



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Teletrabajo e inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Arequipa, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lopez Mamani, Juana Cristina (orcid.org/0000-0001-6268-4282)

ASESOR:

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de siempre iluminar nuestro sendero.

A mis Padres Nelly y Roberto, quienes siempre muestran su incondicional apoyo y confianza para salir adelante, así como todo lo que me propongo.

AGRADECIMIENTO

A mi familia que con sus enseñanzas y consejos me ayudaron a seguir con mis metas profesionales y personales en todos estos años. Al Dr. Juan Godoy que me estuvo apoyando con sus asesoramientos desde el primer curso llevado en esta maestría y a los profesores que siempre con sus consejos, recomendaciones, tiempo y paciencia se pudo culminar con esta Tesis.

A los trabajadores del Gobierno Regional por su disponibilidad y valioso tiempo brindado para la toma de cuestionario y de esta manera poder culminar satisfactoriamente la investigación.

Índice de Contenido

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, Muestra y Muestreo	14
3.3.1 Población	14
3.3.2 Criterio de inclusión	15
3.3.3 Muestra	15
3.3.4 Muestreo	15
3.3.5 Unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumento de recopilación de datos.....	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1.	Número total de servidores públicos del GRA.....	14
Tabla 2.	Número total de encuestados del GRA	15
Tabla 3.	Base de Datos según muestra estadística del GRA.....	19
Tabla 4.	Niveles de Teletrabajo	19
Tabla 5.	Niveles de Inserción Laboral.....	20
Tabla 6.	Niveles de dimensión de la variable Teletrabajo.....	21
Tabla 7.	Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk de las dimensiones del Teletrabajo	22
Tabla 8.	Prueba Spearman: Teletrabajo e Inserción Laboral.	23
Tabla 9.	Prueba Spearman: Cultura Organizacional e Inserción Laboral.	24
Tabla 10.	Prueba Spearman: Herramienta Tecnológica e Inserción Laboral.	25
Tabla 11.	Prueba Spearman: Capacitación e Inserción Laboral.	26

Índice de Gráficos

Gráfico 1.	Niveles de Teletrabajo.....	20
Gráfico 2.	Niveles de Inserción Laboral, de acuerdo a los trabajadores del GRA.	21

ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CONADIS: Consejo Nacional para la integración de la Persona con Discapacidad

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

PCD: Personas con Discapacidad

MINSA: Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables

OMS: Organización Mundial de la Salud

SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil

MINTRA: Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo

D. S. N°: Decreto Supremo Número

Dleg N°: Decreto Legislativo

SUNAT: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributarias

COVID-19: Coronavirus Disease 2019

GRA: GRA

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo general determinar la relación del Teletrabajo con la inserción laboral de los PCD en el GRA, 2020. Por naturaleza tiene un enfoque cuantitativo, analizando estadísticamente a través de la recolección de datos, comprobando las hipótesis determinadas. Con un tipo de investigación aplicada, porque lo que se busca es el porqué, con el fin de dar a conocer el problema principal, así se podrá mejorar las condiciones de vida de las PCD del GRA. Aplicando un diseño de investigación no experimental de corte transversal correlacional, porque se aplicará en una encuesta y se llevará en un único momento.

De método de análisis hipotético deductivo con una muestra no probabilística de juicio; aplicando como técnica de investigación la encuesta y de instrumento el cuestionario, la cual se manejó con la escala de Likert. El cuestionario consta de treinta y tres preguntas, diecisiete de la variable de teletrabajo y dieciséis de la variable inserción laboral empleada en una muestra de 40 trabajadores del GRA.

Luego de pasar el análisis de datos, de los resultados obtenidos en la aplicación de ambos cuestionarios a los 40 colaboradores del GRA, se pudo visualizar frente a la variable del Teletrabajo que, el 70% sostienen que es eficiente; y el 30% que es muy eficiente. Respecto a la inserción laboral, el 65% sostienen que es eficiente; el 32.5% es regular; y 2.5% que es deficiente.

