

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Alcances de la Ley General de Personas con
Discapacidad N.º 29973 y condición laboral en
Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021**

Ingrid Monica Torrealva Vilcahuaman

Para optar el Título Profesional de Abogado

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Derecho
DE : Lucio Raúl Amado Picón
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 10 de diciembre de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973 y Condición Laboral en Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021

Autores:

1. Ingrid Monica Torrealva Vilcahuaman – EAP. Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 17 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
N° de palabras excluidas **(40 palabras)**: SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

Asesor

Ma. Lucio Raúl Amado Picón

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Valentina mi hija, a mis padres, a mi esposo y a hermana por su apoyo incondicional en el desarrollo de la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Continental.

A la Escuela Académico Profesional de Derecho por cobijarme en sus aulas.

A los catedráticos, que impartieron su experiencia y conocimiento, quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro, forjarnos como profesionales al servicio de la vocación de servir, y el de contribuir con la sociedad, ampliando mi conocimiento en mi carrera profesional.

Asimismo, a todas aquellas personas que aportaron en el desarrollo de esta tesis con valiosas recomendaciones, críticas constructivas, apoyo moral y materia.

RESUMEN

El estudio determinó la relación entre los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad, Ley N.º 29973, a través de su implementación y la condición laboral. El objetivo general fue determinar la relación entre la implementación de los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad y el respeto de la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. Asimismo, para el desarrollo de la tesis se empleó el método científico, método dogmático, siendo una investigación de nivel correlacional, de tipo básico, contó con un diseño no experimental-trasversal. Además, se propuso trabajar con una muestra probabilística conformada por 242 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, a quienes se les aplicó un cuestionario. Entre los resultados se encontró que el 70.2 % de los trabajadores indicaron que existe un alcance de la ley general a nivel bueno; mientras que las condiciones laborales son de nivel adecuado para el 74.0 % de los trabajadores. Por otro lado, se evidenció que existe una relación de correspondencia entre los alcances de la Ley General con las condiciones laborales. Mediante la prueba Chi Cuadrado, se encontró que existe una relación de dependencia entre las variables, ello bajo un p-valor de 0.00. De ello se concluye que la Ley N.º 29973, sobre sus alcances laborales, fomentan las oportunidades laborales de las personas con discapacidad, regular un mejor acceso hacia los centros laborales tanto públicos como privados; además de exigir los ajustes razonables a las instituciones que cuenten con personas con discapacidad, para que su condición no afecte su desempeño y se desenvuelva con toda normalidad, por tanto, se concluye que existe una relación directa y significativa entre los alcances de la Ley General N.º 29973 y la condición laboral en la institución.

Palabras clave: Ley N.º 29973, personas con discapacidad, condición laboral, entidad pública.

ABSTRACT

The study determined the relationship between the provisions of the general law for persons with disabilities, Law N.° 29973, through its implementation and the employment status. The main objective: To determine the relationship between the implementation of the provisions of the general law for Persons with Disabilities and the respect for the employment status in the public entity of the Provincial Municipality of Huancayo, 2021. For the development of the thesis, the scientific method and dogmatic method were used, being a correlational level research, of a basic type, with a non-experimental-cross-sectional design. Furthermore, it was proposed to work with a probabilistic sample made up of 242 workers from the provincial municipality of Huancayo, to whom a questionnaire was applied. Among the results, it was found that 70.2 % of the workers indicated that there is a good level reach of the general law; while working conditions are adequate for 74.0 % of workers. On the other hand, it was evidenced that there is a correspondence relationship between the provisions of the General Law and working conditions. Through the Chi-Squared test, a dependent relationship between the variables was found, with a p-value of 0.00. From this, it is concluded that Law N.°29973, concerning its labor provisions, promotes job opportunities for people with disabilities, regulating better access to both public and private workplaces; in addition to requiring reasonable adjustments to institutions that have people with disabilities, so that their condition does not affect their performance and they can function normally. Therefore, the study concludes by indicating that there is a direct and significant relationship between the provisions of the general law N.° 29973 and the employment status in the provincial municipality of Huancayo.

Keywords: law N.°29973, persons with disabilities, employment status, public entity.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE.....	ix
LISTA DE TABLAS.....	xii
LISTA DE FIGURAS.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación e Importancia.....	5
1.5. Hipótesis y Descripción de las Variables.....	6
1.5.1. Hipótesis general.....	6
1.5.2. Hipótesis específicas.....	7
1.6. Variables.....	7
1.7. Operacionalización de Variables.....	8
1.8. Delimitación de la investigación.....	9
1.9. Limitaciones de la investigación.....	9
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	10

2.1.	Antecedentes del Problema.....	10
2.1.1.	artículo s científicos.....	10
2.1.2.	<i>Antecedentes Internacionales</i>	13
2.1.3.	<i>Antecedentes nacionales</i>	16
2.2.	Bases Teóricas	19
2.2.1.	Alcances de la Ley General de Personas con discapacidad.....	19
2.2.2.	Condición laboral	33
2.1.	Alcances de la ley y condición laboral	45
2.2.	Definición de Términos Básicos	46
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....		49
3.1.	Método y Alcance de la Investigación.....	49
3.1.1.	Método.....	49
3.1.2.	Nivel	49
3.1.3.	Tipo.....	50
3.2.	Diseño de la Investigación.....	50
3.3.	Población y Muestra	51
3.4.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	52
3.5.	Técnicas de Procesamiento de Datos	53
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		54
4.1.	Resultados del tratamiento de la información.....	54
4.1.1.	Resultados de Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973	55
4.1.2.	Resultados de condición laboral	60
4.1.3.	Tablas de contingencia para condición laboral y alcances de la Ley N.º 29973	64
4.1.4.	Diseño del sistema de quejas para las personas con discapacidad	67

4.2. Análisis de entrevistas.....	71
4.3. Pruebas de Hipótesis.....	72
4.3.1. Prueba de la hipótesis general	73
4.3.2. Prueba de la primera hipótesis específica.....	74
4.3.3. Prueba de la segunda hipótesis específica	76
4.3.4. Prueba de la tercera hipótesis específica	77
4.4. Discusión de Resultados	78
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS.....	96
Anexo 1 Matriz de Consistencia.....	97
Anexo 2 Instrumento de investigación	98
Anexo 3 Propuesta del sistema de quejas para las personas con discapacidad dentro de la Municipalidad Provincial de Huancayo.....	104
Anexo 4 Consentimiento Informado.....	110
Anexo 5 Confiabilidad del instrumento.....	112
Anexo 6 Validez del instrumento	113
Anexo 7 Fotos.....	120
Anexo 8 Entrevistas.....	124
Anexo 9 Datos de la investigación.....	130

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Baremos para condición laboral	54
Tabla 2 Baremos para alcances de la Ley N.º29973	54
Tabla 3 Resultados para acceso al empleo según trabajadores de la MPH	55
Tabla 4 Resultados para fomento del empleo según trabajadores de la MPH	56
Tabla 5 Resultados para ajustes razonables según trabajadores de la MPH	57
Tabla 6 Resultados para Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad según trabajadores de la MPH	58
Tabla 7 Resultados para vínculo laboral según trabajadores de la MPH	60
Tabla 8 Resultados para Condiciones ambientales según trabajadores de la MPH	61
Tabla 9 Resultados para condiciones sociales según trabajadores de la MPH.....	62
Tabla 10 Resultados para condición laboral según trabajadores de la MPH.....	63
Tabla 11 Resultados para Condición laboral y Acceso al empleo	64
Tabla 12 Resultados para Condición laboral y Fomento del empleo	65
Tabla 13 Resultados para Condición laboral y Ajustes razonables.....	66
Tabla 14 Resultados para Condición laboral y alcances de la Ley General.....	66
Tabla 15 Prueba Chi Cuadrado de la hipótesis general	74
Tabla 16 Prueba Chi Cuadrado de la primera hipótesis específica	75
Tabla 17 Prueba Chi Cuadrado de la segunda hipótesis específica.....	76
Tabla 18 Prueba Chi Cuadrado de la tercera hipótesis específica.....	78

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Porcentajes de acceso al empleo, según trabajadores del MPH.....	55
Figura 2 Porcentajes de fomento del empleo, según trabajadores del MPH.....	56
Figura 3 Porcentajes de ajustes razonables, según trabajadores del MPH.....	57
Figura 4 Porcentajes de Alcances de la Ley general de personas con discapacidad, según trabajadores del MPH.....	59
Figura 5 Porcentajes de vínculo laboral, según trabajadores del MPH.....	60
Figura 6 Porcentajes de condiciones ambientales, según trabajadores del MPH.....	61
Figura 7 Porcentajes de condiciones sociales, según trabajadores del MPH.....	62
Figura 8 Porcentajes de condición laboral, según trabajadores del MPH.....	63

INTRODUCCIÓN

En 2007, el Estado peruano reconoció los derechos que confiere la Ley General de las personas con discapacidad, reconociendo el alcance principal de la ley, en el convencimiento de que las oportunidades se protegen y garantizan en igualdad de condiciones. Dicha norma incluye un conjunto de disposiciones que regulan los derechos de las personas con discapacidad, en los campos de la educación, la salud, el deporte y el trabajo, por lo que el Estado peruano se encuentra bajo un mecanismo de supervisión para el cumplimiento de sus obligaciones. En particular, en el artículo 45° se establece el derecho al trabajo y al empleo, disponiendo que todos los peruanos, sin ningún tipo de exclusión, tienen derecho a un trabajo digno en las mismas condiciones que los demás y a ser remunerados según el mercado. Además, tienen derecho a la salud, la seguridad y condiciones de trabajo equitativas.

Sin embargo, por más leyes que se aprueben todavía existe un alto índice de discriminación contra este grupo por parte de los sectores público y privado que no creen en las capacidades de las personas con discapacidad. Este paradigma sigue los estereotipos de los empleadores. La ley establece un cierto margen para promover el empleo de estas personas, por ejemplo, al instituir cuotas de empleo a través de las cuales las entidades públicas y privadas están obligadas a emplear a personas con discapacidad al 5 % y 3 % de su población. La inclusión laboral de las personas con discapacidad está avanzando gracias a ajustes razonables en la ley, aunque muchas empresas son reacias a incurrir en costos adicionales para estos trabajadores. Por ello, se plantea la siguiente cuestión: ¿qué relación existe entre la implementación de los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad y el respeto de la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021? Como posible respuesta se menciona que la relación entre la

implementación de los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad y el respeto de la condición laboral es directa y significativa en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

Por tanto, la tesis busca determinar la relación entre la implementación de los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad y el respeto de la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. Para tal fin se emplea el método científico, método dogmático, siendo de nivel correlacional, de tipo básico, cuenta con un diseño no experimental-trasversal. Para este estudio se propuso trabajar con una muestra probabilística conformada por 242 trabajadores de la municipalidad, a quienes se les aplicó un cuestionario, y de manera complementaria se aplicó una entrevista a personas con discapacidad.

Esta tesis presenta la siguiente estructura: en el capítulo uno se encuentra el planteamiento del problema, los objetivos, justificación, el problema, las hipótesis. A su vez, en el capítulo dos está presente el marco teórico que expone a los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual. Además, en el capítulo tres está la metodología con la que se trabaja, seguidamente el capítulo cuatro con los resultados y la discusión. Finalmente, se presentan las conclusiones, las recomendaciones, las referencias y los anexos.

La Autora

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento del Problema

En el mundo existen alrededor de mil millones de personas con discapacidad, haciendo un total del 15 % de la población mundial total; más del 80 % de esta población se encuentra en edad de trabajar, en el grupo de la población económicamente activa. Sin embargo, solo el 12 % cuenta con un trabajo digno y debidamente remunerado. La falta de acceso al empleo se debe a los prejuicios de incapacidad que se tiene frente a esta población, haciendo que no solo se enfrenten a barreras fisiológicas, sino también obstáculos frente a las actitudes de la sociedad (OIT, 2021). Mientras tanto, en Perú, a julio del 2021 se registraron 306 799 personas con discapacidad, Lima Metropolitana alberga alrededor del 53.8 % de este grupo poblacional, seguido por Callao con el 7.4 %, continúa Junín con el 7 % y demás regiones (Observatorio Nacional de la Discapacidad, 2021). Las barreras que enfrentan este grupo poblacional frustran el alcance de la igualdad de oportunidades en los centros laborales. Asimismo, haciendo una comparación con las personas que no presenta ningún tipo de discapacidad, este grupo presenta mayores tasas de desempleo, vulnerando sus derechos, pese a las diferentes normativas que establece la jurisprudencia (OIT, 2021).

El Estado peruano, en el 2007, reconoció los derechos consignados por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a través de la Ley General de Personas con Discapacidad (2012) se reconocen los principales alcances de la ley, en fe de la protección y garantía a las oportunidades en igualdad de condiciones. La Ley N.º 29973 (2012) comprende un conjunto de disposiciones que regulan los derechos de las personas con discapacidad, los alcances obedecen a los ámbitos de educación, salud, deporte y trabajo, el Estado peruano se encuentra bajo mecanismos de supervisión con la finalidad de cumplir las obligaciones. Específicamente en el artículo 45º, se estipula el derecho al trabajo y el empleo, señalado que

todos los peruanos sin ningún tipo de exclusión tienen derecho al acceso de un empleo digno, en igual de condiciones que el resto, con una retribución acorde al mercado. Además, se les atribuye el derecho a contar con condiciones laborales, saludables, seguras y justas.

Sin embargo, por más leyes que se hayan ratificado, aun se evidencian grandes tasas de discriminación frente a esta población, que vienen tanto de los sectores públicos como privados, que no creen en la capacidad de las personas con discapacidad. Este paradigma obedece a los estereotipos que tienen los empleadores (Quiroz et al., 2017). La ley ha otorgado ciertos alcances para el fomento de empleo de estas personas, tales como la disposición de la cuota de empleo, mediante la cual se obliga las entidades públicas y privadas a la contratación de personas con discapacidad sobre un porcentaje del 5 y 3 % de la cantidad de sus empleados, respectivamente (OIT, 2014). Por lo que la inclusión laboral de las personas con discapacidad está teniendo un cierto progreso gracias a los ajustes razonables que establece la ley, aunque muchas de las empresas prefieren no correr un gasto adicional para aquellos trabajadores (CONADIS, 2018).

Los ajustes razonables conforman una medida para hacer frente a las desigualdades laborales que enfrentan este grupo de personas. Desde la legislación peruana, en el artículo 50° estipula que todas las personas con discapacidad tienen el derecho a exigir en sus centros laborales los ajustes necesarios. Los ajustes refieren a la adaptación de las maquinarias de trabajo, las herramientas, el entorno del trabajo y demás necesidades que requiera el trabajador para gozar de condiciones laborales favorables para el desarrollo eficiente de sus funciones. A través de la Casación Laboral N.º 8193 (2015) se definen las condiciones de trabajo, como la adopción de conceptos que emplea el contratante para hacer que sus trabajadores desempeñen sus funciones a cabalidad, como aquellos elementos que son necesarios e indispensables para la prestación de servicios.

En el caso de los trabajadores con discapacidad, las necesidades para el correcto desempeño y movilización o, en suma, el contar de buenas condiciones laborales representa un esfuerzo mayor tanto para las instituciones públicas como privadas; por lo que diferentes instituciones deciden hacer caso omiso a los alcances de la Ley N.º 29973 (Quiroz et al., 2017). Esto puede verse reflejado en la inadecuada accesibilidad a los centros de trabajo, servicios higiénicos que no están al alcance de las personas con discapacidad. Las condiciones ambientales donde laboran y las condiciones sociales entre jefes y compañeros son incertidumbre que vive día a día estos trabajadores (Quintero et al., 2016). Muchos de estos trabajadores y empleadores desconocen los beneficios que ofrece la ley en favor de las personas con discapacidad, por lo que se hace de necesidad indagar cuáles son las condiciones en las que trabajan este grupo de personas (Quiroz et al., 2017).

La ciudad de Huancayo no es ajena a esta realidad, se ha podido observar que los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Huancayo se enfrentan a situaciones que dificultan su acceso a puesto laboral. A la fecha, no se tiene de conocimiento sobre algún caso que haya solicitado los ajustes razonables para su mejor desempeño laboral y el ejercicio de sus derechos. Por las razones expuestas, la investigación pretende determinar la relación entre los alcances de la Ley general de personas con discapacidad N.º 29973 y la condición laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la implementación de los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad y el respeto de la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona el acceso al empleo de personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021?
- ¿Qué relación existe entre el fomento de empleo de las personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la implementación de los ajustes razonables de las personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021?
- ¿De qué manera es posible atender las quejas de las personas con discapacidad en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la implementación de los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad y el respeto de la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el acceso al empleo de personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

- Identificar la relación entre el fomento de empleo de las personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.
- Analizar la relación entre los ajustes razonables de las personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.
- Diseñar un sistema de quejas para las personas con discapacidad en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

1.4. Justificación e Importancia

La investigación se justifica teóricamente desde la aplicación teórica del modelo social de la discapacidad, entendiendo que las barreras que enfrentan este grupo poblacional no se ha de basar en las condiciones que presenta la persona; sino que las barreras son producto de la interacción con el entorno social donde se desenvuelven. Es así como las limitaciones que encuentran las personas con discapacidad obedecen a la realidad social del entorno inmediato, una sociedad que no está diseñada para aquellos, frustrando el ejercicio pleno y goce de sus derechos en igualdad de condición. Por tal razón, desde ese punto, se pretende contribuir con conocimientos sobre el alcance que tiene la Ley N.º 29973 y cómo se ve reflejado en la condición laboral que ofrece la Municipalidad Provincial de Huancayo, ya que esta ley estipula y garantiza el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, de una manera libre, sin discriminación y otorgando los ajustes razonables para el acceso equitativo en el ámbito laboral.

El presente estudio también se justifica socialmente, ya que esta se realiza con la finalidad de conocer las condiciones en las cuales laboran los ciudadanos con discapacidad, y no a razón de un fundamento paternalista, si no como la consecución lógica del amparo que

otorga la ley; siendo pertinente el desarrollo de esta investigación para dar luces si en efecto se vienen cumpliendo los ajustes razonables para el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Entendiendo que el empleo es la principal herramienta para contrarrestar la pobreza socioeconómica del país, y más aún en este grupo población que se atiene a los prejuicios sociales de la población. Se pretende contribuir con la investigación a fin de fomentar el respeto por aquellos ciudadanos que contribuyen de igual manera el desarrollo del país. A la Municipalidad Provincial de Huancayo, con un documento que sirvió como línea de base para la intervención en las mejoras de las condiciones laborales de sus trabajadores.

Finalmente, desde el aspecto metodológico, son pocas las investigaciones realizadas en concordancias con las variables de investigación, por lo cual la investigación ha de aportar con instrumentos que permitan recabar información sobre el tratamiento de la Ley N.º 29973 y como se visibiliza el cumplimiento de esta en la condición laboral en la que trabajan, para lo cual se ha elegido como unidad de análisis a los propios trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, quienes desde su propia experiencia respondieron a las cuestiones del instrumento, para sí tener datos de primera mano y verídicos. A esto se le suma, la confiabilidad y validez que fueron el primer filtro para su correcta aplicación en esta investigación. El mismo instrumento que ha de servir para futuros estudios con características similares a esta.

1.5. Hipótesis y Descripción de las Variables

1.5.1. Hipótesis general

La relación entre la implementación de los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad y el respeto de la condición laboral es directa y significativa en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre el acceso al empleo de personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.
- El fomento de empleo de las personas con discapacidad se relaciona de manera directa y significativa con la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.
- Los ajustes razonables de las personas con discapacidad y la condición laboral se relacionan de manera directa y significativa en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.
- El sistema de quejas diseñado para las personas con discapacidad es favorable en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

1.6. Variables

- Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973
- Condición laboral

1.7. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
alcances de la Ley N.º 29973	Es una norma que regula los derechos de las personas con discapacidad, las estipulaciones obedecen a los ámbitos como: salud, educación, deporte y trabajo. Asimismo, se debe tener en cuenta el acceso al empleo, el fomento de empleo, así como los ajustes razonables para la realización de las labores (Ley N.º 29973, 2012)	Acceso al empleo Se refiere a los aspectos necesarios para que las personas con discapacidad pueden ingresar a un trabajo en específico.	Certificación	1-9
		Fomento de empleo Corresponde a las obligaciones (cuota, bonificación de puntaje y otros) de las entidades públicas para garantizar el acceso al empleo a personas con discapacidad	Cuota de empleo Readaptación y rehabilitación profesional. Bonificación	10-23
		Ajustes razonables Establece las herramientas de trabajo necesario para la realización de las labores de personas con discapacidad, así como la accesibilidad necesaria en el lugar de trabajo.	Adaptación de herramientas de trabajo Accesibilidad	24-32
Implementación de condiciones laborales	Adopción de conceptos que emplea el contratante para hacer que sus trabajadores desempeñen sus funciones a cabalidad, otorgar aquellos elementos que son necesarios e indispensable para la prestación de servicios. Es por ello que se debe tener en cuenta las condiciones laborales, ambientales y sociales (Casación Laboral N.º 8193, 2015)	Condiciones laborales Son las especificaciones de las relaciones contractuales entre la entidad y la personas con discapacidad	Tipo de contrato	1-5
		Condiciones ambientales Aspectos necesarios dentro del lugar de trabajo para asegurar el desarrollo de actividades laborales de las personas con discapacidad	Físicas Tiempo	6-17
		Condiciones sociales Se refiere al trato y a las interrelaciones sociales con el resto de las personas en el lugar de trabajo.	Relación con el jefe Relación con los compañeros	18-22

1.8. Delimitación de la investigación

El trabajo se realizó durante el 2022, sin embargo, los datos recolectados fueron del periodo 2021.

1.9. Limitaciones de la investigación

No se encontraron limitaciones durante la realización del estudio, ya que la Municipalidad brindó todas las facilidades para la realización de la encuesta. Asimismo, correspondiente al marco teórico, se encontraron las referencias necesarias para realizar el trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. Artículos científicos

Paz y Silvia (2020) realizaron un estudio sobre la “Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina” presentado por la revista *Saúde e Sociedade*. Este trabajo analizó leyes, artículos científicos e informes técnicos sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad. El método de la investigación estuvo compuesto por la revisión bibliográfica, la unidad de análisis estuvo compuesta por textos, leyes, informes internacionales y artículos científicos. La investigación mostró que las condiciones laborales, según las normativas internacionales, deben ser equitativas y satisfactorias; la convención internacional reconoció el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Los diferentes Estados adoptaron medidas para la promoción de la inserción al mercado laboral; Argentina obliga la contratación mínima del 4 % de trabajadores dentro de las instituciones públicas como privadas; la ley brasileña establece la contratación del 2 %; Chile, 1 %; Colombia, 10 %; Ecuador, 4 %; Paraguay, 2 a 5 %; y Perú, 3 %. Asimismo, en Argentina, el 25 % de personas con discapacidad encuentra trabajo; en Chile, el 39 % del grupo poblacional tienen condiciones socioeconómicas bajas, solo el 29 % realiza trabajos remunerados. Mientras que en Colombia el 60 % no reciben ingresos mensuales. Concluye que pese que América Latina está tratando de asegurar el derecho al trabajo, se enfrenta a diferentes barreras que imposibilitan la inserción laboral de las personas con discapacidad, debido a los estereotipos de los encargados de los procesos de selección y como a la accesibilidad a los sitios de trabajo y la falta de servicios de apoyo.

Por su parte, Ruffinelli (2017) investigó la “Accesibilidad y su alcance para las personas con discapacidad en el Paraguay”, publicada en la *Revista Científica de Estudios de Investigación*, en Paraguay. El trabajo tuvo por finalidad describir el marco legislativo de la accesibilidad y su alcance real en la vida de las personas con discapacidad. Este estudio fue de tipo cualitativa, de diseño no experimental-exploratorio. Asimismo, las técnicas utilizadas fueron la revisión bibliográfica y las entrevistas, la muestra estuvo estructurada por tres instituciones nacionales y tres ciudadanos con discapacidad. Además, el estudio encontró que la Constitución de Paraguay reconoce el derecho de las personas con discapacidad al acceso al trabajo, gozando de condiciones laborales satisfactorias y equitativas, con la finalidad de dotar de un nivel de vida adecuado; sin embargo, los representantes de las organizaciones consideraron que estos preceptos son vulnerados, debido al nivel de conocimiento de la ley y a la frágil aplicación de las políticas públicas, por lo que manifestaron que los servicios no llegan en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad. En el artículo b de la Ley de Accesibilidad refiere que las condiciones que deben cumplir los entornos, servicios, bienes, procesos, dispositivos, herramientas e instrumentos de los entornos laborales tienen que contar con condiciones de seguridad y comodidad de forma natural. La investigación llegó a la siguiente conclusión, la Ley de Accesibilidad presenta grandes alcances para el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, la accesibilidad comprende una de las principales prioridades del país para lograr la inclusión social de este grupo poblacional, siendo el espacio laboral uno de los contextos a priorizar.

A su vez, Ruiz (2017) llevó a cabo una investigación sobre “La diversidad funcional en Colombia: protección de las personas con discapacidad en el sistema de seguridad social colombiano” publicado por la *revista a Internacional de la Protección Social* 2 (2), pp. 69-

91, en Colombia. La finalidad de esta investigación fue describir el estado actual de la aplicación del programa de protección social a personas con discapacidad, el estudio fue de carácter cualitativo. La investigación refirió que las personas con discapacidad son el grupo que presentan los peores resultados académicos, las causas de este problema se deben a las diferentes barreras y obstáculos que tienen para alcanzar al servicio viéndose reflejado en las dificultades que presentan durante todo el proceso de búsqueda de trabajo. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad constituye un derecho dual; por un lado, refrenda a la libertad de trabajar, y, por otro lado, el derecho de exigir las condiciones para acceder al trabajo. En Colombia, el 23 % de esta población cuenta con ingresos inferiores a 500. 000 dólares, en tanto el 64 % no percibe ningún tipo de ingreso, además se detectó que el 6.3 % de la población presenta algún tipo de discapacidad, de los cuales se conforma el sector con los niveles más bajos de salarios y con las peores condiciones laborales. La Ley 100 incluye un sistema general de riesgos laborales, en fe de la protección de este grupo ocupacional, a tiendas de velar por las adecuadas condiciones laborales de estos trabajadores. Colombia pasó de un sistema médico rehabilitador a un sistema social, sobre el cual se está poniendo mayor énfasis a la rehabilitación social. El autor concluyó que la legislación colombiana está experimentando un proceso progresivo en la integración de la diversidad para la adecuada integración laboral de las personas con discapacidad.

A su turno, Alcover et al. (2017) llevaron a cabo un estudio que titula “Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad” presentada a la *Revista de Psicología el Trabajo y de las Organizaciones*. En este trabajo se analizaron las consecuencias del deterioro de las condiciones laborales como producto de la crisis económica sobre la salud. Para la recolección de datos se contó con el apoyo de 31 trabajadores con condición de discapacidad con empleo no protegido, aquellos participantes

colaboraron con la resolución de un cuestionario aplicado por la técnica de la encuesta. El estudio develó lo siguiente: las oportunidades de acceso laboral de las personas con discapacidad son totalmente inferiores al de las personas sin discapacidad, el deterioro de las condiciones de trabajo es mayores en las crisis de recesión económica, donde se agudizan las diferencias salariales de este grupo de ciudadanos. Encontró que el deterioro de las condiciones laborales se refleja en los elementos psicosociales con la falta de apoyo organizacional de los supervisores y compañeros; satisfacción laboral y el elemento actitudinal del abandono por el estrés producido. Concluyó que las condiciones precarias de los centros suponen riesgos en el incremento del nivel de discapacidad de las personas.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Cruz (2018) investigó la “Experiencia de las mujeres con discapacidad física y visual en el ámbito laboral, del sector gubernamental del distrito de Panamá” con la finalidad alcanzar el grado académico de Maestra en Género y Desarrollo, por la Universidad de Panamá. El objetivo general de esta investigación fue analizar la experiencia de las mujeres con discapacidad física y visual en el ámbito laboral dentro del sector gubernamental. Asimismo, la investigación fue de carácter cualitativo, se empleó el método etnográfico, la técnica empleada fue la observación y la revisión bibliográfica, y la entrevista aplicada a 10 mujeres con algún tipo de discapacidad trabajadoras de la organización. Los resultados son los siguientes, el ambiente laboral no cuenta con señalización en Braille, las entradas son inaccesibles, los baños no cuentan con lavamanos a la altura correcta, la tasa no cuenta con barreras, las oficinas donde trabajan estas mujeres se encontraban reducidos y mal habitados. Además de las barreras arquitectónicas se hallaron influencias culturales negativas, así como malas actitudes que impiden el ejercicio en sus actividades laborales. La investigación llegó a la conclusión que los derechos laborales de aquellas mujeres fueron vulnerados. El sector

gubernamental llega a contratar el 2 % de personas con discapacidad solo para cumplir con la exigencia de la normativa, mas no por creer en la capacidad intelectual de este grupo poblacional.

Mientras que Ripoll (2017) desarrolló un “Análisis del marco normativo laboral en el empleo público de la Provincia del Neuquén” presentado a la Universidad Siglo XXI, con la finalidad de alcanzar el título de Abogada, en Argentina. El objetivo de esta investigación fue analizar el artículo 50 de la Carta Orgánica de la provincia del Neuquén; la investigación fue tipo exploratorio y de nivel de descriptivo. Asimismo, la unidad de análisis estuvo constituida por el análisis del ordenamiento jurídico. Además, los resultados de la investigación son los siguientes: el Estado incorporó el término de igualdad en el ámbito laboral a fin de integrar en los centros laborales a personas con discapacidad, no solo desde la legislación, sino también desde la supervisión permitiendo la igualdad de oportunidades desde ámbito donde se encuentren los ciudadanos con discapacidad. La inserción laboral de las personas con discapacidad no solo se efectuó con el interés de percibir un cambio o remuneración; sino que la implicancia legislativa buscó la protección de la dignidad de las personas. La provincia de Neuquén fue aplicando mecanismos de protección y garantías jurídicas para las adecuadas condiciones laborales de las personas con discapacidad para hacer de ellas una vida más inclusiva; sin embargo, el municipio cuenta con barreras arquitectónicas que imposibilitan el acceso adecuado a los centros del trabajo. El autor llegó a la conclusión que la legislación argentina ha evolucionado favorablemente en la inclusión y mejor trato de las personas con discapacidad, en el caso de Neuquén fueron aplicando mecanismos de inserción laboral posibilitando la obtención de un trabajo libre y permanente.

