



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

**Inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en lima metropolitana**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Huarcaya Abril, Freddy (ORCID: 0000-0003-1947-1593)

ASESOR:

Dr. Alcas Zapata, Noel (ORCID: 0000-0001-9308-4319)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

A mi madre Nelly Abrill, a mis hijos Caleb y Camile, a la madre de mis hijos y a todas las personas quienes influenciaron en mí, el deseo de superación y lucha constante para lograr este objetivo.

## **Agradecimiento**

Mi más profundo agradecimiento a los docentes y personal administrativo de la Universidad Cesar Vallejo, en especial al Dr. Noel Alcas Zapata por su orientación acertada y profesional.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Variables, Operacionalización	12
2.3. Población, muestra y muestreo	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimiento	16
2.6. Métodos de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	17
III. Resultados	18
3.1. Descripción de la inserción laboral	18
3.2. Comprobación de hipótesis	22
IV. Discusión	25
V. Conclusiones	28
VI. Recomendaciones	30
VII. Referencias	31
VIII. Anexos	37

## Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable inserción laboral	30
Tabla 2	Niveles de interpretación del cuestionario de inserción laboral para la inclusión	31
Tabla 3	Juicio de expertos para el instrumento de medición	34
Tabla 4	Resultados de confiabilidad	36
Tabla 5	Descripción de inserción laboral para la inclusión según sexo	36
Tabla 6	Descripción de cultura inclusiva según sexo	37
Tabla 7	Descripción de política inclusiva según sexo	39
Tabla 8	Descripción de práctica inclusiva según sexo	40
Tabla 9	Diferencia entre los niveles de inserción laboral según sexo	41
Tabla 10	Diferencia entre los niveles de cultura inclusiva según sexo	42
Tabla 11	Diferencia entre los niveles de política inclusiva según sexo	43
Tabla 12	Diferencia entre los niveles de práctica inclusiva según sexo	44

## Índice de figuras

	Página	
Figura 1	Inserción laboral para la inclusión según sexo	39
Figura 2	Cultura inclusiva según sexo	40
Figura 3	Política inclusiva según sexo	41
Figura 4	Práctica inclusiva según sexo	42
Figura 5	Diferencia entre los niveles de inserción laboral según sexo	43
Figura 6	Diferencia entre los niveles de cultura inclusiva según sexo	44
Figura 7	Diferencia entre los niveles de política inclusiva según sexo	45
Figura 8	Diferencia entre los niveles de práctica inclusiva según sexo	46

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo describir comparativamente las percepciones de inserción laboral de varones y mujeres de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental, transversal y descriptivo comparativo. La muestra se conformó con 180 personas con discapacidad visual del modelo de gestión de inclusión laboral "Soy Capaz del CONADIS a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario elaborado para dicho fin, el cual cumplió con los criterios de validez de contenido y confiabilidad ( $\alpha=0.880$ ).

Los resultados indicaron que existe diferencia significativa ( $U=2407,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) entre los niveles de inserción laboral según sexo de las personas con discapacidad visual en Lima Metropolitana, año 2019. La mayoría de las personas de ambos grupos considera que son insuficientes los esfuerzos por asegurar acceso y permanencia en condiciones de equidad de este grupo.

*Palabras clave:* inserción laboral, discapacidad, inclusión.

## **Abstract**

The objective of the research was to describe comparatively the perceptions of labor insertion of men and women of people with hearing disabilities in Metropolitan Lima, year 2019.

The study was of quantitative approach, basic type and non-experimental, cross-sectional and comparative descriptive design. The sample was made up of 180 people with hearing disabilities of the labor inclusion management model "I am Capable of CONADIS to whom the survey technique was applied through a questionnaire prepared for that purpose, which met the validity criteria of content and reliability ( $\alpha = 0.880$ ).

The results indicated that there is a significant difference ( $U = 2407,500$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) between the levels of labor insertion according to sex of people with hearing impairment in Metropolitan Lima, year 2019. Most of the people of both groups consider that efforts to ensure access and permanence in conditions of equity of this group are insufficient.

*Keywords:* labor insertion, disability, inclusion.



## **I. Introducción**

El trabajo es un derecho fundamental contemplada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y por ello todas las personas tienen libertad de elegirla, de desempeñarse en condiciones de equidad y satisfacción y sobre todo tiene derecho a ser protegido contra el desempleo. El alcance de este principio es total, pues no discrimina, etnia, economía, cultura o condición como es el caso de las personas con discapacidad, entendiéndola esta no solo en su naturaleza física sino social.

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad se instrumentaliza a nivel mundial en la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, resaltando su dignidad inherente y comprometiendo a los distintos países del mundo a diseñar e implementar acciones que conlleven a la inserción laboral de este grupo poblacional facilitando o promoviendo entornos físicos, sociales, económicos, culturales y deportivos para que ello sea posible, En el caso peruano, esta directriz se explicita en la Constitución, que en su Artículo 7, relieves la protección a la persona con discapacidad; la Resolución Legislativa N° 27484 que crea el CONADIS, ente rector en esta materia y la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N° 29973, que en su Artículo 45, hace muy explícito el derecho al trabajo para este grupo poblacional.

Pese a lo señalado la inserción laboral de las personas con discapacidad aun representa un problema global. Según la Organización del Trabajo (2019), el 15% de la población mundial tienen alguna discapacidad y el 80% de ellos está en edad de trabajar; sin embargo, sus oportunidades de acceder a un trabajo decente son denegadas, representando la mayor tasa de desempleo existente, lo que amplía los índices de pobreza extrema de los países.

Varios estudios sugieren que la discapacidad es una de las principales causas de pobreza en todo el mundo (Laparra et al., 2007; Loeb et al., 2008; Braithwaite y Mont, 2009; Mitra et al., 2011; Martínez, 2013). Esto se debe no solo a las limitaciones objetivas de su estado de salud, sino también al hecho de que tienden a ocupar los peores puestos cuando pueden encontrar trabajo (Malo y Muñoz-Bullón, 2006; Jiménez-Lara y Huete García, 2011). Además, generalmente tienen un ingreso menor que el promedio de la población (Humer, Wuellrich & Zweimüller, 2007; Jones, Latreille, P. & Sloane 2007; Brown y Emery,

2008), y deben cubrir los costos adicionales que conlleva su discapacidad: trabajadores de cuidado, eliminación de obstáculos arquitectónicos en sus hogares y medicinas, entre otros (Durán, 2002; Parckar, 2008). Para el caso, la llegada de la discapacidad al hogar implica costos personales, particularmente para las mujeres (García, Mateo & Maroto, 2004; Torns y Recio, 2012), precisan que en muchas ocasiones se ven obligadas a abandonar sus carreras para cuidar a la persona directamente. Afectados por el problema (Malo, 2004; Martínez, 2013).

En el Perú, el 77% de las personas con discapacidad no ha podido acceder a un empleo decente, por lo que 8 de cada 10 personas con discapacidad se halla desempleada (Organización Internacional del Trabajo, 2018); Estas cifras se amplían ligeramente según cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015), pues señala que solo 12 de cada 100 se hallan laborando; aunque el 68% de ellos lo hacen de manera independiente y entre los dependientes, el 10,7% son empleadas y el 7,7% son obreros. En condiciones más demandadas se hallan aquellos que limitación para moverse o caminar y/o usar brazos o piernas 54,9%, para oír 30,3% y para hablar o comunicarse 24,8% (Ministerio de Trabajo, 2014).

En los continuos procesos de entrevistas que se llevan a cabo en el marco de las ferias laborales que convocan diferentes entidades públicas y privadas, ferias a las que concurren muchas empresas para realizar parte de los procesos de reclutamiento y selección de potenciales candidatos entre todos los asistentes que tengan algún tipo de discapacidad, precisamente allí se puede observar que la mayoría de los entrevistadores no se inclinan por candidatos con discapacidades auditivas, tomando en consideración que la cuota laboral se encuentra normada según Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, en la cual precisa que en las entidades públicas, el 5% del total de trabajadores, deben ser personal con algún tipo de discapacidad, mientras que en el sector privado, debe cumplirse con el 3%.

Algunos factores que probablemente no contribuyen para que sean mejor cualificados y a su vez considerados para ser candidatos idóneos en las entrevistas, es el escaso nivel de escolaridad, sea esta formal o informal que ellos han alcanzado, su carácter poco sociable hacia grupos que no tienen su discapacidad, también aspectos ligados a inconvenientes no superados propios de su discapacidad entre ellos falta de autonomía y autoestima baja,

dificultad para socializar, el inadecuado manejo del clima laboral dentro de cada organización desde y hacia las personas con discapacidad que a su vez produce altos niveles de deserción o ausentismo laboral, son entre otros los factores que elevan los niveles de insatisfacción laboral o deserción de las personas con discapacidad auditiva, observar que las organizaciones no siempre están dispuestas a realizar cambios y adecuaciones en su infraestructura y demás ajustes con las normativas vigentes respecto de la discapacidad.

Esta realidad, conlleva a indagar las posibles características que facilitan o limitan la inserción de las personas con discapacidad auditiva en el mercado laboral; por lo que ello es el de la presente investigación. En ese sentido, la investigación quedó delimitada a través de la formulación de la siguiente pregunta:

¿Cómo es la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019?

En el ámbito internacional, otros investigadores se han aproximado al tema en cuestión, así se tiene a Aguilar y Yusta (2017) en la investigación titulada La inserción laboral de las personas con discapacidad, tuvo el objetivo de realizar un análisis de la realidad de las personas con discapacidad de España. La investigación fue de tipo descriptivo y diseño transversal. Los resultados indicaron que las personas con discapacidad no han sido integradas totalmente en el mercado laboral y reciben remuneraciones por debajo del promedio, por lo que se requiere una política laboral que la incentive.

Diversos investigadores y organizaciones han expuesto el problema de la inserción laboral de las personas con discapacidad. Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), el 15% de la población mundial tienen alguna discapacidad y el 80% de ellos está en edad de trabajar; sin embargo, sus oportunidades de acceder a un trabajo decente son denegadas, representando la mayor tasa de desempleo existente, lo que amplía los índices de pobreza extrema de los países. En la investigación realizada por Aguilar y Yusta (2017) demostró que las personas con discapacidad no han sido integradas totalmente en el mercado laboral y reciben remuneraciones por debajo del promedio, por lo que se requiere una política laboral que la incentive. Una razón de esta realidad es, según la investigación de Rodríguez y Gutiérrez (2017) el bajo nivel de formación de este grupo sumado al nivel comunicacional; a lo que Guerra et al. (2016), suma la tendencia al rechazo por parte de las empresas (88,7%)

pese a que podrían aportar valores humanos y mayor diversidad a la empresa, requiriéndose para ello de procesos de interiorización, formación idónea con el puesto, asesoría externa en temas de inclusión, seguimiento durante la etapa de adaptación, soporte solidario del personal (Forcada, 2015).