Así mismo comprobando el objetivo general, se puede llegar a concluir que no existe una relación con el teletrabajo e inserción laboral del GRA. Lo que queda como precedente para próximas investigaciones que quieran realizar estas dos variables conjuntas.

Palabras clave: Inserción laboral, discapacidad, teletrabajo, Sector Público

ABSTRACT

The general objective of this research work is to determine the relationship of Telework with the labor insertion of PWD in the GRA, 2020. By nature it has a quantitative approach, statistically analyzing through data collection, checking the determined hypotheses. With a type of applied research, because what is sought is the why, in order to publicize the main problem, in this way the living conditions of the PWD of the GRA can be improved. Applying a non-experimental correlational cross-sectional research design, because it will be applied in a survey and will be carried out in a single moment.

Deductive hypothetical analysis method with a non-probabilistic trial sample; applying the survey as a research technique and the questionnaire as an instrument, which was managed with the Likert scale. The questionnaire consists of thirty-three questions, seventeen of the telework variable and sixteen of the labor insertion variable used in a sample of 40 GRA workers.

After passing the data analysis, from the results obtained in the application of both questionnaires to the 40 collaborators of the GRA, it was possible to visualize against the Teleworking variable that 70% maintain that it is efficient; and 30% that it is very efficient. Regarding labor insertion, 65% maintain that it is efficient; 32.5% is regular; and 2.5% that it is deficient.

Likewise, checking the general objective, it can be concluded that there is no relationship with teleworking and job placement of the GRA. What remains as a precedent for future investigations that want to carry out these two joint variables.

Keywords: Labor insertion, disability, telework, Public sector.

I. INTRODUCCIÓN

La discapacidad es una afección de cuerpo y mente, así como también un fenómeno social, que durante mucho tiempo ha sido de rechazo y egoísmo por la sociedad, a la vez no es entendido en nuestro país.

Se ha demostrado que, en países de Latinoamérica, existen la mayor parte de personas con alguna discapacidad. Situación alarmante que provoca una preocupación social, ya que el estado no enfatiza con mayor rigor a este grupo pequeño, que con el transcurso de los años va creciendo considerablemente.

A nivel mundial la OMS (2014-2021) implantó que la discapacidad es un problema global, que abarca en un alrededor de trece países, donde la persona tiene al menos una discapacidad, esto se asocia con mayor probabilidad de que sean personas pobres por bajos recursos e imposibilidad a contar con una educación adecuado.

Ahora si bien nos enfocamos a nivel nacional, el Estado peruano a pesar de crear la ley 29973, para las PCD en el Perú, con la finalidad de ordenar bajo un marco legal para la protección a la vida, así como a los derechos de las PCD, que también busca una participación cultural, política, económica o social dentro del país. Tenemos un millón ciento veinte mil personas con discapacidad que conforman el 77% de personas en edad de poder trabajar, pero que se encuentran en limitación, esto quiere decir que no pudieron encontrar un empleo laboral o no están buscando. En conclusión, no cuentan con ninguna actividad económica. Es factible, que se incrementa la tasa laboral con PCD en el mercado laboral, ya que al postular a una plaza laboral, tienen desventaja en convocatoria, porque no poseen las mismas habilidades físicas que una persona normal, las empresas tienen que brindar y generar un clima laboral sin discriminación, así mismo capacitar a su personal de recursos humanos para que tengan criterio en las evaluaciones en las que participe una PCD, para que convoque un reclutamiento honesto, seleccionando a personas altamente capacitadas para

sus funciones, esta no puede limitarlos a poder brindar sus conocimientos.

La inserción laboral de PCD en el Perú, es muy escasa a pesar de existir la Ley 29973, ya que no todas las organizaciones cumplen, así mismo SERVIR (2018) sostiene que existen cerca 1.5 millones de la población sufren con alguna discapacidad, un 5% de la población total. Es posible aludir que 5 de cada 100 peruanos presentan alguna discapacidad, anunciando que el sexo femenino tiene mayor cantidad de PCD que los masculinos; Dos de cada tres PCD no pueden acceder a una educación. La mayor parte solo llegan a concluir la primaria. Asimismo, una de diez alcanza el nivel universitario, es así que llegamos a la conclusión que por la falta de educación es muy difícil poder alcanzar la inserción laboral.