Por su parte, Botero (2016) realizó un estudio sobre “Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la

cuidad de Bogotá” con la finalidad de alcanzar el título de Licenciada en Ciencias Sociales y Humanas. En Bogotá, Colombia. La finalidad de este trabajo fue describir los procesos de inclusión laboral de personas que presentan discapacidad. La investigación fue de tipo teórico y de nivel conceptual, como técnica de investigación utilizó las entrevistas semiestructuradas. La población estuvo conformada por 16 empresas privadas. La investigación evidenció que los trabajadores que participaban en los procesos de inclusión social contaron con espacios laborales seguros, cómodos y accesibles tal como lo indica la jurisprudencia colombiana, también se encontró sistemas y elementos de seguridad para la protección de su seguridad y bienestar. Las 16 empresas cuentan con diferentes sistemas de apoyo para fortalecer el proceso de inclusión de personas con discapacidad fin de lograr un mayor impacto de la estructura organizaba en favor de este grupo de trabajadores; sin embargo, ninguna de las empresas implementó un modelo de integración, comunicación y participación. Llegó a la conclusión que los procesos de inclusión laboral se están desarrollando en función a la normatividad establecida por el país, se evidenció la necesidad de redes de apoyo para el cumplimiento de la ley.

A su vez, Escobar (2015) realizó su tesis sobre las “Obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato” con el objetivo de lograr el título profesional de abogada por la Universidad Técnica de Ambato, en Ambato, Ecuador. La finalidad de este informe fue analizar las obligaciones legales del empleador en relación con las personas con discapacidad. Asimismo, a investigación fue de carácter documental-bibliográfico, de tipo exploratorio-descriptivo. Además, la muestra estuvo compuesta por 177 sujetos; de los cuales, 153 fueron abogados, 12 autoridades, 2 jueces de trabajo, 3 inspectores de trabajo, y 7 personas con discapacidad, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados fueron los

siguientes, el 79 % de los trabajadores desconoce la elaboración de un contrato de trabajo con personas con discapacidad, el 84 % consideró que la legislación ecuatoriana legisla de igual manera los principios del trabajador para las personas con discapacidad; solo el 22 % de los colaboradores con discapacidad afirmó ser informado sobre sus derechos laborales. La investigación arribó a la conclusión que los derechos laborales de las personas con discapacidad fueron vulnerados ya que los contratos son realizados de forma verbal y no escrita, se evidenció la inexistencia de la normativa ideal que garantice la adecuada inserción al grupo este grupo poblacional.

2.1.3. Antecedentes nacionales

Rivera (2019) investigó sobre el “Nivel de inaplicación de Ley 29973 en el derecho del trabajo en personas con discapacidad en el distrito de Huacho 2016” para obtener el reconocimiento de Magíster en Derecho Constitucional y Administrativo, otorgado por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en Huacho. La finalidad de este informe fue la determinación del nivel de inaplicación de la Ley N.º 29973 y el derecho al trabajo de personas con discapacidad. La investigación fue aplicada, de diseño no experimental de corte transversal. Asimismo, la unidad de análisis estipuló a 50 trabajadores de la municipalidad. Para la recolección de datos se emplearon técnicas como el análisis documental y la encuesta. Además, la investigación develó que para el 65 % de los encuestados, la jurisdicción pública y privada no viene aplicando la Ley 29973, al ser inaplicada esta ley se vulnera el derecho al trabajo de aquellas personas, el 70 % consideró que el Estado no promueve permanentemente el cumplimiento de la ley. Los datos estadísticos de correlación fueron igual a $r = 0.893$ con $p = 0.000 (p < .05)$, por cuanto le permitió la aceptación de la hipótesis del autor. Llegó a concluir que la ley estableció el derecho al trabajo con igualdad de condiciones para las personas con discapacidad,

otorgándoles condicione de trabajos saludables, seguros y justos; sin embargo, la inaplicación de la Ley 29973 vulnera el principio de trabajo de aquellas personas.

Por su parte, Ruiz (2017) desarrolló su investigación sobre los “Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973 en relación con su inclusión laboral” con la finalidad de lograr el título académico de Abogado, por la Universidad Señor de Sipán, en Pimentel. El autor de esta investigación determinó los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad en relación con su inclusión laboral, para tal fin se utilizó un diseño no experimental de corte transaccional-simple. Asimismo, como población de estudio se tuvo a abogados especialistas en derecho laboral y constitucional. Además, la muestra estipuló a 50 de ellos. Para la recolección de datos se empleó el fichaje y la encuesta a través de un cuestionario. Los resultados son los siguientes, el 78 % de los encuestados manifestaron que las entidades públicas y privadas no con la cuota laboral establecida por el artículo 50 de la ley; el 68 % también mencionó la existencia de factores que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en la inclusión laboral. Por otro lado, el 60 % manifestó que el principio mayormente vulnerado es la inclusión social; el 21 %, la independencia; 10 %, la no discriminación y 3 % a la accesibilidad. Concluyó que los bienes jurídicos vulnerados tras la inadecuada aplicación de la ley 29973, son la igualdad de oportunidades, la libertad de trabajo, las condiciones de trabajo y la discriminación por su condición psicológica y física.

Mientras que Huamán (2016) desarrolló un estudio sobre la “Evaluación de la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad en el ámbito laboral”, presentado a la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, con el objetivo de titularse como Abogado, en Cajamarca. La investigación identificó las variables que sustentan la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad en el ámbito laboral. Para ello hizo efecto

de una metodología de tipo aplicada y de diseño no experimental. Para la recolección de datos se aplicaron instrumentos como la libreta de apuntes propios de la técnica de la entrevista, aplicados a una muestra de 35 trabajadores de la municipalidad. La investigación evidenció el incumplimiento de la cuota de la incorporación del 5 % de personas con discapacidad por parte de la municipalidad, las condiciones laborales no cumplieron con los ajustes razonables para este grupo, por lo cual no pueden desempeñar sus labores de manera eficaz y sin barreras. La municipalidad contaba con rampas de acceso y rejillas de ventilación, pero fueron realizadas sin tomar en cuenta la norma técnica A120. Además, se encontró que, en efecto, en los concursos públicos se aplica el 15 % para el puntaje adicional, pero por cuestiones políticas no se llega a realizar la contratación de personas con discapacidad. La investigación llegó a la conclusión que la municipalidad provincial de Cajamarca vulneró los derechos fundamentales de las personas con discapacidad y el acceso al trabajo de estas.

Mientras que Cortez (2015) realizó una investigación sobre “Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad” a la Universidad Pontificia Universidad Católica Del Perú, para graduarse como Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en Lima. Este informe describió la situación de las personas con discapacidad sobre las dificultades que enfrentan para ejercer su derecho al acceso del empleo. La investigación fue de tipo básica de nivel descriptivo, la unidad de análisis fue la propia normativa de la Ley N.º 29973 y el derecho al trabajo, y documentos científicos. La técnica empleada fue la revisión documental y el instrumento la ficha de registro. Se encontró que el acceso al trabajo fue uno de los principales problemas que enfrentan las personas con discapacidad, de un total de 600.000 personas en edad de trabajar, solo 340.000 representa la población activa.

No se evidencian el ajuste razonable para las condiciones de trabajo de estos ciudadanos, el Estado no viene cumpliendo con la implementación y acciones positivas para la accesibilidad de aquellos trabajadores. Llegó a la conclusión de que los ciudadanos con discapacidad presentan mayores dificultades para el acceso al trabajo en igualdad de condiciones; por ello, el Estado ha de implementar medidas de acción sobre el régimen de empleo protegido, a fin de que los ciudadanos puedan ejercer sus derechos y exigir las adecuadas condiciones laborales.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Alcances de la Ley General de Personas con discapacidad

2.2.1.1. Generalidades y teorías

2.2.1.1.1 Generalidades

La Ley General de Personas con Discapacidad, Ley N.º 29973 (2012) viene a ser una norma que regula los derechos de las personas con discapacidad, las estipulaciones obedecen a los ámbitos como, salud, educación, deporte y trabajo. Fue creada tras la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), sobre el cual se fundamentan los derechos mínimos que deben contener las diferentes legislaciones nacionales. Debido al carácter vinculante, el Estado peruano se encuentra bajo mecanismos de supervisión con la finalidad de cumplir las obligaciones. Perú ratificó la CDPD el 30 de octubre, por Resolución Legislativa N.º 29127 (2007).

Uno de los derechos que estipula la Ley N.º 29973, en el capítulo IV, de manera específica en el artículo 45, es el derecho al trabajo y el empleo, estipulando que todos los ciudadanos con discapacidad tienen el derecho a trabajar bajo condiciones iguales al resto de los trabajadores, aquel trabajo debe aceptado y elegido libremente, con igualdad de

oportunidades y con la retribución acorde al mercado. Además, se les atribuye el derecho a contar con condiciones laborales, saludables, seguras y justas (Ley N° 29973, 2012).

Sobre los alcances de esta ley se pueden resumir en cinco puntos básicos; que van desde la protección, promoción a la realización de un marco legal que vela por los derechos de las personas con discapacidad. En función a esta premisa, el marco normativo estable consta de lo siguiente: i) la promoción de la inclusión efectiva y plena en la vida social, cultural, económica, política y tecnológica; ii) el ejercicio de derecho a la accesibilidad, iii) el derecho al trabajo, iv) fomento de bonificación, cuota de empleo, v) el principio de los ajustes razonables. A estos alcances se les añadió el elemento de la promoción de empresas que promocionan a personas con discapacidad.

2.2.1.1.2 *Teorías de la discapacidad*

A. *Modelo tradicional*

Durante la Edad Media, la actitud hacia la discapacidad eran las más discriminatorias, se concebía que la discapacidad era producto de un castigo divino; que nace del pecado que cometieron los padres. La idea era en considerar que aquellas personas no tenían nada que contribuir a la comunidad; es decir, se le veía como un ser improductivo convirtiéndose en una carga para los padres. Sin embargo, el trato que recibían las personas adultas era diferenciado, puesto que esta dolencia la adquirieron por cuestiones del contexto donde vivían. Tras el cristianismo, se dio un cambio significativo para los niños con discapacidad, pues la adopción de esta religión condenaba el infanticidio, expandiéndose así los asilos y hospitales donde eran dejadas estas personas (Velarde, 2012).

En este periodo, la discapacidad fue percibida como un correctivo ante la desobediencia de los mandatos de Dios, considerados como una carga para la comunidad,

esta visión equívoca dio lugar exclusión y marginación de este grupo poblacional. Los regados de este modelo, aún se pueden evidenciar en la legislación peruana en el artículo 120 de la Código Penal, sobre el cual se estable una pena inferior al aborto eugenésico, interpretándose que la vida feto con discapacidad es inferior a la de un feto sin aquellas características (Velarde, 2012).

B. Modelo médico

El cambio del modelo tradicional al modelo médico se debe a la segunda guerra mundial y al inicio de las primeras legislaciones sobre seguridad social. La diversidad funcional nace del apogeo de las leyes laborales y la multitud de soldados caídos en guerra. La concepción de la discapacidad pasó a comprenderse como una enfermedad y ya no como un castigo divino; sin embargo, esta debía recibir un tratamiento con la finalidad de asemejarse a la sociedad. La causa de la discapacidad era una razón científica, que al rehabilitarse dejan de ser una carga y tienen algo que contribuir a la sociedad (Velarde, 2012).

La finalidad de este modelo fue curar a las personas, bajo el precepto de esconder las diferencias para ser aceptado por la sociedad, este modelo recibió críticas frente a la marginación y el maltrato que se recibía en las instituciones de rehabilitación Si bien este modelo puede ser bien intencionado, este influyó en la equívoca formación de la identidad de las personas con discapacidad, pues eran definidas con base a su enfermedad, el fin último era esconder las diferencias y ocultar la diversidad funcional de las personas (Palacios, 2008).

A pesar de esta visión, el modelo influyó en la calidad de vida de las personas con discapacidad. Ya que el Estado se veía obligado a plantear políticas públicas para el

tratamiento médico y poner a los médicos técnicos al servicio de esta población; es así como el modelo tradicional pasa a un modelo de beneficencia (Velarde, 2012). A su vez, Palacios (2008) agrega que el modelo se basa en la protección paternal del Estado, que de forma indirecta lleva a la subestimación y discriminación de este grupo de personas. Ya que poner como centro de interés a la discapacidad supone algo de menosprecio sobre las capacidades de las personas debido al diagnóstico de ser una persona, sobre la cual se determinaba como normal o anormal.

C. *Modelo social*

A partir del siglo XX se inician las luchas civiles en busca de una reivindicar la moral y la realidad humana de las personas con discapacidad. Sobre estos movimientos, se inicia el desarrollo del modelo social. Se asume que la capacidad de las personas no radica en la independencia del quehacer diario sino en la capacidad de dirigir su vida. Despejándose de la idea de ser curados para ser insertados en la sociedad a comprender como deficiencias son el resultado de la interacción con el ámbito social, entornos que no fueron creados para ellos (Palacios, 2008).

Sobre este punto, Pérez (2010) refirió que se sostiene que el tratamiento de la discapacidad o ha de ser efectuado solo en la persona que lo adolece, sino también en la propia sociedad. Para ello se ha de construir y diseñar una sociedad que atienda las necesidades de la diversidad funcional de las personas sin ningún tipo de distinción o discriminación. Además, Pérez asume que la normalidad de la condición humano no existe, ya que solo es un constructo social. Añade Velarde (2012) que este modelo visibiliza a la discapacidad como el resultado de las deficiencias sociales; por ello, aquellos sujetos pueden contribuir con la sociedad en el mismo nivel que otras personas que no presentan discapacidad.

El cambio más importante que trajo este modelo fue pasar del paradigma asistencial paternal a un modelo en función a derechos humanos, como personas sujetas de derechos (Palacios, 2008). La Sobre este modelo se cimienta las primaras bases de la CDPD, donde se define a la discapacidad como las deficiencias sensoriales, intelectuales, mentales o físicas, que al interactuar con la sociedad se desarrollan barreras que impiden el desarrollo pleno de estas personas (Rospigliosi & Torres, 2019).

2.2.1.2. Alcances de los derechos de las personas con discapacidad y su tratamiento internacional

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, CDPD) comprende el tratado internacional, que busca promover, asegurar y proteger el ejercicio de los derechos y libertades de los sujetos con discapacidad, así como la promoción del respeto hacia su dignidad. La convención define como discapacidad, como la condición que presenta deficiencia física, intelectual, sensorial, o mental a largo plazo, que al interactuar con los diferentes elementos de la sociedad pueden impedir el desarrollo participativo en la comunidad. De este modo, el aporte que pude brinda se encuentra relacionado a la inclusión y aceptación de la diferencia o la diversidad (Tantaleán, 2019).

Esta convención se llevó a cabo en el 2006, aquella supone el instrumento más relevante en cuanto confiere a la realidad social de las personas con discapacidad, sobre la cual se funda un marco ancho de protección de los derechos de las personas con discapacidad, donde se reconoce la diversidad de las personas (Stang, 2011). En el artículo 5 de la CDPD se desarrollan los principios de la igualdad y la no discriminación, refieren que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y por tanto iguales ante la ley, donde se ha de eliminar todo tipo de discriminación; en el artículo 8 establece las disposiciones para la sensibilización a sociedad sobre los estereotipos y los prejuicios que se

tiene sobre estas personas, con la finalidad de reconocer las habilidades y las capacidades de la personas con discapacidad y su contribución en el ámbito laboral.

Tras la ratificación del convenio los Estados parte, están en la obligación de diseñar programas de difusión referente a los derechos que competen a las personas con discapacidad, señalando la relevancia de estas personas en la contribución al desarrollo del país, y no como personas que no pueden eficazmente un trabajo. entre los derechos que vela la convención se encuentran los siguientes: el derecho a la vida conferido por el artículo 10, en el artículo 13 se establece el derecho del acceso a la justicia, en el artículo 17 a la integridad personal; en el artículo 18 a su libre desplazamiento y en el artículo 27 el acceso al trabajo y el empleo (CDPCD, 2006).

El artículo 27 de la CDPD (2006) establece que los Estados parte deben reconocer el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, esto implica el derecho a la solvencia económica a través de un trabo digno y elegido de manera libre, con ambientes laborales inclusivos, abiertos y accesibles, estos lineamientos promueven y salvaguardan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Estas disposiciones también alcanzan a aquellas personas que adquieren la discapacidad en el trabajo. Aquellas medidas son las siguientes:

- La prohibición de actos discriminatorios por motivos de discapacidad, que van desde el proceso de selección, contratación y el empleo. Sobre todas las cuestiones relativas a la promoción profesional, condiciones seguras y saludables en el ambiente del trabajo y a la continuidad del empleo.
- La protección de los derechos de las personas con discapacidad debe versar sobre las condiciones de trabajo justas y favorables, explícitamente refiriéndose a la igualdad de las oportunidades y a la remuneración equitativa.

A ello se suma, la protección frente al acoso y la reparación por agravios ocasionados.

- El Estado está en la obligación de asegurar el ejercicio de los derechos laborales y sindicales, al igual que el resto de los trabajadores.
- El Estado debe garantizar a las personas con discapacidad el acceso a diferentes programas de orientación vocacional y técnica, a servicios de colocación y formación profesional.
- Se requiere promover las oportunidades laborales y la promoción profesional, apoyándolas a buscar, obtener, y mantener el empleo.
- Debe de haber promoción de oportunidades de emprendimiento con la cooperación de cooperativas y fomento de empresas para personas con discapacidad.
- El Estado tiene el deber de contratar a personas con discapacidad en el sector estatal.
- Se ha de promover la contratación de personas con discapacidad en el sector privado, a través de políticas, incentivos u otras medidas.
- Es necesario velar por el desarrollo de los ajustes razonables de este grupo poblacional en el ámbito laboral.
- Se requiere la promoción de adquisición de ciudadanos con discapacidad con experiencia laboral en el mercado abierto.
- Se necesita la promoción de programas de rehabilitación profesional y vocacional.

- El Estado tiene el deber de proteger a las personas con discapacidad frente a la esclavitud, contra el trabajo obligatorio o forzoso.

2.2.1.3. Problemática laboral de las personas con discapacidad

A nivel internacional existen un gran número de acuerdos y normas que velan por la protección de los derechos de las personas con discapacidad; sin embargo, son casi nulas los resultados contundentes de las acciones que ha ido desarrollando la jurisprudencia peruana. Según los lineamientos internacionales se debe promover los servicios y programas específicos para las personas con discapacidad; según EsSalud, la inversión efectuada en la rehabilitación laboral de las personas con discapacidad es recuperada en un periodo máximo de dos años, esto se debe al fortalecimiento de las políticas sanitarias y sociales. A través de la cartera de prestaciones sociales, las personas son colocadas en un puesto de trabajo, no obstante, las personas que acceden a estos programas son mínimas (Quiroz et al., 2017). La Organización Internacional del Trabajo (2014), en el Convenio 159 estableció que el Estado tiene el deber de promover programas de inserción laborales para este grupo poblacional, pero esta actividad o es una tarea sencilla, ya que es difícil que las empresas privadas y las instituciones públicas contraten a personas con discapacidad, y resulta más complicado que la persona sea empleable; dicho de otra manera, que la persona tenga un perfil laboral factible.

A pesar de la cuota de empleo que estipula la ley, si no se realiza una intervención, esta queda sola en la literatura, y lleva a las personas con discapacidad a no ser insertadas laboralmente. Esto se debe al desconocimiento por parte de las empresas e instituciones acerca de los ajustes razonables para desarrollar la contratación adecuada de estos. Según la OIT, el desempleo de las personas con discapacidad es fruto de pocas oportunidades educativas y la falta de capacitación laboral aunado en el prejuicio de los empleadores. Otro

de los inconvenientes para el ejercicio pleno del derecho al trabajo viene a ser la certificación de discapacidad, el documento es fundamental para la acreditación de la condición. Son mínimas las personas que acceden cuentan con esta certificación, significando una barrera para el correcto ejercicio de sus derechos (Quiroz et al., 2017).

2.2.1.4. Los alcances de la Ley en el ámbito laboral

A. Acceso al empleo

El acceso al empleo es la mejor manera de combatir la pobreza y la exclusión social de las personas con discapacidad, el problema de la empleabilidad en este sector se debe a los ingresos familiares diferentes al de las familias quienes no tienen ningún miembro con ningún tipo de discapacidad, con ello se evidencia la discriminación salarial de los ciudadanos con discapacidad (Rodríguez et al., 2009). Pese a los grandes esfuerzos de los diferentes niveles de Gobierno para mejorar las condiciones de vida de este grupo poblacional, son pocos los logros que se evidencian en la realidad tanto en las empresas públicas como privadas. Esta situación se debe la carencia de un enfoque integral en la formulación de políticas públicas (Vidal & Cornejo, 2013).

La empleabilidad supone un conjunto de aportaciones, como conocimientos, energías y actitudes que se muestran en el quehacer laboral, sobre este precepto; queda claro que el desempeño laboral no solo compete las condiciones físicas del espacio del trabajo, sino también de los aspectos sociales (Moreno et al., 2016).

Es así que el artículo 47 de la Ley N.º 29973 (2012) sobre los servicios de empleo que deben contar las personas con discapacidad, se establece la obligatoriedad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE, a todas las regiones y municipalidades, la incorporación de ciudadanos con discapacidad en los programas de formación, actualización

y colocación laboral. El Estado cuenta con una reserva del 10 % del presupuesto para el fomento del empleo temporal de personas con discapacidad, para ello el Gobierno peruano cuenta con una especializada estructura orgánica para la promoción laboral de este grupo.

Certificado de discapacidad. Para poder acceder a los beneficios que ofrece la ley, se debe acreditar la condición de discapacidad de la persona. Este puede ser otorgado por cualquier hospital de EsSalud, los beneficios de la certificación de discapacidad son, acreditación para acceder al programa contigo, cuotas de empleo, y bonificación concursal.

Las causas de los prejuicios sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad se deben a la creencia que estas personas son improductivas, no cuentan con la capacidad para realizar el trabajo, o cuando suponen el costo elevado que supone para el empleador o sobre la adaptación de los puestos de trabajo. ello lleva al análisis que las personas desconocen de las ayudas para las adaptaciones (Vidal & Cornejo, 2013). Ante ello, las capacitaciones son las herramientas con las cuales se puede disminuir en gran medida la dependencia de las personas con discapacidad (Moreno et al., 2016).

B. Fomento de empleo

El Estado peruano fomenta el empleo de las personas con discapacidad, a través de lineamientos tanto para empleadores públicos como privados, se promueve la adopción de buenas prácticas y gestión del empleo como política nacional que va dirigido a la promoción del empleo. Como estrategia de incentivos, los empleadores privados y públicos en la tercera categoría de rentas que contraten a personas con discapacidad pueden acceder a una disminución del impuesto a la renta fijado por el Ministerio de Economía y Finanzas (artículo 47, 2012). Existen tres medidas estipuladas por la Ley N.º 29973:

Cuota de empleo. La cuota de empleo es un sistema de fomento de empleo para personas con discapacidad, que no se desarrolla en todos los países de mundo, pero en Perú se desarrolla como una de las estrategias de empleo. Esta medida supone brindar facilidades a aquellas personas que se encuentren en desventaja ante el resto de los competidores. Las cuotas establecen recomendaciones y un número porcentual de los trabajadores que han de ser contratados por el empleador; como dicen algunos autores, este derecho contraviene la libre contratación, pero también garantiza la igualdad de oportunidades y a una vida digna por el acceso a un puesto laboral (Carbajal, 2019).

El artículo 49 (2012) de la ley en cuestión estipula que tanto entidades públicas como privadas están en la obligación de contratar a personas con discapacidad, con un porcentaje equivalente al total de sus trabajadores. Para el caso de las instituciones públicas la cuota equivale a 5 %, mientras que para el sector privado la cuota es del 3 %. Así mismo, antes de la convocatoria, el sector público, independientemente del régimen laboral al que pertenecen, debe verificar el cumplimiento de la cuota del 5 %; en caso la entidad incumpla dicha disposición se sujeta a las sanciones establecidas por el reglamento.

Asimismo, las multas por el incumplimiento de las disposiciones legales en la contratación de personas con discapacidad están dirigidas a la financiación de programas y proyectos de formación profesional de personas con capacidades diferentes. Finalmente, el inciso 49.4. Refiere que la vacancia justificada de un puesto laboral de unas personas con discapacidad ya sea por despido, renuencia, jubilación en una entidad pública tiene que ser cubierta por una persona con las mismas condiciones tras un previo concurso (Ley N° 29973, 2012).

Readaptación y rehabilitación profesional. Galindo (1997) menciona que la rehabilitación profesional comprende un proceso donde el individuo con discapacidad pasa

a seguir de una serie de etapas coordinadas y ordenadas a fin de equilibrar sus oportunidades laborales. Los objetivos de la rehabilitación profesional son los siguientes.

- Integrar a las personas con discapacidad a un trabajo que esté conforme a sus aspiraciones, capacidades y habilidades.
- Entrenar a la persona para hacer uso eficiente de las capacidades en el trabajo.
- Reorganizar y rediseñar el trabajo con la finalidad de reducir la discapacidad.
- Prevenir de la discapacidad y disminución del valor del trabajo.
- Promover la seguridad a fin de evitar accidentes.

Sobre este punto, el artículo 51 (2012) refiere que EsSalud es la entidad que cuenta con los servicios de rehabilitación y readaptación laboral de personas con discapacidad para obtener, para el progreso y la conservación del empleo. A su vez, el Consejo Nacional para la Integración de personas con discapacidad ha de promover y supervisar el cumplimiento de la normatividad de los programas preventivos frente a accidentes laborales que puedan generar y ocasionar enfermedades y discapacidad.

Bonificación en los procesos de contratación. Otra medida para el fomento del empleo es la bonificación en las contrataciones públicas. Sobre la ley derogada, Ley 27050, en la cual se establecía una puntuación adicional de los 15 puntos a personas con discapacidad, pero en caso solo tuviesen puntajes aprobatorios, pasó a comprenderse con la Ley 28164 la bonificación del 15 % sobre el puntaje aprobatorio. Sin embargo, la bonificación nunca llegó a realizarse, ya que las entidades no precisaban el puntaje final de las entrevistas, con la actual Ley 29973 y su formulación se resuelven estos problemas (Bregaglio et al., 2016).

El artículo 48 (2012) establece que, en las convocatorias realizadas por las entidades públicas, los postulantes quienes cumplen los requisitos para el cargo y obtenga un puntaje aprobatorio, tendrán una bonificación del 15 % sobre el puntaje final de la evaluación y la entrevista final. Además, las entidades estatales pueden realizar ajustes en los procesos de selección y evaluación con el objetivo de garantizar que las personas con discapacidad logren participar.

C. Ajustes razonables

La variedad y cantidad de desafíos a los que se enfrentan las personas con discapacidad resulta un impedimento para garantizar sus derechos. A esa razón, tratar a estos ciudadanos de manera igualitaria desde el ámbito formal resulta siendo injusto. Ante ello, el ejercicio formal de los derechos no debe restringirse a una visión formal, sino que requiere de un trato diferenciado por razón de las mismas diferencias. Desde ese punto, se entiende que el trato diferenciado por la ley no supone una forma de discriminación, sino hacer posible el cumplimiento de los derechos de este grupo poblacional (Bregaglio et al., 2016).

El ajuste razonable se encuentra establecida bajo el razonamiento anterior, aquella viene a ser una medida para alcanzar las condiciones de equidad de este grupo poblacional. Según la CDPD denegar los ajustes razonables se constituye en un acto de discriminación. Tanto la Ley como la CDPD coinciden en determinar algunos puntos esenciales de los ajustes razonables; i) refiere sobre la adaptación o modificación, ii) medidas que son de necesidad y las más adecuadas para garantizar la igualdad sobre las condiciones, y, iii) no supone una carga indebida (Bregaglio et al., 2016).

En el artículo 2 de la CDPD (2006) sobre este concepto, refiere que se entiende por ajustes razonables a las adaptaciones y modificaciones que son las más adecuadas y de

necesidad, que no supongan cargas desproporcionales o indebidas para un caso en específico. Desde la legislación peruana, en el artículo 50 (2012) estipula que todas las personas con discapacidad tienen el derecho a exigir en sus centros laborales los ajustes necesarios. Los ajustes van en función a la adaptación de las maquinarias de trabajo, las herramientas y el entorno del trabajo. A ello se le suma reajustar los horarios de trabajo y la organización de la entidad, teniendo como base las necesidades del trabajador. Par lograr el desarrollo de los ajustes razonables, el MTPE han de prestar orientación y asesoramiento a los empleadores para el desarrollo de esta medida, tanto las entidades públicas como privadas tendrán una deducción adicional en el pago de los impuestos en caso adopten medidas de ajustes razonables. Sin embargo, en el artículo 50. 3, existe una excepción sobre la aplicación de los ajustes razonables en caso el gasto suponga una carga económica excesiva.

Adaptación de herramientas de trabajo. Este indicador constituye una pieza esencial para el correcto desempeño laboral de las personas con discapacidad, en razón que sin ellas las personas no pueden realizar sus funciones eficientemente, ya que las mismas se encuentran en desventaja del resto de los trabajadores que presentan limitaciones.

Accesibilidad. La accesibilidad supone la relación y unión de la dependencia y las oficinas de los centros de trabajo, desde el ingreso y la salida de este. La Ley N.º 29973 (2012) establece que todas las personas con discapacidad tienen derecho en igualdad de condiciones a acceder a los entornos físicos, medios de transporte, servicios de información y comunicación. Para ello, el Estado, a través de los diferentes niveles de Gobierno garantiza establecer las condiciones necesarias para otorgar un diseño universal para gozar de ambientes y entornos adecuados.

Además, en el artículo 17 de la misma ley, norma que las instituciones, tanto públicas como privadas que brinden servicios al público, han de contar con rutas accesibles y ambientes adecuados para el libre desplazamiento de las personas con discapacidad. Para efectos de esta, se han de acondicionar los ingresos, servicios higiénicos y ambientes de trabajo.

2.2.2. Condición laboral

2.2.2.1. Definición

A través de la Casación Laboral N.º 8193 (2015) definen a las condiciones de trabajo como la adopción de conceptos que emplea el contratante para hacer que sus trabajadores desempeñen sus funciones a cabalidad, como aquellos elementos que son necesarios e indispensable para la prestación de servicios. Las condiciones laborales componen los gastos monetarios o gastos físicos que de manera directa o indirecta son de necesidad para que el contratado cumpla lo fines para los que fue contratado. Para ello, los elementos que determinan que han de determinar la calificación de las condiciones de trabajo van en función de la proporcionalidad, la razonabilidad y la necesidad de las funciones del trabajador.

La definición de la condición laboral se encuentra estipulada por el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio (2005) que la define como un concepto no remunerativo, pero sí aquellos montos que se designan al trabajador para el desempeño de sus funciones, pudiendo ser viáticos, movilidad, vestuario o gastos de representación y todos aquellos elementos que sean razonables para el ejercicio de sus labores. En ese sentido, la condición de trabajo refiere al cumplimiento de requisitos de razonabilidad y la no constitución de la venta patrimonial del trabajador.