En el Perú, el 77% de las personas con discapacidad no ha podido acceder a un empleo decente, por lo que 8 de cada 10 personas con discapacidad se halla desempleada (Organización Internacional del Trabajo, 2018); Estas cifras se amplían ligeramente según cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015), pues señala que solo 12 de cada 100 se hallan laborando; aunque el 68% de ellos lo hacen de manera independiente y entre los dependientes, el 10,7% son empleadas y el 7,7% son obreros. Entre las condiciones más demandadas se hallan aquellos que limitación para moverse o caminar y/o usar brazos o piernas 54,9%, para oír 30,3% y para hablar o comunicarse 24,8% (Ministerio de Trabajo, 2014). Asimismo, en la investigación de Velarde, Llinas y Barboza (2018) evidenciaron que la empresa tiene predisposición favorable a contratar a estas personas, pero que la Ley no siempre se cumple debido a que hace falta mayor control del Estado y las insuficientes políticas de inclusión dentro de su ámbito. Para Aragón e Hidalgo (2018), el sistema de cuotas resulta ineficaz por duplicidad de competencias entre CONADIS y SUNAFIL y es por ello que ninguna empresa ha sido sancionada por es te motivo pese a que es evidente su incumplimiento. Esta realidad hace que solo el 0,084% de las personas con discapacidad están en planillas pese que hay disponibilidad para incorporarlos en función a perfiles por tipo de organización (Velarde, 2015). Integrar a estas personas solo es posible, según la investigación de Gálvez (2016), generando políticas de salud, seguridad y condiciones laborales; cultura de respeto a la diversidad; cuidado del clima organizacional y alianzas con colaboradores externos.

Este modelo entiende que la discapacidad es un problema cuyo origen es social (McKay, 2002; Lindsay, 2003; Oliver, 1996) y esencialmentese describe como un tema relacionado a la forma como es que las personas se integran en el entorno social en el que viven (Keil, Miller & Cobb, 2006; Anastasiou & Keller, 2011). Por eso se entiende que la discapacidad no es una característica personal sino condiciones que la misma sociedad crea e impone (Organización Mundial de la Salud, 2001). Desde el ámbito del trabajo, la cultura organizacional es el entorno social de la persona con discapacidad y es el que se debe

prepararse para acogerlos, pues representan una figura esencial en el proceso adaptativo, reduciendo todo atisbo de discriminación o exclusión (Organización de la Salud, 2011). Según Anastasiou & Kauffman (2011) una vez que se eliminan las barreras sociales para la reintegración de las personas con discapacidades físicas, se elimina la discapacidad en sí.

Por ello, el modelo sostiene que es la sociedad 'la que desactiva personas con impedimentos, y por lo tanto cualquier significado la solución debe estar dirigida al cambio social en lugar de ajuste individual y rehabilitación'(Barnes, Mercer & Shakespeare, 2010, p. 163). Bajo esa óptica se dice que las sociedades totalmente democráticas deben caracterizarse por la participación activa de todos y cada uno de sus ciudadanos. Esto exige que la sociedad deba abordar la cuestión de si cada persona, independientemente de sus características personales, discapacidad, origen, cultura, creencias, etc., tendrá las mismas oportunidades de acceso a los diversos ambientes sociales. Por lo tanto, el concepto de inclusión es inherente a sociedad democrática. Después de todo, cualquiera puede enfrentar en algún momento alguna forma de discapacidad (Coe y Belbase, 2015), puesto que continuamente se está expuesto a cualquier vulnerabilidad física o mental (Reynolds, 2008).

En el entorno laboral, el derecho a ser incluido y participar en la construcción de una sociedad mejor se traduce en el desarrollo de organizaciones abiertas a la diversidad, y en entender esta diversidad como una oportunidad para el enriquecimiento social y organizacional; en ese sentido, hay acuerdo con Casanova (2009), en que la consolidación de una democracia y la sociedad plural solo será posible a través del impulso de la inclusión social tanto en el entorno organizacional como social. Con esto en mente, la forma en que las empresas informan a la sociedad sobre cómo responden a las inquietudes sobre discapacidad se vuelve crucial cuando se habla de la lealtad de los clientes potenciales (Valor et al., 2012), ya sea en términos comportamentales (Jaiswal y Niraj, 2011), o actitudinales (Flint,Blocker & Boutin, 2011) o ambos en simultaneo (Dick y Basu, 1994; Oliver, 1999)

Consciente de que la inclusión ya no es un principio rector, sino que se ha convertido en un derecho fundamental (Echeita y Ainscow, 2010), en los últimos años los estados han desarrollado políticas y prácticas de inclusión para personas con discapacidad, lo que se traduce en acciones para enfrentar las barreras de inclusión en todos sus ámbitos (World Bank, 2019).

Booth y Ainscow (2011), asumiendo conceptos clave como inclusión, barreras de inclusión, recursos y apoyo a la diversidad proponen un enfoque teórico que permite observar e implementar la inclusión en diversos escenarios. La denomina el *Index*, que asume la inclusión como un resultado donde interactúan sinérgicamente la participación de todos con la implicación de la diversidad en un marco de reconocimiento, aceptación y valoración. Según este enfoque de inclusión es comprender a la persona en su totalidad y no solo en algunos aspectos como la deficiencia o limitación. Implica también el involucramiento del entorno para generar oportunidad y reconocer logros incorporando creencias y valores que se incorpora en el trabajo. Asimismo, se entiende a la inclusión siempre se halla en proceso de cambio y mejora, pues el proceso de exclusión es persistente e insidioso y siempre halla nuevas formas para manifestarse. Las barreras en tanto, la constituyen las políticas, las creencias y los estereotipos que siempre están conduciendo las actitudes hacia la exclusión; y para eliminarlas hacen falta movilizar recursos de la organización y su entorno, los cuales no solo son de tipo económico sino humanos, socioculturales, políticas y prácticas; todo para responder con efectividad a la diversidad promoviendo la participación y la responsabilidad compartida.

Para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad, es necesario entonces crear una cultura que promueva actitudes que incentiven nuevas formas de trabajo, que reduzcan las barreras de inclusión y participación, considerando que estas barreras se hallan en la cultura, la política y/o práctica (Booth y Ainscow, 2011).

El trabajo es el un derecho fundamental contemplada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y por ello todas las personas tienen libertad de elegirla, de desempeñarse en condiciones de equidad y satisfacción y sobre todo tiene derecho a ser protegido contra el desempleo. El alcance de este principio es total, pues no discrimina, etnia, economía, cultura o condición como es el caso de las personas con discapacidad, entendiéndola esta no solo en su naturaleza física sino social.

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad se instrumentaliza a nivel mundial en la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, resaltando su dignidad inherente y comprometiendo a los distintos países del mundo a diseñar e implementar acciones que conlleven a la inserción laboral de este grupo

poblacional facilitando o promoviendo entornos físicos, sociales, económicos y culturales para que ello sea posible, En el caso peruano, esta directriz se explicita en la Constitución, que en su Artículo 7, relieves la protección al discapacitado; la Resolución Legislativa N° 27484 que crea el CONADIS, ente rector en esta materia y la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N° 29973, que en su Artículo 45, hace muy explícito el derecho al trabajo para este grupo poblacional.

La variable inserción laboral tiene las siguientes características: a) hace referencia a las personas con discapacidad auditiva; b) recoge las regulaciones que a nivel legal le corresponde a este grupo de personas; c) Se desarrolla en el marco de la inclusión social, por lo que entiende que la exclusión laboral no se da por la discapacidad misma sino por las barreras sociales que la sociedad impone; d) En la empresa se implementa bajo los principios de responsabilidad social; e) existen factores que no contribuyen para que sean mejor cualificados y a su vez considerados para ser candidatos idóneos en las entrevistas: el escaso nivel de escolaridad, carácter poco sociable hacia grupos que no tienen su discapacidad, inconvenientes propios no superados de su discapacidad, entre ellos falta de autonomía y autoestima baja, dificultad para socializar, el inadecuado manejo del clima laboral dentro de cada organización desde y hacia las personas con discapacidad que a su vez produce altos niveles de deserción o ausentismo laboral, son entre otros los factores que elevan los niveles de insatisfacción laboral o deserción de las personas con discapacidad auditiva, observar que las organizaciones no siempre están dispuestas a realizar cambios y adecuaciones en su infraestructura y demás ajustes con las normativas vigentes respecto de la discapacidad (Aguilar y Yusta, 2017; Rodríguez y Gutiérrez, 2017; Guerra, et al., 2016).

Son procesos mediante el cual se asegura acceso y permanencia en condiciones de equidad de las personas con discapacidad a una plaza laboral con características que permiten su desempeño idóneo dentro de un marco inclusivo; entendiéndose inclusión como un resultado donde todos interactúan sinérgicamente con la implicación de la diversidad en un marco de reconocimiento, aceptación y valoración (Booth y Ainscow, 2011).

La inserción laboral es definida como “una oportunidad laboral para aquellos que se hallan excluidos para esto, e implica acciones que permiten incluirlos activamente en este rubro” (Weller, 2008, p. 84). De esta manera, inserción laboral difiere de incorporación laboral puesto que no solo se trata de generar contratos e incluir en planillas, sino también

promover el acceso de las personas con discapacidad en diversos ámbitos de desarrollo personal y profesional y desde donde puede aportar activamente a generar rentabilidad y desarrollo social.

Asimismo, en base al tema tratado Martínez (2002), refirió que la inserción laboral implica que para lograr una efectiva inserción laboral se debe tomar en cuenta el cumplimiento de una serie de procesos (que significa diferentes actividades), desde una condición laboral con cierto margen de seguridad como para permitir que las personas con discapacidad puedan sumar experiencia y construirse una trayectoria profesional que eleve su nivel de valor con respecto a las actividades productivas que realiza.

Tomando como referencia lo antes descrito, Rodríguez (2012), señaló que no es suficiente el acceso a la plaza laboral, sino que se deben brindar las condiciones de permanencia, siendo para ello necesario hallar el equilibrio entre las características del puesto y las capacidades o potencialidades de la persona que cubrirá dicho puesto. En ese sentido, no basta generar oportunidades de acceso, sino que también se deben tomar en cuenta aspectos formativos para el idóneo desempeño profesional u ocupacional.