Ahora si bien a raíz de la pandemia iniciada en el 2020, muchas de las instituciones públicas y privadas optaron por una nueva modalidad de trabajo, que, si lo vemos de mundial, no es nueva, porque muchos países desarrollados ya lo implementaron muchos años antes. Sin embargo, para los peruanos sí lo fue. Conllevando un trabajo muy arduo de adaptación, tanto organizacionalmente como tecnológicamente.

De acuerdo con el MINTRA (2015) e investigadores como Quiñones (2020), Nieto (2021), Sánchez (2017) y Rojas (2016) el teletrabajo entrega múltiples ventajas a las empresas (empleadores) como a los trabajadores, aún más si los trabajadores son de grupos vulnerables, como las PCD. El teletrabajo mejora la productividad, reduce los accidentes de trabajo, armoniza la vida personal con lo laboral, disminuye los costos para ambas partes.

A pesar de tener muchas ventajas a favor de las personas con discapacidad, el teletrabajo no se ha expandido en el Perú, ya que posee excesivas regulaciones por falta de convenio en los gastos de acondicionamiento del nuevo lugar (...) y en el lugar donde debería prestarse servicios (Ramos, 2021). Sin embargo, a raíz de la pandemia y la promulgación de emergencia sanitaria, el confinamiento en el Perú, así como muchos otros países, los

empleadores tuvieron la necesidad de establecer normativas regulatorias más flexibles para que la PEA pueda seguir laborando, sin paralizar la productividad, ya que por casi medio año muchas de las empresas tuvieron que adaptarse a las nuevas regulaciones impuestas por el DLeg N° 1468 (2020) con el que implanta disposiciones de prevención y protección.

El acceso al trabajo remoto, se tuvo que implementar de manera abrupta. Seguidamente se emitió el D.S. N°1505 (2020) en el que se imponen medidas temporales excepcionales en el sector público, estableciendo tres modalidades de trabajo, el trabajo remoto, trabajo mixto y presencial, que en la mayoría fueron del sector salud, seguridad y de limpieza. Sin embargo, para las PCD al ser personas vulnerables, se les programó como trabajo remoto, beneficiando aún más a esta población, lo cual para ellos el teletrabajo es mucho más beneficioso comparado con las otras modalidades, ya que no tienen limitaciones como la del trabajo presencial. Es por ello que se pretende poder insertar a muchas más PCD a esta modalidad de trabajo, y que los empleadores tomen más énfasis, mediante una cultura más abierta y sin discriminación. El teletrabajo es una subcategoría del trabajo remoto, ya que el trabajo remoto no necesariamente debe estar en presencia física. En la que las PCD podrían adaptarse mucho más rápido y tener mayor alcance a una mejor calidad de vida.

La quincena de marzo del año 2020, el gobierno promulgó el Decreto de Urgencia N°026 (2020) en el que se regula el “trabajo remoto”, que se define como aquella prestación de servicio en la que el trabajador puede presentarse conectado desde su domicilio, utilizando plataformas o mecanismo que brinde el empleador.

Frente a esta realidad a consecuencia de el COVID-19, me resulta muy importante que nos preguntemos en qué medida el teletrabajo se relaciona con la inserción laboral de las PCD que laboran en el GRA, que nuevos cambios tuvieron que experimentar las PCD, en esta nueva modalidad laboral del Perú. Qué herramientas o capacitaciones más necesitan para trabajar de manera eficaz, y que otros aspectos más podrían sugerir para mejorar las condiciones

actuales del GRA.