Las condiciones de trabajo involucran a aquellos componentes que afectan la salud y el desempeño de los trabajadores, en ella se encuentran inmersas las características de la organización, el entorno inmediato y el ambiente, que están relacionados con la implementación de medidas en la organización (Sabastizagal et al.,2020). A este punto, el Gobierno de España agrega que las condiciones de trabajo son todos aquellos aspectos ambientales, tecnológicos, aspectos de orden y organización del centro laboral. Estos elementos pueden presentar influencia significativa en la seguridad y salud del trabajo. Agrega que las condiciones de trabajo, también comprende a las características del local, las instalaciones, los productos y demás elementos que se encuentran en el trabajo. Específicamente, las condiciones de empleo, refiere al modo en cómo se presta el trabajo, enfatizando en el tipo de contrato, la jornada y en las tareas asignadas (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2017)

2.2.2.2. Inclusión laboral

El acceso al empleo público afronta, en personas con discapacidad, uno de los mayores desafíos para el país, ya que no se han ido desarrollando normas técnicas que garanticen el cumplimiento del derecho al acceso al trabajo de las personas con discapacidad. Las entidades públicas no tienen un sistema que identifiquen puestos específicos para las personas con discapacidad. Por lo general, las entidades públicas, en las convocatorias de personal no están habituadas a desarrollar términos de referencia de manera generalizada, lo que podría suponer una situación de discriminación. A esta situación se le agrega la falta de los procedimientos para otorgar los ajustes razonables, ante ello, se puede seguir una serie de etapas para coadyuvar a los empleadores para la inclusión laboral efectiva (APRODEH, 2017).

A. *Compromiso*

Es importante que la contratación de personas con discapacidad dentro de las instituciones públicas nazca del compromiso de la institución en establecer una directriz para el proceso de contratación de este grupo poblacional, para ello se hace de necesidad que las diferentes áreas dispongan de recursos para hacer efectivo el proceso. Sobre este apartado APRODEH (2017) y la OIT (2011) recomiendan algunos aspectos a tomar en cuenta:

- Entablar una reunión entre el gerente, el director y demás colaboradores para informar sobre la integración de las personas con discapacidad, con la finalidad de establecer y planificar las responsabilidades.
- El compromiso institucional debe reconocer como una de sus políticas la integración y la no discriminación de las personas con discapacidad. El reglamento de trabajo puede contemplar acciones para promover la capacitación y el ascenso de personas con discapacidad que lo ameriten, con la finalidad de promover la formación de todos los trabajadores sin distinción alguna.

B. *Sensibilización*

Para poder incluir de manera efectiva al centro de trabajo a personas con discapacidad, se hace fundamental hacer previo al proceso de contratación, acciones de sensibilización, que deben ser acciones estratégicas permanentes para erradicar prejuicios, barreras actitudinales, temores o lástima, de ese modo de contribuirá en la adopción de mejores condiciones laborales para las personas con discapacidad. La sensibilización no tiene que generar caridad, sino como la apertura a un espacio de diálogo donde se comparten experiencias positivas y se llegue a la reflexión (APRODEH, 2017).

C. Análisis laboral

Previo a la contratación del trabajador, se debe revisar de manera rigurosa el puesto de trabajo, con la finalidad de reconocer las habilidades y el perfil que se requiere del futuro colaborador (APRODEH, 2017). Al respecto la OIT (2011) plantea como la acción de identificación, observación y estudio de los factores técnicos y las actividades que constituyen la ocupación, se ha de cumplir con describir las tareas, conocimientos y calificación que se necesitan para desempeñarse eficaz y eficientemente. Durante esta etapa las instituciones deben identificar la accesibilidad de la institución y las barreras arquitectónicas.

Para cumplir con este objetivo se debe identificar si las tareas son físicas, sociales o cognitivas, describir cada una de las funciones, y detallar las actividades que ha de cumplir los trabajadores con discapacidad. También, se requiere de la identificación de herramientas, máquinas o si se hace necesario la aplicación de algún método o conocimientos específicos (OIT, 2011).

D. Selección

- Convocatoria. Es ideal que la convocatoria no se realice de manera masiva, sino a través de organizaciones que apoyen a este grupo poblacional teniendo en cuenta que ya tienen identificados a los potenciales colaboradores y la motivación para la contratación en fe de cumplir con la cuota establecida (APRODEH, 2017). Se requiere que el procedimiento de reclutamiento y selección sea inclusivo brindando las facilidades a las personas con discapacidad para asegurar que pueda obtener una vacante.

- **Entrevista.** Se deben realizar entrevistas donde no solo se realicen preguntas estructurales, sino también preguntas que permitan conocer las expectativas laborales e incluso preguntas sobre la propia discapacidad desarrollados en espacios amigables. Este proceso es realizado con la finalidad de identificar el grado de autonomía del postulante (APRODEH, 2017). Se requiere que las entrevistas se enfoquen en las capacidades del postulante, de manera que se demuestre el potencial del postulante y no enfocarse en sus discapacidades.
- **Incorporación.** Después de la entrevista es necesario continuar con un proceso de inserción laboral sostenible. Este proceso comprende en la retroalimentación de la sensibilización y la evaluación de los ajustes razonables que requiere el trabajador; de ser necesario se deben reducir tareas, cambiar procedimientos, determinar instrumentos de apoyo y modificar la infraestructura (APRODEH, 2017). Se debe brindar las condiciones laborales para garantizar la normalidad de sus labores del personal laboral que tenga discapacidad: área de trabajo, infraestructura, ambiente laboral y otros.
- **Inducción.** La inducción para las personas con discapacidad se desarrolla con la finalidad que los trabajadores puedan adaptarse al nuevo entorno laboral, para la inducción se debe considerar el grado y tipo de discapacidad del nuevo empleado. Esta etapa resulta esencial para las personas con discapacidad, ya que de esta manera se puede garantizar el éxito de las tareas encomendadas. (APRODEH, 2017). Se debe generar empatía entre el personal para asegurar el clima laboral, pero a su vez respetar sus capacidades y habilidades durante el proceso de inducción.

E. Seguimiento

El seguimiento de la incorporación de personas con discapacidad permite identificar la efectividad y la eficiencia de las tareas de aquellos colaboradores, también permite analizar las adaptaciones que se realizaron a fin de brindar satisfacción laboral a los trabajadores. Esta etapa se realiza con la finalidad de corregir oportunamente las situaciones desfavorables Derechos laborales de las personas con discapacidad

En 1999 se dio la promulgación de la primera norma relacionada a las personas con discapacidad, reconocida por Ley N.º 27050 (1999), aquella normativa regulaba ciertas condiciones laborales como la deducción de los gastos sobre el salario total, la ley dispuso la deducción de la renta tributaria a aquellas empresas y entidades que paguen un adicional a las personas con discapacidad. Debido a los cambios originados por las luchas civiles por la reivindicación moral y social de las personas con discapacidad, se pudo abordar de mejor manera el tratamiento legislativo en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad. En el 2012, se promulga la nueva Ley N.º 29973 (2012). Esta norma tiene por finalidad la promoción, protección y la generación de condiciones en la igualdad de acceso a los derechos de este grupo de población.

Luego, en el 2014 se da a conocer el Decreto Supremo N.º 002-2014 (2014)14), mediante el cual se aprueba el reglamento general de personas con discapacidad. Asimismo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) (2020) señala algunos los derechos reconocidos internacionalmente en materia de derecho laboral de las personas con discapacidad, las cuales son reconocidas por la legislación peruana. Estos son los siguientes:

- Todos los peruanos sin distinción alguna tienen derecho a un trabajo digno en igualdad de condiciones.

- Derecho a la no discriminación, ya sea por motivos de raza, sexo, o cualquier otro motivo.
- Las personas con discapacidad tienen derecho contar con ajustes razonables, e incluso ser aplicados desde la etapa de la postulación.
- Las personas con discapacidad tienen derecho a contar con un sueldo no inferior a lo establecido por la ley. Las horas de trabajo son de 48 horas semanales, y un máximo de 8 horas por día, y un máximo de 6 días de trabajo. Las horas extras deben ser retribuidas según la especificación normativa.
- El descanso semanal ha de ser 24 horas por semana.
- En el sector público, las personas con discapacidad gozan de un mes de vacaciones pagadas por cada año de servicio. En las pequeñas y microempresas las vacaciones son de 15 días calendario.
- En el caso de las personas con discapacidad con más de un hijo menor a 18 años de edad, han de recibir un adicional del 10 % de su sueldo, por asignación familiar.
- Las personas con discapacidad que laboran en el sector público tienen derecho a la gratificación en el mes de julio y diciembre. Además de contar con un seguro de salud.
- Las personas con discapacidad tienen derecho a ser promovidos y contar con más responsabilidades, al acceso a las capacitaciones de la que ofrece la institución o empresa, así como el acceso a un sistema de pensiones.

- Los trabajadores con discapacidad tienen derecho a licencia por un promedio de 56 horas anuales por cuestiones de consultas médicas o terapias de rehabilitación. Las horas de licencia también pueden solicitarse cuando el trabajador tiene un hijo menor de edad con algún tipo de discapacidad, o hijos mayores sujetos a curatela.

2.2.2.3. Deberes laborales de las personas con discapacidad

Las mujeres y hombres que consigan un puesto laboral tanto en el ámbito privado como público gozan de derechos que velan por el bienestar integral de cada uno de ellos; por lo mismo, aquellas también han de cumplir con obligaciones, a fin de dar fe al cumplimiento de las funciones que estipula el contrato. Entre aquellos deberes u obligaciones que han de cumplir se encuentran, el cumplimiento de las funciones del puesto laboral, el cumplimiento con el horario del trabajo, desarrollar sus actividades con responsabilidad y cuidado. Además, aquellos trabajadores han de seguir de manera estricta las normas de seguridad de la entidad u empresa con la finalidad de prevenir accidentes en el trabajo o empeorar la discapacidad. Finalmente, los trabajadores con discapacidad están en la obligación de solicitar de manera escrita los ajustes razonables del puesto de trabajo según las necesidades propias y con la documentación requerida (UFNPA, 2020).

2.2.2.4. Condiciones laborales

Chiavenato (2007) señalaba que las condiciones de trabajo comprenderían las condiciones físicas en la cual labora el empleado dentro de una organización, estas condiciones se caracterizan por diversos elementos que pueden influenciar en la salud y seguridad de los trabajadores, la OIT las condiciones de trabajo están determinadas por el ambiente físico, el ambiente social y los diversos aspectos que componen el trabajo.

A. *Vínculo laboral*

El vínculo laboral viene a ser la relación entre el empleado y el contratante, por dicho contrato el trabajador se pone a disposición del jefe, por medio de servicios intelectuales, o físicos con la finalidad de recibir una retribución económica. El vínculo laboral puede ser formales e informales, ello depende del tipo de contrato que contrajeron las partes. La Casación Laboral (2015) estableció que el vínculo laboral es fundamento prioritariamente por medio del contrato de trabajo, por medio del cual se establece las relaciones entre el trabajador y el empleador, en fe de prestar servicios, cumpliendo un horario de trabajo establecido con fines de recibir un beneficio retributivo. Las condiciones de trabajo están estipuladas en el contrato, que a su vez regula las obligaciones y derechos de las partes.

La importancia de contar con un contrato laboral para las personas con discapacidad radica en la protección de los derechos fundamentales que los asisten, permite que el trabajador goce de estabilidad laboral durante el tiempo que estime el contrato, y sobre todo la protección de su remuneración y demás benéficos que les ofrece la ley. El vínculo laboral de las personas con discapacidad puede se refleja en el tipo de contrato que contraen aquellas personas, sobre la determinación de los ajustes razonables, y el número de vacante que son dispuestos para aquellos.

B. *Condiciones ambientales*

Las condiciones ambientales laborales son todos los componentes físicos donde se ubica el empleado cuando desempeña sus funciones u ocupa un cargo en la institución, los componentes físicos comprenden todos los aspectos que pueden ser percibidos por el hombre, desde la iluminación, temperatura, tiempo, la ubicación del trabajo y hasta el diseño del edificio. Al no contar con buenas condiciones de trabajo el empleado puede sufrir de gran

malestar y frustración, ya que el inconveniente de los elementos físicos puede imposibilitar el desarrollo eficiente de su labor (Nicolaci, 2008).

- Físicas

Iluminación. Según Cortez (2012), la iluminación correcta en los centros de trabajo permite otorgar al trabajador las condiciones óptimas para realizar su trabajo con confort visual, la visión comprende el órgano por el cual el trabajador recibe la información de los objetos que los rodean, haciendo que tenga cuidado sobre el entorno laboral. Contra con buena iluminación permitirá realizar sus deberes de una manera más productiva y segura. Por su parte, Ortega et al. (2017) señalaron que la iluminación es la cantidad de luz que recibe un espacio en la superficie, la iluminación no solo refiriere a la intensidad que cae sobre el lugar, sino a la cantidad que requiere el ambiente del trabajo, la inadecuada iluminación puede provocar en los trabajadores fatiga en la vista, perjudicar el sistema nervioso y consecuentemente un elemento que causa la deficiencia en el trabajo.

Temperatura. Cortez (2012), señala que los espacios laborales también se encuentran en constantes cambios, existen centros de trabajo donde la temperatura es demasiada elevada, o temperaturas muy bajas, situación que puede ser influenciado por la temperatura del aire, la humedad, velocidad del aire o temperatura radiante. Ortega et al. (2017) refieren que el calor en los centros laborales puede provocar la descompensación de los empleados, la deshidratación, estrés térmico y la consecuentemente perder la capacidad para el esfuerzo físico. Por otro lado, el frío, la exposición al frío puede provocar la congelación de las orejas, nariz, y las mejillas, el frío puede provocar la dificultad de movilidad de los dedos, manos, y pies y el debilitamiento muscular.

Ruido. El ruido viene a ser un sonido indeseable que viene de la intensidad y la frecuencia con la que se producen. Los estudios han referido que el contante ruido provoca en los empleados síntomas de estrés, cuanto mayor sea el grado del ruido mayor será la probabilidad de provocar esta enfermedad. Las investigaciones han referido que el ruido no tiene relación significativa sobre el desempeño del trabajo, pero si sobre la salud de los colaboradores (Essalud, 2014).

Infraestructura. Los lugares de trabajo y los entornos pocos accesibles, son un impedimento para alcanzar las ofertas de empleo para las personas con discapacidad, contar con infraestructura adecuada permitirá el desenvolvimiento adecuado de las personas con discapacidad. Los gobiernos regionales y locales cuentan con la autorización de ejecutar hasta el 0.5 % del presupuesto institucional para fines de adecuación, creación, reparación y de otras naturalezas destinadas a la accesibilidad de las personas con discapacidad (CONADIS, 2018).

- Tiempo

Jornada de trabajo. Se puede definir como jornada de trabajo al tiempo que dedica la persona a la ejecución de sus labores, la jornada de trabajo está determinado por la cantidad de horas, días y meses que labora el empleado para cumplir con un contrato individual y uno colectivo. Según el Decreto Supremo N.º. 007-2002-TR (2002), las horas de trabajo por cada semana es de un máximo de 48 horas, comprendiéndose por horas semanales a 7 días. No obstante, el empleador y empleado pueden llegar a un convenio por decisión unilateral, por una jornada menor a la disposición legal. Las horas excesivas de trabajo, son concebidas como sobrecarga laboral, el exceso de trabajos para desarrollarlos en un determinado tiempo y la demanda excesiva de conocimientos y habilidades constituyen los elementos básicos para la generación del estrés.

Periodo de descanso. Los periodos de descanso constituyen tiempos retributivos donde el trabajador no realiza ningún tipo de actividades que competen a las obligaciones laborales, por cuanto no se encuentra a la disposición del empresario. La ley determina que el periodo mínimo de descanso es de 24 horas consecutivas por cada semana laboral. En el caso de los días feriados, la remuneración corresponde a una jornada igual de trabajo; en caso del 1 de mayo que coincida con el descanso obligatorio, se ha de pagar al trabajador la remuneración por el día feriado (D. S N° 012-92-TR, 1991)

C. *Condiciones sociales*

Chiavenato (2007) menciona que las relaciones laborales son el pilar para la organización de la institución, su importancia radica en el bienestar general de los miembros de trabajo para el correcto desempeño de su trabajo. Las relaciones de trabajo son difíciles de construir; los centros laborales no están ajenos a los problemas interpersonales, a los chismes, a la competencia, perjuicios o envidia. Para ello, la comunicación es la forma más idónea de llevar buenas experiencias humanas y una buena organización social.

Por su parte, Treviño y Abreu (2017) indican que el trabajo en equipo permite la colaboración de varios individuos en la consecución de un solo objetivo en común, la unidad en el trabajo es fundamental para la unificación de las relaciones sociales, las ventajas de trabajar en equipo se puede visualizar en la eficacia de las labores encomendadas, permite la mayor productividad, un ambiente de trabajo más estimulante, propicia el respeto por las demás personas, una mejor comunicación y mayor motivación.

- *Relación con el jefe.* Navarro y Carmon (2010) afirman que la relación con el jefe es uno de los determinantes para que el empleado pueda sentirse a gusto en su puesto

laboral, la misma que supone el fracaso o el éxito de la institución. las relaciones de trabajo presentan gran incidencia en el ambiente del trabajo y por ende en las condiciones que labora el trabajador. En la actualidad, el trato rígido de los jefes hacia sus subordinados fue desplazado por el trato lineal, por cuanto la buena relación el jefe permitirá tener un buen ambiente laboral.

- *Relación con los compañeros.* La buena relación entre compañeros permite establecer un ambiente de trabajo donde prime la productividad y la motivación en cada uno de los empleados. La buena relación con los compañeros nace del respeto por la ideas, conocimientos y cierto grado de afecto hacia los demás (Navarro & Carmona, 2010).

2.1. Alcances de la ley y condición laboral

El mundo contemporáneo se presenta como un escenario de alta complejidad y amplia transformaciones tecnológicas, sociales, políticas y económicas. Por un lado, hay una intensificación competitividad y, por otro, la difusión de valores humanísticos y sociales de los trabajadores, consumidores y ciudadanos en general sobre la importancia de las condiciones de trabajo, bienestar y responsabilidad social de las personas y medio ambiente, cuestiones que constituyen grandes desafíos para la gestión organizacional (Carvalho et al., 2016).

En este contexto, las organizaciones se ven obligadas a asumir determinadas actitudes coherentes con los valores actuales, como el desarrollo de acciones orientadas a lo social y considerado ético, que favorezca la contratación de las personas con discapacidad (Abrajan et al., 2009). La Ley 29973 (2012) agrega dos dimensiones más a través de las cuales la presencia de personas con discapacidad en el mercado laboral puede desarrollarse de manera estratégica y legal. La dimensión estratégica se produce por el

reconocimiento, por parte de las empresas, de que las personas con discapacidad que son capaces de ejercer de manera competente las actividades que le sean encomendadas. La dimensión jurídica, se manifiesta cuando la contratación de personas con discapacidad se produce por la imposición de la legislación peruana está establecida la cuota de contratación del 5 % para las municipalidades, las mismas prácticas se encuentran establecidas para el sector privado con el 3 % de cuota para trabajadores con discapacidad.

Sin embargo, aún prevalecen ciertas prácticas y realidades comerciales prevalecen en las organizaciones, tales como: falta de accesibilidad y adecuación de las condiciones laborales; delegación a personas con discapacidad de actividades sencillas y repetitivas, con escaso grado de movilidad y dificultad para trepar entre funciones; segregación en sectores específicos de las empresas; dichas cuestiones no dejan entender la importancia del trabajo como factor de mejora de las condiciones de vida de estas personas; empresas que contratan por solo mejorar su marketing institucional; y las instituciones públicas solo por la determinación legal (Abreu & Renault, 2012)

En este contexto, parece que no basta con contratar personas con discapacidad; se necesita que se les ofrezcan entornos y condiciones de trabajo saludables para que puedan ser desarrollarse como personas y profesionalmente y permitirles permanecer en la institución (Abrajan et al., 2009).

2.2. Definición de Términos Básicos

- **Accesibilidad.** Se define como la posibilidad del libre desplazamiento de las, acción de tener acceso a los entornos sociales que son de necesidad para la persona (Ley N° 29973, 2012).

- **Acceso al empleo.** El acceso al empleo supone uno de los derechos principales que goza toda persona en la jurisdicción peruana, cuya finalidad es el desarrollo de las capacidades de los individuos, mediante el cual pueden recibir una retribución económica (MTPE, 2019).
- **Ajustes razonables.** Refiere a la adaptación o modificación de los centros de trabajo en función a la necesidad de las personas con discapacidad (Bregaglio et al., 2016).
- **Bonificación.** Es una medida legislativa en favor de las personas con discapacidad, comprende una bonificación para los concursos de trabajo, en los cuales se les atribuye el 15 % del puntaje para el fomento de su contratación (Bregaglio et al., 2016).
- **Certificado de discapacidad.** Documento por el cual se acredita la discapacidad que presenta la persona, la cual conduce a la determinación de la severidad de la complicación fisiológica (Guzmán, 2013).
- **Condición laboral.** La adopción de conceptos que emplea el contratante para hacer que sus trabajadores desempeñen sus funciones a cabalidad (Casación laboral N° 3592, 2015).
- **Conocimientos ambientales.** Las condiciones ambientales laborales son todos los componentes físicos donde se ubica el empleado cuando desempeña sus funciones u ocupa un cargo en la institución (Nicolaci, 2008).
- **Conocimientos sociales.** Las condiciones sociales son las relaciones que se entablan entre trabajadores jefes y compañeros; para ello, la comunicación es la forma más idónea de llevar buenas experiencias humanas y una buena organización social (Chiavenato, 2007).

- **Cuotas de empleo.** Es un sistema que sirve para fomentar el empleo en personas con discapacidad, las cuotas un número porcentual de los trabajadores que han de ser contratados por el empleador de manera obligatoria (Carbajal, 2019).
- **Discapacidad.** Refiere a las limitaciones que enfrentan las personas debido a las deficiencias fisiológicas, entendiéndose como la restricción de una actividad por una condición fuera de lo común que imposibilita su desarrollar su vida cotidiana al igual que las demás personas (Jiménez & Huete, 2017).
- **Discriminación.** Acción por la cual se separa o excluye a personas por criterios que impone la población, forma en la cual se clasifica y ordena la sociedad, utilizando cualquier criterio que consideren fuera de lo normal o por preceptos culturales, ya sea por color de piel, sexo, discapacidad y entre otros (Jiménez & Huete, 2017).
- **Empleabilidad.** Son el conjunto de habilidades y competencias que posee el individuo que permite el acceso a un empleo (Solano et al. 2017).
- **Fomento de empleo.** Lineamientos tanto para empleadores públicos como privados, se promueve la adopción de buenas prácticas y gestión del empleo que va dirigido a la promoción del empleo (Ley N° 29973, 2012).
- **Trabajo.** Ocupación por el cual el individuo realiza algún tipo de esfuerzo por el cual será retribuido (RAE, 2021).
- **Vínculo laboral.** El vínculo laboral viene a ser la relación entre el empleado y el contratante, por dicho contrato el trabajador se pone a disposición del jefe, por medio de servicios intelectuales o físicos con la finalidad de recibir una retribución económica (Casación laboral N° 3592, 2015).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método y Alcance de la Investigación

3.1.1. Método

La presente investigación hizo uso del método científico; según lo plantean Hernández et al. (2014), vienen a ser una serie de procedimientos sistemáticos, donde hacen uso del pensamiento científico, así como técnicas e instrumentos que buscan la consecución de los objetivos de la investigación. La finalidad de este tipo de estudios es dar respuesta a los problemas intelectuales, bajo los fundamentos teóricos aplicados a la realidad. En ese sentido, la investigación ha de seguir un proceso diseñado de manera sistemática y progresiva, que va desde el escudriñamiento bibliográfico, la elaboración y aplicación de los instrumentos de investigación, y la aplicación de un método.

Como método específico se empleó el método dogmático, tal como lo señala Núñez (2014), este método versa en el estudio de la normativa legislativa, que busca la adecuada interpretación, análisis y descripción de las normas jurídicas. Para efectos de esta, se empleó este método con la finalidad de interpretar los alcances de la Ley General de las personas con discapacidad delimitada en el ámbito laboral y cómo se viene aplicando con respecto a las condiciones laborales de este grupo poblacional en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

3.1.2. Nivel

Dado los objetivos de este estudio, la investigación fue de nivel correlacional, según los autores Hernández et al. (2014), la definen como estudios que buscan identificar la asociación entre uno o más fenómenos de estudio, a fin de entender el comportamiento de

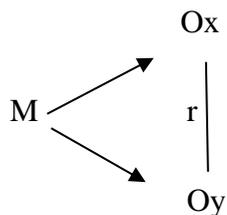
una variable en función a otra. Sobre la misma, el estudio fue de nivel correlacional ya que se determinará la relación entre los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973 y la condición laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

3.1.3. Tipo

Este estudio fue de tipo básico. Teniendo en cuenta las palabras de Lozada (2014), ellos refieren a aquellas investigaciones donde se busca el conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza sujeto a encontrar evidencias o hallazgos relevantes, de manera que se contribuya a una sociedad cada vez más avanzada y que responda mejor a los retos de la humanidad. Sobre este precepto, la investigación ahondará sobre la conceptualización teórica y dogmática de los alcances de la Ley N.º 29937 y su tratamiento con respecto a la condición laboral de las personas con discapacidad, a fin de que las autoridades tanto funcionarios como servidores públicos tomen cartas en el asunto y logren garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en la entidad pública.

3.2. Diseño de la Investigación

El diseño que se utilizó fue el no experimental-trasversal. Al respecto, Hernández et al. (2014) sostienen que son investigaciones donde no hay necesidad de intervenir de manera directa sobre los fenómenos; ya que para su estudio se requiere que estas se encuentren en su estado natural; a su vez son transversales por son estudiadas en un determinado momento. Teniendo en cuenta esta definición, la investigación recopiló los datos en el estado natural de las variables en investigación, será transversal, ya que se llevó a cabo entre noviembre del 2021 a marzo del 2022. El diseño es el siguiente:



Donde:

M = trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo

Ox = Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973

Oy = Condición laboral

r = relación entre Ox y Oy

3.3. Población y Muestra

Según lo plantea Castellano et al. (2020), viene a ser un conjunto de elementos o individuos que comparten características similares dentro de un ámbito espacial específico, aquellos elementos son de fácil observación para el investigado. En esta investigación se consideró como elementos de la población a los 648 trabajadores con discapacidad y no discapacidad de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

A su vez, Castellano et al. (2020) indican que la muestra es la composición proporcional de la población, en la cual cada una de ellas representa el comportamiento general de población. Para este estudio se propuso trabajar con una muestra probabilística conformada por 242 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Criterios de inclusión

- i. Trabajadores de la municipalidad que presenten algún tipo de discapacidad registrado en su contrato de trabajo.

- ii. Trabajadores que tiene por compañeros de trabajo a personas con tipo de discapacidad.
- iii. Trabajadores con al menos 6 meses de trabajo.
- iv. Trabajadores que laboran dentro de las instalaciones de la municipalidad.

Criterios de exclusión

- i. Trabajadores de la municipalidad que no deseen participar voluntariamente.
- ii. Trabajadores con menos de 6 meses de trabajo.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Los datos de la investigación fueron recolectados a través de la técnica de la encuesta. Los investigadores Piza et al. (2019) refieren que esta técnica es utilizada para conocer el nivel de relación de dos variables y explicar el comportamiento de estas en población más extensas. Se aplicó la encuesta con la finalidad de recolectar los datos de manera rápida y generalizar los datos a través de la estadística inferencial para encontrar la relación entre las variables de estudio. De manera complementaria se aplicó la entrevista.

Finalmente, se aplicó el cuestionario como instrumento de investigación. Bernal (2010) manifiesta que es una herramienta estructurada por un conjunto de preguntas definidas por el criterio del investigador, a fin de obtener la información que se requiere para el logro de los objetivos planteados. Para la realización de la investigación se desarrollaron dos cuestionarios:

- Cuestionario Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad. Estuvo compuesto por 32 ítems correspondientes a tres dimensiones de la variable.
- Cuestionario Condición Laboral. Estuvo compuesto por 22 ítems correspondientes a tres dimensiones de la variable.
- Guía de entrevista de alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad y condición laboral. Estuvo compuesta por 8 preguntas.

Los instrumentos antes de su aplicación fueron evaluados por confiabilidad y validez. La confiabilidad fue evaluada por el estadístico alfa de Cronbach en una muestra piloto de 15 trabajadores. La validez fue determinada por juicio de tres expertos.

3.5. Técnicas de Procesamiento de Datos

Los datos fueron recopilados de forma presencial, considerando que se evaluará las condiciones laborales de las personas con discapacidad. Con motivo de las últimas directivas se mantuvieron los protocolos de bioseguridad como el uso de mascarilla KN95, contar con tres dosis de vacuna contra COVID-19, alcohol gel desinfectante y de preferencia realizar la encuesta en ambientes abiertos y mantener la distancia social.

Los datos de la investigación fueron analizados una vez que se hayan estimado los estadísticos descriptivos (tablas y gráficos de frecuencias), así como estadísticos de inferencia para determinar el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Asimismo, el análisis se enfocó en caracterizar los principales indicadores presentes y obtenidos a partir de los datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados del tratamiento de la información

Para una mejor interpretación de los datos evaluados se procedió a baremar los datos de las dos variables, para condición laboral (ver Tabla 1) se tienen tres categorías: inadecuado, regular y adecuado. Para las variables alcances de la Ley N.º 299793 (ver

Tabla 2), también son tres categorías; malo, regular y bueno, los puntajes mayores corresponden a un nivel bueno y adecuado. Mientras que los puntajes menores, corresponden a un nivel malo e inadecuado.

Tabla 1

Baremos para condición laboral

Variable/dimensión	Inadecuado	Regular	Adecuado
condición laboral	22 - 51	52 - 80	81 - 110
Vínculo laboral	5 - 11	12 - 17	18 - 25
Condiciones ambientales	12 - 27	28 - 43	44 - 60
Condiciones sociales	5 - 11	12 - 17	18 - 25

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Tabla 2

Baremos para alcances de la Ley N.º 29973

Variable/dimensión	Malo	Regular	Bueno
Alcances de la Ley N.º 29973	32 - 74	75 - 117	118 - 160
Acceso al empleo	9 - 20	21 - 33	34 - 45
Fomento de empleo	14 - 32	33 - 51	52 - 70
Ajustes razonables	9 - 20	21 - 33	34 - 45

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Las categorías presentadas sirven para realizar una mejor interpretación de las variables, para luego establecer las relaciones de dependencia entre la condición laboral y los alcances de la Ley N.º 29973.