En ese sentido, cuando se habla de discapacidad no solo se hace referencia a la deficiencia o a la falta de alguna función física o mental de la persona sino también a las restricciones que encuentra cuando quiere acceder al mundo educacional o laboral; además de la respuesta que recibe de la sociedad, que idealmente debería ofrecerle espacio de participación en el desarrollo y construcción social del ámbito en el que se desenvuelve (Organización Mundial de la Salud, 2019).

Sin embargo, para Arcos, Martínez y Restrepo (2018), la discapacidad “es la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras impuestas por la actitud de la sociedad y al entorno donde se desenvuelven estas personas” (p. 2). Desde esta perspectiva, el centro de la discapacidad no se hallaría en la deficiencia sino en las barreras sociales instrumentalizada en actitudes y condiciones físicas que imposibilitan que estas personas participen con plenitud, efectividad y en igualdad de condiciones a los otros que constituyen su círculo social cercano, no permitiendo que mejoren su calidad de vida.

Por otro lado, al referirse a discapacidad auditiva se hace alusión a aquellas personas que tienen algún nivel sordera, ya sea a causa de un factor evolutivo o deterioro debido a



algún accidente a ese nivel, lo que genera dificultad en la comunicación principalmente siendo la función de lenguaje la capacidad comprometida; siendo necesario el uso de audífonos lenguaje de señas para facilitarla (Guerra et al., 2016).

Considerando lo expuesto, la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva hace referencia a los procesos mediante el cual se asegura acceso y permanencia en condiciones de equidad de las personas con cualquier nivel de sordera a una plaza laboral con características que permiten el desempeño idóneo.

Tomando en cuenta la propuesta por Booth y Ainscow (2011), las dimensiones de la variable en estudio son: a) cultura inclusiva, que significa acciones de creación de entornos seguros que acepten, colaboren y estimulen, a las personas con discapacidad y los describa como elementos de valor, siempre desde un marco inclusivo; b) políticas inclusivas. Son medidas que permiten que las personas con discapacidad amplíen sus capacidades participativas en todo lo que concierne a la organización, reduciendo comportamientos excluyentes, en ese sentido, la política inclusiva es un proceso que busca el cambio. c) prácticas inclusivas. Hace alusión a la ejecución de actividades que desarrollen una cultura organizacional bajo el concepto de inclusión y el cumplimiento de los procesos estipulados en las políticas organizacionales. Por ello la planificación de actividades se centra en el respeto a la diversidad y las potencialidades que cada quien tiene en su diversidad. Las organizaciones identifican recursos materiales y humanos para ser movilizados en apoyo a las políticas de inclusión.

La investigación se justifica ampliamente porque aborda un tema relevante para la construcción de una sociedad justa y humana en concordancia con las políticas internacionales de inclusión social. Adoptando este enfoque para teorizar la inserción laboral, pues su concepción no solo implica facilitar el acceso a una plaza laboral, sino que durante la permanencia se respete la dignidad de las personas con discapacidad, generando una cultura de inclusión que permita que el entorno se transforme en un escenario de acogimiento, facilitación y soporte de las personas con discapacidad que buscan reforzar su autonomía y valor personal. Desde un punto de vista práctico, se busca contribuir a las acciones de supervisión de la inserción laboral de las personas con discapacidad implementada por el CONADIS a fin de cumplir con su mandato dispuesta por Ley. Considerando el aspecto metodológico, la investigación se justifica por su contribución en

la medición de la variable inserción laboral para la inclusión, que una vez determinado su validez y confiabilidad podrán ser utilizados por otros estudios que pretendan replicarla o ampliarla bajo otros escenarios. Desde un punto de vista social, se pretende aportar con información necesaria que permita mejorar los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva, con lo que no solo se da cumplimiento a las normas sobre la materia, sino que se contribuye a desarrollar una sociedad más justa y participativa.

La investigación quedó delimitada a través de la formulación de la siguiente pregunta que describe el problema general: ¿Cuál es la diferencia según sexo de la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019? Esto se alcanza respondiendo los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es la diferencia según sexo de la cultura inclusiva para la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019?; b) ¿Cuál es la diferencia según sexo de la política inclusiva para la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019?; c) ¿Cuál es la diferencia según sexo de la práctica inclusiva para la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019?

En concordancia con lo señalado el problema de investigación el objetivo general es: Determinar la diferencia según sexo entre los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019. Ello será desarrollado cumpliendo los siguientes objetivos específicos: a) Describir los niveles de cultura inclusiva para la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019; b) Describir los niveles de política inclusiva para la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019; c) Describir los niveles de practica inclusiva para la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

De acuerdo a lo planteado en el objetivo, la hipótesis general es: Existe diferencia entre los niveles de inserción laboral según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019. Asimismo, las hipótesis específicas son: a) Existe diferencia entre los niveles de cultura inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019; b) Existe diferencia entre los niveles de política inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019; c) Existe diferencia entre los niveles de practica inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

Existe diferencia según sexo entre los niveles de política práctica de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

## II. Método

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque es de tipo cuantitativo en vista que se hace de la medición y estadística para analizar la información recogida (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La investigación es tipo básica porque busca ampliar el conocimiento sobre la realidad con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva. Para Carrasco (2009), la investigación básica incrementar el conocimiento teórico de una realidad existente. Bajo esa línea también es posible decir que la investigación es de nivel descriptivo porque se pretende observar el comportamiento de la variable para luego analizarlas.

El diseño de estudio es no experimental y transversal porque se lleva a cabo sin manipular previamente las variables, sino que se analizan tal y como se presentan naturalmente; a la par que los datos son recolectados en un momento específico (Carrasco, 2009, p. 72). Asimismo, el diseño es comparativo porque se busca determinar diferencias entre dos grupos con respecto a una variable (Sánchez y Reyes, 2015). El esquema de este diseño es:

$$\begin{array}{l} M1 \longrightarrow O_1 \quad O_1 = O_2 \\ M2 \longrightarrow O_2 \quad \neq \end{array}$$

En donde:

M1, M2: Muestras estudiadas

O<sub>1</sub>, O<sub>2</sub>: Observaciones

=: Iguales

≠: Diferentes

### 2.2. Variables, Operacionalización

## Variables

### Definición conceptual de la variable: Inserción laboral

Son procesos mediante el cual se asegura acceso y permanencia en condiciones de equidad de las personas con discapacidad a una plaza laboral con características que permiten su desempeño idóneo dentro de un marco inclusivo; entendiéndose inclusión como un resultado donde todos interactúan sinérgicamente con la implicación de la diversidad en un marco de reconocimiento, aceptación y valoración (Booth y Ainscow, 2011).

### Definición operacional de la variable: Inserción laboral

Respuesta al cuestionario de inserción laboral elaborado en base a 24 ítems agrupados en las dimensiones cultura inclusiva, política inclusiva y práctica inclusiva y a los que responde en base a una escala tipo Likert (1) Totalmente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo; (4) De acuerdo; (5) Totalmente de acuerdo

Tabla 1.

#### *Operacionalización de la variable inserción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
Cultura inclusiva	- Construir comunidad - Establecer valores inclusivos	1 – 8	Escala ordinal 1. Totalmente en desacuerdo	Insuficiente: [24 – 55]
Política inclusiva	- Crear una organización para todos - Organizar el apoyo a la diversidad	9 – 16	2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Regular: [56 – 88]
Práctica inclusiva	- Organizar el aprendizaje - Movilizar recursos	17 – 24	4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Suficiente: [89 – 120]

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Es el conjunto de todos los elementos de ámbito específico de investigación (Carrasco, 2009). La población está constituida por 300 personas con discapacidad auditiva que son beneficiarios del modelo de gestión de inclusión laboral "Soy Capaz", sede Lima del CONADIS.

#### Muestra

La muestra es un segmento representativo de la población por lo que los resultados obtenidos en esta pueden generalizarse (Carrasco, 2009).

La muestra en este caso se considera a 180 personas con discapacidad auditiva que son beneficiarios del modelo de gestión de inclusión laboral "Soy Capaz", que laboran formalmente en una empresa supervisada por el CONADIS.

Criterios de inclusión:

- Tener trabajo formal registrado
- Ser integrante del modelo de gestión de inclusión laboral "Soy Capaz", del CONADIS
- Mayores de 18 años y menores de 55.
- Que sepa leer y escribir
- Acepte ser parte del estudio
- Hallarse presente en el centro laboral al momento de realizar la encuesta.

Criterios de exclusión:

- Tener trabajo informal
- No ser integrante del modelo de gestión de inclusión laboral "Soy Capaz", del CONADIS
- Menores de 18 años y mayores de 55.
- Que no sepa leer y escribir
- No acepte ser parte del estudio
- No hallarse presente en el centro laboral al momento de realizar la encuesta.

### **Muestreo**

El muestreo utilizado fue el no probabilístico intencional, en vista que es el investigador quien elige la muestra bajo el criterio de oportunidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

La técnica de recolección de datos es la encuesta, que es una forma de obtener información de fuente primaria y en donde el mismo sujeto consigna su respuesta en un instrumento elaborado para dicho fin (Valderrama, 2013).

### Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario, que es un conjunto de premisas estructuradas y enfocadas en un aspecto a medir (Valderrama, 2013)

El cuestionario utilizado en esta investigación es:

#### Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario de inserción laboral para la inclusión
Autor:	Freddy Huarcaya Abrill (2019)
Administración:	Individual y grupal
Duración:	15 minutos
Aplicación:	Personas con discapacidad auditiva
Significación:	Mide la inserción laboral en un marco inclusivo percibido por personas con discapacidad auditiva que laboran formalmente.

Escala:(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) Totalmente de acuerdo.

#### Calificación

Se califica sumando las respuestas a cada dimensión.

#### Interpretación:

Para interpretar los resultados, usamos la siguiente tabla:

Tabla 2.

#### *Niveles de interpretación del cuestionario de inserción laboral para la inclusión*

	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
Cultura inclusiva	8 - 18	19 - 29	30 - 40
Política inclusiva	8 - 18	19 - 29	30 - 40
Practica inclusiva	8 - 18	19 - 29	30 - 40
Inserción laboral	24 - 55	56 - 88	89 - 120

## Validez

La validez es un criterio que permite evaluar si un instrumento mide lo que pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La validez de contenido es obtenida a través del juicio de tres expertos en el tema de inclusión laboral, siendo los resultados:

Tabla 3

*Juicio de expertos para el instrumento de medición*

<b>Expertos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Opinión</b>
Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández	Dra. en Derecho	Hay suficiencia
Noel Alcas Zapata	Metodólogo	Hay suficiencia
David Reyes Callahuacho	Metodólogo	Hay suficiencia

## Confiabilidad

La confiabilidad es un criterio que asegura que el instrumento es estable e integrado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se determinó mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual fue obtenido mediante la aplicación de una muestra piloto de 25 sujetos similares a la muestra de estudio.