El proyecto de investigación lo que busca es incluir socialmente a todas las personas entre sí, sin diferencias ni barreras sociales que existen en la actualidad, aceptando a todos en las actividades laborales que se requieran, porque es una cuestión de buscar que se cumpla el derecho humano de las personas con discapacidad, así como un desarrollo sostenible en el tiempo, sin embargo, es muy complicado que el estado pueda abarcar en una totalidad a la prestación de los servicios derivados, como es el caso de la rehabilitación para personas de bajos recursos económicos. Paralelamente los seres humanos solemos ser crueles con este grupo de PCD, muchos de ellos son objeto de desigualdad, discriminación y burla. Muchas veces su dignidad y derechos son vulnerados, lo cual se ve reflejado en abusos, violencia y empatía. Lo cual podemos llegar a la conclusión que la discapacidad es una prioridad de estudio y de trabajo arduo en nuestro país, ya que tiene una conexión bidireccional entre pobreza y discapacidad.

En tal sentido los instrumentos a usar en esta investigación, serán dos cuestionarios, cada una relacionada a una variable y determinar el grado de relación. Como **problema general**: ¿En qué medida el teletrabajo se relaciona con la inserción laboral de las PCD del Gobierno Regional de Arequipa, 2020? Y **problemas específicos**: 1. ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con la inserción laboral de las PCD en el Gobierno Regional de Arequipa?; 2. ¿En qué medida las herramientas tecnológicas se relacionan con la inserción laboral de las PCD en el Gobierno Regional de Arequipa? y 3. ¿En qué medida la capacitación se relaciona con la inserción laboral de las PCD en el Gobierno Regional de Arequipa?

La presente investigación se justificó teóricamente, porque tomamos como referencia los antecedentes y teorías respecto a nuestras dos variables, así como corroborar si existe relación entre ambas variables; se justificó por su aporte práctico, porque este trabajo de investigación será un instrumento de ayuda en la implementación del teletrabajo para las personas con discapacidad

del GRA, ya que es una manera de poder ayudar a muchas de estas personas a tener un trabajo digno, así como una inserción laboral más atractiva. Determinando si a través del teletrabajo aumenta la inserción laboral; y por último como justificación metodológica, la presente se llevó a cabo a través de la aplicación de dos cuestionarios, en las que se ajustaron acorde a la realidad de la investigación, teniendo factibilidad para su utilización como instrumento en futuros estudios.

El proyecto de investigación tiene como **objetivo general**: Establecer la relación entre el teletrabajo e inserción laboral de las PCD en el Gobierno Regional de Arequipa, 2020. Como **objetivo específico**: 1. Determinar la relación de la cultura organizacional con la inserción laboral de las PCD que laboran en el Gobierno Regional de Arequipa,2020; 2. Determinar relación de la herramienta tecnológica con la inserción laboral de las PCD en el Gobierno Regional de Arequipa,2020 y 3. Determinar la relación de la capacitación con la inserción laboral de las PCD en el Gobierno Regional de Arequipa,2020.

Así mismo llegamos a concluir como **hipótesis general**: El teletrabajo se relaciona significativamente con la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el Gobierno Regional de Arequipa. Como **hipótesis específicas** hemos determinado las siguientes; 1. La cultura organizacional se relaciona significativamente con la inserción laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional de Arequipa; 2. La herramienta tecnológica se relaciona significativamente con la inserción laboral de los trabajadores del GRA y 3. La capacitación se relaciona significativamente con la inserción laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional de Arequipa.

II. MARCO TEÓRICO

Con el fin de buscar información relevante y relacionada a la presente investigación, hemos encontrado diferentes investigaciones, a nivel internacional, Ardía (2015) en su tesis procuro diagnosticar el impacto generado por el teletrabajo con la gestión organizacional, con un enfoque de estudio mixto, analizando comparaciones frente a la eficiencia, productividad y el ausentismo. Así mismo Havriluk (2015) llevó a cabo un artículo en Argentina, en donde ya existe el teletrabajo; donde se logran múltiples beneficios, acomodamiento familiar, mayor productividad, mayor eficiencia, estabilidad y sobre todo agrado laboral. También se requiere un buen desarrollo.

Sánchez (2017) nos dice que el teletrabajo surge en los aledaños de los 70 en Occidente para evitar el desplazamiento de los trabajadores de un lugar de trabajo. Para Sánchez el teletrabajo es la modalidad de trabajo donde se requiere de la utilización de tecnología y herramientas adecuadas, donde el trabajo puede ser realizado dentro de la empresa o fuera de ella. El teletrabajo se fue implementado en las empresas de EEUU y posteriormente en Europa.