4.1.1. Resultados de Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973

Tabla 3

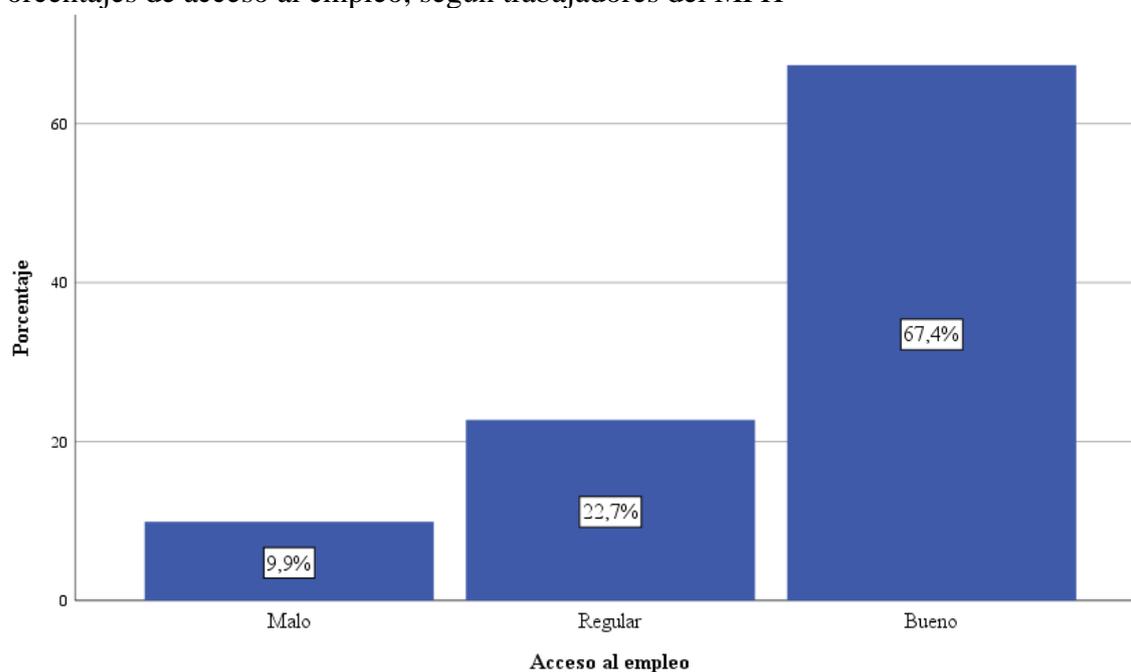
Resultados para acceso al empleo según trabajadores de la MPH

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Malo	24	9.9
Regular	55	22.7
Bueno	163	67.4
Total	242	100.0

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Figura 1

Porcentajes de acceso al empleo, según trabajadores del MPH



Interpretación

En la Tabla 3 y Figura 1 se presentaron los resultados relacionados con el acceso al empleo desde la perspectiva de los trabajadores del Municipio Provincial de Huancayo. De acuerdo con el 67.4 % de los trabajadores, el acceso al trabajo es bueno, según el 22.7 % señaló que es de nivel regular; asimismo, un 9.9 % comentó que el acceso al trabajo es malo. Cabe resaltar que los trabajadores con discapacidad también indicaron que el acceso al trabajo sea bueno. Con ello se infiere que la Municipalidad Provincial de Huancayo tiende a

cumplir con todos los alcances que brinda la ley respecto al derecho laboral para las personas con discapacidad, se entiende también que el personal en general goza de todos los derechos laborales. El personal con discapacidad también recibe todo derecho laboral de acuerdo con la condición de que presenta. Se concluye así que la Municipalidad Provincial de Huancayo brinda acceso al empleo.

Tabla 4

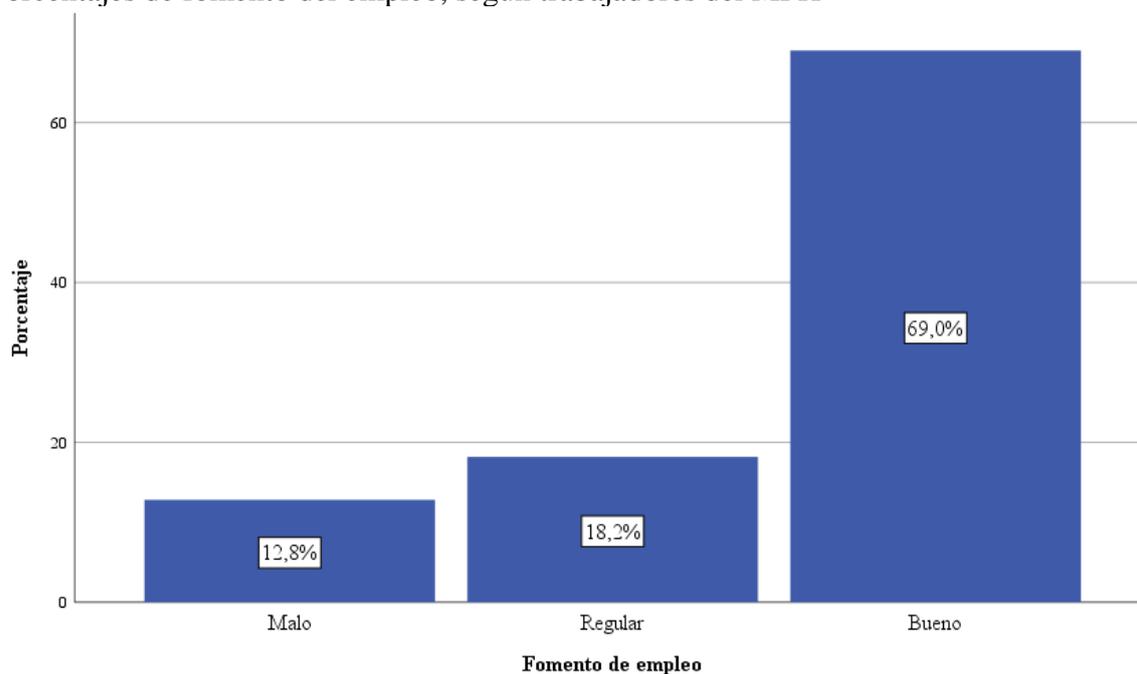
Resultados para fomento del empleo según trabajadores de la MPH

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Malo	31	12.8
Regular	44	18.2
Bueno	167	69.0
Total	242	100.0

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Figura 2

Porcentajes de fomento del empleo, según trabajadores del MPH



Interpretación

En la Tabla 4 y Figura 2 se presentaron los resultados relacionados con el fomento del empleo dentro del Municipio Provincial de Huancayo, desde la perspectiva del personal.

Se encontró que el 69 % de los trabajadores señalan que el fomento del empleo es bueno, mientras que el 18.2 % de los trabajadores señalaron que es de nivel regular el fomento de trabajo, cabe resaltar que un 12.8 % comenta que el fomento laboral es de nivel malo. Las personas con discapacidad, también se hicieron presentes en el grupo con mayor porcentaje, con ello se evidencia que la Municipalidad cumple con la cuota de empleo de contratación para personas con discapacidad. Los funcionarios públicos tienden a conocer al sistema de cuota laboral. También durante todo el proceso de contratación, la entidad cumple con informar sobre el sistema de cuotas.

Tabla 5

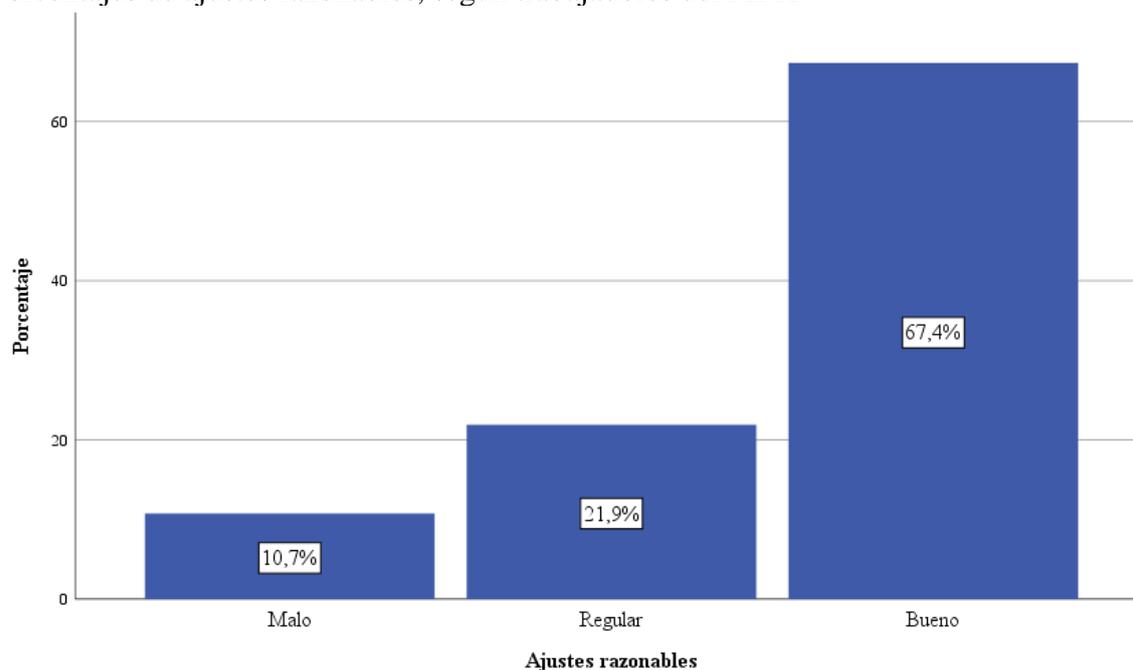
Resultados para ajustes razonables según trabajadores de la MPH

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Malo	26	10.7
Regular	53	21.9
Bueno	163	67.4
Total	242	100.0

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Figura 3

Porcentajes de ajustes razonables, según trabajadores del MPH



Interpretación

Los resultados relacionados a los ajustes razonables, de acuerdo con el personal del municipio, fueron presentados en la Tabla 5 y Figura 3. Se evidenció que el 67.4 % del personal indicó que los ajustes razonables son buenos, mientras que un 21.9 % señaló que los ajustes razonables son de nivel regular. Asimismo, un 10.7 % indicó que es de nivel malo los ajustes razonables que realiza la institución. El porcentaje predominante fue de nivel bueno, en ese grupo también se hallaron a los trabajadores con discapacidad. Entonces, con ello se evidencia que la Municipalidad Provincial de Huancayo cumple en establecer un contrato laboral donde se estipulen las necesidades de los trabajadores con discapacidad a fin de garantizar las condiciones laborales óptimas. Asimismo, con el porcentaje de nivel bueno, se halla que los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo acceden en igualdad de condiciones a los diferentes medios de información.

Tabla 6

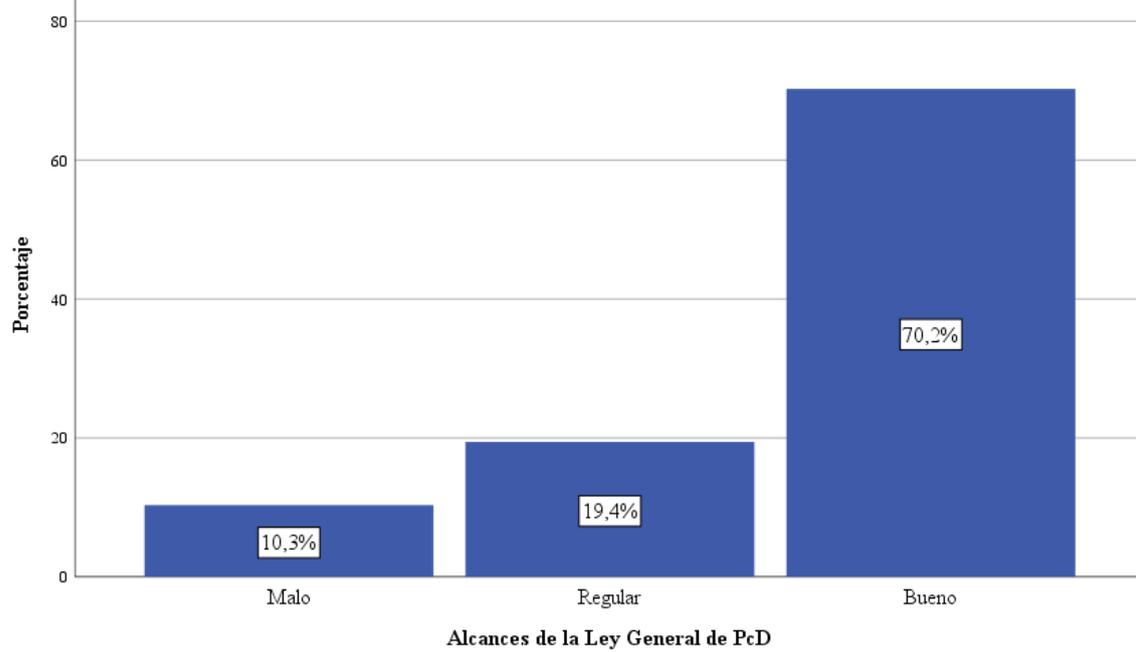
Resultados para Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad según trabajadores de la MPH

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Malo	25	10.3
Regular	47	19.4
Bueno	170	70.2
Total	242	100.0

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Figura 4

Porcentajes de Alcances de la Ley general de personas con discapacidad, según trabajadores del MPH



Interpretación

En la Tabla 6 y

Figura 4 se presentaron los resultados relacionados con los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad, esto desde la perspectiva de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Entre los resultados se evidenció que el 70.2 % indicó que los alcances de esta ley son buenos, siendo el porcentaje predominante. Respecto al 19.4 %, ellos señalaron que los alcances de la ley general son de nivel regular. Siendo que el 10.3 % mencionaron que estos alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad son malos o no los consideran eficientes para su aplicación en la municipalidad. Entonces, con ello se evidencia que la Municipalidad Provincial de Huancayo cumple con todos los alcances que otorga la ley en materia de derecho laboral para las personas con discapacidad. Asimismo, en relación con fomentar el empleo, la integración de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo está conforme a sus aspiraciones, capacidades y habilidades; asimismo, la Municipalidad Provincial de Huancayo cumple con la cuota de empleo del 5 % de contratación para personas con discapacidad.

4.1.2. Resultados de condición laboral

Tabla 7

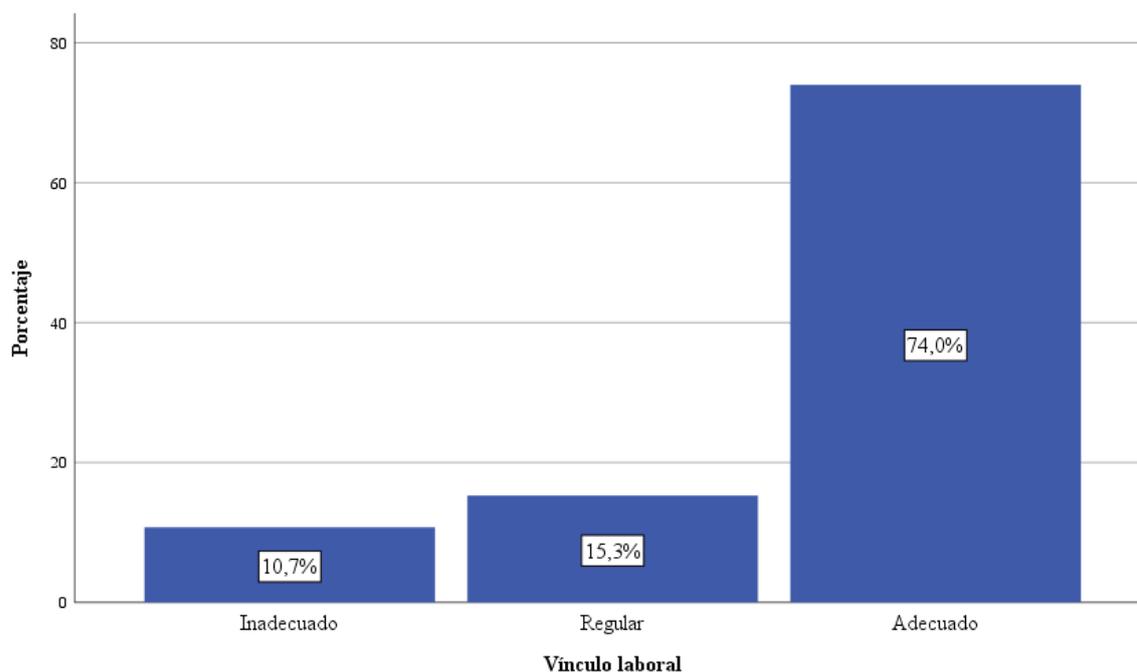
Resultados para vínculo laboral según trabajadores de la MPH

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Inadecuado	26	10.7
Regular	37	15.3
Adecuado	179	74.0
Total	242	100.0

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Figura 5

Porcentajes de vínculo laboral, según trabajadores del MPH



En la Tabla 7 y Figura 5 se presentaron los resultados relacionados con el vínculo laboral, todo ello desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Se evidencia que el 74 % señaló que el vínculo laboral es adecuado, mientras que un 15.3 % indicó que el vínculo laboral fue regular; además, se encontró que el vínculo laboral es de nivel inadecuado para el 10.7 % de las personas. Se evidencia que en el grupo predominante, también tuvo presencia del personal con discapacidad, quienes entienden que hay un vínculo laboral adecuado. Entonces, el tipo de contrato de las personas con discapacidad se da de manera formal, el contrato en sí permite que las personas con discapacidad gozan de estabilidad laboral.

Tabla 8

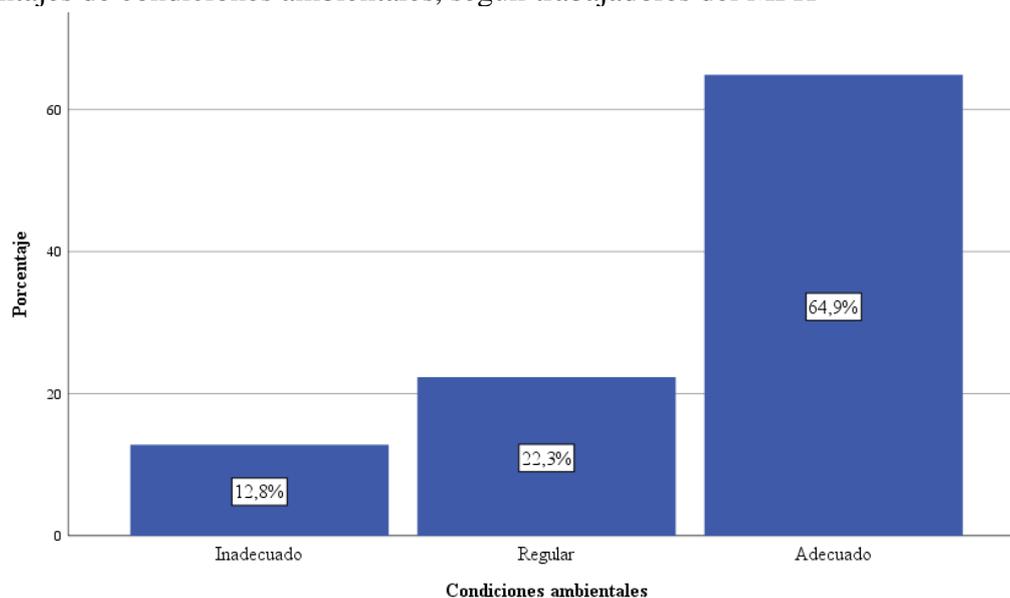
Resultados para condiciones ambientales según trabajadores de la MPH

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Inadecuado	31	12.8
Regular	54	22.3
Adecuado	157	64.9
Total	242	100.0

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Figura 6

Porcentajes de condiciones ambientales, según trabajadores del MPH



Interpretación

En la Tabla 8 y Figura 6 se presentaron los resultados relacionados a las condiciones ambientales, todo ello desde la perspectiva de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Desde la perspectiva del personal se evidencia que el 64.9 % de los trabajadores mencionaron que las condiciones ambientales se realizan de manera adecuada, cabe resaltar que en este grupo también estuvieron personas con discapacidad. Mientras que un 22.3 % mencionó que las condiciones ambientales son regulares dentro de la institución. Seguidamente un 12.8 % mencionó que las condiciones ambientales son inadecuadas, siendo importante mencionar la prevalencia de los trabajadores que indicaron que con adecuadas las condiciones ambientales. Con ello se evidencia que la temperatura de los ambientes laborales es la adecuada para proteger la salud de los trabajadores con discapacidad. Además, la Municipalidad Provincial de Huancayo cuenta con rampas adecuadas para el acceso de personas con discapacidad y cuenta con demás implementos que mejoran el tránsito de los trabajadores con discapacidad.

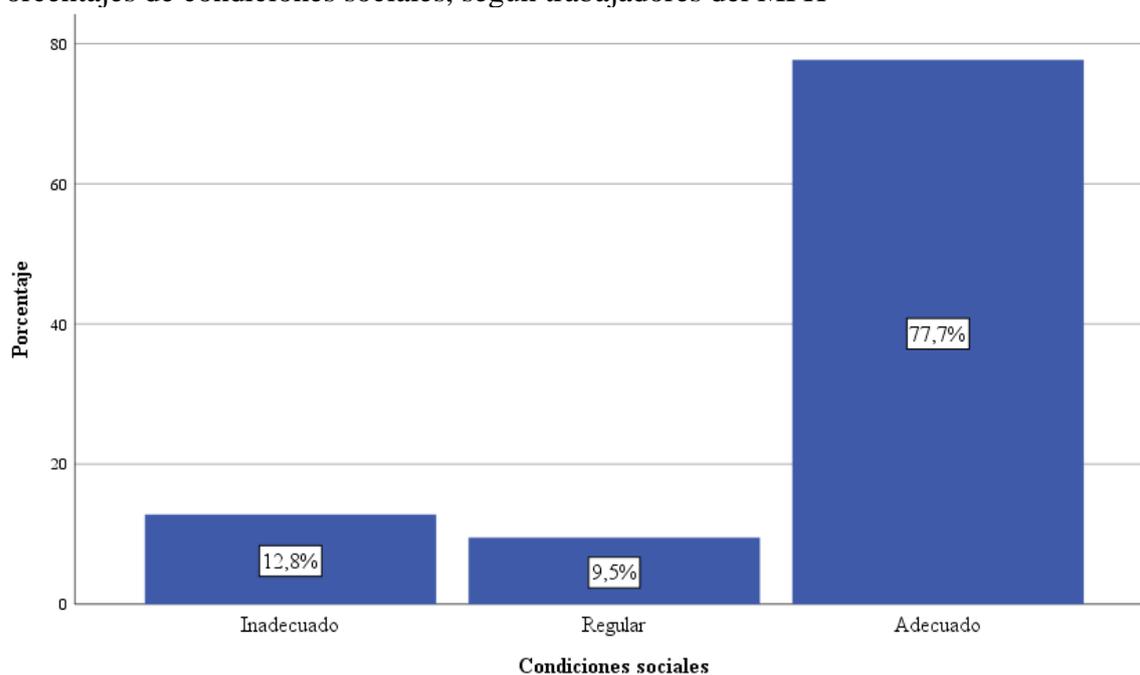
Tabla 9*Resultados para condiciones sociales según trabajadores de la MPH*

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Inadecuado	31	12.8
Regular	23	9.5
Adecuado	188	77.7
Total	242	100.0

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Figura 7

Porcentajes de condiciones sociales, según trabajadores del MPH



Interpretación

En la Tabla 9 y Figura 7 se presentaron los resultados relacionados a las condiciones sociales, ello según los trabajadores del municipio. Se encontró que el 77.7 % indicó que las condiciones sociales dentro de la institución son adecuadas, ya que permite la adaptación principalmente de las personas con discapacidad. Seguidamente, un 12.8 % indicó que las condiciones sociales son inadecuadas dentro de la institución; asimismo el 9.9 % mencionó que las condiciones sociales son regulares. Se evidencia que la mayoría considera que son adecuadas, es decir, los trabajadores con discapacidad reciben constantemente

retroalimentación de sus jefes en cuanto a su desempeño; además, la comunicación entre el trabajador con discapacidad y el jefe es de cordialidad y respeto.

Tabla 10

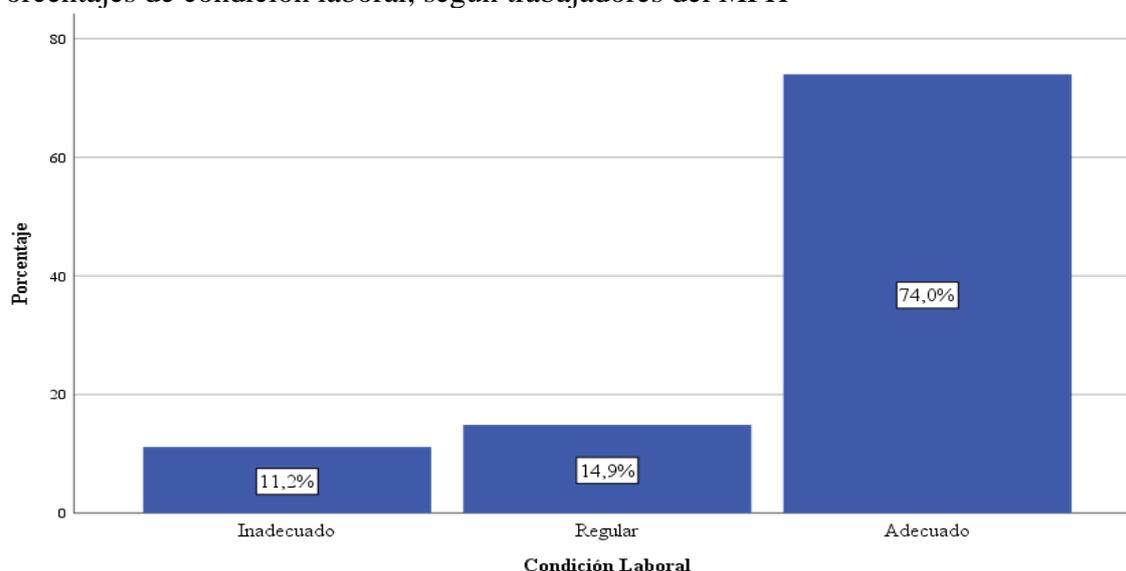
Resultados para condición laboral según trabajadores de la MPH

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Inadecuado	27	11.2
Regular	36	14.9
Adecuado	179	74.0
Total	242	100.0

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Figura 8

Porcentajes de condición laboral, según trabajadores del MPH



Interpretación

En la Tabla 10 y Figura 8 se presentaron los resultados relacionados con la condición laboral, hallándose que el 74 % de los trabajadores mencionaron que las condiciones laborales son adecuadas dentro de la institución, evidenciándose también que el 14.9 % de los trabajadores consideran que la condición laboral dentro de la institución se realiza de manera regular, seguido de un 11.2 % que indicaron que son inadecuados. Con ello se evidencia que la mayoría considera que las condiciones laborales son adecuadas, es decir, presenta condiciones, ambientales y además el vínculo laboral que se presenta dentro de la

institución se realizan adecuadamente, respetando contratos y normas, especialmente para las personas con discapacidad.

4.1.3. Tablas de contingencia para condición laboral y alcances de la Ley N.º 29973

Tabla 11

Resultados para condición laboral y Acceso al empleo

Acceso al empleo	condición laboral					
	Inadecuado		Regular		Adecuado	
	Trabajadores	%*	Trabajadores	%*	Trabajadores	%*
Malo	23	85.2 %	1	2.8 %	0	0.0 %
Regular	4	14.8 %	23	63.9 %	28	15.6 %
Bueno	0	0.0 %	12	33.3 %	151	84.4 %
Total	27	100 %	36	100 %	179	100 %

Nota. *Porcentaje por columnas. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Interpretación

En la Tabla 11 se presentaron los resultados relacionados con la condición y el acceso al empleo, se evidencia que las personas que indicaron que el 84.4 % que indicaron que el acceso al empleo es de nivel bueno, fueron los mismos que indicaron que la condición laboral es adecuada. Asimismo, hay que resaltar que ninguna persona que indicó que es bueno el acceso al empleo, mencionó que la condición laboral es de nivel inadecuado. De acuerdo con el 63.9 % de los trabajadores que indicaron que fue de nivel regular, también mencionaron que la condición laboral es de nivel regular. Con ello se evidencia que el acceso al empleo y la condición laboral tiene una relación directa, si su acceso al empleo es de nivel bueno, las condiciones laborales tienden a ser adecuados.

Tabla 12

Resultados para condición laboral y fomento del empleo

Fomento del empleo	condición laboral					
	Inadecuado		Regular		Adecuado	
	Trabajadores	%*	Trabajadores	%*	Trabajadores	%*
Malo	26	96.3 %	3	8.3 %	2	1.1 %

Regular	1	3.7 %	20	55.6 %	23	12.8 %
Bueno	0	0.0 %	13	36.1 %	154	86.0 %
Total	27	100 %	36	100 %	179	100 %

Nota. *Porcentaje por columnas. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Interpretación

En la Tabla 12 se presentaron los resultados relacionados con la condición laboral y el fomento al empleo, esto fue desarrollado de acuerdo con las percepciones que tienen los trabajadores de la municipalidad de Huancayo. Se evidencia que el fomento del empleo, el cual fue calificado como bueno por el 86 %, este mismo porcentaje también señaló que la condición laboral es de nivel adecuado dentro de la institución. Mientras que el 96.3 % que indicó que el fomento del empleo se realiza de manera inadecuada, también indicó que la condición laboral es de nivel inadecuado. Con ello se evidencia la relación directa que presentan ambas dimensiones. Es decir, cuando el fomento del empleo se realiza de forma adecuada, las condiciones laborales son las adecuadas dentro de la institución, ya que se está siguiendo al pie de la letra las normas, más cuando se trata de personas con discapacidad.

Tabla 13*Resultados para condición laboral y ajustes razonables*

Ajustes razonables	condición laboral					
	Inadecuado		Regular		Adecuado	
	Trabajadores	%*	Trabajadores	%*	Trabajadores	%*
Malo	25	92.6 %	0	0.0 %	1	0.6 %
Regular	1	3.7 %	25	69.4 %	27	15.1 %
Bueno	1	3.7 %	11	30.6 %	151	84.4 %
Total	27	100 %	36	100 %	179	100 %

Nota. *Porcentaje por columnas. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Interpretación

En la

Tabla 13 se presentaron los resultados de la condición laboral con los ajustes razonables, siendo que desde la perspectiva del 84.4. % de los trabajadores que indicaron que los ajustes razonables son de nivel bueno, también señalaron que las condiciones laborales son adecuadas. Mientras que un 3.7 % que señaló que los ajustes razonables se realizan de manera adecuada, mencionaron también que las condiciones son llevadas de manera inadecuada. Un 92.6 % de los trabajadores que mencionaron que los ajustes razonables se realizan de manera inadecuada son los mismos trabajadores que indicaron que las condiciones laborales son ineficientes. Con ello se evidencia la relación que tienen los ajustes razonables y las condiciones laborales.