Tabla 4.

*Resultados de confiabilidad*

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Inserción laboral	,870	25
Cultura inclusiva	,762	8
Política inclusiva	,740	8
Práctica inclusiva	,723	8

## 2.5. Procedimiento

Se siguió el siguiente procedimiento: Se desarrolló un marco teórico que fundamente la investigación y brinde insumos para la elaboración del instrumento de medición; el cual se valida en su contenido con expertos y luego se determina su confiabilidad a partir de datos obtenidos con la muestra piloto. Posterior a ello, se solicitó autorización a los directivos del modelo de gestión de inclusión laboral "Soy Capaz", sede Lima del CONADIS para proceder con la aplicación de los instrumentos, los cuales fueron aplicados a personas con



discapacidad visual que laboran formalmente en sus respectivos centros laborales identificados. Antes de proceder a la aplicación se les brinda una previa información sobre propósitos de éste a fin de tener su consentimiento. La duración aproximada de aplicación fue de 20 minutos; al recoger los protocolos se asegura que se hallan contestados todos los ítems. Posteriormente los datos son digitados en una hoja Excel, los cuales luego se exportan al SPSS v. 25.0 para seguir con el procesamiento estadístico e interpretación respectiva.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

El análisis descriptivo se realizó con tablas de frecuencia y figura de barras, lo cual permite observar organizadamente la información obtenida. El análisis inferencial se realiza para comprobar las hipótesis de trabajo y se realizó con la prueba no paramétrica denominada U de Mann Whitney, en vista que los datos son de escala ordinal, así mismo el análisis de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 25

## **2.7. Aspectos éticos**

Con respecto a los aspectos éticos contemplados en la investigación; se informa que se guardó la idoneidad necesaria, dado que la información presentada cuenta con sus respectivas referencias, por lo que se respetaron las autorías. Por otro lado, la recolección de la información fue realizada previa autorización de los participantes luego de explicárseles el propósito y alcance de la investigación. De la misma manera se cuidó que la información consignada sea anónima y que las respuestas de los sujetos se respetaron por lo que no fue expuesta a juicio valorativo acerca del contenido de esta.

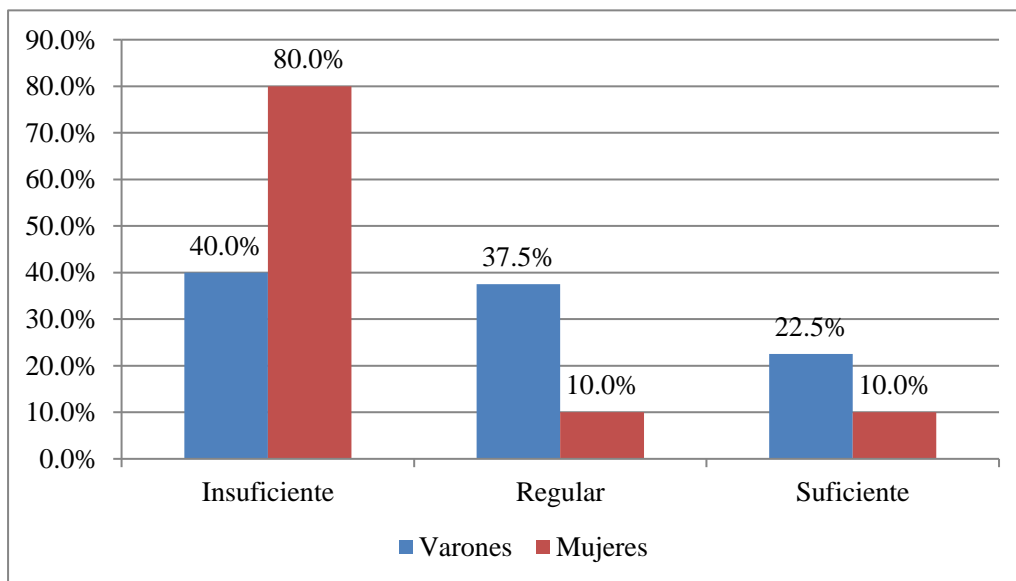
### III. Resultados

#### 3.1. Descripción de la inserción laboral

Tabla 5

*Descripción de inserción laboral para la inclusión según sexo*

		Sexo		Total	
		Varones	Mujeres		
Inserción laboral	Insuficiente	Recuento	48	48	96
		% dentro de Sexo	40,0%	80,0%	53,3%
	Regular	Recuento	45	6	51
		% dentro de Sexo	37,5%	10,0%	28,3%
	Suficiente	Recuento	27	6	33
		% dentro de Sexo	22,5%	10,0%	18,3%
Total	Recuento	120	60	180	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	



*Figura 1. Inserción laboral para la inclusión según sexo*

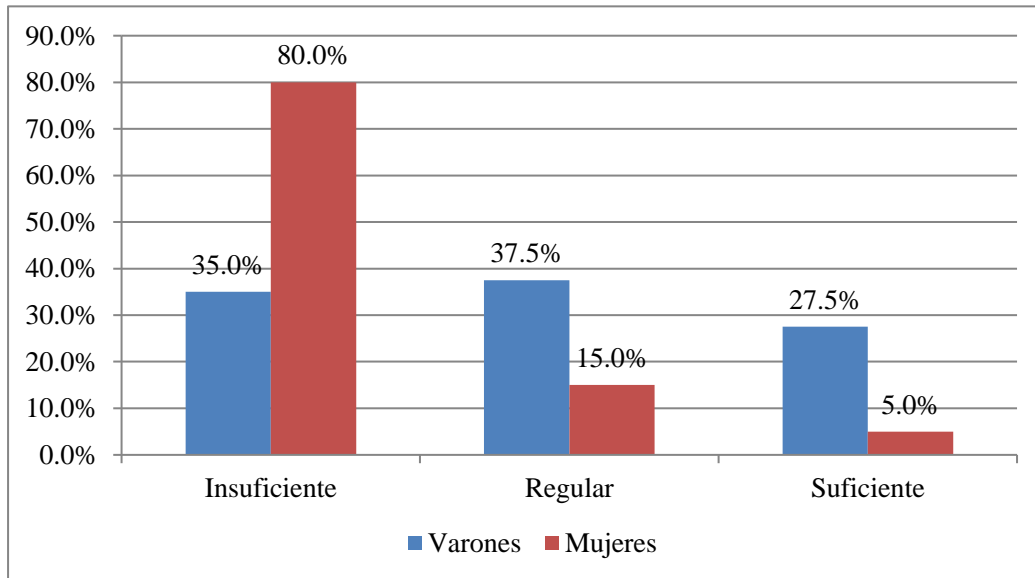
En la tabla 5 y figura 1 se observa la descripción de inserción laboral según las percepciones de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana. La mayoría de los varones (40%) y las mujeres (80%) refieren que el nivel de inserción laboral para el grupo estudiado es insuficiente; sin embargo, la mayoría de varones (37,5%) refiere que esto es a nivel regular en comparación con las mujeres (10%). La misma tendencia se observa para los que

indican que la inserción laboral es suficiente, puesto que para los varones es de 22,5%, y para las mujeres solo lo es en un 10%.

Tabla 6

*Descripción de cultura inclusiva según sexo*

		Sexo		Total	
		Varones	Mujeres		
Cultura inclusiva	Insuficiente	Recuento	42	48	90
		% dentro de Sexo	35,0%	80,0%	50,0%
	Regular	Recuento	45	9	54
		% dentro de Sexo	37,5%	15,0%	30,0%
	Suficiente	Recuento	33	3	36
		% dentro de Sexo	27,5%	5,0%	20,0%
Total	Recuento	120	60	180	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	



*Figura 2. Cultura inclusiva según sexo*

En la tabla 6 y figura 2 se observa la descripción de cultura inclusiva según las percepciones de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana. La mayoría de los varones (35%) y las mujeres (80%), refieren que el nivel de cultura inclusiva para el grupo estudiado es insuficiente; sin embargo, la mayoría de varones (37,5%) refiere que esto es a nivel regular en comparación con las mujeres (15%). La misma tendencia se observa para los que

indican que la cultura inclusiva es suficiente, puesto que para los varones es de 27,5%, y para las mujeres solo lo es en un 5%.

Tabla 7

*Descripción de política inclusiva según sexo*

		Sexo		Total	
		Varones	Mujeres		
Política inclusiva	Insuficiente	Recuento	48	51	99
		% dentro de Sexo	40,0%	85,0%	55,0%
	Regular	Recuento	36	3	39
		% dentro de Sexo	30,0%	5,0%	21,7%
	Suficiente	Recuento	36	6	42
		% dentro de Sexo	30,0%	10,0%	23,3%
Total	Recuento	120	60	180	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

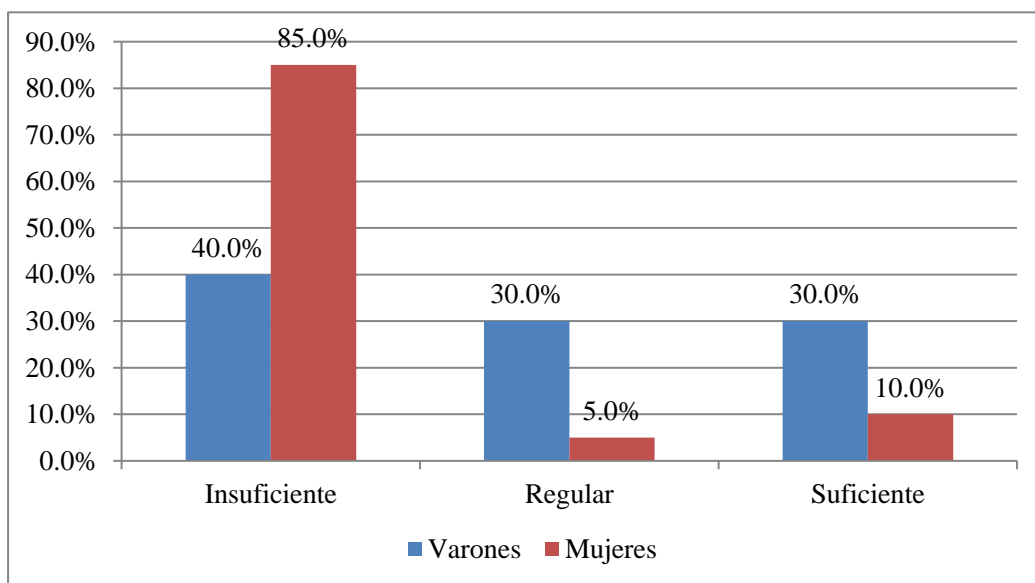


Figura 3. Política inclusiva según sexo

En la tabla 7 y figura 3 se observa la descripción de política inclusiva según las percepciones de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana. La mayoría de los varones (40%) y las mujeres (85%), refieren que el nivel de política inclusiva para el grupo estudiado es insuficiente; sin embargo, la mayoría de varones (30%) refiere que esto es a nivel regular en comparación con las mujeres (5%). La misma tendencia se observa para los que indican que la política inclusiva es suficiente, puesto que para los varones es de 30%, y para las mujeres solo lo es en un 10%.