Por su parte Rojas (2016) en su investigación descriptiva, también con enfoque mixto, utilizó dos variables, que es la productividad y teletrabajo. Llegando a la conclusión que el teletrabajo por una parte genera disminución de gastos y costos productivos. Para ello se debe implementar más generación de eventos y capacitaciones en las que los trabajadores participen activamente de manera regular. Así como el nivel de autonomía es mayor en los trabajadores presenciales.

Por otro lado, Aldana (2015) procuró distinguir el grado de estructuración y el formalismo del teletrabajo. Utilizó el tipo de estudio descriptivo explicativo con una investigación cualitativa. Donde busco investigar mucho de los factores que motivaban a la elección de un teletrabajo, así como el dominio que tiene el ambiente personal y familiar.

Según Carbajal (2021) con una población de más de 3 millones de PCD en Colombia, alcanzando una tasa de desempleo de PCD superior al 80%, la mayoría de ellos tienen trabajos informales, sus ingresos son muy precarios y su nivel de educación está por debajo del promedio. En Bogotá solo 12,1 PCD tienen un trabajo formal. Carbajal refiere que el teletrabajo es una oportunidad laboral para acceder a un empleo en Bogotá, que nos indica lo siguiente: El teletrabajo tiene un porcentaje bajo de participación en las empresas, para los empleadores el teletrabajo se asocia a la disminución de productividad, las metodologías de contratación son descartadas por no conocer los beneficios que el estado brinda en la contratación de las personas PCD. Se recomienda que tomen acciones para la incorporación al teletrabajo y con ellas puedan aprovechar las oportunidades que esta brinda.

En estos últimos 3 años el teletrabajo fue implementando con mucha más fuerza debido a la pandemia de el COVID-19, si bien empezó con los países más desarrollados, hoy en día ya lo implementaron países latinoamericanos, que, a pesar de no contar con tecnología de punta, siguen trabajando arduamente para su mejora en diferentes sectores.

Ley N° 30036, que regula el Teletrabajo como modalidad especial en el Perú que fue promulgada en el 2020, debido a la pandemia mundial que se atravesó, lo que tiene como objetivo es regular el teletrabajo de las demandas actuales de la población peruana vulnerada. Donde el teletrabajo es flexible en el horario de trabajo y lugar, ya que permite compartir responsabilidades familiares y profesionales. Para él, el teletrabajo trae consigo muchas ventajas para las empresas y trabajadores.

Es por ello que podemos mencionar a nivel nacional, podemos hablar de tres estudios del ámbito de la población activa, que se publicaron en los últimos años abordando el teletrabajo tanto del sector público como privado.

Primero tenemos la tesis de Peñafiel (2019) que realizó el estudio de investigación, en la que tuvo como fin determinar los factores del teletrabajo para disminuir aquellos problemas de desplazamiento que tienen los trabajadores;

esta investigación se realizó en Lima y se obtuvo como resultado que los factores que influyen es la carga de trabajo y el tiempo familiar.

Segundo tenemos a Nieto (2021) quien realizó un estudio de investigación en tiempos de COVID-19. Una Investigación cualitativa, con un diseño de estudio de casos. Para ella la nueva forma de adaptarnos y volver al trabajo era el teletrabajo, ya que contábamos con restricciones por más de 6 meses, dictadas por el gobierno. Los resultados obtenidos nos muestran que se obtuvo una buena adaptabilidad del trabajo presencial al teletrabajo, precisando que dentro del grupo de participantes al menos uno pertenece a un grupo vulnerable.