Tabla 14

Resultados para Condición laboral y alcances de la Ley General

Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad	condición laboral					
	Inadecuado		Regular		Adecuado	
	Trabajadores	%*	Trabajadores	%*	Trabajadores	%*
Malo	25	92.6 %	0	0.0 %	0	0.0 %
Regular	2	7.4 %	24	66.7 %	21	11.7 %
Bueno	0	0.0 %	12	33.3 %	158	88.3 %
Total	27	100 %	36	100 %	179	100 %

Nota. *Porcentaje por columnas. Datos obtenidos de los cuestionarios de investigación.

Interpretación

En la Tabla 14 se presentaron los resultados relacionados con la condición labora y los alcances de la Ley General. Desde la perspectiva de los trabajadores de la municipalidad de Huancayo, el 88.3 % indicó que los alcances de la ley general son buenos, también revelaron que las condiciones laborales son de nivel adecuado. Mientras que el 92.6 % que mencionó que los alcances de la Ley General de las personas con discapacidad son malos, también indicaron que las condiciones laborales se realizan de manera inadecuada dentro de

la institución. Con ello se evidencia que los alcances de la Ley General se relacionan adecuadamente con las condiciones laborales.

4.1.4. Diseño del sistema de quejas para las personas con discapacidad

A. Objetivo

El sistema de quejas que se propone busca optimizar la atención a las quejas y reclamos del personal de la Municipalidad Provincial de Huancayo, a través de procedimientos eficaces, que puedan medirse y que garanticen la satisfacción de los usuarios y el cumplimiento de las normas vigentes en relación de la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

B. Normas de respaldo

- La Constitución Política del Perú, artículo 2.
- La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, artículo 9, 12 y 13.
- La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad
- La Ley N.º29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- El Decreto Supremo N.º002-2014-MIMP, que establece el Reglamento de la Ley N.º29973.

C. Canales de atención

a. Atención virtual inclusiva

Este tipo de atención consiste en atender, a través de un mostrador, al usuario que desea presentar alguna queja o reclamo. Al igual que en otros espacios o entidades, al llegar

el usuario tendrá que extraer un número para ser atendido o tendrá que seguir la fila de atención. Los requisitos para lograr este tipo de atención son los siguientes:

- Ante la atención a los usuarios se debe emplear el término “persona en situación de discapacidad” o “persona con discapacidad”.
- Antes de iniciar cualquier conversación, el personal de atención debe identificarse y presentarse.
- Debe brindarse una atención personalizada a los usuarios, utilizándose los recursos que sean necesarios para que la atención sea el adecuado.
- En caso el usuario haga uso de elementos de apoyo para comunicarse, se debe garantizar que cuente con este, así como el tiempo necesario para que pueda lograrse una óptima conversación.
- En caso el usuario ingrese con un perro guía no se le debe prohibir la entrada o intentar separar al perro del usuario.
- Se debe contar con los formatos impresos o cualquier otro que pueda ser utilizado por el usuario según su discapacidad.

b. Atención virtual inclusiva

Es aquella atención en la que se hace uso de la web para brindar el acceso necesario a las personas con discapacidad. Los requisitos para lograr este tipo de atención son los siguientes:

Sitio web accesible

Debe tomarse en cuenta las normas de accesibilidad tecnológica que haga sencillo el acceso a los contenidos de la página a todas las personas sin importar la discapacidad con la que cuentan; de modo que se garantice a los usuarios la percepción, el entendimiento, la navegación y la interacción con la web.

Formatos digitales accesibles

- Debe emplearse archivos en formato Word o PDF para el envío de documentos que se suban a la Web.
- Debe informarse al usuario sobre los formatos válidos para subir el reclamo a la web.
- Para las personas que tienen alguna discapacidad visual, se le facilitará el acceso al contenido de la presentación en su equipo a través de un lector de pantalla; de este modo podrá escuchar el texto, las formas y el contenido que se leyó. Por lo tanto, debe evitarse sobrecargar la página o mantener información que podría mostrarse en una ventana o página distinta.
- En los contenidos de la web debe evitarse el color rojo, anaranjado, y verde; también debe evitarse texturas en gráficos en vez de colores si es que se desea resaltar algunos puntos; además de ello debe utilizarse un contraste general alto, ya sea para los textos y el fondo.

D. Proceso de atención a respuestas

a. Para reclamos *in situ*

- i. Se atiende al usuario de manera personal y se hace la evaluación del reclamo, así como una posible solución inmediata.

- ii. En caso el reclamo pueda solucionarse de manera inmediata se hace las coordinaciones con el responsable del área, jefatura, departamento, u oficina para que el reclamo sea absuelto.
 - iii. Una vez el reclamo haya sido absuelto, se comunica al usuario sobre el mismo; a continuación, debe firmarse la hoja de reclamación autocopiativo que demuestre la conformidad.
 - iv. En caso el reclamo tenga que solucionarse de manera mediata, se tendrá que hacer las coordinaciones con el responsable del área, jefatura, departamento, u oficina para empezarse a gestionar la solución a la queja o reclamo, elaborando a la par el informe respectivo.
 - v. Cuando se haya determinado que la queja o reclamo o es mediato, el usuario tendrá que firmar la hoja de reclamación.
 - vi. Una vez el responsable del área, jefatura, departamento, u oficina haya emitido el informe, el OMAPED debe preparar el proyecto de respuesta, que debe estar firmado por el director de la Oficina, para emitirlo y notificarle al usuario.
 - vii. El cargo de la notificación debe ser archivado por el OMAPED para dar por finalizado el proceso de atención al reclamo del usuario.
- b. Para reclamos vía web
- i. El usuario manifiesta su reclamo en la Hoja de Reclamación virtual que se encuentra en la web de la Municipalidad.

- ii. El responsable de la Plataforma de Atención al Usuario debe revisar la hoja de reclamación y ejecuta las acciones que se describieron en el punto anterior.

4.2. Análisis de entrevistas

Se han realizado entrevistas a personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Huancayo, evaluándose los alcances de la Ley N.º 29973, así como de la implementación de las condiciones laborales dentro de la entidad pública.

Respecto a la implementación de la Ley N.º 29973, los entrevistados mencionaron que tienen conocimiento de la norma, así como los derechos que le corresponden. Asimismo, existen beneficios y también algunas limitaciones para acceder a puestos o cargos superiores, esto debido a que las discapacidades son múltiples y resulta complicado asegurar el trato diferenciado. Aunque no existe un consenso en cumplir con la cuota laboral para personas con discapacidad dentro de la municipalidad, los entrevistados observan que si está en proceso. Un aspecto relevante es que si se viene aplicando la reducción de discriminación, la accesibilidad al entorno laboral y la bonificación de puntaje adicional, pero que se requiere de mayor capacitación para el personal en general pueda tratar con las personas con discapacidad, dado que son capaces de realizar las actividades con normalidad.

En relación con la implementación de las condiciones laborales, los entrevistados consideraron que el ambiente de trabajo cuenta con las condiciones adecuadas (iluminación, servicios higiénicos, ubicación de oficinas y otros) para desempeñar sus labores; no obstante, hacen mención que la municipalidad como tal no responde a las múltiples discapacidades que existen como es el caso de la ceguera que requieren de orientación podológica. Aunque los entrevistados concuerdan que es complicado responder a todas las discapacidades, el

personal de recursos humanos debería enfocarse en ello. Respecto a las condiciones laborales, hicieron mención que si cuenta con un contrato laboral, aunque requiere especificar diferencias con aquellas personas que no cuentan discapacidades, dado que hacen uso de manera general. Finalmente, respecto a las condiciones sociales se enfatizó que sus compañeros y jefes son considerados y no existen inconvenientes que limiten la interrelación.

Finalmente, las personas entrevistadas sintieron cierto grado de satisfacción, aunque también resulta que existen muchos aspectos por mejorar dentro de la entidad.

4.3. Pruebas de Hipótesis

Las variables analizadas fueron alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973 y condición laboral; la finalidad del estudio fue determinar la relación entre los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973 y la condición laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. Para establecer dicha relación, se toma en cuenta los datos y sus categorías correspondientes, en el caso de la variable condición laboral, son tres categorías, inadecuado, regular y adecuado; mientras para la variable alcances de la ley, también son tres categorías, malo, regular y bueno. En este sentido, para establecer las relaciones entre las categorías, se emplea la prueba Chi cuadrado (X^2), esta prueba es de dependencia entre las categorías de ambas variables. Asimismo, para el proceso de prueba de hipótesis se han seguido los siguientes pasos:

- i. Establecer la hipótesis a probar.
 - $H_0: \rho (X^2) > 0.05$
 - $H_1: \rho (X^2) < 0.05$

- ii. Indicar el nivel de riesgo \rightarrow Alfa=0.05
- iii. Mencionar el estadístico de prueba \rightarrow Chi-cuadrado
- iv. Establecer la regla de decisión.
- v. Análisis estadístico.
- vi. Conclusión estadística.

4.3.1. Prueba de la hipótesis general

i.Hipótesis formulada: La relación entre la implementación de los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad y el respeto de la condición laboral es directa y significativa en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

H_0 : No existe una relación de dependencia entre los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973 y la condición laboral.

$$H_0: \rho (X^2) > 0.05$$

H_1 : Existe una relación de dependencia entre los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973 y la condición laboral.

$$H_1: \rho (X^2) < 0.05$$

ii.Nivel de riesgo: $\alpha = 0.05$

iii.Chi cuadrado (X^2)

Tabla 15

Prueba Chi Cuadrado de la hipótesis general

	Valor	df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	282.13	4	0.000
Razón de verosimilitud	198.095	4	0.000

Asociación lineal por lineal	170.415	1	0.000
N de casos válidos	242		

Nota. Datos de los instrumentos de investigación.

iv. Regla de decisión estadística: Si la significancia de la Chi-cuadrado es menor a 0.05, se rechaza la H0.

v. Análisis estadístico

En la Tabla 15 se indicó que el nivel de significancia de la prueba Chi-cuadrado de Pearson fue de 0.000, y al ser menor a 0.05; se rechaza la H0. Es decir, existe una relación de dependencia entre los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973 a través de su implementación y la condición laboral del personal.

vi. Conclusión estadística

La relación entre los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973 a través de su implementación y la condición laboral es significativa en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

4.3.2. Prueba de la primera hipótesis específica

i. Hipótesis formulada: Existe relación directa y significativa entre el acceso al empleo de personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

H0: No existe una relación de dependencia entre el acceso al empleo de personas con discapacidad y la condición laboral.

$$H0: \rho (X^2) > 0.05$$

H1: Existe una relación de dependencia entre el acceso al empleo de personas con discapacidad y la condición laboral.

$$H1: \rho (X^2) < 0.05$$

ii. Nivel de riesgo: $\alpha = 0.05$

iii. Chi cuadrado (X^2)

Tabla 16

Prueba Chi Cuadrado de la primera hipótesis específica

	Valor	df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	237.428	4	0.000
Razón de verosimilitud	170.673	4	0.000
Asociación lineal por lineal	152.927	1	0.000
N de casos válidos	242		

Nota. Datos de los instrumentos de investigación.

iv. Regla de decisión estadística: Si la significancia de la Chi-cuadrado es menor a 0.05, se rechaza la H0.

v. Análisis estadístico

La Tabla 16 indicó que el nivel de significancia de la prueba Chi- cuadrado de Pearson 0.000, el cual es menor a 0.05; se rechaza la H0. El resultado indica que existe una relación de dependencia entre el acceso al empleo de personas con discapacidad y la condición laboral con una probabilidad de error de 0.00 %.

vi. Conclusión estadística

Existe relación significativa entre el acceso al empleo de personas con discapacidad y la condición laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

4.3.3. Prueba de la segunda hipótesis específica

i.Hipótesis formulada: El fomento de empleo de las personas con discapacidad se relaciona de manera directa y significativa con la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

H0: No existe una relación de dependencia entre el fomento de empleo de las personas con discapacidad y la condición laboral.

$$H0: \rho (X^2) > 0.05$$

H1: Existe una relación de dependencia entre el fomento de empleo de las personas con discapacidad y la condición laboral.

$$H1: \rho (X^2) < 0.05$$

ii.Nivel de riesgo: $\alpha = 0.05$

iii.Chi cuadrado (X^2)

Tabla 17

Prueba Chi Cuadrado de la segunda hipótesis específica

	Valor	df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	231.942	4	0.000
Razón de verosimilitud	169.165	4	0.000
Asociación lineal por lineal	153.721	1	0.000
N de casos válidos	242		

Nota. Datos de los instrumentos de investigación.

iv. Regla de decisión estadística: Si la significancia de la Chi-cuadrada es menor a 0.05, se rechaza la H0.

v. Análisis estadístico

La Tabla 17 indicó que el nivel de significancia de la prueba Chi- cuadrado de Pearson 0.000, al ser menor a 0.05, se rechaza la H0. Es decir, existe una relación de dependencia entre el fomento de empleo de las personas con discapacidad y la condición laboral.

vi. Conclusión estadística

El fomento de empleo de las personas con discapacidad se relaciona de manera directa y significativa con la condición laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

4.3.4. Prueba de la tercera hipótesis específica

i.Hipótesis formulada: Los ajustes razonables de las personas con discapacidad y la condición laboral se relacionan de manera directa y significativa en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

H0: No existe una relación de dependencia entre los ajustes razonables de las personas con discapacidad y la condición laboral.

$$H0: \rho (X^2) > 0.05$$

H1: Existe una relación de dependencia entre los ajustes razonables de las personas con discapacidad y la condición laboral.

$$H1: \rho (X^2) < 0.05$$

ii.Nivel de riesgo: $\alpha = 0.05$

iii.Chi cuadrado (X^2)

Tabla 18*Prueba Chi Cuadrado de la tercera hipótesis específica*

	Valor	df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	265.705	4	0.000
Razón de verosimilitud	180.574	4	0.000
Asociación lineal por lineal	151.345	1	0.000
N de casos válidos	242		

Nota. Datos de los instrumentos de investigación.

i.Regla de decisión estadística: Si la significancia de la Chi-cuadrado es menor a 0.05, se rechaza la H0.

ii.Análisis estadístico

La

Tabla 18 indicó que el nivel de significancia de la prueba Chi- cuadrado de Pearson fue de 0.000, el cual es menor a 0.05; por ello se rechaza la H0. De ello se concluye que existe una relación de dependencia entre los ajustes razonables de las personas con discapacidad y la condición laboral con una probabilidad de error de 0.00 %.

iii. Conclusión estadística

Los ajustes razonables de las personas con discapacidad y la condición laboral se relacionan de manera significativa en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.

4.4. Discusión de Resultados

Entre los resultados se logró establecer que la relación entre los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973 y la condición laboral es directa y significativa en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. En primer lugar, sobre este hallazgo, se entiende que la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973, tiene como objetivo principal generar condiciones de igualdad para las personas con discapacidad a nivel laboral, permitiendo su desarrollo pleno y efectivo en todo el ámbito de su vida. Todo ello mediante la protección y promoción de los derechos. Según esta norma, se prohíbe todo trato diferenciado y arbitrario por “motivo” de discapacidad (Carvalho et al., 2016). Esto se ve reflejado en el resultado mencionado, ya que la condición laboral de las personas con discapacidad ya está regulada por la Ley N.º 29973, en dicho reglamento, se recoge la definición de discriminación planteada en la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, establece la prohibición de discriminar según una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada. Por ende, la ley permite que exista mejores condiciones laborales para las personas con discapacidad (Carvalho et al., 2016).

Por otro lado, la Ley de las Personas con Discapacidad menciona que el reglamento contribuye a reafirmar que la discapacidad no radica en la persona, sino que es una situación social. Tener presente la perspectiva de discapacidad ayuda a desarrollar acciones que estén orientadas a la remoción de las barreras. Esto demuestra, en claridad, que los alcances de la Ley N.º 29973 establecen las condiciones laborales de las personas con discapacidad, tanto en el fomento del empleo, acceso al empleo y ajustes razonables; ello a pesar de que, la ley no establece correctamente las ofertas laborales que no impliquen algún riesgo o dificultad técnica para las personas con discapacidad, y como tal la convocatoria sea declarada como desierta. Esto es algo que se debe especificar más en las futuras actualizaciones de la ley.

Con respecto a los resultados de otros autores, el trabajo de Paz y Silvia (2020), fue similar al hallado en la investigación, ya que en este trabajo se mencionó que en América Latina, existen una serie de artículos científicos e informes técnicos respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, demostró que estas leyes, las cuales presentan diferentes nombres, se relacionan con la condición laboral, es decir, si estos presentan adecuadas normas y artículos que eviten contradicciones, se puede evidenciar mejor las condiciones laborales dentro de las instituciones donde trabajan las personas con discapacidad. A ello, Cruz (2018), en su investigación de mujeres con discapacidad física y visual, presentaron condiciones laborales deficientes, ya que la normativa no exige a los establecimientos la adaptación del lugar o estas presentan huecos en la ley. Esto genera que las féminas con discapacidad no tengan un desarrollo pleno en sus investigaciones, siendo vulneradas; asimismo resalta que sector gubernamental llega a contratar el 2 % de personas con discapacidad solo para cumplir con la exigencia de la normativa, mas no por creer en la capacidad intelectual de este grupo poblacional. Además, Ripoll (2017), en su investigación, menciona que en el artículo 50 de la Carta Orgánica de la Provincia del Neuquén; la

normativa presentó fallas en su aplicación, siendo que gradualmente fue aplicando mecanismos de protección y garantías jurídicas para las adecuadas condiciones laborales de las personas con discapacidad para hacer de ellas una vida más inclusiva; sin embargo, el municipio cuenta con barreras arquitectónicas que imposibilitan el acceso adecuado a los centros del trabajo. Se concluye que la legislación argentina ha evolucionado favorablemente en la inclusión y mejor trato de las personas con discapacidad.

Otro de los resultados encontrados evidencia que existe relación directa y significativa entre el acceso al empleo de personas con discapacidad y la condición laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. Sobre al acceso al empleo, el reglamento contribuye a que se reafirme que la situación de discapacidad no está en la persona, sino que es producto de una situación social, y como tal es una condición natural dentro de la sociedad. Por ello, que la perspectiva de la discapacidad se orienta al desarrollo de acciones cuya finalidad es remover barreras de discriminación u otras. De similar manera, la ley exige a las instituciones públicas y privadas con más de 50 trabajadores, tener una cuota de 5 % y 3 % cubiertas con personas con discapacidad. Asimismo, según el art. 46.2, el Estado tiene la misión de incorporar a las personas con discapacidad dentro de los programas de actualización y formación laboral. Todos estos aspectos evidencian la relación entre la condición laboral y el acceso al empleo.

Respecto a la teoría, el acceso al empleo es la mejor manera de erradicar la pobreza y la exclusión social de las personas con discapacidad, pero los problemas de empleo en este sector se deben a que los ingresos de los hogares son diferentes a los de los hogares sin ningún miembro con discapacidad, mostrando así una discriminación salarial hacia los ciudadanos con discapacidad. (Rodríguez et al., 2009). Si bien los Gobiernos de todos los niveles han realizado grandes esfuerzos para mejorar las condiciones de vida de esta

población, poco se ha logrado. Ambos están probados en la realidad por empresas públicas y privadas. Esta situación se debe a la falta de un enfoque integral en la formulación de políticas públicas (Vidal & Cornejo, 2013). No obstante, algo que se critica a la ley, es la ventaja que pueden tener las personas con discapacidad en el proceso de selección dentro del concurso público, ya que, si existe un empate entre dos postulantes, y uno de ellos tiene alguna discapacidad, la contratación es prioritaria para las personas con discapacidad. De similar manera, las personas con discapacidad obtienen un 15 % de bono en su puntaje final dentro de un concurso público. Esta regulación está orientada a conciliar la cuota de empleo, fundamentada en el derecho de igualdad de acceso a cargos públicos. Sin embargo, la crítica viene al tratar a una persona con discapacidad de manera diferente, con un trato especial, en este caso, dándoles ventajas a las personas con discapacidad sobre una en distinta condición.

Por el lado de investigaciones previas, el resultado es similar a lo encontrado por Botero (2016), quien en su investigación evidenció que el acceso al empleo de parte de las personas con discapacidad en las 16 empresas privadas que analizó es limitada, pocas empresas están determinando acciones y sistemas de apoyo para el fortalecimiento del proceso de inclusión de las personas con discapacidad, buscando lograr un mayor impacto de la estructura; sin embargo, ninguna de las empresas implementó un modelo de integración, comunicación y participación, generando que el acceso de empleo a las personas con discapacidad sea limitada debido a las condiciones laborales que tiene. Otro de los resultados parecidos fue brindado por Rivera (2019), quien señaló que el acceso al empleo de personas con discapacidad suele ser más limitado, debido a que no todas las empresas presentan condiciones laborales favorables para las personas con discapacidad, quienes se ven vulnerados ya que no es bien aplicada la ley, siendo necesario que se aplique mejora la Ley 29973 en las empresas públicas como privadas.

La investigación demostró que el fomento de empleo de las personas con discapacidad se relaciona de manera directa y significativa con la condición laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. Este resultado fue corroborado por la investigación de Huamán (2016), quien realizó su estudio en Cajamarca, indicando que el fomento de empleo por parte de las empresas para las personas con discapacidad, tienden a estar relacionadas con la condición laboral que brinda, en este caso encontró que en una institución pública, no se fomentan los puestos laborales para los trabajadores con discapacidad, generando vulnerabilidad y abandono a este grupo, pese a existir la Ley General de Personas con Discapacidad. Asimismo, en la investigación de Cortez (2015), se analizaron las medidas que el estado toma frente a la Ley N.º 29973 y el derecho al trabajo, se evidenció que las personas con discapacidad reciben pocas promociones laborales; esto se debe a que no todas las empresas aplican la ley y, por ende, las condiciones laborales no son las adecuadas, siendo así que los ciudadanos con discapacidad presentan mayores dificultades para el acceso al trabajo en igualdad de condiciones. Por ello, el Estado ha de implementar medidas de acción sobre el régimen de empleos protegido, a fin de que los ciudadanos puedan ejercer sus derechos y exigir las adecuadas condiciones laborales.

Respecto a lo señalado por el fomento del empleo de las personas con discapacidad y su relación con la condición laboral, se encuentra que en el país, el Estado fomenta el empleo de las personas con discapacidad, esto mediante una serie de lineamientos tanto para empleadores públicos como privados, se promueve la adopción de buenas prácticas y gestión del empleo como política nacional que va dirigido a la promoción del empleo. Como estrategia de incentivos, los empleadores privados y públicos en la tercera categoría de rentas que contraten a personas con discapacidad pueden acceder a una disminución del impuesto a la renta fijado por el Ministerio de Economía y Finanzas (artículo 47, 2012). Con ello,

permite y motiva a las instituciones contar con las condiciones laborales adecuadas para las personas con discapacidad y su desarrollo dentro de la institución.

Por otro lado, los ajustes razonables de las personas con discapacidad y la condición laboral se relacionan de manera directa y significativa en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. Los ajustes razonables se refieren a los criterios para la determinación de ajustes razonables en el proceso judicial: preferencia, accesibilidad, disposición de los apoyos, seguridad, movilidad, comprensión, privacidad y comunicación. Por otro lado, de acuerdo con el art. 50, en el centro laboral en el cual las personas con discapacidad laboran, debe adaptarse para las condiciones de discapacidad de la persona; ya sea con herramientas de trabajo, entorno de trabajo, maquinarias y otros. Asimismo, conforme al art. 52.2, la persona que adquiere alguna discapacidad durante su relación laboral tiene el derecho de conservar su trabajo y la institución debe realizar los ajustes razonables necesarios para la comodidad de las personas con discapacidad. Estos artículos principalmente denotan que la condición laboral de las personas con discapacidad debe respetar los ajustes razonables por la condición de discapacidad de los trabajadores.

Sobre los ajustes razonables de las personas con discapacidad y sus condiciones laborales, estas tienden a relacionarse significativamente. Se conoce la cantidad de retos a los que las personas con discapacidad se enfrentan, siendo limitantes para garantizar de sus derechos, por ello tratar a estos ciudadanos de manera igualitaria desde el ámbito formal resulta siendo injusto. Ante ello, el ejercicio formal de los derechos no debe restringirse a una visión formal, sino que requiere de un trato diferenciado por razón de las mismas diferencias. Desde ese punto, se entiende que el trato diferenciado por la ley no supone una forma de discriminación, sino hacer posible el cumplimiento de los derechos de este grupo poblacional (Bregaglio et al., 2016). El ajuste razonable se encuentra establecida bajo el

razonamiento anterior, aquella viene a ser una medida para alcanzar las condiciones de equidad de este grupo poblacional (Bregaglio et al., 2016).

Asimismo, en la investigación de Escobar (2015) se obtuvieron resultados parecidos a la investigación, indicando que al hacer ajustes necesarios de las personas con discapacidad, estas se pueden hacer por la adecuada condición laboral que se halla, indicando que los derechos laborales de las personas con discapacidad fueron vulnerados ya que los contratos son realizados de forma verbal y no escrita, se evidenció la inexistencia de la normativa ideal que garantice la adecuada inserción al grupo este grupo poblacional. También, en la investigación de Ripoll (2017) se determinó que los mecanismos de ajustes y las condiciones laborales se relacionan significativa, pero estas no se realizan bien; por ende, no logran brindar calidad para las personas con discapacidad.

Finalmente, se determinó que el sistema de quejas diseñado para las personas con discapacidad es favorable en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021, porque cuenta con procedimientos eficaces para atender las quejas, con diversos canales de atención, y con una base legal amplia. Esto está respaldado por las bases teóricas de Rodríguez et al. (2009), puesto que los autores resaltan que una forma de garantizar que las personas con discapacidad combatan la pobreza y la exclusión social es garantizándoles acceso a un trabajo justo en el que se sientan satisfechos y en el que no se presenten conflictos con otras personas. De igual manera, Moreno et al. (2016) destacaban que el desempeño laboral de las personas con discapacidad física no solo depende del espacio de trabajo, sino también de factores sociales como el compañerismo que existe en las oficinas, el ambiente laboral, y los conflictos entre todos los miembros de la entidad u organización.

CONCLUSIONES

El trabajo concluye señalando que existe una relación directa y significativa entre los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973 a través de su implementación y la condición laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. En cuanto a la Ley N.º 29973, específicamente sobre materia laboral, facilita y regula el acceso al empleo de personas con discapacidad, al indicar que las empresas con más de 50 trabajadores deben de cumplir con una cuota laboral entre del 3 % y 5 % cubierta por personas con discapacidad. Ello se refleja en la Municipalidad Provincial de Huancayo, ya que al ser una institución pública debe respetar los alcances de la Ley y respetar la condición laboral de sus trabajadores con discapacidad. Asimismo, la municipalidad fomenta el empleo de las personas con discapacidad y está en la obligación de realizar los ajustes razonables que faciliten el área de trabajo y otras condiciones que requiera el trabajador con discapacidad.

1. Se determinó que existe relación directa y significativa entre el acceso al empleo de personas con discapacidad y la condición laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. El resultado indica que, en la municipalidad, los trabajadores con discapacidad gozan de todos sus derechos y los que son especiales por su condición de discapacidad, haciendo que su condición laboral sea adecuada.
2. Se encontró que el fomento de empleo de las personas con discapacidad se relaciona de manera directa y significativa con la condición laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. Este resultado muestra que en la municipalidad cumple con la cuota de empleo y contratación, que es del 5 % en

instituciones públicas y que esto lo conoce claramente el área de recursos humanos.