Tabla 8

*Descripción de práctica inclusiva según sexo*

		Sexo		Total	
		Varones	Mujeres		
Práctica inclusiva	Insuficiente	Recuento	78	42	120
		% dentro de Sexo	65,0%	70,0%	66,7%
	Regular	Recuento	24	6	30
		% dentro de Sexo	20,0%	10,0%	16,7%
	Suficiente	Recuento	18	12	30
		% dentro de Sexo	15,0%	20,0%	16,7%
Total	Recuento	120	60	180	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

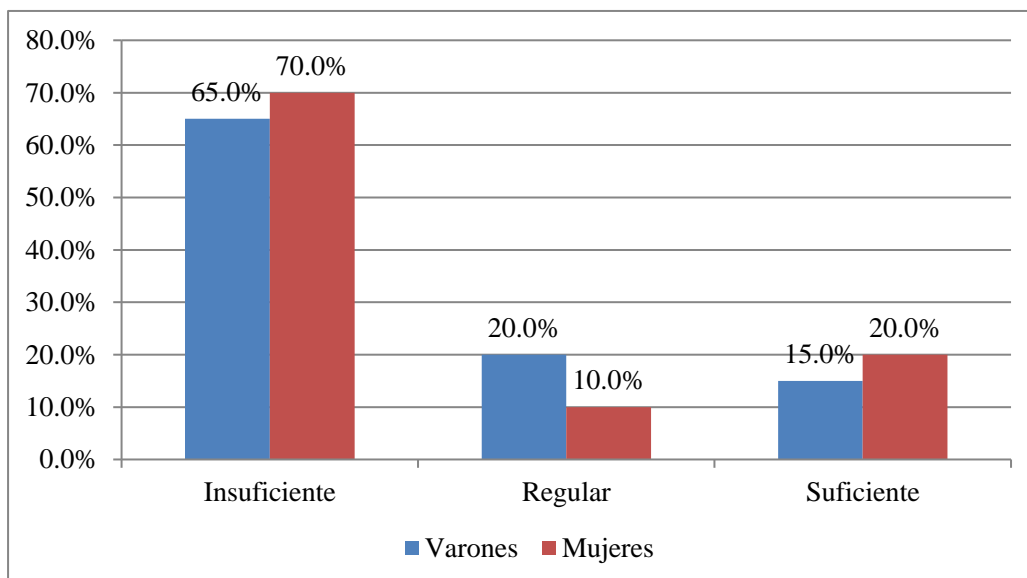


Figura 4. Práctica inclusiva según sexo

En la tabla 8 y figura 4 se observa la descripción de práctica inclusiva según las percepciones de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana. La mayoría de los varones (65%) y las mujeres (70%), refieren que el nivel de práctica inclusiva para el grupo estudiado es insuficiente; sin embargo, la mayoría de varones (20%) refiere que esto es a nivel regular en comparación con las mujeres (10%). La misma tendencia se observa para los que indican que la práctica inclusiva es suficiente, puesto que para los varones es de 15%, mientras que para las mujeres lo es en un 20%.

### 3.2. Comprobación de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe diferencia según sexo entre los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

H: Existe diferencia según sexo entre los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

Tabla 9

#### *Diferencia entre los niveles de inserción laboral según sexo*

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	p-valor
	Varones	120	100,44	12052,50		
Inserción laboral	Mujeres	60	70,63	4237,50	2407,500	,000
	Total	180				

La tabla 9 muestra la diferencia en cuanto a inserción laboral según las percepciones de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana. Se ha obtenido un valor  $U=2407,500$  y  $p=0,000 < 0,05$ ; por lo que se requiere rechazar la hipótesis nula; es decir Existe diferencia entre los niveles de inserción laboral según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

#### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe diferencia según sexo entre los niveles de cultura inclusiva de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

H: Existe diferencia según sexo entre los niveles de cultura inclusiva de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

Tabla 10

#### *Diferencia entre los niveles de cultura inclusiva según sexo*

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	p-valor
	Varones	120	103,29	12394,50		
Cultura inclusiva	Mujeres	60	64,93	3895,50	2065,500	,000
	Total	180				

La tabla 10 muestra la diferencia en cuanto a cultura inclusiva según las percepciones de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana. Se ha obtenido un valor  $U=2065,500$  y  $p=0,000<0,05$ ; por lo que se requiere rechazar la hipótesis nula; es decir Existe diferencia entre los niveles de cultura inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

### Hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe diferencia según sexo entre los niveles de política inclusiva de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

H: Existe diferencia según sexo entre los niveles de política inclusiva de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

Tabla 11

*Diferencia entre los niveles de política inclusiva según sexo*

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	p-valor
Política inclusiva	Varones	120	102,50	12300,00		
	Mujeres	60	66,50	3990,00	2160,000	,000
	Total	180				

La tabla 11 muestra la diferencia en cuanto a política inclusiva según las percepciones de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana. Se ha obtenido un valor  $U=2160,000$  y  $p=0,000<0,05$ ; por lo que se requiere rechazar la hipótesis nula; es decir Existe diferencia entre los niveles de política inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

### Hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe diferencia según sexo entre los niveles de práctica inclusiva de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

H: Existe diferencia según sexo entre los niveles de política práctica de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.

Tabla 12

*Diferencia entre los niveles de práctica inclusiva según sexo*

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	p-valor
Práctica inclusiva	Varones	120	90,61	10873,50		
	Mujeres	60	90,28	5416,50	3586,500	,967
	Total	180				

La tabla 12 muestra la diferencia en cuanto a práctica inclusiva según las percepciones de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana. Se ha obtenido un valor  $U=3586,500$  y  $p=0,967 > 0,05$ ; por lo que se requiere aceptar la hipótesis nula; es decir No existe diferencia entre los niveles de práctica inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.



#### **IV. Discusión**

Los resultados demostraron que existe diferencia significativa ( $U=2407,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) entre los niveles de inserción laboral según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019. Si bien tanto para los varones (40%) y las mujeres (80%) el nivel de inserción laboral es insuficiente; hay más varones que indican que la inserción laboral es suficiente (22,5%) en comparación con las mujeres (10%). Esto significa que en la mayoría de los casos no se ha logrado asegurar el acceso y permanencia en condiciones de equidad de las personas con discapacidad a una plaza laboral con características que permiten su desempeño idóneo dentro de un marco inclusivo; entendiéndose inclusión como un resultado donde todos interactúan sinérgicamente con la implicación de la diversidad en un marco de reconocimiento, aceptación y valoración (Booth y Ainscow, 2011). Estos guardan concordancia con los reportes sobre el tema formulados por la Organización del Trabajo (2019), que informó que si bien el 15% de la población mundial tienen alguna discapacidad y el 80% de ellos está en edad de trabajar; sus oportunidades de acceder a un trabajo decente son denegadas, representando la mayor tasa de desempleo existente sobre el todo para las mujeres, lo que amplía los índices de pobreza extrema de los países. Estas cifras se amplían ligeramente en el Perú según cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015), pues señala que solo 12 de cada 100 se hallan laborando; aunque el 68% de ellos lo hacen de manera independiente y entre los dependientes, el 10,7% son empleadas y el 7,7% son obreros. Entre las condiciones más demandadas se hallan aquellos que limitación para moverse o caminar y/o usar brazos o piernas 54,9%, para oír 30,3% y para hablar o comunicarse 24,8% (Ministerio de Trabajo, 2014).

Asimismo, se evidenció que existe diferencia significativa ( $U=2065,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) entre los niveles de cultura inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019. Si bien tanto para los varones (35%) y las mujeres (80%) es insuficiente; hay más varones que indican que la cultura inclusiva es suficiente (27,5%) en comparación con las mujeres (5%). Es decir, las empresas no han logrado crear un entorno seguro, que acepte, colabore, estimule la valoración de este grupo de personas; en otra palabra no fomentan valores inclusivos compartidos ni se desarrollan y transmiten esta concepción a todas las personas que laboran en la organización (Booth y Ainscow, 2011). Una razón de esta realidad es, según la investigación de Rodríguez y Gutiérrez (2017) el bajo nivel de formación de este grupo sumado al nivel

comunicacional que desarrollan; sumado a al rechazo por parte de las empresas (Guerra et al., 2016), pese a que podrían aportar valores humanos y mayor diversidad a la misma, requiriéndose, según Forcada (2015) más bien de procesos de interiorización, formación idónea con el puesto, asesoría externa en temas de inclusión, seguimiento durante la etapa de adaptación, soporte solidario del personal para alcanzar desarrollar una cultura organizacional que favorezca la inclusión de estas personas.

También se encontró que existe diferencia significativa ( $U=2160,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) entre los niveles de política inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019. Si bien tanto para los varones (40%) y las mujeres (85%) es insuficiente; hay más varones que indican que la política inclusiva es suficiente (30%) en comparación con las mujeres (10%). Por lo tanto, se puede señalar que la empresa no logra implementar totalmente políticas inclusivas que fomentan estrategias de participación y la reducción de todo tipo de presión excluyente (Booth y Ainscow, 2011). Aguilar y Yusta (2017) concuerdan con estas afirmaciones puesto que en su investigación demostraron que las personas con discapacidad no han sido integradas totalmente en el mercado laboral y reciben remuneraciones por debajo del promedio, por lo que sugirieron políticas laborales que la incentive. Asimismo, en la investigación de Velarde et al. (2018) evidenciaron que la empresa tiene predisposición favorable a contratar a estas personas, pero que la Ley no siempre se cumple debido a que hace falta mayor control del Estado y las insuficientes políticas de inclusión dentro de su ámbito. Integrar a estas personas solo es posible, según la investigación de Gálvez (2016), generando políticas de salud, seguridad y condiciones laborales; cultura de respeto a la diversidad; cuidado del clima organizacional y alianzas con colaboradores externos.