Desde las perspectivas de los entrevistadores se obtuvieron muchas alteraciones en su cultura corporativa, en correlación de los empleados y el clima laboral; a nivel operativo, se previó el contagio del COVID-19, que fue el objetivo principal. A nivel tecnológico, se tuvo que adecuar las nuevas herramientas tecnológicas, instalación de equipos de computación y estar a la vanguardia de comunicarse en las reuniones, que fueron las video llamadas. Todo fue un proceso de adaptación, que cada trabajador lo vivió de manera distinta. Así mismo Nieto (2021) concluyó que el teletrabajo en tiempo de COVID-19 fue una manera muy eficiente para la realización de nuestras funciones laborales, previendo nuestra integridad física ante el COVID-19, así mismo ayudó a muchos de los empleados a tener un equilibrio dentro del hogar con lo laboral, sin perder el hilo de transacciones laborales. Así como también aportan en el desarrollo de avance tecnológico en las empresas, porque de una u otra manera motivó a que se actualicen a la vanguardia tecnológica.

Y por último tenemos a Quiñones (2020) realizó una investigación para demostrar la relación que tiene el teletrabajo y productividad.

Quiñones realizó una encuesta en el año 2019 cuya muestra fueron trabajadores de SUNAT. En los resultados el 54.1% fueron varones, con un rango de edad de 51 años a más un 62.2%, a la vez cuentan con contrato indeterminado. Existía una propensión al teletrabajo, ya que la docilidad laboral en el horario y espacio se vinculó a la productividad. En la que se recomendó implementar esta modalidad, con el uso de herramientas y equipos adecuados.

Si bien ya mencionamos algunas investigaciones del ámbito de Población Activa, procederemos hablar respecto al teletrabajo y discapacidad, donde podemos mencionar a Irigoyen (2021) quien realizó un diagnóstico situacional de estrategias al teletrabajo en el servidor público en la cual, en una primera etapa, su muestra poblacional fue de 40 PCD, que dio como resultado, que tienen un desempeño medio, debido a las competencias personales entre trabajadores sin ninguna discapacidad. Así como las capacitaciones de adaptación al teletrabajo.

Sánchez (2017), que se titula Teletrabajo en el Perú, Sánchez busca que herramienta puede acercar a la población más vulnerable, para lo cual busca analizar las diferentes implicancias que tiene el teletrabajo con los grupos vulnerables para una inserción laboral. Para él la Ley N°30036 que regula el teletrabajo, estuvo más orientada a poder satisfacer las demandas actuales de la sociedad peruana, así como poder acercarse más a una herramienta para la población vulnerable. Ya que este tiene más flexibilidad en tanto locación y horario de trabajo, que ayuda a poder cumplir con las responsabilidades personales y laborales.

Para la autora el teletrabajo llegó al Perú, de manera tardía, es por eso que el desarrollo de empleo es actualmente rudimentario. Ya que para poder realizar la inserción laboral de una persona con discapacidad puede llegar a ser muy costosa, ya que necesitan capacitación. Además, en el Perú no se ejerce una protección sobre la población vulnerable.

García y Sánchez (2020) realizó un artículo sobre el teletrabajo en docentes universitarios con problemas musculares en tiempos de pandemia, donde se refleja resultados no favorables al teletrabajo a causa de la salud. Ya que trabajar en la misma postura de trabajo por 8 horas no fue beneficioso.

Así mismo podemos citar algunos más autores que investigaron del teletrabajo y la inserción laboral; como es el caso de: Del pozo y Cortegana (2016) quienes también revelaron ventajas del teletrabajo, así como minimizar costos para las organizaciones privadas e incidiendo positivamente en el rendimiento laboral.

Sierra (2021) observa que las PCD físicas poseen mayores dificultades para conseguir trabajo, ya que creen que esto los limita y no podrán ejercer sus funciones, es por ello que contratar a los PCD más que beneficio son dificultades. Sin embargo, la contratación de PCD beneficia a las empresas ya que resalta el posicionamiento de inclusión social de aquellas empresas que tienen mayor cantidad de trabajadores con alguna discapacidad, dando un impacto positivo a la sociedad. Capacitar a las PCD ayuda a crecer profesionalmente en la vanguardia de la tecnología.