3. Se determinó que los ajustes razonables de las personas con discapacidad y la condición laboral se relacionan de manera directa y significativa en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. Este resultado evidencia que la municipalidad cumple en establecer un contrato laboral donde se estipulen las necesidades de los trabajadores con discapacidad a fin de garantizar las condiciones laborales óptimas.
4. Se identificó que el sistema de quejas diseñado para las personas con discapacidad es favorable en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021, puesto que busca mejorar la atención a las quejas y reclamos del personal con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Huancayo a través de procedimientos eficaces para atender las quejas, diversos canales de atención, y a través del cumplimiento de normas vigentes como la Constitución Política, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad, y la Ley General de la Persona con Discapacidad

RECOMENDACIONES

1. A la Municipalidad Provincial de Huancayo se le recomienda que instruya y capacite a sus trabajadores sobre los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad. Asimismo, que fomente a la población, instituciones privadas y públicas, sobre la Ley N.º 29973.
2. A la Sunafil, se sugiere realizar controles del cumplimiento del acceso al empleo de las personas con discapacidad, en todas las instituciones públicas y privadas, así como en la propia municipalidad.
3. A las instituciones públicas como privadas se les recomienda emplear redes sociales y demás métodos de *marketing* para que se logre promover los puestos laborales para las personas con discapacidad. Asimismo, se recomienda contar con las condiciones laborales adecuadas para su debido desarrollo.
4. Se pide que las instituciones privadas y públicas apliquen una serie de ajustes dentro de la institución, con el objetivo de que el desarrollo de las personas con discapacidad dentro de la institución pueda ser eficiente y con un mínimo de límites, mejorando así la condición laboral y promoviendo un ambiente de igualdad.
5. Se exhorta a la Municipalidad Provincial de Huancayo implementar el diseño propuesto para disminuir las quejas de los usuarios y su insatisfacción laboral, de modo que se cumpla con garantizarles todos sus derechos y se mejore su desenvolvimiento profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan, M., Contreras, J., & Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Abreu, M., & Renault, L. (2012). La calidad de vida laboral de las personas con discapacidad; Un estudio de caso en una gran empresa del sector metalúrgico. *Revista Electrónica de Gestión Organizacional*, 1(1), 84 -104. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5709/570962992004/html/>
- Alcover, C., Rodríguez, F., Pastor, Y., Fernández, J., & Chambel, M. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, XXXIII(2), 148- 155 . doi:<https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.001>
- APRODEH. (2017). *Guia para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Lima: Asociación Pro Derechos Humanos. Recuperado el 26 de noviembre de 2021 , de http://www.aprodeh.org.pe/documentos/publicaciones/discapacidad/Guia_para_la_Inclusion_Laboral_de_Personas_con_discapacidad_intelectual_psicosocial_y_autismo.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Universidad La Sabana.
- Botero, M. (2016). *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá*. Tesis para obtener el grado de Licenciada en Psicología. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/344>
- Bregaglio, R., Constantino, R., & Lengua, A. (2016). Querer no (siempre) es poder: Algunos problemas laborales de las personas con discapacidad en el ordenamiento peruano. *Derecho & Sociedad*, 1(46), 199- 213. Recuperado el 25 de noviembre de 2021, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18883>
- Carbajal, P. (2019). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad*, 1(53), 39-49. Recuperado el 25 de noviembre de 2021, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788>
- Carvalho, M., Marques, L., & Almeida, L. (2016). Personas con deficiencia: Compromiso organizacional, condiciones de Trabajo y calidad de vida en el trabajo. *GERAIS*, II(2), 92 - 105. Recuperado el 30 de noviembre de 2021 , de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v2n2/v2n2a05.pdf>

- Casación laboral N° 3592. (Agosto de 10 de 2015). *Reconocimiento de vínculo laboral y otros*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de <https://img.legis.pe/wp-content/uploads/2016/10/Contrato-para-servicio-espec%3%ADfico-se-desnaturaliza-cuando-no-se-consigna-expresamente-objeto-y-duraci%C3%B3n-Casaci%C3%B3n-3592-2015-Callao.pdf>
- Casación Laboral N° 8193. (9 de Julio de 2015). *Desnaturalización de contratos y otros*. Recuperado el 26 de noviembre de 2021, de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-8193-2015-Lima-condiciones-de-trabajo-LP.pdf>
- Castellano, M., Bittar, O., Castellano, N., & Silva, H. (2020). *Incurсионando en el mundo de la investigación*. Santa Marta: Editorial Unimagdalena. Recuperado el 28 de octubre de 2021
- CDPCD. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. New York: Organización de las Naciones Unidas. Recuperado el 25 de noviembre de 2021, de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: Mc Graw Hill. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/RIocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CONADIS. (2018). *Plan Nacional de Accesibilidad*. Lima: Grupo de trabajo multisectorial. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de <https://www.conadisperu.gob.pe/wp-content/uploads/2018/01/Plan-Nacional-de-Accesibilidad.pdf>
- Cortez, J. (2012). *Seguridad e higiene del trabajo, técnicas de prevención de riesgos laborales* (décima ed.). México: Tebar Flores, S.L. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de <https://s4991ff22c06ab43d.jimcontent.com/download/version/1584023319/module/8104539763/name/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20%28JM%20Corte-10ed%29-comprimido.pdf>
- Cortez, J. (2015). *Análisis de las principales medidas implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. Tesis para obtener el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Universidad Pontificia Católica del Perú. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6903>
- Cruz, K. (2018). *Experiencia de las mujeres con discapacidad física y visual en el ámbito laboral, del sector gubernamental del distrito de Panamá*. Tesis para obtener el título de Maestría en Género y Desarrollo. Panamá: Universidad de Panamá. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de <http://up-rid.up.ac.pa/1470/1/katherine%20cruz.pdf>

- D. S . N° 001- 97-TR. (21 de Agosto de 2005). *TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio*. Recuperado el 26 de noviembre de 2021, de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_001_1997_TR.pdf
- D. S N° 012-92-TR. (7 de Noviembre de 1991). *Descansos remunerados de los tabajadores*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_012_1992_TR.pdf
- D.S N° 007-2002-TR. (Julio de 4 de 2002). *Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf
- Decreto Supremo N° 002-2014. (12 de Mayo de 2014). *Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad*. Recuperado el 28 de noviembre de 2021, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1611276/DS%20002-2014-MIMP.pdf>
- Escobar, S. (2015). *Obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato*. Tesis para obtener el Título Profesional de Abogada. Ambato – Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 22 de octubre de 2021, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9918/1/FJCS-DE-795.pdf>
- Essalud. (2014). *Ruidos en el lugar de trabajo*. Lima: CEPRIT. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR02_2014.pdf
- Galindo, G. (1997). Rehabilitación profesional y oportunidad laboral para el discapacitado en Costa Rica. *Medicina Legal de Costa Rica*, 13(2), 1- 10. Recuperado el 25 de noviembre de 2021, de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200005
- Guzmán, O. (2013). Certificación de discapacidad como herramienta para la accesibilidad a derechos e inclusión social. *Revista de Salud Pública*, 15(1), 1-5. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642013000100014
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, p. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: MC Graw Hill. Recuperado el 17 de noviembre de 2021
- Huamán, M. (2016). *Evaluación de la eficacia de la ley general de personas con discapacidad en el ámbito laboral*. Tesis para optar el Título Profesional de

- Abogado. Cajamarca: Universidad de Cajamarca. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/252/tesis%20final%20mu%C3%B1oz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, A., & Huete, y. A. (2017). La discriminación por motivos de discapacidad. *CERMI*, 1(1), 1- 42. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de <https://sid.usal.es/docs/F8/FDO6677/discriminacion.pdf>
- Ley N° 29973. (24 de Diciembre de 2012). *Ley General de Personas con Discapacidad*. Recuperado el 25 de noviembre de 2021, de <https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2017/08/04212240/ley-29973-discapacidad-peru.pdf>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada, Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Ciencia Americana*, 3(1), 47-50. Recuperado el 17 de noviembre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2017). *Condiciones de trabajo y salud*. Recuperado el 26 de noviembre de 2021 , de <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Moreno, R., Diaz, M., & Sanchez, M. (2016). *Discapacidad vs Empleo: aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*. Madrid, España: DYKINSON.S.L. Recuperado el 26 de noviembre de 2021 , de https://www.researchgate.net/publication/318710807_Discapacidad_vs_Empleo_aspectos_a_considerar_para_la_inclusion_en_el_empleo_ordinario
- MTPE. (2019). *Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado el 29 de noviembre de 2021 , de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/375786/MTPE-Reporte-setiembre-2019-descarga__1_.pdf
- Navarro, R., & Carmona, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, 1(26), 112-132. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/433/43315587006.pdf>
- Nicolaci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo. *Hologramática* , II, 3- 48. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf
- Núñez, Á. (2014). *Dogmática Jurídica* . Chile : Universidad Austral de Chile, Valdivia.
- Observatorio Nacional de la Discapacidad. (7 de setiembre de 2021). *Boletín del Observatorio de la Discapacidad N° 07-2021*. Recuperado el 29 de noviembre de

2021 , de <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/gestion/boletin-del-observatorio-de-la-discapacidad-n-07-2021/>

- OIT. (2011). *Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 26 de noviembre de 2021 , de https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n3_sp.pdf
- OIT. (2014). *Condiciones de trabajo*. Buenos aires: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 29 de noviembre de 2021 , de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>
- OIT. (21 de agosto de 2021). *Discapacidad y trabajo*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021 , de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm
- ONU . (2006). *Convención sobre los Derechos*. New York: Organización de las Naciones Unidas (ONU). Recuperado el 24 de noviembre de 2021, de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Ortega, J., Rodríguez, J., & Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho, XIV* (8), 55-176. Recuperado el 29 de noviembre de 2021 , de [file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaSeguridadDeLosTrabajadoresEnElCumpl-6713605%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaSeguridadDeLosTrabajadoresEnElCumpl-6713605%20(5).pdf)
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, España: Grupo editorial CINCA. Recuperado el 26 de noviembre de 2021, de <http://hdl.handle.net/11181/3624>
- Paz, E., & Silvia, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade, XXIX* (4), 1-13. doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Pérez, L. (2010). *Discapacidad, derecho y políticas de inclusión*. Madrid: Cinca. Recuperado el 26 de noviembre de 2021, de <http://hdl.handle.net/11181/3911>
- Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado, 15*(70), 455-459. Recuperado el 28 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455

- Quintero, S., Quintero, M., & González, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, *I*(44), 59-84. Recuperado el 23 de noviembre de 2021 , de <https://www.redalyc.org/pdf/851/85144617004.pdf>
- Quiroz, L., Cordero, J., & Giraldo, E. (2017). Inclusión social y laboral de las personas con discapacidad desde la articulación socio-sanitaria en el Perú. *CASUS. Revista De Investigación Y Casos En Salud*, *2*(3), 179-184. doi:<https://doi.org/10.35626/casus.3.2017.44>
- R.L. N° 29127. (Octubre de 31 de 2007). *Resolución Legislativa que aprueba la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo*. Recuperado el 24 de Noviembre de 2021, de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29127.pdf>
- RAE. (2021). *Trabajo*. España: Real Acedemia Española. Recuperado el 29 de noviembre de 2021
- Ripoll, P. (2017). *Análisis del marco normativo laboral en el empleo público de la Provincia del Neuquén*. Tesis para obtener el Título Profesional de Abogada. Argentina: Universidad Siglo 21. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/14854/RIPOLL%20PAULA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, S. (2019). *Nivel de inaplicación de ley 29973 vulnera derecho del trabajo en personas con discapacidad en el distrito de huacho 2016*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Derecho Constitucional. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2988>
- Rodríguez, G., García, C., & Toharia, L. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con*. Madrid, España: Cinca. Recuperado el 26 de noviembre de 2021 , de <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Evaluaciondelaspoliticasd ef.pdf>
- Rospigliosi, E., & Torres, M. (2019). El nuevo tratamiento del régimen de la capacidad en el código civil peruano. *Acta Bioethica*, *25*(2), 199-213. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2019000200199>
- Ruffinelli, R. (2017). Accesibilidad y su alcance para las personas con discapacidad en el Paraguay. *Instituto de Trabajo Social*, *6*(1), 30-40. doi:<https://doi.org/10.26885/rcei.6.1.30>
- Ruiz, J. (2017). La diversidad funcional en Colombia: protección de las personas con discapacidad en el sistema de seguridad social colombiano. *Revista Internacional de*

- la Protección Social*, 2(2), 69- 91. Recuperado el 24 de noviembre de 2021, de <https://hdl.handle.net/11441/76344>
- Ruiz, L. (2018). *Alcances de la ley general de personas con discapacidad n° 29973 en relación a su inclusión laboral*. Tesis para optar el Título Profesional de Abogado. Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6086>
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Perú Med Exp Salud Pública*, 37(1), 32-41. doi:<http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Solano, J., García, D., & Uzcátegui, C. (2017). Empleabilidad. *Universidad y Sociedad*, 9(3), 90-96. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus12417.pdf>
- Stang, M. (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico al desigualdad real*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado el 25 de noviembre de 2021, de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7135/S1100074_es.pdf
- Tantaleán, R. (1 de abril de 2019). La discapacidad Anotaciones al Decreto Legislativo 1384*. *Derecho y Cambio Social*, 1(56), 99- 229. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6967934.pdf>
- Treviño, N., & Abreu, J. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia. *International Journal of Good Conscience*, XIII(3), 405-422. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
- UFNPA. (2020). *Guía 5, Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo*. Lima: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Recuperado el 28 de noviembre de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760018.pdf
- Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista empresa&Humanismo*, 15(1), 115- 136. Recuperado el 26 de noviembre de 2021, de <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>
- Vidal, R., & Cornejo, C. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa*, 2(1), 93-101. Recuperado el 26 de noviembre de 2021, de <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=4067>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

Título: “Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973 y condición laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021”.

Autora: Torrealva Vilcahuamán, Ingrid Mónica

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la implementación de los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad y el respeto de la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relaciona el acceso al empleo de personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021? ¿Qué relación existe entre el fomento de empleo de las personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la implementación de los ajustes razonables de las personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021? ¿De qué manera es posible atender las quejas de las personas con discapacidad en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021? 	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la implementación de los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad y el respeto de la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación entre el acceso al empleo de personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. Identificar la relación entre el fomento de empleo de las personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. Analizar la relación entre los ajustes razonables de las personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. Diseñar un sistema de quejas para las personas con discapacidad en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. 	<p>Hipótesis General: La relación entre la implementación de los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad y el respeto de la condición laboral es directa y significativa en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación directa y significativa entre el acceso al empleo de personas con discapacidad y la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. El fomento de empleo de las personas con discapacidad se relaciona de manera directa y significativa con la condición laboral en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. Los ajustes razonables de las personas con discapacidad y la condición laboral se relacionan de manera directa y significativa en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. El sistema de quejas diseñado para las personas con discapacidad es favorable en la entidad pública de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021. 	<p>Variable I:</p> <p>Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973</p> <ul style="list-style-type: none"> Acceso al empleo Fomento de empleo Ajustes razonables <p>Variable II</p> <p>Condición laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> Condiciones laborales Condiciones ambientales Condiciones sociales 	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Método General: Científico</p> <p>Diseño: No experimental-transversal</p>	<p>Población: Trabajadores de la municipalidad provincial del Huancayo.</p> <p>Muestra: 242 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo.</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p>	<p>Técnicas: Encuesta Entrevista</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Guía de entrevista</p>

Anexo 2
Instrumento de investigación
Cuestionarios

UNIVERSIDAD CONTINENTAL					
FACULTAD DE DERECHO					
CUESTIONARIO: "ALCANCES DE LA LEY GENERAL DE personas con discapacidad"					
					Código:
<p>Estimado trabajador; el presente cuestionario pretende recopilar información sobre su percepción respecto a los alcances de la Ley General del personas con discapacidad, para lo cual apelo a su alta comprensión, y me permita contribuir con el presente trabajo de investigación, solicitándole ser sincero al responder los criterios e interrogantes formulados.</p>					
<p>I. Nombres y apellidos : _____</p> <p>Cargo : _____ ¿presenta discapacidad?: _____</p>					
<p>II</p>					
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Inseguro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
ÍTEMES					
					1 2 3 4 5
N.º	DIMENSIÓN: ACCESO AL EMPLEO				
1	Considera que la certificación de discapacidad es importante para el acceso al empleo de las personas con discapacidad				

2	Considera que la certificación de discapacidad es importante para poder acceder a los beneficios sociales que ofrece la ley				
3	Considera que la certificación de discapacidad es importante para poder acceder a la cuota de empleo para personas con discapacidad				
4	Las personas con discapacidad que laboran en la municipalidad son muy productivas				
5	Tramitar un certificado de discapacidad es muy sencillo				
6	El certificado de discapacidad solo es un requisito más para acceder a un empleo, ya que existen otros que determinen la capacidad profesional de un personas con discapacidad				
7	La Municipalidad Provincial de Huancayo cumple con todos los alcances que otorga la ley en materia de derecho laboral para las personas con discapacidad.				
8	Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo gozan de todos los derechos laborales				
9	Los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Huancayo gozan de todos los derechos laborales especiales				
N.º	DIMENSIÓN: FOMENTO DE EMPLEO				
10	La Municipalidad Provincial de Huancayo cumple con la cuota de empleo del 5 % de contratación para personas con discapacidad.				
11	Los funcionarios públicos conocen el sistema de cuota laboral para personas con discapacidad				
12	Los funcionarios públicos respetan el sistema de cuota laboral para personas con discapacidad				
13	La comisión encargada de la contratación cumple en contratar el 5 % de trabajadores con discapacidad.				
14	Durante todo el proceso de contratación, la entidad cumple con informar sobre el sistema de cuotas				
15	La entidad cumple con la fiscalización de la aplicación del sistema de cuotas				
16	La integración de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo está conforme a sus aspiraciones, capacidades y habilidades.				
17	La municipalidad cumple con capacitar a las personas con discapacidad para hacer uso eficiente de las capacidades en el trabajo.				
18	La municipalidad cumple con reorganizar y rediseñar el trabajo con la finalidad de reducir la discapacidad y brindar mejores condiciones de trabajo.				
19	La municipalidad previene la discriminación frente a la discapacidad				

20	Durante el proceso de contratación la entidad cumple con adicionar el 15 % de puntaje a las personas con discapacidad				
21	La bonificación del puntaje adicional pone en desventaja al resto de los competidores				
22	La bonificación del puntaje adicional permite el acceso al derecho del trabajo de las personas con discapacidad.				
23	Sin la bonificación las personas con discapacidad se enfrentan a una barrera mucho más grande para el acceso al empleo				
N.º DIMENSIÓN: AJUSTES RAZONALES					
24	Tratar a los ciudadanos de manera igualitaria desde el ámbito laboral formal resulta injusto, requiere de un trato diferenciado por razón de las mismas diferencias.				
25	La Municipalidad Provincial de Huancayo cumple con adaptar el ambiente de trabajo para las personas con discapacidad				
26	La Municipalidad Provincial de Huancayo cumple en establecer un contrato laboral donde se estipulen las necesidades de los trabajadores con discapacidad a fin de garantizar las condiciones laborales óptimas.				
27	El ambiente de trabajo de los trabajadores con discapacidad se encuentra totalmente adecuadas para el desarrollo de sus funciones				
28	Sin los ajustes razonables, los trabajadores con discapacidad no pueden realizar sus funciones eficientemente.				
29	Los trabadores con discapacidad gozan de una buena accesibilidad a su entorno laboral				
30	Los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo acceden en igualdad de condiciones a los diferentes medios de información				
31	Los funcionarios supervisan la implementación de los ajustes razonables				
32	El incumpliendo de los ajustes razonables impide el gozo de las buenas condiciones laborales de las personas con discapacidad.				

UNIVERSIDAD CONTINENTAL						
FACULTAD DE DERECHO						
CUESTIONARIO: "CONDICIÓN LABORAL"						
					Código: <input type="text"/>	
Estimado trabajador; el presente cuestionario pretende recopilar información sobre su percepción respecto a las condiciones laborales en las que trabajan las personas con discapacidad, para lo cual apelo a su alta comprensión, y me permita contribuir con el presente trabajo de investigación, solicitándole ser sincero al responder los criterios e interrogantes formulados.						
I. Nombres y apellidos : _____						
Cargo : _____ ¿presenta discapacidad?: _____						
II						
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Inseguro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
	1	2	3	4	5	
ÍTEMS						1 2 3 4 5
N.º	DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES					
1	El tipo de contrato de las personas con discapacidad es de carácter formal					
2	La Municipalidad Provincial de Huancayo respeta los acuerdos contraídos por el contrato laboral					
3	El contrato establece los horarios de trabajo para las personas con discapacidad					
4	El contrato reconoce todos los beneficios que otorga la ley a las personas con discapacidad					
5	El contrato permite que el trabajador con discapacidad goce de estabilidad laboral					
N.º	DIMENSIÓN: CONDICIONES AMBIENTALES					
6	La oficina donde labora el trabajador con discapacidad presenta una buena iluminación					
7	La luz que llega a la oficina donde labora el trabajador con discapacidad afecta su salud					

8	Existe poca ventilación en las oficinas de los trabajadores con discapacidad						
9	La temperatura de los ambientes laborales es la adecuada para proteger la salud de los trabajadores con discapacidad						
10	Los ruidos fuertes ocasionados en la Municipalidad Provincial de Huancayo afectan a algunos de los trabajadores con discapacidad						
11	La Municipalidad Provincial de Huancayo cuenta con rampas adecuadas para el acceso de personas con discapacidad						
12	La Municipalidad Provincial de Huancayo cuenta con un elevador en buenas condiciones para la accesibilidad de los trabajadores con discapacidad						
13	Los baños de la Municipalidad Provincial de Huancayo son accesibles a las personas con discapacidad						
14	El horario establecido por la municipalidad para las personas con discapacidad son las más idóneas						
15	Los trabajadores con discapacidad deben de gozar de un descanso más prolongado, dependiendo de su discapacidad						
16	Las personas con discapacidad deben realizar horas extras en el trabajo, siempre y cuando la situación lo amerita						
17	El tiempo de descanso es el suficiente para compartir tiempo con la familia						
N.º	DIMENSIÓN: CONDICIONES SOCIALES						
18	Los trabajadores con discapacidad reciben constantemente retroalimentación de sus jefes en cuanto a su desempeño						
19	Las opiniones de trabajadores con discapacidad se toman en cuenta al igual que el resto de los trabajadores						
20	La comunicación entre el trabajador con discapacidad y el jefe es de cordialidad y respeto						
21	La comunicación entre el trabajador con discapacidad y sus compañeros es de cordialidad y respeto						
22	El trabajo en equipo con los trabajadores con discapacidad permite realizar mejor las actividades encomendadas						

Guía de entrevista

Objetivo: Esta entrevista pretende recopilar información sobre su opinión respecto a los alcances de la Ley General de las personas con discapacidad y la condiciones laborales en MPH, para lo cual apelo a su alta comprensión, solicitándole ser sincero(a) al responder las interrogantes formuladas.

Nombres y apellidos : _____

Cargo : _____

Área de trabajo : _____

A. alcances de la Ley N.º 29973

1. ¿Conoce la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad, y sus alcances? En caso de que la respuesta sea NO ¿Cuáles son sus derechos como persona con discapacidad?
2. ¿Ha tenido limitantes, por su condición, a acceder a su cargo actual dentro de la municipalidad? ¿Recomienda que las personas con discapacidad accedan a obtener la certificación ambiental para alcanzar un puesto laboral?
3. ¿La municipalidad cumple con fomentar el empleo de personas con discapacidad estableciendo: a) sistema de cuota laboral para personas con discapacidad, b) bonificación de puntaje adicional, c) reducción de la discriminación? Detalle por cada literal.
4. ¿La municipalidad cumple con realizar ajustes para garantizar la empleabilidad con las personas con discapacidad considerando: a) un contrato laboral que establezca las condiciones laborales óptimas, b) accesibilidad al entorno laboral y c) trato diferenciado?

B. Condiciones laborales en el trabajo

1. ¿Cuenta con un contrato de vínculo laboral con la municipalidad? En caso la respuesta es SI, ¿puede explicar y detallar si su contrato es formal, considera los horarios de trabajo, establece los beneficios y permite garantizar estabilidad laboral?
2. ¿Cuáles son las condiciones ambientales que la municipalidad ofrece para las personas con discapacidad en el trabajo? Nota. Se puede dar pautas al entrevistado(a) respecto a la iluminación, la temperatura, la ventilación, el ruido, las rampas de acceso, la accesibilidad a los servicios higiénicos y ambientes, y el descanso.
3. ¿Como persona con discapacidad, ha tenido inconvenientes con las condiciones sociales con sus compañeros de trabajo y sus superiores? Nota. Se puede dar especificaciones al entrevistado(a) considerando la comunicación, capacidad de intervención, respeto, retroalimentación en el trabajo y trabajo en equipo.
4. ¿Qué aspectos debería mejorar la municipalidad para ofrecer mejores condiciones laborales a las personas con discapacidad en pro del cumplimiento de los alcances de la Ley N.º 29973?

Muchas gracias.

Anexo 3

Propuesta del sistema de quejas para las personas con discapacidad dentro de la Municipalidad Provincial de Huancayo

A. Objetivo

El Sistema de quejas que se propone busca optimizar la atención a las quejas y reclamos del personal de la Municipalidad Provincial de Huancayo, a través de procedimientos eficaces, que puedan medirse y que garanticen la satisfacción de los usuarios y el cumplimiento de las normas vigentes en relación de la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

B. Normas de respaldo

- La Constitución Política del Perú, en su artículo 2, destaca que todas las personas son iguales ante la ley, que no se debe ejercer persecución por diferencia de ideas o de creencias,
- La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, en su artículo 9, 12 y 13, indica que es labor del Estado dictar medidas para que las personas con discapacidad puedan acceder al entorno físico, al transporte, y a los espacios públicos; además de ello, se les debe considerar como personas que tienen la capacidad jurídica suficiente para acceder a la igualdad de condiciones frente a cualquier otra persona.
- La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad, que busca prevenir y suprimir todo tipo de discriminación contra las personas con discapacidad, y promover su integración en todo aspecto social.
- La Ley N.º29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece los derechos con los que deben contar las personas con discapacidad para tener las mismas condiciones que las demás personas.
- El Decreto Supremo N.º002-2014-MIMP, que establece el Reglamento de la Ley N.º29973.

C. Procedimiento de atención a las quejas de los usuarios

- i. Cuando llegue algún usuario con discapacidad visual, en alguna de sus extremidades, o con alguna otra discapacidad que es evidente, debe brindarse una atención inmediata sin que se solicite la acreditación de su discapacidad.
- ii. Antes de empezar cualquier diálogo con el usuario, se le debe informar sobre los derechos que le asisten, y las acciones que podrían realizar por sí solas.
- iii. Entablar un lenguaje claro para lograr una comunicación adecuada; si es necesario, se debe entablar comunicación con la persona de apoyo.
- iv. Cuando se haya identificado la necesidad de ayuda que requiere el usuario, se le debe orientar y explicar sobre los procesos a seguir
- v. En caso el usuario tenga desconfianza o se exprese con ira, el personal debe mantenerse sereno y controlar sus emociones para evitar cuestionamientos y críticas a la persona de apoyo.
- vi. En caso se requiera, se tendrán que emplear formas de comunicación adicionales como imágenes, símbolos, lenguaje de señas, multimedia, entre otros.
- vii. Se tendrán que registrar las quejas facilitándole al usuario el formato de queja para que se registre la incomodidad que causó la visita del usuario.
- viii. Se debe controlar los plazos de presentación de los informes para dar una respuesta a la queja del usuario.

D. Canales de atención

c. Atención virtual inclusiva

Este tipo de atención consiste en atender, a través de un mostrador, al usuario que desea presentar alguna queja o reclamo. Al igual que en otros espacios o entidades, al llegar el usuario tendrá que extraer un número para ser atendido o tendrá que seguir la fila de atención. Los requisitos para lograr este tipo de atención son los siguientes:

- Ante la atención a los usuarios se debe emplear el término “persona en situación de discapacidad” o “persona con discapacidad”.
- Antes de iniciar cualquier conversación, el personal de atención debe identificarse y presentarse.

- Debe brindarse una atención personalizada a los usuarios, utilizándose los recursos que sean necesarios para que la atención sea al adecuado.
- En caso el usuario haga uso de elementos de apoyo para comunicarse, se debe garantizar que cuente con este, así como el tiempo necesario para que pueda lograrse una óptima conversación.
- En caso el usuario ingrese con un perro guía no se le debe prohibir la entrada o intentar separar al perro del usuario.
- Se debe contar con los formatos impresos o cualquier otro que pueda ser utilizado por el usuario según su discapacidad.

d. Atención virtual inclusiva

Es aquella atención en la que se hace uso de la web para brindar el acceso necesario a las personas con discapacidad. Los requisitos para lograr este tipo de atención son los siguientes:

- Sitio web accesible
Debe tomarse en cuenta las normas de accesibilidad tecnológica que haga sencillo el acceso a los contenidos de la página a todas las personas sin importar la discapacidad con la que cuentan; de modo que se garantice a los usuarios la percepción, el entendimiento, la navegación y la interacción con la web.
- Formatos digitales accesibles
 - Debe emplearse archivos en formato WORD o PDF para el envío de documentos que se suban a la Web.
 - Debe informarse al usuario sobre los formatos válidos para subir el reclamo a la web.
 - Para las personas que tienen alguna discapacidad visual, se le facilitará el acceso al contenido de la presentación en su equipo a través de un lector de pantalla; de este modo podrá escuchar el texto, las formas y el contenido que se leyó. Por lo tanto, debe evitarse sobrecargar la página o mantener información que podría mostrarse en una ventana o página distinta.
 - En los contenidos de la web debe evitarse el color rojo, anaranjado, y verde; también debe emplearse texturas en gráficos en vez de colores si es que se

desea resaltar algunos puntos; además de ello debe utilizarse un contraste general alto, ya sea para los textos y el fondo.

E. Proceso de atención a respuestas

c. Para reclamos in situ

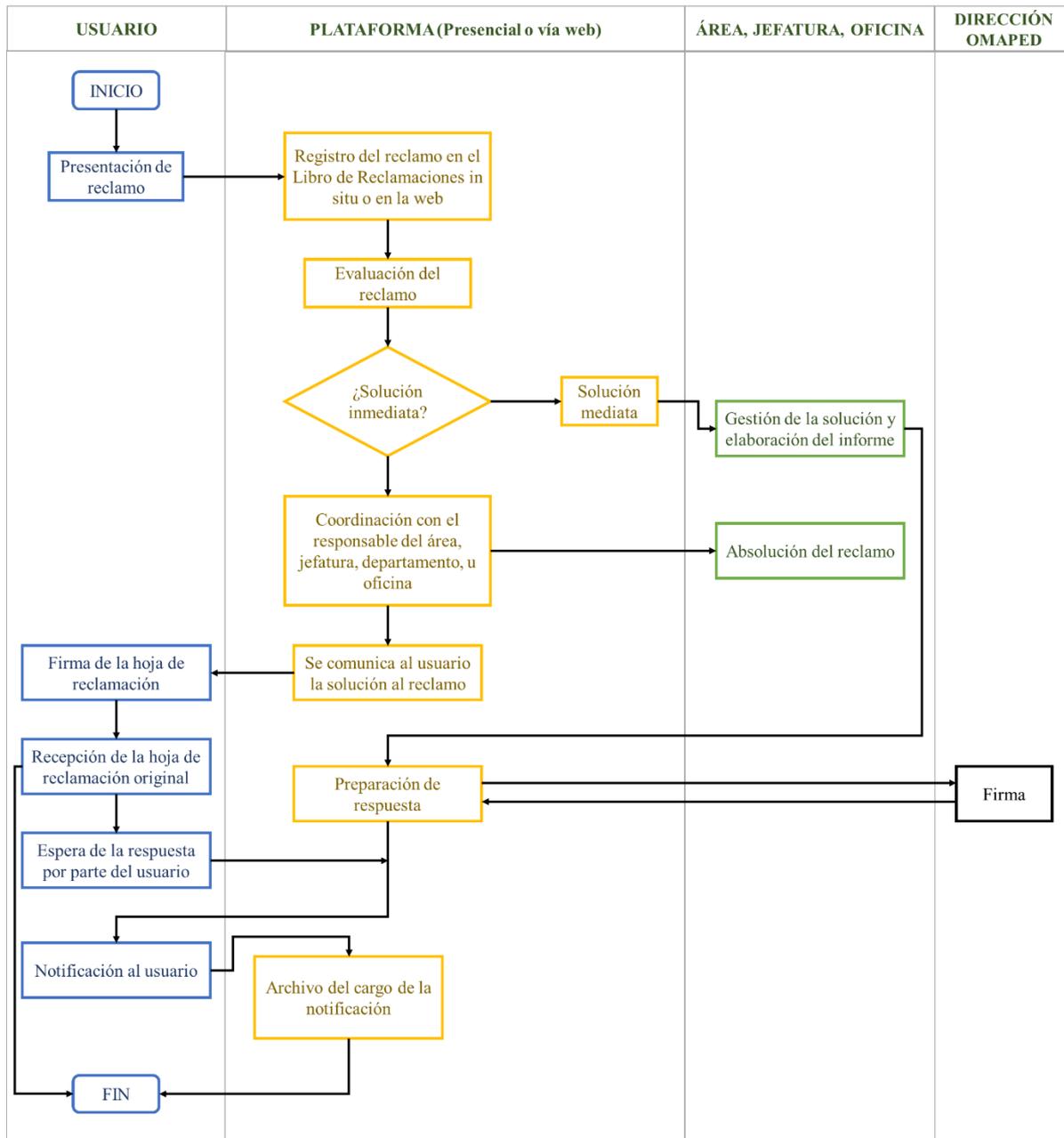
- viii. Se atiende al usuario de manera personal y se hace la evaluación del reclamo, así como una posible solución inmediata.
- ix. En caso el reclamo pueda solucionarse de manera inmediata se hace las coordinaciones con el responsable del área, jefatura, departamento, u oficina para que el reclamo sea absuelto.
- x. Una vez el reclamo haya sido absuelto, se comunica al usuario sobre el mismo; a continuación, debe firmarse la hoja de reclamación autocopiativo que demuestre la conformidad.
- xi. En caso el reclamo tenga que solucionarse de manera mediata, se tendrá que hacer las coordinaciones con el responsable del área, jefatura, departamento, u oficina para empezarse a gestionar la solución a la queja o reclamo, elaborando a la par el informe respectivo.
- xii. Cuando se haya determinado que la queja o reclamo o es mediato, el usuario tendrá que firmar la hoja de reclamación.
- xiii. Una vez el responsable del área, jefatura, departamento, u oficina haya emitido el informe, el OMAPED debe preparar el proyecto de respuesta, que debe estar firmado por el director de la Oficina, para emitirlo y notificarle al usuario.
- xiv. El cargo de la notificación debe ser archivado por el OMAPED para dar por finalizado el proceso de atención al reclamo del usuario.

d. Para reclamos vía web

- iii. El usuario manifiesta su reclamo en la Hoja de Reclamación virtual que se encuentra en la web de la Municipalidad.
- iv. El responsable de la Plataforma de Atención al Usuario debe revisar la hoja de reclamación y ejecuta las acciones que se describieron en el punto anterior.