Sin embargo, se halló que no existe diferencia significativa ( $U=3586,500$ ;  $p=0,967>0,05$ ) entre los niveles de práctica inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019. Si bien tanto para los varones (65%) y las mujeres (70%) es insuficiente; hay más mujeres que indican que la política inclusiva es suficiente (20%) en comparación con los varones (15%) aunque la diferencia no es tan pronunciada. Esto significa que tanto varones como mujeres indican que la tendencia actual es desfavorece las prácticas inclusivas que signifiquen la puesta en marcha de actividades que tomen en cuenta la diversidad y permita que los demás trabajadores se impliquen activamente en esta tarea; por su parte, la organización tendría que movilizar recursos para facilitar estas prácticas de inclusión (Booth y Ainscow, 2011). Esta realidad

hace que solo el 0,084% de las personas con discapacidad están en planillas pese que hay disponibilidad para incorporarlos en función a perfiles por tipo de organización (Velarde, 2015). Para Aragón e Hidalgo (2018), el sistema de cuotas que haría eficaz la práctica inclusiva resulta ineficaz por duplicidad de competencias entre CONADIS y SUNAFIL y es por ello que ninguna empresa ha sido sancionada por este motivo pese a que es evidente su incumplimiento.

## **V. Conclusiones**

### **Primera:**

Existe diferencia significativa ( $U=2407,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) entre los niveles de inserción laboral según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019. Si bien tanto para los varones (40%) y las mujeres (80%) el nivel de inserción laboral es insuficiente; hay más varones que indican que la inserción laboral es suficiente (22,5%) en comparación con las mujeres (10%). Esto significa que en la mayoría de los casos no se ha logrado asegurar el acceso y permanencia en condiciones de equidad de las personas con discapacidad auditiva a una plaza laboral con características que permiten su desempeño idóneo dentro de un marco inclusivo; por otro lado, son los varones quienes perciben mejor inserción laboral que las mujeres.

### **Segunda:**

Existe diferencia significativa ( $U=2065,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) entre los niveles de cultura inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019. Si bien tanto para los varones (35%) y las mujeres (80%) es insuficiente; hay más varones que indican que la cultura inclusiva es suficiente (27,5%) en comparación con las mujeres (5%). Es decir, las empresas no han logrado crear un entorno seguro, que acepte, colabore, estimule la valoración de la diversidad; entre las razones se encuentra el bajo nivel de formación, rechazo, y falta de una cultura organizacional alineada al enfoque inclusivo.

### **Tercera:**

Existe diferencia significativa ( $U=2160,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) entre los niveles de política inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019. Si bien tanto para los varones (40%) y las mujeres (85%) es insuficiente; hay más varones que indican que la política inclusiva es suficiente (30%) en comparación con las mujeres (10%). Por lo tanto, se puede señalar que la empresa no logra implementar totalmente políticas inclusivas que fomentan estrategias de participación y la reducción de todo tipo de presión excluyente; integrándolos al mercado laboral de manera más eficaz con idóneas políticas de salud, seguridad y condiciones laborales respetando la diversidad.

**Cuarta:**

No existe diferencia significativa ( $U=3586,500$ ;  $p=0,967>0,05$ ) entre los niveles de práctica inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019. Si bien tanto para los varones (65%) y las mujeres (70%) es insuficiente; hay más mujeres que indican que la práctica inclusiva es suficiente (20%) en comparación con los varones (15%) aunque la diferencia no es tan pronunciada. Esto significa que tanto varones como mujeres indican que la tendencia actual es desfavorece las prácticas inclusivas que signifiquen la puesta en marcha de actividades que tomen en cuenta la diversidad y permita que los demás trabajadores se impliquen activamente en esta tarea.

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera:**

Implementar acciones de supervisión a las empresas, a fin de controlar el cumplimiento de la cuota de inserción laboral para personas con discapacidad en general y de tipo auditivo en particular. Ello puede ser posible fortaleciendo el enfoque inclusivo para asegurar el acceso y permanencia en condiciones de equidad de este grupo, especialmente en el de las mujeres.

### **Segunda:**

Fortalecer una cultura organizacional de respeto hacia la diversidad, propiciando entornos seguros para que las personas con discapacidad auditiva logren laborar bajo un clima laboral positivo que acepte, colabore, estimule las experiencias de éxito de estas personas.

### **Tercera:**

Diseñar políticas a nivel organizacional que permitan una mayor participación de las personas con discapacidad auditiva y reducir todo tipo de comportamiento excluyente que afecta su salud, bienestar y nivel de desempeño.

### **Cuarta:**

Asegurar que las actividades planificadas para insertar personas con discapacidad en el ámbito laboral se ejecuten, evitando que queden solo en actividades planificadas o solo formuladas para fines formales. Por otro lado, se requiere que los trabajadores se involucren activamente en este proceso.

.

.

## VII. Referencias

- Aguilar, P. y Yusta, N. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad. *3CEmpresa: investigación y pensamiento crítico*, 6(2), 1-19. <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2017.060230.1-19/>.
- Anastasiou, D. & Kauffman, J. (2011). A social constructionist approach to disability: Implications for special education. *Exceptional Children*, 77, 367–384. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001440291107700307>
- Anastasiou, D. & Keller, C. (2011). International differences in provision for exceptional learners. In J. M. Kauffman and D. P. Hallahan. *Handbook of special education*, (773–87). New York: Routledge.
- Aragon, C. e Hidalgo, P. (2018). *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano* (Tesis de Maestría). Universidad de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/624471>.
- Arcos, L., Martínez, L. y Restrepo, J. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, 8(1), 1-6. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/5115](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5115).
- Barnes, C., Mercer, G. & Shakespeare, T. (2010). The social model of disability. In A. Giddens & P. Sutton (eds.), *Sociology: Introductory readings*, 3rd edn., pp. 161–166, Polity Press, Cambridge.
- Booth, T. y Ainscow, M. (2011). *Index for Inclusion: developing learning and participation in schools* (3rd edition). Bristol: Centre for Studies in Inclusive Education (CSIE).
- Braithwaite, J., & Mont, D. (2009). Disability and poverty: a survey of World Bank poverty assessments and implications. *ALTER-Eur. J. Disabil. Res./Revue Européenne de Recherche sur le Handicap* 3, 219–232. doi: 10.1016/j.alter.2008.10.002
- Brown, C. & Emery, J. (2008). *The Impact of Disability on Earnings and Labor Force Participation in Canada: Evidence from the 2001 PALS*. Department of Economics, University of

- Calgary.<https://econ.ucalgary.ca/manageprofile/sites/econ.ucalgary.ca.manageprofile/files/unitis/publications/162-34145/PALSworkingpaper2008.pdf>.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Casanova, M. (2009). El currículum y la organización para la escuela inclusiva. In M. A. Casanova and H. Rodríguez (Coords.), *La inclusión educativa, un horizonte de posibilidades* (pp. 11-46). Madrid: La Muralla.
- Coe, N. & Belbase, A. (2015). How Do People Decide on Life Insurance and Long-Term Disability Insurance Coverage? <http://ssrn.com/abstract=2613065>.
- Dick, S., & Basu, K. (1994). Customer loyalty: toward an integrated conceptual framework. *J. Acad. Mark. Sci.* 22, 99–113. doi: 10.1177/0092070394222001
- Durán, M. (2002). *Los Costes Invisibles de la Enfermedad*. Madrid: Fundación BBVA.
- Echeita, G. y Ainscow, M. (2010). La educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente. In *II Congreso Iberoamericano de Síndrome de Down*. Granada, May.
- Flint, D., Blocker, C., & Boutin, P. (2011). Customer value anticipation, customer satisfaction and loyalty: an empirical examination. *Ind. Mark. Manage.* 40, 219–230. <http://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/2515.pdf>.
- Forcada, C. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *INVENIO*, 18 (35), 85-104. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5242504.pdf>.
- Gálvez, Z. (2016). *Estrategias de responsabilidad social empresarial para integrar laboralmente a personas con discapacidad auditiva en la Empresa Heladería Holanda, Cajamarca 2015* (Tesis de Maestría). Universidad Privada del Norte. Perú. <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10916>.
- García, M., Mateo, I. & Maroto, G. (2004). El impacto de cuidar en la salud y la calidad de vida de las mujeres. *Gac. Sanit.* 18, 83–92. doi: 10.1157/13061998.
- Guerra, M., Ramos, C., Subía, A., Carvaja, V., y Borja, S. (2016). Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 3(2), 8-14. <https://doi.org/10.26423/rctu.v3i2.145>.



- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). México: McGraw-Hill.
- Humer, B., Wuellrich, J. &Zweimüller, J. (2007). Integrating Severely Disabled Individuals into the Labor Market: The Austrian Case. *IZA DiscussionPaper*, 2649.<http://ftp.iza.org/dp2649.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015). *Perú. Características de la Población con Discapacidad*. Lima: INEI.[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1209/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1209/Libro.pdf).
- Jaiswal, A. K., and Niraj, R. (2011). Examining mediating role of attitudinal loyalty and nonlinear effects in satisfaction-behavioral intentions relationship. *J. Serv. Mark.* 25, 165–175. doi: 10.1108/08876041111129155
- Jiménez-Lara, A. & Huete, A. (2011). *Estudio Sobre el Agravio Comparativo Económico que Origina la Discapacidad*. Leganés: Universidad Carlos III de Madrid.
- Jones, M., Latreille, P. & Sloane, P. (2007). Disability and work: a review of the British evidence. *Estudios de Economía Aplicada*, 25, 473–498.<https://www.redalyc.org/pdf/301/30113193006.pdf>.
- Keil, S., Miller, O. & Cobb, R. (2006). Special educational needs and disability. *British Journal of Special Education*, 33, 168–72.<https://doi.org/10.1111/j.1467-8578.2006.00435.x>.
- Laparra, M., Obradors, A., Begoña, P., Manuel, P., Renes, V., Sarasa, S. (2007). Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión. *Implicaciones Metodológicas. Revista Española del Tercer Sector*, 5, 15–57.<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2376685.pdf>.
- Lindsay, G. (2003). Inclusive education: A critical perspective. *British Journal of Special Education*, 30, 3–12.<https://doi.org/10.1111/1467-8527.00275>.
- Loeb, M., Eide, A., Jelsma, J., Toni, M. &Maart, S. (2008). Poverty and disability in eastern and western cape provinces, *South Africa. Disabil. Soc.*, 23, 311–321.<https://doi.org/10.1080/09687590802038803>.