Sánchez y Loarte (2019) realizó una investigación de estudio observacional descriptivo, donde se encuestaron a múltiples empresas turísticas, para conocer cuántas PCD trabajan en dichas empresas. Donde obtuvo como conclusión, que se debe mejorar nuestra cultura social para la inclusión a las personas con discapacidad. Esto ayudará a obtener resultados favorables en la inserción laboral, así como brindar una buena educación por parte del Estado; De esta manera se pueden crear competencias y desarrollo para las PCD y puede incrementar su crecimiento laboral.

Brito y Barniol (2017) llegaron a la conclusión analítica descriptiva sobre la inserción laboral de los PCD, cuya aplicación estudiada tanto en lo práctico y teórico permitirá plantear el trabajo de las PCD en todas las instituciones, y aquellas de no cumplir con la normativa legal tendrán sanciones, que fue básicamente un reto para la ciudadanía de Ecuador.

Cendrero (2017) mediante su estudio de investigación de método inductivo, en la que quiere corroborar si existe discriminación laboral en la discapacidad. Determinó que, si un trabajador posee una limitación o

enfermedad duradera, esta debe ser considerada como concepto de discapacidad y así tener una inserción laboral de cualquier empresa.

Gallarday (2017) en su investigación llegó a la conclusión que, si existe conexión entre la formación pre laboral e inserción laboral de PCD, en la que se determinó una correlación de 0,411, con un grado de significancia de menor a 0,05.

Así mismo es importante señalar dentro del marco teórico algunas citas como definición del Teletrabajo e Inserción laboral, así como de las dimensiones, como cultura organización, herramientas tecnológicas, capacitación, oportunidad laboral, contratación laboral y condiciones laborales que nos ayudarán a comprender la causa de este proyecto de investigación.

Para el teletrabajo; Según Valencia (2018) nos informa que el teletrabajo es un fenómeno social, que brinda cambios, donde el empleado labora en un lugar diferente de su oficina de trabajo, para ello se implementan nuevos medios y herramientas tecnológicas.

En el ámbito de inserción laboral tenemos las definiciones de Bisquerra (2012) la inserción laboral, es un método entero, donde participan diversos factores para su ejecución, desde cada peculiaridad de cada persona y la conveniencia que brinda el mercado laboral para su incorporación.

En cambio, para Pelayo (2012) llega a definir que la inserción laboral es una interacción de elementos de empleo, las cuales son la competencia, la educación, la demanda laboral, coyuntura política, social, económica y cambios demográficos.

Verdugo (2003) expresó que la inserción laboral es un empleo con igualdad, sin distinción alguna entre las personas, donde las normas de cada entidad sean para todos con igualdad.

Como dimensiones dentro del Teletrabajo, tenemos la cultura organizacional, en el que según Schein (2004) nos indica que es el conjunto de valores que poseen todos los miembros de una misma empresa, en busca de mejorar la forma de hacer cada cosa o función. Dándonos una misma visión y objetivos organizacionales. Por otro lado, Barbero (2010) define que la cultura organizacional es el espacio de interacción y transformación de la globalización de diversas culturas con un mismo fin.

Las herramientas tecnológicas según Cordero (2014) como bien lo dice la palabra son herramientas que ayudan al manejo de información, búsqueda y cambio. Ya que nos ayudan a facilitar las funciones del día a día. Y por último las capacitaciones son el proceso de educar en un corto plazo, aplicando de manera organizada y sistemática. Donde la persona adquiere conocimientos, así como aprende a desarrollar nuevas habilidades y competencias según el objetivo específico de cada capacitación. (Chiavenato, 2001).

Así mismo como dimensiones de la inserción laboral tenemos Contratación laboral, Oportunidad laboral y Condiciones laborales, que definiremos de la siguiente manera: la contratación se define según Ucha (2012) como la concreción de un contrato por ambas partes, que se convierte en un acuerdo del empleador y empleado, que se determina el trabajo o actividad a realizar con una suma de dinero de retribución.

Pérez y Gardey (2021) definen oportunidad laboral como un concepto que hace referencia a un chance que tiene una persona de poder mejorar su situación personal y de trabajo, para poder progresar, así como también una posibilidad de ascenso u oferta de contratación a un nuevo proyecto. Y por último según Pérez y Merino (2010) nos refieren que la condición laboral es el estado o situación en donde se labora para realizar nuestras actividades laborales.