F. Flujoograma del sistema de gestión quejas

La siguiente figura muestra el flujoograma del sistema propuesto:



G. Formato de presentación de quejas

HOJA DE RECLAMACIÓN

N.º _____ Fecha: _____

1. IDENTIFICACIÓN DEL USUARIO

Nombre: _____ E-mail: _____

Domicilio: _____ Teléfono: _____

Tipo de documento: _____ N.º documento: _____

2. DETALLE DEL RECLAMO**3. AUTORIZACIÓN DE NOTIFICACIÓN DEL RESULTADO Sí () No ()****4. FIRMA DEL RECLAMANTE**

FIRMAHUELLA

5. SOLUCIÓN AL RECLAMO

DETALLE DE LA SOLUCIÓN	RECLAMANTE	RESPONSABLE

Anexo 4

Consentimiento Informado

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio científico con fines de realizar la cual será para obtener el título profesional de Abogada. La investigación busca determinar la relación entre los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973 y la condición laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo. Para ello se encuestará al personal con y sin discapacidad de la Municipalidad Provincial de Huancayo, y así poder analizar las causas del problema. Este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Derecho de la Universidad Continental.

El análisis de los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N.º 29973 y la condición laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo se realizará a través de preguntas que usted responderá con la mayor honestidad, usted podrá tomar el tiempo que sea necesario se calcula un tiempo máximo de 30 min para responder, también puede parar con los cuestionarios en el momento que lo necesite.

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará dos cuestionarios estructurada para determinar cada variable de estudio
2. La encuesta se realizará por medio presencial en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Riesgos:

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud o su trabajo, toda vez que se cumplirá con el protocolo de bioseguridad y la información solo será con fines de la investigación.

Beneficios:

Con el presente trabajo, no habrá beneficios económicos u otro semejante, ya que este trabajo es de índole informativa, por lo que se brindará información relevante sobre el tema.

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasione ningún perjuicio para usted.

Para cualquier duda puede comunicarse con la investigadora Ingrid Mónica Torrealva Vilcahuamán.

Contacto del investigador:

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:

Bach. Ingrid Mónica Torrealva Vilcahuamán

Cel: 965 651 913

Email: 45317090@continental.edu.pe

Firma del Participante

Anexo 5 Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach para el instrumento de condición laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	242	99.2
	Excluido	2	0.8
	Total	244	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.953	22

Alfa de Cronbach para el instrumento de alcances de la Ley N.º 29973

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	241	98.8
	Excluido	3	1.2
	Total	244	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.971	32

El valor del alfa de Cronbach, tanto para el instrumento de condición laboral y alcances de la Ley N.º 29973 fue de 0.953 y 0.971, indicando un valor muy cercano a la unidad; ello indica que los instrumentos poseen fiabilidad

Anexo 6

Validez del instrumento

DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Rojas Lazara Johnny R Leo
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Estadía Jundío Rojas Lazara Abogados
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor del instrumento: Ingrid Patricia Torrealba V. Bahamón

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado				x	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				x	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			x		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio				x	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.			x	x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				x	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			x		
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente				x	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha:


Firma del Experto Informante

DNI N° 46447467
teléfono N° 92748269

**DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE
EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto:
Paz Flores Natali Amanda
- 1.2. Cargo e Institución donde labora:
Estudio Jurídico Chispas del Per
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
.....
- 1.4. Autor del instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Hg. 04. 10. 2023.

Muy Buena

Natali Paz
Natali Amanda Paz Flores
ABOGADA - C.A.J. N° 981

Firma del Experto Informante

DNI N° 20015032

teléfono N° 964-316066.

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

- Nombre del instrumento: Cuestionario
- Autor: Piza, et. Al. (2019)
- Institución de acción laboral: Municipalidad Provincial de Huancayo

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- | |
|--------------------------------|
| - Procede su aplicación () |
| - No procede su aplicación () |

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:		DNI N°	
Dirección domiciliaria		Teléfono/Celular	
Título profesional/Especialidad			
Grado académico:			
Mención:			

 Alexis R. Aponte Ruti ABOGADO Firma A.J. 5229
Huancayo: 07 / 10 / 2023

← firma

**DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE
EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: APONTE RUTTI ALEXIS RUSSEL
- 1.2. Cargo e Institución donde trabaja: Estudio Jurídico Olimpo - ESP. Legal
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: _____
- 1.4. Autor del instrumento: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

← Datos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: 10.05.10.2023

61-80%



Alexis R. Aponte Rutti
ABOGADO
C.A.J. 5228

Firma del Experto Informante

DNI N° 74355072

teléfono N° 933327467

← Firma
Dator

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

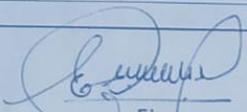
- Nombre del instrumento: Cuestionario
- Autor: Piza, et. Al. (2019)
- Institución de acción laboral: Municipalidad Provincial de Huancayo

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	X		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	X		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	X		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	X		

- Procede su aplicación (X)
- No procede su aplicación ()

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:	Espejo Torres, Jorge Luis	DNI N°	13808864
Dirección domiciliaria		Teléfono/Celular	964652135
Título profesional/Especialidad	Cib. de la carrera Prof de Derecho.		
Grado académico:			
Mención:			


 Firma
 Huancayo: 04/10/2023

**DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE
EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Espino Torres, Jorge Luis
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente de la UPLA
- 1.3. Nombre del Instrumento, motivo de Evaluación: Alcances de la Ley General de personas y
- 1.4. Autor del instrumento: Ingrid Mónica Cabralva

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Debe aplicar el instrumento

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Nejo, 04-10-23

Muy buena

Firma del Experto Informante

DNI N° 19808864
teléfono N° 964652135

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

DATOS GENERALES

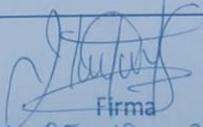
- Nombre del instrumento: Cuestionario
- Autor: Piza, et. Al. (2019)
- Institución de acción laboral: Municipalidad Provincial de Huancayo

CRITERIOS		valoración		Observación
		SI	NO	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y apropiado	x		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables	✓		
3. PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	x		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	x		
6. ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos	x		
8. COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la medición	x		
10. SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación	✓		

- | |
|---|
| - Procede su aplicación ()
- No procede su aplicación () |
|---|

CRITERIO DE VALORACIÓN DEL JUEZ:

Nombres y apellidos:		DNI N°	
Dirección domiciliaria		Teléfono/Celular	
Título profesional/Especialidad			
Grado académico:			
Mención:			

 Firma
Huancayo: 05/10/2023

Anexo 7 Fotos









Anexo 8

Entrevistas

ENTREVISTA N.º 1

ENTREVISTADOR: Buenos días señora Carmen, a continuación, le voy a detallar el objetivo de la entrevista que pretende recopilar información sobre su opinión acerca a los alcances de la ley de las personas con discapacidad y las condiciones laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, para lo cual apelo a su alta comprensión solicitando ser sincera al responder las interrogantes formuladas, está bien, ¿con respecto a esta ley, la conoce?

ENTREVISTADO: Claro que si

ENTREVISTADOR: ¿Y conoce sus alcances?

ENTREVISTADO: Si

ENTREVISTADOR: Podría describirme ¿cuáles son sus derechos como persona con discapacidad?

ENTREVISTADO: Tenemos muchos números de derecho de las personas con discapacidad, por ejemplo, en educación, en la accesibilidad, en muchos temas, incluso en el trabajo que derechos tengo ¿no?

ENTREVISTADOR: ¿Ha tenido limitantes por su condición? Para acceder a su cargo actual dentro de la municipalidad ¿oh recomienda que las personas con discapacidad accedan a obtener la certificación ambiental para alcanzar un puesto laboral aquí?

ENTREVISTADO: No, pero depende como es el trabajo. Yo siempre he trabajado en oficina, yo he tenido una enfermedad artritis que me ha dejado secuelas, deformaciones en las manos, pero yo manejo bien la computadora, firmo y escribo y solamente es un trabajo de oficina. Yo soy profesional, soy contadora pública colegiada y siempre cuando uno es profesional nos dan facilidades y no trabajamos un trabajo fuerte solamente es exclusivo de oficina, pero si me han dado muchas facilidades, la municipalidad es inclusiva, toman personas con discapacidad y les apoyan, yo marco en mi misma oficina no tengo que ir a la municipalidad, entonces de esa parte la municipalidad si es tolerante con las personas con discapacidad

ENTREVISTADOR: La municipalidad cumple con fomentar el empleo de personas con discapacidad, ¿estableciendo primero la cuota laboral para personas con discapacidad?

ENTREVISTADO: Si, cumple. Pero que pasa, hay concursos para determinados cargos, y cada cargo tiene que haber un perfil profesional, entonces en ese cargo tiene que presentarse por ejemplo se presenta un administrador, tiene que saber administración la persona con discapacidad, pero no puede entrar una persona que no tiene título, pero como es una persona con discapacidad tiene que ganar, no es así. Hay concursos libres para todos, todos pueden presentarse, entonces incluso cuando queda empate con otro profesional de su mismo nivel, les ponen más puntos para que puedan elevar su puntaje, entonces lamentablemente en los concursos de la municipalidad y otras instituciones no se cumple la cuota laboral por ese

motivo. Entonces la ley dice que las personas con discapacidad tienen derecho al empleo, pero ¿cómo? Si no están preparados no pueden entrar, nosotros siempre decimos a todos que se deben de preparar para que entren a un puesto laboral, y no simplemente porque dice la ley “yo soy persona con discapacidad”, no sé leer ni escribir y voy a entrar a una institución pública, no es así

ENTREVISTADOR: ¿Entonces definitivamente si se cumple con la cuota?

ENTREVISTADO: Si se cumple, sino no se presentan las personas con discapacidad, porque hay igualdad de oportunidades, todos somos iguales, igualdad de oportunidades

ENTREVISTADOR: Entonces, ¿Aplica la reducción de discriminación?

ENTREVISTADO: Claro

ENTREVISTADOR: ¿La municipalidad cumple con realizar ajustes para garantizar la empleabilidad con las personas con discapacidad? Considerando un trato laboral que establezca las condiciones laborales optimas, por ejemplo

ENTREVISTADO: Si, ajustes razonables. Como yo le decía, yo no puedo caminar muy rápido para poder marcar al municipio, tengo que ir y subir la rampa y volver es muy tedioso, entonces me dan la facilidad de marcar aquí, es un ajuste razonable. También yo estoy trabajando en un primer piso, es un ajuste razonable. Si no fuera un ajuste razonable yo trabajaría en un segundo piso o tercer piso pese que no hay ascensor, entonces no cumpliría la ley

ENTREVISTADOR: Entones también coincide con la ley accesibilidad al entorno laboral

ENTREVISTADO: Claro

ENTREVISTADOR: ¿Y el trato diferenciado?

ENTREVISTADO: Así es

ENTREVISTADOR: Muchas gracias. Con respecto a las condiciones laborales en el trabajo, ¿cuenta usted con un contrato de vínculo laboral en la municipalidad?

ENTREVISTADO: No, yo soy personal permanente, trabajo 32 años

ENTREVISTADOR: Ah ya, pero igual digamos dentro de este contrato ¿se establece los horarios, se estable los beneficios y permite garantizar la estabilidad laboral de usted?

ENTREVISTADO: Tengo todos los beneficios

ENTREVISTADOR: ¿Cuáles son las condiciones ambientales que la municipalidad ofrece para las personas con discapacidad en el trabajo?

ENTREVISTADO: Un ambiente laboral, eso sería en general para todos, no solamente para personas con discapacidad, la municipalidad tiene un ambiente agradable a todos por igual, pero a las personas con discapacidad también, nosotros tenemos un servicio para personas con discapacidad limpio, que es acá atrás

ENTREVISTADOR: Perfecto. ¿Cómo persona con discapacidad ha tenido inconvenientes con las condiciones sociales con sus compañeros de trabajo o superiores?

ENTREVISTADO: No ninguna, yo cumplo con mi trabajo, no he puesto ningún pretexto, no he dicho que yo soy persona con discapacidad no puedo hacer este trabajo, yo puedo hacer todo

ENTREVISTADOR: ¿Qué aspectos debería de mejorar la municipalidad para ofrecer mejores condiciones laborales a las personas con discapacidad en pro del cumplimiento de esta ley?

ENTREVISTADO: No sé, pero personalmente me siento satisfecha

ENTREVISTADOR: Le agradezco mucho

ENTREVISTADO: Ok

ENTREVISTA N.º 2

ENTREVISTADOR: Buenos días David, el objetivo de esta entrevista pretende recopilar información sobre su opinión respecto a los alcances de la ley general de las personas con discapacidad y las condiciones laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, para lo cual apelo a su alta comprensión solicitando ser sincero al responder las interrogantes formuladas, ¿está de acuerdo?

ENTREVISTADO: Estoy de acuerdo

ENTREVISTADOR: En primer lugar, vamos a tomar el tema, los alcances de la Ley N.º29973, ¿conoce usted esta ley?

ENTREVISTADO: La conozco, la he leído y también la comprendo

ENTREVISTADOR: Okey, la Ley General de Personas con Discapacidad y sus alcances en este caso, ¿Cuáles son sus derechos como persona con discapacidad? ¿las conoce?

ENTREVISTADO: A grandes rasgos si, los conozco

ENTREVISTADOR: ¿Podría describirlo?

ENTREVISTADO: La persona con discapacidad tiene derecho a ser escuchada, comprendida, darle las herramientas necesarias para poder desempeñarse, capacitarse y también laborar dentro de la sociedad, lo que se denomina la integración social.

ENTREVISTADOR: ¿Ha tenido limitantes por su condición a acceder a su cargo actual dentro de la municipalidad?, ¿recomienda que las personas con discapacidad accedan a obtener la certificación ambiental para alcanzar un puesto laboral?

ENTREVISTADO: Limitantes si, porque muchas personas dentro de la institución en general, algunas no conocían cual era el método para poder entregarme el cargo, entonces si no hubiese

sido por la ayuda, tanto por personas que si conocen y de la buena voluntad no hubiera podido hacer el ingreso

ENTREVISTADOR: ¿La municipalidad cumple con fomentar el empleo de personas con discapacidad estableciendo en primer lugar el sistema de la cuota laboral de las personas con discapacidad?

ENTREVISTADO: A la actual tengo entendido que la municipalidad de Huancayo no cumple con la cuota del 5 % de personas con discapacidad laboral, ahora sobre la incrementación o sobre la promoción de los puestos de trabajo para personas con discapacidad, eso no tengo entendido que se esté llevando a cabo por el momento, ya eso dependería del área de recursos humanos, te podrían dar una información más correcta

ENTREVISTADOR: Muchas gracias, ¿y con respecto a la bonificación de puntaje adicional?

ENTREVISTADO: Como en toda institución pública se da

ENTREVISTADOR: ¿La reducción de la discriminación?

ENTREVISTADO: Hablar de la reducción de discriminación, yo tengo entendido que la municipalidad si está cumpliendo con algunos consultantes.

ENTREVISTADOR: ¿La municipalidad cumple con realizar ajustes para garantizar la empleabilidad con las personas con discapacidad considerando en primer lugar un contrato laboral que establezca las condiciones laborales óptimas?

ENTREVISTADO: No especifica en nuestros contratos, te hablo de mi caso en especial, yo soy CAS indeterminado, y el CAS indeterminado que yo firmo es un contrato tal cual como puede firmar cualquier otra persona, cuando en la ley especifica que el contrato debe ser específico para las personas con discapacidad

ENTREVISTADOR: ¿Y la accesibilidad al entorno laboral?

ENTREVISTADO: La accesibilidad al entorno laboral es limitada

ENTREVISTADOR: ¿entonces la municipalidad cumple con realizar ajustes para garantizar la empleabilidad con las personas con discapacidad? ¿Considerando este tema?

ENTREVISTADO: No

ENTREVISTADOR: ¿Y con respecto al trato diferenciado?

ENTREVISTADO: Es muy genérico hablar del trato diferenciado, porque cada persona según su discapacidad merece un trato distinto y por ejemplo en mi área si tengo un buen trato

ENTREVISTADOR: Como segundo punto vamos a ver las condiciones laborales en el trabajo, la primera pregunta es ¿cuenta con un contrato de vínculo laboral con la municipalidad?

ENTREVISTADO: Por supuesto

ENTREVISTADOR: ¿Puede explicar y detallar si su contrato es formal o considera los horarios de trabajo permite garantizar la estabilidad laboral?

ENTREVISTADO: Mi contrato es un contrato CAS indeterminado, lo cual especifica todo lo necesario tal cual como cualquier otra persona

ENTREVISTADOR: ¿entonces si se considera los horarios, establece los beneficios que le corresponde?

ENTREVISTADO: Exacto

ENTREVISTADOR: La segunda pregunta ¿Cuáles son las condiciones ambientales que la municipalidad ofrece para las personas con discapacidad en el trabajo? ¿Puede dar algunas pautas?

ENTREVISTADO: No las tiene, el ascensor lleva malogrado más de 5 años, no posee rampas, posee rampas, pero esas son determinadas para otro tipo de discapacidad, ¿no? Lo que faltaría es la orientación podológica que es lo que utilizamos la personas con ceguera, de repente más accesibilidad lo que es la señalética, ponerlo en alto relieve y en algunos niveles más abajo ¿no? Sino muy arriba como lo vas a tocar, eso básicamente, como te repito cada discapacidad es distinta, entonces si yo creo que hay algunos detalles que tienen que arreglar, pero básicamente yo me siento cómodo, como tengo la capacitación necesaria para poder desempeñarme, lo único que por ejemplo como un dato curioso, si han pensado con la persona con discapacidad visual yo dirían un tanto si en un 50 % porque hasta los marcadores biométricos, cuando tu marcas por medio de voz, te dice marca correcta o repitió, etc con el sistema de voz, yo diría que lo que falta son detalles que deberían de sensibilizar al área de seguridad y trabajo como a la asistente social y al área de recursos humanos

ENTREVISTADOR: De acuerdo con la discapacidad que usted tiene, con respecto a la iluminación, a los accesorios que debe manejar dentro de su área laboral, ¿qué es lo que podría recomendar o podría tener alguna condición ambiental que podría recomendar a la municipalidad para dar oportunidad a más personas como usted?

ENTREVISTADO: En cuestión de oficinas básicamente los equipos de cómputo habilitar y que nuestros colegas encargados de informática desarrollen más el hecho de habilitar las maquinas con lectores de pantalla, eso porque para trabajar una persona con ceguera y si va a trabajar en un ámbito de oficina necesita el lector de pantalla, para Windows un lector económico que no demanda mucho costo ni licencia, porque es una licencia de código abierto

ENTREVISTADOR: Muchas gracias, la tercera pregunta, ¿cómo persona con discapacidad ha tenido inconvenientes con las condiciones sociales con sus compañeros y superiores?

ENTREVISTADO: No, yo no puedo quejarme, son muy considerados, muy respetuosos. Hay un problema muy grande, voy a hablar con la discapacidad que vivo, piensan que el ciego es mudo, muchos te ven a ti con una persona a tu costado y no te hablan a ti sino al que está a tu costado, y es bueno sensibilizar que la persona ciega es ciega, no ve, pero si se expresa, pero si puede hacer cosas tal cual una persona, ya sea con ayudas tecnológicas o ayudas sociales, en

el sentido de trato. Se expresarme soy orador, locutor y técnico en sistemas, cuando yo voy a algún lugar saludo, pero hay personas que no son así.

ENTREVISTADOR: perfecto, ¿Qué aspectos debería de mejorar la municipalidad para ofrecer mejores condiciones laborales a las personas con discapacidad en pro del cumplimiento de los alcances de esta ley?

ENTREVISTADO: Como te decía son ajustes necesarios, uno fomentar cuando se hace las publicaciones de las convocatorias, fomentar que mediante un personal en el área de sub gerencia de recursos humanos que ayude a esas personas a poder acceder a una plaza de trabajo, dos en el ámbito laboral en la entrega de cargos cuando una persona necesite ayuda darle las herramientas necesarias, en eso influye mucho la concientización con el nuevo personal con discapacidad y tercero ajustes como por ejemplo hace un momento decíamos como ascensor, ayuda señalética, por ejemplo no poner cosas en el camino, cosas que obstaculicen, entonces son cosas necesarias

ENTREVISTADOR: Muchas gracias David

ENTREVISTADO: Gracias

Anexo 9 Datos de la investigación

Acceso al empleo → D1
Fomento de empleo → D2
Ajustes razonables → D3

Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad → V1

N.º	1	2	3	4	5	6	7	8	9	D1	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	D2	24	25	26	27	28	29	30	31	32	D3	V1
1	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	52	3	3	4	4	4	5	3	3	4	33	125
2	5	5	3	5	3	4	5	3	3	36	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	4	4	56	3	5	3	5	5	3	3	3	3	33	125
3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	39	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	5	57	3	3	5	4	3	3	5	3	3	32	128
4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	40	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	61	3	3	3	4	4	5	5	5	4	36	137
5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	34	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	57	3	5	5	3	4	3	3	3	3	32	123
6	2	2	1	3	2	3	2	2	2	19	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	1	31	3	3	3	2	2	1	1	2	1	18	68
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	5	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	58	5	3	5	4	5	5	5	3	3	38	131
8	2	2	1	3	2	3	3	2	2	20	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	1	31	3	3	3	2	2	1	1	2	1	18	69
9	5	4	4	5	5	5	4	4	3	39	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	3	5	55	4	5	3	4	3	3	3	4	5	34	128
10	4	3	5	3	4	3	5	3	5	35	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	61	4	4	5	4	4	4	4	3	3	35	131
11	5	3	3	5	5	5	5	4	5	40	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	5	3	3	52	5	5	4	4	5	3	3	5	4	38	130
12	4	3	3	4	5	4	4	3	4	34	3	4	3	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	3	56	3	5	4	3	3	5	4	3	3	33	123
13	5	4	3	3	4	3	3	5	4	34	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	3	4	5	57	3	5	5	3	3	4	5	4	5	37	128
14	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33	3	4	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	55	3	5	3	4	5	4	4	5	3	36	124
15	4	3	4	5	4	4	3	4	3	34	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	54	5	4	5	4	4	5	3	5	5	40	128
16	4	5	5	5	3	3	5	5	5	40	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	5	58	4	4	5	4	4	3	5	5	4	38	136
17	4	4	5	4	3	5	4	5	3	37	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	61	3	4	3	5	5	5	4	4	3	36	134
18	4	5	3	4	3	4	3	3	4	33	5	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4	3	4	3	52	5	3	3	5	3	4	4	4	3	34	119
19	5	4	4	3	3	4	5	4	5	37	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	55	4	5	5	5	4	5	3	5	3	39	131
20	5	4	3	5	5	3	5	3	4	37	5	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	5	52	3	3	5	4	3	3	3	3	4	31	120
21	4	3	4	3	3	5	3	4	5	34	4	3	3	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	57	3	3	5	4	3	4	3	3	4	32	123
22	4	5	3	4	4	3	5	3	4	35	3	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	60	3	3	4	5	3	3	4	3	4	32	127
23	4	4	5	3	3	3	3	3	4	32	3	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	3	3	3	54	5	4	5	4	3	4	4	4	3	36	122
24	4	3	3	5	4	3	4	4	4	34	4	4	5	5	3	4	3	3	3	5	3	5	4	4	55	3	3	5	4	3	4	4	5	4	35	124
25	5	5	4	5	3	5	4	4	4	39	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	50	4	4	3	4	3	4	5	3	3	33	122
26	5	4	5	3	4	4	4	4	3	36	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	59	5	3	4	4	5	3	3	5	5	37	132
27	4	3	4	4	5	5	3	5	5	38	5	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	59	3	5	3	5	3	5	4	4	5	37	134
28	4	4	3	5	5	4	5	4	4	38	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	3	57	3	3	4	4	5	3	4	4	5	35	130
29	4	5	3	4	4	4	3	5	5	37	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	54	3	5	3	4	3	4	5	5	5	37	128

68	4	3	5	4	5	3	5	5	3	37	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	3	55	3	5	4	4	3	4	5	4	3	35	127
69	5	5	3	5	5	3	4	5	5	40	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3	4	5	4	3	55	3	4	3	4	3	4	3	5	4	33	128
70	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	3	55	5	5	3	3	5	5	3	3	5	37	131
71	3	4	4	2	1	1	3	1	2	21	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	1	32	4	4	1	3	4	4	4	1	2	27	80
72	4	3	5	3	4	3	5	4	3	34	5	4	5	5	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	57	4	4	5	4	5	3	3	3	3	34	125
73	5	4	3	5	4	3	5	3	5	37	5	5	3	3	5	5	4	5	3	4	5	3	3	5	58	5	5	4	4	5	3	3	5	4	38	133
74	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	58	3	4	5	4	5	4	3	4	4	36	132
75	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	58	3	3	5	3	5	4	3	4	4	34	130
76	5	4	4	4	3	5	4	4	4	37	3	3	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	3	3	54	4	3	3	5	5	5	3	4	3	35	126
77	4	3	4	4	4	5	3	5	3	35	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	4	55	4	3	4	5	4	4	5	3	4	36	126
78	5	4	4	4	4	5	5	3	5	39	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	4	57	4	4	5	3	3	4	3	5	3	34	130
79	4	5	3	3	5	5	4	5	3	37	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	60	4	3	5	5	4	4	4	5	3	37	134
80	5	4	4	5	5	3	4	5	3	38	3	5	5	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	5	54	5	4	3	3	3	3	4	5	3	33	125
81	3	1	4	4	1	4	2	3	2	24	3	1	1	1	2	2	2	4	2	4	1	3	1	4	31	2	2	4	1	1	3	3	3	4	23	78
82	3	1	4	3	3	1	1	2	4	22	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	1	1	2	38	2	4	1	2	3	3	1	1	1	18	78
83	4	3	4	4	4	4	4	5	4	36	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	48	5	5	4	3	5	4	5	3	5	39	123
84	3	3	4	2	4	1	4	3	2	26	3	2	1	3	1	3	1	4	1	1	3	3	2	2	30	4	1	1	3	3	1	1	3	4	21	77
85	3	1	4	2	3	4	1	4	2	24	1	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	1	3	38	1	1	3	2	3	3	3	1	4	21	83
86	3	2	2	1	3	1	4	2	4	22	3	4	4	2	4	4	4	3	1	2	1	4	1	3	40	1	1	4	4	3	2	3	1	3	22	84
87	4	5	3	3	3	5	3	5	5	36	5	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	54	3	5	4	3	4	4	4	3	4	34	124
88	4	3	5	5	5	3	4	5	3	37	3	3	4	4	4	5	3	3	3	5	3	4	5	5	54	5	5	5	3	5	3	5	3	4	38	129
89	3	2	3	1	3	3	1	4	2	22	2	4	1	2	3	3	1	3	1	4	1	2	4	1	32	3	3	3	2	3	3	3	2	4	26	80
90	5	5	4	3	5	3	3	3	5	36	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	51	5	3	5	5	5	3	5	5	5	41	128
91	4	5	4	4	3	3	5	3	3	34	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	4	4	50	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33	117
92	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	62	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	127
93	4	3	5	4	3	5	3	5	5	37	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	61	4	5	3	3	3	4	4	3	3	32	130
94	5	5	4	5	4	4	3	3	3	36	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	57	4	5	3	4	3	4	4	3	5	35	128
95	4	4	3	4	5	4	5	4	4	37	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3	58	3	5	5	4	4	3	4	5	5	38	133
96	3	1	4	1	4	3	2	3	2	23	1	2	3	2	3	2	1	1	2	1	3	3	2	1	27	2	1	3	3	3	4	3	4	4	27	77
97	3	1	2	1	2	3	1	1	1	15	2	3	1	2	3	4	4	2	3	1	4	4	2	1	36	4	1	3	1	2	3	2	4	4	24	75
98	4	3	3	3	3	3	3	5	5	32	3	5	3	5	5	5	3	4	3	5	4	4	3	5	57	4	3	5	4	4	4	5	5	3	37	126
99	5	3	3	4	5	5	4	5	3	37	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	3	3	4	49	4	4	5	5	3	3	4	4	3	35	121
100	4	5	4	3	3	3	5	3	4	34	5	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	3	4	3	53	4	5	4	5	3	3	3	5	3	35	122
101	3	3	3	5	4	4	3	4	5	34	3	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	3	55	3	4	5	4	5	3	4	4	5	37	126
102	3	4	5	5	4	3	4	5	5	38	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	52	3	3	5	4	5	4	3	4	4	35	125
103	5	4	5	4	5	4	4	5	5	41	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	65	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38	144
104	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	61	5	4	5	4	5	5	4	4	40	145
105	3	4	5	5	3	4	4	5	5	38	4	4	3	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	58	3	4	3	3	4	3	4	5	4	33	129