- Malo, M. & Muñoz-Bullón, F. (2006). Employment promotion measures and the quality of the job match for persons with disabilities. *Hacienda Pública Española/Revista económica pública*, 179, 78–111
- Malo, M. (2004). ¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud de 1999. *Cuadernos de Economía*, 27, 75–108. [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/4565/30473\\_74\\_04.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/4565/30473_74_04.pdf?sequence=1).
- Martínez, B. (2013). *Pobreza, Discapacidad y Derechos Humanos*. Madrid: Cinfa. <https://doi.org/10.5569/33>.
- Martínez, R. (2002). *La inserción laboral de los universitarios*. Granada: Universidad de Granada
- McKay, G. (2002). The disappearance of disability? Thoughts on a changing culture. *British Journal of Special Education*, 29:159–63. <https://doi.org/10.1111/1467-8527.00263>.
- Ministerio de Trabajo (2014). *Lima Metropolitana: principales resultados de la encuesta de demanda laboral de personas con discapacidad*. Lima MINTRA. [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/2013/resultados\\_edo\\_discapacidad\\_lima\\_2013.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/2013/resultados_edo_discapacidad_lima_2013.pdf).
- Mitra, S., Pošarac, A., & Vick, B. (2011). Disability and Poverty in Developing Countries: A Snapshot from the World Health Survey. Washington, DC: World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/501871468326189306/Disability-and-poverty-in-developing-countries-a-snapshot-from-the-world-health-survey>.
- Oliver, M. (1996). *Understanding Disability: From Theory to Practice*. Basingstoke, UK: Macmillan. <https://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2372&context=jssw>.
- Oliver, L. (1999). Whence consumer loyalty. *J. Mark.* 63, 33–44. doi: 10.2307/1252099
- Organización Mundial de la Salud (2019). *Discapacidades*. <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>.

- Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Ginebra: OMS. [https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif\\_2001.pdf](https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf).
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *8 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú*. [https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_645594/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_645594/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Discapacidad y trabajo*. [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Ginebra: OMS. [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf).
- Parckar, G. (2008). *Disability Poverty in the UK*. Londres: Leonard Cheshire Disability.
- Reynolds, T. (2008). *Vulnerable Communion: A Theology of Disability and Hospitality*. Ada, MI: Brazos Press.
- Rodríguez, T. y Gutiérrez, R. (2017). Estudio sobre el proceso de acceso e integración laboral de las personas con discapacidad auditiva. *Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, 17(2), 247-278. [https://dialnet.unirioja.es/servlet/ejemplar?codigo=495449&info=open\\_link\\_ejemplar](https://dialnet.unirioja.es/servlet/ejemplar?codigo=495449&info=open_link_ejemplar).
- Rodríguez, V. (2012). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción? *Revista Estudios de Economía Aplicada*. 30(1), 237-260. <https://www.redalyc.org/pdf/301/30123286010.pdf>.
- Sánchez, O. (2012). *Desarrollo profesional e inserción laboral en personas con enfermedad mental*. España: Grupo 5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=660690>.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Métodos y diseños de investigación científica*. Lima: AnethBussines.
- World Bank (2019). *Disability Inclusion*. <https://www.worldbank.org/en/topic/disability#3>.
- Torns, T. & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14, 178–202. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4095557>.

- Valor, C., Merino, A., Carrero, I., Díaz, E., Labajo, V., and Bilbao, P. (2012). Why one becomes a responsible consumer: the creation and maintenance of responsible consumption as a self-determined personal project. *Hum. Ecol. Rev.* 19, 159–174. <https://www.jstor.org/journal/humaecolrevi?refreqid=excelsior%3Ae3b86d2440a46ea13d609f71f39833d4>.
- Velarde, A. (2015). *Inclusión de las personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: el caso de Lima-Perú* (Tesis doctoral). Universitat Politècnica de Catalunya, España. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622007>.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Velarde, A., Llinas, X. y Barboza, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, (32), 57-78. <https://doi.org/10.19052/ed.5045>.
- Weller, J. (2008). Oportunidades y obstáculos. Las características de la inserción laboral juvenil en economías en expansión. *Revista de Trabajo*, 4(6), 103-122. [https://www.oei.es/historico/etp/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller\\_cepal.pdf](https://www.oei.es/historico/etp/insercion_laboral_jovenes_weller_cepal.pdf).

## VIII. Anexos

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO: Inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana</b>						
<b>AUTOR: Br. Freddy Huarcaya Abrill</b>						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1: Inserción laboral</b>			
¿Cuál es la diferencia según sexo de la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019?	Determinar la diferencia según sexo entre los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.	Existe diferencia entre los niveles de inserción laboral según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	Cultura inclusiva	- Construir comunidad - Establecer valores inclusivos	1 – 8	Insuficiente: [24 – 55] Regular: [56 – 88] Suficiente: [89 – 120]
			Política inclusiva	- Crear una organización para todos - Organizar el apoyo a la diversidad	9 – 16	
			Práctica inclusiva	- Organizar el aprendizaje - Movilizar recursos	17 – 24	
¿Cuál es la diferencia según sexo de la cultura inclusiva para la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019?	Describir los niveles de cultura inclusiva para la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.	Existe diferencia entre los niveles de cultura inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.				
¿Cuál es la diferencia según sexo de la política inclusiva para la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019?	Describir los niveles de política inclusiva para la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.	Existe diferencia entre los niveles de política inclusiva según sexo de las personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.				
¿Cuál es la diferencia según sexo de la práctica inclusiva para la inserción laboral de personas con discapacidad	Describir los niveles de practica inclusiva para la inserción laboral de personas con discapacidad	Existe diferencia según sexo entre los niveles de practica inclusiva de las personas con discapacidad				

discapacidad auditiva en Lima Metropolitana, año 2019?	auditiva en Lima Metropolitana, año 2019	auditiva en Lima Metropolitana, año 2019.	
--	--	---	--

## Anexo 2. Instrumentos

### Cuestionario de inserción laboral para la inclusión

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas a la inserción laboral de personas con discapacidad, le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. Considerar las siguientes opciones:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Recuerde que no hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

N°		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Cultura inclusiva</b>					
1	Me siento en agrado trabajar en esta empresa.					
2	Todas las personas en la empresa pueden participar en aquellas actividades que les interesan porque tienen los apoyos necesarios.					
3	Todos respetamos las diferencias en esta empresa.					
4	El clima laboral que se siente en el trabajo es como en casa.					
5	En la empresa se reconoce la igualdad de las personas independientemente de factores personales, sociales y culturales.					
6	Mis compañeros confían en mi desempeño laboral.					
7	En la empresa se valora la diversidad, la individualidad y el potencial de cada persona con y sin discapacidad.					
8	En la empresa se valora la capacidad de todas las personas para desarrollar su potencial.					
	<b>Dimensión 2: Política inclusiva</b>					
9	La empresa brinda oportunidades de empleo y promoción para todos por igual.					
10	La empresa intenta mejorar sus procesos de trabajo para responder a las necesidades de cada persona.					
11	El trabajo es físicamente accesible para todos.					

12	En los procesos y proyectos de la empresa se ve reflejada la filosofía de inclusión.					
13	La organización tiene una política de mejora continua orientada a solucionar los problemas que la discapacidad plantea.					
14	Mis compañeros reciben formación sobre como apoyar a las personas con discapacidad.					
15	La organización de la empresa está diseñada para reducir barreras de inclusión laboral.					
16	El modelo organizativo de la empresa promueve la inclusión.					
	<b>Dimensión 3: Práctica inclusiva</b>					
17	Las actividades que planifica la empresa están diseñadas para que todos participemos equitativamente.					
18	Las actividades están organizadas de tal modo que evitan los estereotipos sociales.					
19	Los trabajadores se organizan constructivamente para que todos alcancemos los logros propuestos.					
20	Las actividades que se realizan en la empresa implican de forma activa a todas las personas favoreciendo su autonomía personal y la vida independiente.					
21	La empresa está preparada para fomentar el óptimo desempeño de todos.					
22	La empresa utiliza las diferencias entre nosotros como recursos para lograr mejores desempeños.					
23	La estrategia de formación de los profesionales de la empresa está diseñada para ayudarles a dar respuesta a la diversidad de las personas usuarias.					
24	Las personas usuarias, las familias, los profesionales y el equipo directivo comparten una filosofía de inclusión.					



### Anexo 3. Certificados de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INSERCIÓN LABORAL								
Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Cultura inclusiva</b>								
1	Me siento bien cuando estoy en esta empresa.	✓		✓		✓		
2	Todas las personas en la empresa pueden participar en aquellas actividades que les interesan porque tienen los apoyos necesarios.	✓		✓		✓		
3	Todos respetamos las diferencias en esta empresa.	✓		✓		✓		
4	El clima laboral que se siente en el trabajo es como en casa.	✓		✓		✓		
5	En la empresa se reconoce la igualdad de las personas independientemente de factores personales, sociales y culturales.	✓		✓		✓		
6	Mis compañeros confían en mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	En la empresa se valora la diversidad, la individualidad y el potencial de cada persona.	✓		✓		✓		
8	En la empresa se valora la capacidad de todas las personas para desarrollar su potencial.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Política inclusiva</b>								
9	La empresa brinda oportunidades de empleo y promoción para todos por igual.	✓		✓		✓		
10	La empresa intenta mejorar sus procesos de trabajo para responder a las necesidades de cada persona.	✓		✓		✓		
11	El trabajo es físicamente accesible para todos.	✓		✓		✓		
12	En los procesos y proyectos de la empresa se ve reflejada la filosofía de inclusión.	✓		✓		✓		
13	La organización tiene una política de mejora continua orientada a solucionar los problemas que la discapacidad plantea.	✓		✓		✓		
14	Mis compañeros reciben formación sobre como apoyar a las personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
15	La organización de la empresa está diseñada para reducir barreras de inclusión laboral.	✓		✓		✓		
16	El modelo organizativo de la empresa promueve la inclusión.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Práctica inclusiva</b>								
17	Las actividades que planifica la empresa están diseñadas para que todos participemos equitativamente.	✓		✓		✓		
18	Las actividades están organizadas de tal modo que eviten los estereotipos sociales.	✓		✓		✓		
19	Los trabajadores se organizan constructivamente para que todos alcancemos los logros propuestos.	✓		✓		✓		
20	Las actividades que se realizan en la empresa implican de forma activa a todas las personas favoreciendo su autonomía personal y la vida independiente.	✓		✓		✓		