106	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	40	141						
107	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	65	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40	145		
108	4	3	5	3	3	5	4	5	4	36	4	4	3	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	54	3	5	5	4	5	3	5	3	4	37	127	
109	3	4	5	5	4	3	3	4	5	36	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	4	55	3	4	5	4	5	4	3	4	4	36	127	
110	4	3	4	3	4	3	3	4	3	31	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	57	5	5	3	4	5	4	3	5	5	39	127	
111	3	4	4	5	3	4	3	4	5	35	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	58	3	5	5	4	5	4	3	4	5	38	131	
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	63	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	40	148
113	3	1	1	3	3	2	3	1	2	19	2	3	1	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	1	30	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11	60	
114	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	63	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40	144	
115	4	3	4	5	4	4	3	5	4	36	3	4	4	5	5	3	5	3	4	3	4	3	5	3	54	4	5	3	3	3	4	5	4	5	36	126	
116	3	3	3	3	3	1	3	1	3	23	1	1	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	1	26	1	1	3	2	3	3	2	3	1	19	68	
117	4	3	3	4	5	3	4	3	4	33	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	62	5	3	4	4	4	4	5	4	3	36	131	
118	3	1	3	3	1	3	1	2	3	20	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	26	1	2	2	1	2	3	1	3	2	17	63	
119	4	3	5	4	5	3	4	4	5	37	3	5	5	5	3	3	5	3	5	4	3	5	3	5	57	5	4	3	3	5	5	5	3	5	38	132	
120	4	5	5	3	4	5	3	3	3	35	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	60	4	3	5	5	3	5	4	5	5	39	134	
121	3	2	3	2	2	2	2	2	3	21	3	1	1	3	1	1	3	3	1	2	1	1	3	2	26	3	2	1	3	1	2	2	2	2	18	65	
122	3	1	3	3	3	5	5	1	2	26	3	2	2	3	3	3	2	5	2	2	2	1	5	1	36	3	1	5	3	5	5	3	2	3	30	92	
123	3	3	2	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	3	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	23	3	2	1	2	1	3	3	2	2	19	56	
124	4	5	3	3	5	4	4	5	4	37	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	58	4	3	3	3	4	4	5	4	5	35	130	
125	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	62	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	142	
126	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	64	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	41	146
127	4	4	3	4	4	5	4	5	5	38	5	3	5	3	3	3	5	3	4	5	3	5	5	3	55	3	3	3	5	3	3	3	3	3	29	122	
128	3	1	2	2	3	1	2	3	1	18	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	23	2	1	2	1	1	3	3	3	2	18	59	
129	3	3	1	1	3	1	2	2	2	18	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	3	1	2	1	28	2	3	2	2	1	1	3	3	1	18	64	
130	4	5	5	5	3	4	5	4	3	38	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	4	4	54	4	3	5	3	3	3	5	3	5	34	126	
131	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	57	3	4	5	4	5	4	3	4	4	36	131	
132	4	3	4	3	5	3	4	3	5	34	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	3	4	4	4	55	3	3	5	4	3	3	5	5	5	36	125	
133	3	3	5	5	4	4	4	4	5	37	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	58	3	4	5	5	5	4	3	4	4	37	132	
134	4	5	5	4	4	4	3	5	4	38	4	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	58	3	5	3	4	5	5	5	4	4	38	134	
135	3	4	5	5	4	4	3	3	3	34	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	57	3	4	5	4	5	4	3	4	4	36	127	
136	4	5	5	3	3	3	4	4	3	34	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	57	3	4	4	3	5	4	5	4	5	37	128	
137	5	5	4	5	5	5	4	5	4	42	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	63	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41	146	
138	4	3	4	4	3	5	3	3	3	32	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	5	3	53	5	4	5	5	4	5	5	3	4	40	125	
139	3	4	4	5	3	4	3	4	5	35	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	59	3	5	5	4	5	4	3	5	5	39	133	
140	4	5	4	5	4	3	3	5	3	36	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	56	4	3	3	3	5	5	4	5	5	37	129	
141	4	5	4	3	5	3	3	4	3	34	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	3	57	4	5	4	5	3	3	3	5	3	35	126	
142	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	63	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	141	
143	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	3	52	3	3	4	4	5	5	4	5	5	38	126	

144	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	61	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40	139
145	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40	137
146	3	3	5	5	4	4	3	4	5	36	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	57	3	4	5	4	5	4	3	4	4	36	129
147	4	5	4	5	5	3	5	4	5	40	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	52	5	4	5	4	4	5	4	3	3	37	129
148	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	62	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41	146
149	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	66	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	152
150	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	64	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	148
151	3	4	4	3	3	3	3	4	5	32	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	58	3	4	5	4	5	4	3	4	4	36	126
152	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	63	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	146
153	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	60	3	4	5	4	5	4	3	4	5	37	136
154	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	65	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41	145
155	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	57	3	4	5	3	5	4	3	4	4	35	131
156	4	3	3	5	3	5	3	4	5	35	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	53	4	4	5	5	4	5	4	3	3	37	125
157	4	3	4	3	3	5	5	4	3	34	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	3	57	5	4	5	4	4	3	5	5	5	40	131
158	4	3	4	5	4	4	4	4	5	37	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	55	3	4	5	4	5	4	3	5	4	37	129
159	3	4	4	5	4	4	4	4	5	37	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	58	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	129
160	3	5	5	5	4	4	4	4	5	39	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	58	3	4	5	4	5	4	3	4	4	36	133
161	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	56	3	4	5	5	5	4	3	5	4	38	133
162	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	58	3	4	5	4	5	5	3	4	5	38	134
163	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	56	3	4	5	4	5	4	3	4	4	36	131
164	4	3	3	5	3	4	3	4	5	34	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	56	5	5	4	5	3	5	5	4	4	40	130
165	4	3	3	5	5	3	4	4	4	35	4	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	5	4	4	53	3	5	3	5	4	3	4	5	4	36	124
166	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	56	3	4	5	4	5	5	3	5	4	38	133
167	4	3	4	3	3	5	3	4	5	34	5	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	126
168	3	3	5	5	4	4	4	4	5	37	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	56	3	4	5	4	5	4	3	4	4	36	129
169	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	65	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40	145
170	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	63	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40	146
171	3	2	2	2	2	1	5	1	3	21	3	3	3	2	2	1	2	3	2	4	5	1	3	3	37	3	4	4	5	5	3	3	4	1	32	90
172	4	4	5	3	4	5	3	4	5	37	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	5	58	4	5	5	3	3	3	4	5	4	36	131
173	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	66	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40	149
174	3	3	1	2	1	5	1	5	3	24	1	1	5	3	5	2	4	2	5	3	3	4	5	3	46	5	3	2	5	2	5	2	2	3	29	99
175	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	66	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42	151
176	3	1	5	3	3	1	5	3	2	26	3	2	5	4	1	4	3	3	3	4	5	3	4	5	49	3	3	2	3	3	3	1	3	2	23	98
177	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	60	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41	143
178	4	3	3	3	4	3	5	4	5	34	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	5	3	5	52	5	5	5	5	4	5	3	3	5	40	126
179	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	66	4	5	4	5	5	5	4	4	5	41	148
180	5	4	4	4	4	5	4	4	5	39	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	65	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	144
181	4	5	4	3	4	3	3	3	4	33	3	3	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	53	4	3	4	4	4	4	5	5	4	37	123

182	5	5	4	5	4	4	5	4	4	40	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	41	144					
183	5	4	5	4	4	5	4	5	5	41	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	39	144					
184	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	63	5	5	5	5	5	4	4	4	41	145			
185	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	65	4	5	5	4	4	5	5	5	42	151		
186	3	1	5	3	3	1	5	3	2	26	3	2	5	4	1	4	3	3	3	4	5	3	4	5	49	3	3	2	3	3	3	1	3	2	23	98
187	4	5	5	5	3	3	4	4	5	38	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	54	5	4	5	4	3	3	4	4	3	35	127
188	5	5	4	4	4	5	4	5	5	41	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	63	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	146
189	4	4	3	3	5	4	3	5	4	35	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	5	5	55	3	4	5	3	5	4	3	3	5	35	125
190	3	1	5	3	3	1	5	3	2	26	3	2	5	4	1	4	3	3	3	4	5	3	4	5	49	3	3	2	3	3	3	1	3	2	23	98
191	5	4	5	4	5	4	4	5	5	41	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	61	5	4	5	5	5	5	4	4	4	41	143
192	4	3	3	5	3	3	5	5	4	35	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	49	3	3	5	3	4	4	4	3	3	32	116
193	3	1	5	3	3	1	5	3	5	29	3	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3	5	5	57	3	3	2	3	5	3	1	3	2	25	111
194	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	62	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42	145
195	3	1	5	3	3	1	5	3	2	26	3	2	5	4	1	4	3	3	3	4	5	3	4	5	49	3	3	2	3	3	3	1	3	2	23	98
196	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	63	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39	144
197	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	64	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41	149
198	3	1	5	3	3	1	5	3	2	26	3	2	5	4	1	4	3	3	3	4	5	3	4	5	49	3	3	2	3	3	3	5	3	2	27	102
199	4	5	5	4	5	4	5	3	5	40	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	53	3	5	4	5	5	4	3	4	4	37	130
200	3	1	5	3	3	1	5	3	5	29	3	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	3	4	5	57	3	3	2	3	3	3	1	3	2	23	109
201	3	1	5	3	3	1	5	3	2	26	3	2	5	4	1	4	3	3	3	4	5	3	4	5	49	3	3	2	3	3	3	5	3	2	27	102
202	5	5	4	4	5	4	4	4	5	40	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	65	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42	147
203	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	62	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41	145
204	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	64	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42	146
205	3	1	5	3	3	1	5	3	2	26	3	2	5	4	1	4	3	3	3	4	5	3	4	5	49	3	3	2	3	3	3	1	3	2	23	98
206	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	62	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40	140
207	5	4	5	5	4	5	4	4	4	40	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	61	5	4	4	4	5	5	5	4	5	41	142
208	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	19	1	2	1	1	1	2	2	2	1	13	46
209	2	1	1	1	1	1	2	2	2	13	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	22	2	1	1	1	1	1	1	1	2	11	46
210	1	2	1	1	2	1	1	1	2	12	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	20	2	1	1	2	2	1	1	2	2	14	46
211	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	18	2	2	2	2	2	1	1	2	1	15	43
212	3	4	5	5	4	4	3	4	5	37	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	58	3	4	5	4	5	4	3	3	4	35	130
213	3	3	5	5	4	4	4	3	5	36	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	53	3	4	3	4	5	4	3	4	4	34	123
214	3	4	5	5	4	3	4	4	5	37	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	55	3	3	3	4	5	4	3	4	4	33	125
215	3	4	5	5	4	4	4	4	4	37	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	56	3	4	5	4	3	3	3	3	4	32	125
216	3	4	5	5	4	4	3	4	5	37	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	54	3	4	4	4	5	4	3	4	4	35	126
217	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	34	2	2	3	2	3	2	3	3	3	23	82
218	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40	140
219	3	2	2	2	3	2	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	37	3	2	3	3	2	2	3	3	2	23	82

220	3	3	2	3	3	3	3	2	2	24	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23	80	
221	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	60	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	144
222	4	4	5	3	5	4	3	3	4	35	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	3	5	58	3	4	5	3	5	5	5	3	3	36	129	
223	4	5	4	4	5	3	5	3	5	38	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	4	3	4	4	53	3	5	5	5	4	3	3	5	3	36	127	
224	5	5	4	5	5	4	4	5	5	42	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	63	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41	146	
225	4	4	4	4	4	3	3	5	4	35	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	3	4	5	57	3	3	5	3	3	3	3	5	5	33	125	
226	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	63	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	39	143
227	3	3	3	3	2	2	2	2	3	23	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	33	2	3	3	3	2	3	3	2	2	23	79	
228	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	65	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41	146	
229	5	4	4	4	5	5	5	4	5	41	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	40	142
230	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	35	2	3	2	3	2	2	2	2	3	21	79	
231	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	37	2	2	3	3	2	2	2	3	3	22	85	
232	4	3	4	5	4	5	3	3	5	36	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	59	3	5	3	4	5	3	4	5	3	35	130	
233	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	63	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	148	
234	4	4	4	5	3	3	3	4	3	33	5	4	4	4	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	53	3	5	4	4	4	3	5	3	4	35	121	
235	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	61	5	4	4	4	5	4	5	4	5	40	142	
236	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	63	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40	143	
237	3	3	2	3	2	3	2	2	3	23	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	37	3	3	2	3	3	3	3	2	2	24	84	
238	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	63	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	145	
239	4	3	5	4	3	5	5	3	4	36	3	3	3	3	3	5	5	3	5	4	3	4	3	4	51	3	5	5	4	4	3	5	5	3	37	124	
240	3	2	3	3	3	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	34	3	3	3	2	3	2	3	3	2	24	80	
241	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	138	
242	4	3	5	5	3	5	3	5	4	37	4	5	5	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	53	5	5	3	4	5	3	4	4	5	38	128	

Vínculo laboral → D1
 Condiciones ambientales → D2
 Condiciones sociales → D3
 condición laboral → V2

N.º	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	D2	18	19	20	21	22	D3	V2
1	5	4	3	5	4	21	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	52	4	5	5	4	3	21	94
2	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
3	4	5	3	3	3	18	4	4	3	3	5	4	4	5	3	5	5	3	48	3	4	3	4	3	17	83
4	4	5	4	5	5	23	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	3	5	47	3	5	5	5	5	23	93
5	4	4	4	3	5	20	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	51	5	5	5	5	3	23	94
6	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
7	5	5	5	5	4	24	5	3	5	3	3	3	4	5	3	4	4	5	47	5	3	3	3	5	19	90
8	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
9	4	3	4	5	4	20	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	46	3	5	5	3	5	21	87
10	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	50	4	4	4	4	3	19	92
11	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
12	4	4	5	3	4	20	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	3	51	5	3	5	3	3	19	90
13	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
14	4	4	4	4	3	19	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	5	49	5	4	3	5	3	20	88
15	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
16	5	4	5	4	5	23	5	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	47	4	5	4	4	3	20	90
17	4	3	3	3	4	17	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	5	49	4	5	5	3	5	22	88
18	4	3	3	4	3	17	3	3	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	43	3	5	4	5	5	22	82
19	5	5	5	4	3	22	4	4	5	3	5	4	3	3	4	5	4	3	47	5	3	4	3	5	20	89
20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	46	4	4	4	4	3	19	86
21	4	3	4	5	4	20	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	41	4	3	5	5	5	22	83
22	5	5	4	5	5	24	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	44	5	5	3	3	4	20	88
23	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
24	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	5	3	45	3	5	3	4	3	18	84
25	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
26	5	3	5	3	5	21	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	43	4	4	5	4	3	20	84
27	4	3	4	4	3	18	5	4	3	4	5	4	5	5	5	3	5	5	53	4	4	4	4	4	20	91
28	4	3	4	3	4	18	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	5	4	47	5	3	3	4	5	20	85
29	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
30	5	3	4	5	5	22	5	3	5	3	5	4	5	4	3	5	4	3	49	5	4	3	5	3	20	91
31	5	4	4	4	5	22	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	44	5	5	3	5	5	23	89
32	4	4	5	4	3	20	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	5	3	44	4	3	3	5	5	20	84

33	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
34	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
35	4	3	3	5	5	20	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	44	3	5	5	4	3	20	84
36	3	2	2	1	3	11	4	1	3	1	2	3	1	3	1	4	4	2	29	1	3	1	2	1	8	48
37	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
38	5	3	4	3	4	19	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	47	5	5	3	4	3	20	86
39	5	4	5	3	3	20	4	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	45	5	3	5	3	4	20	85
40	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
41	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
42	4	3	4	5	3	19	4	5	5	3	5	3	3	4	3	3	5	5	48	5	5	5	3	5	23	90
43	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
44	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
45	5	3	5	3	4	20	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	46	5	3	5	3	5	21	87
46	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
47	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
48	5	4	4	4	4	21	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	48	4	5	5	3	4	21	90
49	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
50	5	5	4	4	5	23	3	5	4	5	3	5	3	5	3	3	5	4	48	3	4	3	3	4	17	88
51	4	4	5	4	3	20	5	3	5	3	5	5	4	5	3	3	4	3	48	4	4	5	5	5	23	91
52	5	4	4	4	3	20	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	53	5	4	5	5	4	23	96
53	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	3	5	4	4	3	5	5	3	50	3	5	5	5	5	23	96
54	5	3	4	5	4	21	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	46	5	3	4	3	4	19	86
55	4	3	4	4	4	19	3	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	46	5	5	5	3	5	23	88
56	4	5	4	4	3	20	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	5	5	52	3	3	3	5	3	17	89
57	5	3	4	4	5	21	4	5	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	46	5	5	5	4	4	23	90
58	5	5	3	3	4	20	4	3	5	4	3	3	3	5	3	3	4	4	44	5	3	4	5	4	21	85
59	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
60	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	21	2	1	2	1	2	8	39
61	4	5	3	5	4	21	5	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	49	3	5	5	5	4	22	92
62	5	3	5	4	5	22	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	47	3	5	5	5	4	22	91
63	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
64	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	5	47	3	4	4	5	5	21	87
65	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
66	5	3	3	3	5	19	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	49	4	4	4	4	5	21	89
67	5	5	5	3	4	22	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	47	5	5	3	5	4	22	91
68	4	4	4	5	3	20	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	3	50	4	4	4	4	4	20	90
69	4	4	5	5	4	22	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	46	3	4	3	5	5	20	88
70	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87

71	2	2	2	2	2	10	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	29	1	2	2	2	3	10	49
72	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
73	4	4	5	5	3	21	5	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	3	49	3	4	3	4	5	19	89
74	4	5	3	3	5	20	4	3	3	3	4	3	3	5	3	5	4	4	44	5	3	5	3	3	19	83
75	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
76	5	3	3	5	3	19	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	47	5	4	5	5	5	24	90
77	5	5	3	3	3	19	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	50	4	5	4	5	3	21	90
78	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
79	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
80	4	3	5	3	4	19	4	5	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	45	5	3	5	4	3	20	84
81	3	4	3	1	1	12	4	4	4	3	1	4	1	2	2	4	4	2	35	4	2	2	4	1	13	60
82	4	5	3	3	5	20	3	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4	46	5	3	5	3	3	19	85
83	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
84	3	2	3	3	4	15	3	2	3	2	3	1	4	2	3	3	4	4	34	2	2	4	3	1	12	61
85	3	4	4	4	4	19	4	4	4	1	3	3	3	2	3	2	1	2	32	3	3	3	3	3	15	66
86	5	4	4	5	5	23	3	4	3	5	3	3	5	4	5	4	4	3	46	4	5	4	5	5	23	92
87	4	3	5	3	3	18	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	48	4	5	3	5	5	22	88
88	5	4	4	3	4	20	3	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	49	3	5	4	5	3	20	89
89	3	3	3	4	4	17	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	38	4	3	3	4	4	18	73
90	4	4	4	3	4	19	5	4	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	49	5	4	4	5	4	22	90
91	5	4	4	5	5	23	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	53	4	5	3	4	3	19	95
92	5	4	4	3	4	20	5	5	4	3	5	3	5	5	3	3	4	3	48	3	5	5	4	3	20	88
93	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
94	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
95	3	4	5	5	5	22	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	2	3	43	5	3	4	5	5	22	87
96	5	3	4	3	3	18	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	3	51	3	4	4	4	5	20	89
97	3	4	3	4	4	18	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	38	4	3	4	4	4	19	75
98	5	5	4	5	5	24	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	3	3	45	3	5	3	4	3	18	87
99	3	3	4	4	3	17	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	36	4	4	3	4	3	18	71
100	3	1	5	3	3	15	5	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	4	48	3	4	4	5	4	20	83
101	4	3	3	4	4	18	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	38	3	4	3	4	4	18	74
102	3	3	3	4	4	17	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	38	4	3	4	4	4	19	74
103	5	3	4	5	4	21	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	55	5	5	5	5	5	25	101
104	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	53	5	4	4	5	5	23	97
105	3	4	3	4	3	17	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	39	4	4	3	4	4	19	75
106	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	53	4	5	5	4	4	22	97
107	4	3	4	5	5	21	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56	4	4	5	5	5	23	100
108	4	3	3	3	3	16	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	52	5	5	4	3	5	22	90

109	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	37	4	4	4	4	4	20	75
110	5	3	4	4	5	21	3	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3	48	5	3	3	3	5	19	88
111	3	4	4	3	3	17	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	43	4	4	4	4	4	20	80
112	3	4	5	4	5	21	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56	4	5	5	5	4	23	100
113	2	2	1	2	3	10	1	2	2	3	2	3	1	3	3	3	1	1	25	1	3	2	2	2	10	45
114	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	56	4	4	5	4	4	21	100
115	4	4	3	5	3	19	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	48	4	5	5	4	3	21	88
116	5	3	2	3	3	16	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	23	1	3	3	2	3	12	51
117	4	4	3	5	5	21	5	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3	4	45	5	3	5	4	3	20	86
118	3	1	1	1	1	7	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	1	3	27	2	1	3	1	1	8	42
119	4	5	3	5	3	20	3	3	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	50	4	3	3	3	5	18	88
120	5	3	5	5	4	22	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	45	5	5	5	4	4	23	90
121	3	4	3	3	3	16	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	1	21	3	2	2	3	3	13	50
122	5	4	2	5	3	19	5	2	3	3	5	2	5	5	3	3	3	3	42	2	2	3	5	5	17	78
123	2	3	2	2	1	10	1	2	1	1	1	3	2	1	3	3	1	1	20	3	2	1	2	2	10	40
124	3	2	4	5	5	19	3	5	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	46	4	3	3	4	3	17	82
125	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53	4	4	5	5	5	23	99
126	3	4	5	5	4	21	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	52	4	4	5	5	4	22	95
127	5	3	4	4	5	21	4	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	49	5	3	4	3	5	20	90
128	4	4	1	3	3	15	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	2	1	22	2	3	1	1	3	10	47
129	2	1	1	3	3	10	1	3	1	2	1	1	3	3	2	2	1	2	22	3	2	2	3	3	13	45
130	3	4	5	4	5	21	3	3	5	4	5	4	5	3	4	3	3	3	45	4	4	3	3	4	18	84
131	5	4	4	4	4	21	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	46	4	4	4	4	3	19	86
132	4	5	3	3	5	20	3	4	5	3	5	3	3	4	5	5	3	4	47	5	4	5	3	3	20	87
133	5	4	1	3	3	16	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	27	1	2	2	3	3	11	54
134	5	3	4	3	3	18	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	45	5	3	5	3	3	19	82
135	5	5	3	3	4	20	4	4	5	3	4	5	5	3	3	4	4	3	47	5	4	4	4	5	22	89
136	5	5	3	3	3	19	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3	3	5	44	5	4	5	3	5	22	85
137	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	54	4	4	5	5	5	23	99
138	5	3	5	5	3	21	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	47	4	4	3	4	4	19	87
139	4	4	4	3	3	18	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	48	4	4	4	3	3	18	84
140	4	4	4	5	3	20	5	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	4	50	5	5	4	4	3	21	91
141	5	5	5	3	4	22	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	47	5	3	3	5	4	20	89
142	3	2	5	5	4	19	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	54	4	4	4	5	5	22	95
143	5	5	3	5	5	23	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	3	50	3	4	3	3	5	18	91
144	5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	52	4	5	4	4	5	22	97
145	5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	55	4	5	5	5	4	23	102
146	5	4	5	5	4	23	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	45	4	4	4	4	3	19	87

147	4	5	4	4	3	20	4	4	4	5	3	3	5	5	3	4	4	5	49	5	5	3	3	3	19	88
148	3	1	5	4	5	18	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	55	5	5	5	5	4	24	97
149	3	4	5	4	5	21	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	55	5	5	5	5	4	24	100
150	3	4	5	4	5	21	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	52	5	4	5	5	5	24	97
151	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	49	4	4	5	5	5	23	89
152	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	56	5	5	5	5	5	25	102
153	5	4	4	3	5	21	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	48	4	4	4	4	3	19	88
154	5	3	4	4	4	20	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	54	4	4	5	5	5	23	97
155	4	3	2	1	3	13	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	30	1	1	3	3	3	11	54
156	4	3	3	3	5	18	3	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	43	4	3	5	5	3	20	81
157	4	5	3	3	3	18	3	4	5	3	3	5	3	3	3	5	5	4	46	5	4	3	4	4	20	84
158	5	5	5	4	4	23	5	5	5	3	4	5	5	3	3	3	4	5	50	4	4	4	3	3	18	91
159	4	4	4	3	3	18	4	5	5	3	3	5	4	4	3	4	4	3	47	4	4	3	4	3	18	83
160	5	3	3	3	4	18	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	45	3	4	5	4	4	20	83
161	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	3	48	4	4	4	4	3	19	88
162	4	4	3	3	3	17	2	3	3	2	2	1	2	1	3	3	2	2	26	2	2	3	2	2	11	54
163	3	5	4	3	5	20	5	4	3	3	5	5	5	3	3	4	4	5	49	4	5	4	5	3	21	90
164	5	4	4	4	4	21	3	4	3	5	5	3	3	3	3	5	5	4	46	5	5	4	3	5	22	89
165	3	3	5	4	4	19	5	3	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	50	4	3	5	4	4	20	89
166	5	4	5	4	3	21	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	48	4	4	5	4	4	21	90
167	5	5	3	4	5	22	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	49	5	3	3	3	4	18	89
168	4	5	2	3	3	17	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	25	2	2	3	2	2	11	53
169	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52	4	4	4	5	4	21	94
170	4	3	4	5	4	20	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	54	5	5	5	5	5	25	99
171	4	4	2	3	2	15	3	3	2	2	5	2	4	5	2	3	5	2	38	4	2	3	2	3	14	67
172	5	5	5	5	5	25	3	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	3	49	5	5	4	3	4	21	95
173	5	3	4	5	5	22	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	53	4	5	5	5	4	23	98
174	4	3	2	3	2	14	3	3	2	2	5	2	4	5	2	3	5	2	38	4	2	3	2	3	14	66
175	3	4	4	4	5	20	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	54	4	4	4	4	5	21	95
176	4	4	2	3	2	15	3	3	2	2	5	2	4	5	2	3	5	2	38	5	4	4	2	4	19	72
177	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58	5	5	4	4	4	22	101
178	3	3	3	4	3	16	3	3	5	3	5	4	3	5	3	5	4	4	47	5	5	3	3	3	19	82
179	3	2	4	5	5	19	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	56	4	5	4	4	4	21	96
180	3	1	4	5	5	18	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	54	4	5	4	5	5	23	95
181	4	5	5	5	5	24	4	3	3	5	3	5	4	5	3	4	5	5	49	4	5	4	4	3	20	93
182	3	1	5	4	5	18	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	55	5	5	4	4	5	23	96
183	5	3	5	5	5	23	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	52	4	5	5	5	5	24	99
184	5	3	4	4	4	20	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	54	4	4	5	5	4	22	96

185	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	53	4	5	5	5	4	23	99
186	4	2	2	3	2	13	3	3	2	2	5	2	4	5	2	3	5	2	38	4	2	3	2	3	14	65
187	3	1	4	4	3	15	5	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	46	5	3	4	3	3	18	79
188	3	1	5	4	5	18	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	54	4	4	5	4	5	22	94
189	3	1	4	3	5	16	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	46	5	5	5	4	3	22	84
190	4	4	2	3	4	17	3	3	2	2	5	2	4	5	2	3	5	2	38	4	4	3	2	3	16	71
191	3	3	5	4	4	19	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	53	5	4	4	5	4	22	94
192	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	51	3	5	5	5	5	23	96
193	4	4	2	3	2	15	3	3	2	5	5	2	4	5	2	3	5	2	41	4	5	3	2	3	17	73
194	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	55	5	4	4	4	4	21	99
195	4	3	2	3	2	14	3	5	2	2	5	2	4	5	2	5	5	2	42	4	2	4	2	3	15	71
196	5	3	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	52	4	4	5	4	5	22	94
197	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	56	5	4	4	4	4	21	100
198	4	3	2	4	4	17	3	3	2	2	5	2	4	5	2	3	5	5	41	4	5	5	2	3	19	77
199	4	3	4	4	3	18	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	49	5	5	3	4	5	22	89
200	4	4	2	3	2	15	3	3	2	2	5	2	4	5	2	3	5	2	38	4	2	3	2	3	14	67
201	4	5	1	3	2	15	1	3	1	3	3	3	1	3	3	2	2	1	26	3	3	2	3	3	14	55
202	5	3	5	5	5	23	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	55	5	4	5	5	5	24	102
203	5	3	5	5	5	23	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	54	4	5	4	5	4	22	99
204	3	1	5	4	5	18	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	53	5	4	5	5	4	23	94
205	5	4	2	3	2	16	3	3	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	26	2	2	2	3	2	11	53
206	3	3	5	5	4	20	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53	4	4	4	4	5	21	94
207	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	54	4	4	5	5	4	22	97
208	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	16	1	1	2	1	1	6	28
209	2	1	2	2	1	8	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	17	2	1	2	1	1	7	32
210	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	18	1	2	2	1	2	8	36
211	2	2	1	2	2	9	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	1	1	1	5	35
212	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	42	4	3	4	4	3	18	79
213	5	3	5	4	4	21	4	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	47	4	4	4	4	3	19	87
214	3	3	3	3	5	17	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	48	4	5	4	4	3	20	85
215	5	3	4	3	4	19	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	47	4	4	4	4	3	19	85
216	5	4	4	3	3	19	5	5	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	48	4	4	4	4	3	19	86
217	3	2	5	4	3	17	4	1	5	4	1	1	5	1	2	5	5	1	35	5	1	3	1	1	11	63
218	3	4	4	4	4	19	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	54	5	4	4	4	4	21	94
219	3	1	1	2	4	11	1	1	3	5	5	4	3	1	5	5	1	1	35	1	2	3	4	4	14	60
220	3	4	2	4	3	16	4	4	2	1	2	2	3	2	2	2	5	1	30	4	1	1	3	5	14	60
221	3	5	5	4	5	22	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	54	5	5	5	4	5	24	100
222	3	5	4	5	4	21	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	55	4	5	5	4	4	22	98

223	5	5	5	4	5	24	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	50	3	4	5	4	4	20	94
224	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	52	4	5	5	4	4	22	96
225	3	5	4	5	5	22	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	51	4	5	3	5	5	22	95
226	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	55	5	5	5	5	4	24	101
227	5	5	3	5	1	19	2	2	1	5	5	4	5	1	2	2	2	2	33	5	1	1	3	2	12	64
228	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56	4	5	4	5	4	22	100
229	3	4	4	5	4	20	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	52	4	5	5	4	5	23	95
230	2	1	2	5	1	11	3	1	4	5	5	1	5	3	4	2	2	2	37	3	2	1	3	2	11	59
231	4	5	4	5	5	23	5	1	4	3	5	4	1	4	3	2	1	5	38	5	4	5	2	5	21	82
232	5	3	4	4	5	21	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	48	4	4	5	5	5	23	92
233	3	5	4	5	4	21	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	54	5	5	5	4	4	23	98
234	4	5	5	5	4	23	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	52	4	5	4	3	4	20	95
235	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	53	5	4	5	5	4	23	97
236	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57	4	5	4	4	4	21	102
237	3	3	2	3	1	12	3	1	2	3	4	4	1	5	5	4	2	2	36	2	3	4	3	4	16	64
238	4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	54	5	4	5	5	4	23	100
239	5	5	5	4	3	22	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	54	5	4	4	5	3	21	97
240	3	2	5	4	5	19	1	2	2	1	1	1	2	2	1	4	2	1	20	5	5	4	3	1	18	57
241	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	55	5	4	5	4	5	23	100
242	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56	4	3	5	4	5	21	100