21	La empresa está preparada para fomentar el óptimo desempeño de todos.	✓	✓	✓	
22	La empresa utiliza las diferencias entre nosotros como recursos para lograr mejores desempeños.	✓	✓	✓	
23	La estrategia de formación de los profesionales de la empresa está diseñada para ayudarles a dar respuesta a la diversidad de las personas usuarias.	✓	✓	✓	
24	Las personas usuarias, las familias, los profesionales y el equipo directivo comparten una filosofía de inclusión.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Hay Suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Df Mg: Chipaza, Fernandiza Yelonda Karibel Mercedes   DNI: 08634883

Especialidad del validador: DRA EN DERECHO

15 de 11 del 2019

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INSERCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Cultura inclusiva</b>							
1	Me siento bien cuando estoy en esta empresa.	✓		✓		✓		
2	Todas las personas en la empresa pueden participar en aquellas actividades que les interesan porque tienen los apoyos necesarios.	✓		✓		✓		
3	Todos respetamos las diferencias en esta empresa.	✓		✓		✓		
4	El clima laboral que se siente en el trabajo es como en casa.	✓		✓		✓		
5	En la empresa se reconoce la igualdad de las personas independientemente de factores personales, sociales y culturales.	✓		✓		✓		
6	Mis compañeros confían en mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	En la empresa se valora la diversidad, la individualidad y el potencial de cada persona.	✓		✓		✓		
8	En la empresa se valora la capacidad de todas las personas para desarrollar su potencial.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Política inclusiva</b>							
9	La empresa brinda oportunidades de empleo y promoción para todos por igual.	✓		✓		✓		
10	La empresa intenta mejorar sus procesos de trabajo para responder a las necesidades de cada persona.	✓		✓		✓		
11	El trabajo es físicamente accesible para todos.	✓		✓		✓		
12	En los procesos y proyectos de la empresa se ve reflejada la filosofía de inclusión.	✓		✓		✓		
13	La organización tiene una política de mejora continua orientada a solucionar los problemas que la discapacidad plantea.	✓		✓		✓		
14	Mis compañeros reciben formación sobre como apoyar a las personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
15	La organización de la empresa está diseñada para reducir barreras de inclusión laboral.	✓		✓		✓		
16	El modelo organizativo de la empresa promueve la inclusión.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Práctica inclusiva</b>							
17	Las actividades que planifica la empresa están diseñadas para que todos participemos equitativamente.	✓		✓		✓		
18	Las actividades están organizadas de tal modo que evitan los estereotipos sociales.	✓		✓		✓		
19	Los trabajadores se organizan constructivamente para que todos alcancemos los logros propuestos.	✓		✓		✓		
20	Las actividades que se realizan en la empresa implican de forma activa a todas las personas favoreciendo su autonomía personal y la vida independiente.	✓		✓		✓		

21	La empresa está preparada para fomentar el óptimo desempeño de todos.	✓	✓	✓	
22	La empresa utiliza las diferencias entre nosotros como recursos para lograr mejores desempeños.	✓	✓	✓	
23	La estrategia de formación de los profesionales de la empresa está diseñada para ayudarles a dar respuesta a la diversidad de las personas usuarias.	✓	✓	✓	
24	Las personas usuarias, las familias, los profesionales y el equipo directivo comparten una filosofía de inclusión.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: D<sup>r</sup> Mg: Alcas Zopata Noel ..... DNI: 06167252

Especialidad del validador: METODOLOGO .....

15 de 11 del 2019

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
-----  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INSERCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Cultura inclusiva</b>								
1	Me siento bien cuando estoy en esta empresa.	✓		✓		✓		
2	Todas las personas en la empresa pueden participar en aquellas actividades que les interesan porque tienen los apoyos necesarios.	✓		✓		✓		
3	Todos respetamos las diferencias en esta empresa.	✓		✓		✓		
4	El clima laboral que se siente en el trabajo es como en casa.	✓		✓		✓		
5	En la empresa se reconoce la igualdad de las personas independientemente de factores personales, sociales y culturales.	✓		✓		✓		
6	Mis compañeros confían en mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	En la empresa se valora la diversidad, la individualidad y el potencial de cada persona.	✓		✓		✓		
8	En la empresa se valora la capacidad de todas las personas para desarrollar su potencial.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Política inclusiva</b>								
9	La empresa brinda oportunidades de empleo y promoción para todos por igual.	✓		✓		✓		
10	La empresa intenta mejorar sus procesos de trabajo para responder a las necesidades de cada persona.	✓		✓		✓		
11	El trabajo es físicamente accesible para todos.	✓		✓		✓		
12	En los procesos y proyectos de la empresa se ve reflejada la filosofía de inclusión.	✓		✓		✓		
13	La organización tiene una política de mejora continua orientada a solucionar los problemas que la discapacidad plantea.	✓		✓		✓		
14	Mis compañeros reciben formación sobre como apoyar a las personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
15	La organización de la empresa está diseñada para reducir barreras de inclusión laboral.	✓		✓		✓		
16	El modelo organizativo de la empresa promueve la inclusión.							
<b>Dimensión 3: Práctica inclusiva</b>								
17	Las actividades que planifica la empresa están diseñadas para que todos participemos equitativamente.	✓		✓		✓		
18	Las actividades están organizadas de tal modo que evitan los estereotipos sociales.	✓		✓		✓		
19	Los trabajadores se organizan constructivamente para que todos alcancemos los logros propuestos.	✓		✓		✓		
20	Las actividades que se realizan en la empresa implican de forma activa a todas las personas favoreciendo su autonomía personal y la vida independiente.	✓		✓		✓		

21	La empresa está preparada para fomentar el óptimo desempeño de todos.	✓		✓		✓	
22	La empresa utiliza las diferencias entre nosotros como recursos para lograr mejores desempeños.	✓		✓		✓	
23	La estrategia de formación de los profesionales de la empresa está diseñada para ayudarles a dar respuesta a la diversidad de las personas usuarias.	✓		✓		✓	
24	Las personas usuarias, las familias, los profesionales y el equipo directivo comparten una filosofía de inclusión.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: David Reyes Gallardo ..... DNI: 08130324 .....

Especialidad del validador: Mg. Psicólogo .....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de 12 del 2019

  
Firma del Experto Informante.

### Anexo 3. Base de datos de prueba piloto

Cuestionario de Inserción laboral																								
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 0	Item1 1	Item1 2	Item1 3	Item1 4	Item1 5	Item1 6	Item1 7	Item1 8	Item1 9	Item2 0	Item2 1	Item2 2	Item2 3	Item2 4
1	5	2	1	2	1	2	2	3	4	3	5	2	4	4	2	2	2	4	2	3	2	2	4	5
2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	1	3
3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	1	4	1	5	3	1	2	1	3	4	4	4	2	1
4	1	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
5	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
6	2	1	1	1	1	1	4	3	3	3	5	2	4	4	4	2	2	5	1	3	3	2	2	3
7	4	1	2	1	2	2	4	4	4	3	2	1	4	2	2	1	5	2	2	2	2	3	5	2
8	1	4	5	5	3	2	1	3	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	4	3	5	4	3	1
9	3	2	1	1	3	2	1	3	4	3	4	1	1	2	1	1	3	4	4	3	2	2	3	4
10	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2
11	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	4	4	3	3	4	3	4	4	1
12	2	2	2	4	2	4	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2
13	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5
14	1	5	3	3	3	1	2	3	5	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	4	3	1
15	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	1	4	1	5	3	1	2	1	3	3	4	3	2
16	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
17	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
18	2	5	1	1	1	1	1	3	3	5	2	5	2	4	4	4	2	2	3	1	1	1	4	2
19	1	2	1	2	1	2	2	4	4	3	5	2	1	4	1	2	1	5	2	1	2	2	4	5
20	3	4	4	3	4	3	2	3	4	1	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	1	1
21	3	4	4	1	1	3	2	1	2	2	3	4	1	1	1	1	2	3	4	4	3	4	5	3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2
23	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4
24	4	3	1	3	1	3	3	4	4	3	4	5	5	5	1	4	3	4	5	3	3	3	4	4
25	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	4	4	5	2	2	3	2	2	2	3	4	3

**Anexo 3. Base de datos**

N°	Sexo: 1V;2M	Ítems																								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	
2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	
3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	1	1	2	1	2	
4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	
5	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	
6	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
7	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	1	1	2	1	2	
8	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	
9	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	2	3	3	3	4	3	2	
10	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	
11	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	
12	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
13	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	4	5	5	5	4	5	5	4	
14	1	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	
15	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	
16	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	
17	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	
18	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
19	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
20	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	
21	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	
22	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	
23	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	



24	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
25	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2
26	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
27	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
28	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
29	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
30	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
31	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
32	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1
33	1	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1
34	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
35	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2
36	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2
37	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
38	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1
39	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3
40	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3
41	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
42	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3
43	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	1
44	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
45	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2
46	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	1
47	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
48	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2
49	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	2
50	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
51	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
52	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1

53	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2
54	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
55	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
56	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2
57	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
58	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
59	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
60	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
61	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1
62	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	2	3	3	3	4	3	2
63	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
64	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2
65	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2
66	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2
67	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2
68	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
69	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2
70	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
71	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
72	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	2
73	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	1	1	2	1	2
74	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5
75	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2
76	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2
77	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
78	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2
79	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1
81	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4

82	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2
83	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3
84	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
85	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3
86	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1
87	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
88	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
89	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3
90	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
91	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1
92	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
93	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
94	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	4	5	5	5	4	5	5
95	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3
96	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	1	2	1	
97	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
98	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	
99	1	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
100	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	4	5	5	5	4	5	
101	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	
102	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	
103	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	
104	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	
105	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
106	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
107	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
108	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	
109	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	
110	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	1	1	2	

111	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
112	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1
113	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
114	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
115	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
116	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
117	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1
118	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2
119	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
120	1	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
121	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
122	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	1
123	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1
124	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
125	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1
126	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1
127	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1
128	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1
129	1	2	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	2	1	1	2	1
130	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1
131	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
132	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1
133	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2
134	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2
135	1	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1
136	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2
137	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1
138	1	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	2	2	1	2	2
139	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1

140	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	2	2	1	2	2
141	1	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
142	1	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
143	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
144	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1
145	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
146	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2
147	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5
148	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
149	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
150	1	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1
151	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
152	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
153	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	2	3	3	3	4	3	2	2
154	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
155	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
156	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
157	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
158	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
159	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
160	1	2	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	2	1	1	2	1	1
161	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5
162	1	2	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	2	1	1	2	1	1
163	1	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	2	2	1	2	2	2
164	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1
165	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2
166	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1
167	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1
168	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1

169	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	
170	1	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
171	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	
172	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
173	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
174	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	
175	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	
176	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
177	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	
178	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	
179	1	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
180	1	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	