III. METODOLOGÍA

En este capítulo se procedió a realizar los procedimientos y técnicas que nos permitirán llegar a conocer la relación entre el teletrabajo e inserción laboral en el GRA, lo cual se ha realizado con un enfoque cuantitativo. Sampieri (2014) citó: Para corroborar una hipótesis con un enfoque cuantitativo se debe utilizar una recolección de datos, con determinada muestra para su análisis estadístico, con ellas concluir el comportamiento de dicha muestra.

Con este resultado se busca poder informar la relación positiva que brinda el teletrabajo con la inserción laboral, así mismo que otras entidades puedan ver lo favorable de esta investigación y optar en su institución. Por otro lado, que a futuro otras personas puedan profundizar el teletrabajo con otras variables.

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación será de tipo Aplicada. De acuerdo a Lozada (2014) una investigación tipo aplicada, busca generar conocimientos frente a problemas de la sociedad, basándose en hallazgos tecnológicos y procesos, desde lo teórico y práctico. Lo que se busca es el porqué de las cosas y resolver problemas y mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

El diseño de estudio expuesto fue no experimental, se dice no experimental porque tiende a observar el fenómeno de estudio social, analizando en una situación real por lo que no hubo un tratamiento intencional de las dos variables seleccionadas; asimismo, se condujo de manera transversal o transeccional con un nivel correlacional; según Liu (2018) y Tucker (2004) nos dicen que la investigación transversal recolecta datos en un solo tiempo.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Teletrabajo

Niles (1988) considera que se trata de una modalidad distinta de trabajar fuera de tu centro de labores, usando comunicaciones remotas, que se basa en herramientas tecnológicas para evitar algún desplazamiento.

Como definición operacional la variable será analizada mediante un cuestionario de 16 preguntas a los empleados del GRA. Para su análisis se están considerando 3 dimensiones y 12 indicadores

Variable inserción laboral

Weller (2007) nos dice que la inserción laboral es el ámbito de desarrollo interpersonal, en el que se les facilita los contactos y la incorporación de las redes para su participación colectiva y es un factor para las condiciones económicas y oportunidades de acceso al mercado laboral.

Así como definición operacional la variable será analizada mediante la técnica de encuestas, con el instrumento de cuestionario de 17 preguntas a los empleados del GRA. El cual busca determinar el grado de inserción laboral de las PCD. Para su análisis se están considerando 3 dimensiones y 7 indicadores.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población

El estudio corresponde al GRA, en el departamento de Arequipa, que cuenta con una población de 62 personas laborando; entre nombrados, contratados y terceros.

Tabla 1

Número total de servidores públicos del GRA

Servidor público	Cantidad	Porcentaje %
Nombrado	12	19.36
Contratado	35	56.45
Terceros	15	24.19
TOTAL	62	100.00

Fuente: Recursos Humanos – GORE Arequipa

3.3.2 Criterio de inclusión

Serán considerados los colaboradores que realicen sus actividades en la sede de el GRA, primordialmente aquellas que poseen alguna discapacidad o trabajan con una PCD dentro de su área laboral dentro de las oficinas de administración, logística, Recursos Humanos, Atención al cliente y otras áreas.

3.3.3 Muestra

Será un total de 40 participantes del GRA, que es el 64.5% de participantes de la población.

3.3.4 Muestreo

Muestreo no probabilístico. Ya que el muestreo se realizó por juicio en la cual los participantes debían cumplir con los siguientes criterios de selección:

- Contar con una discapacidad o trabajar con alguno de ellos.
- Tener entre 18 y 70 años de edad.
- Realizar teletrabajo
- Haber ingresado a laborar a partir de marzo del 2020.

Al culminar con la determinación de muestra no probabilística por juicio, se llegó a encuestar a los siguientes participantes.

Tabla 2

Número total de encuestados del GRA

Participantes	Muestra		
	Mujeres	Hombres	Total
Jefe de área	1	3	4
Especialistas/ Administrativos	7	17	24
Seguridad/ Limpieza	8	4	12
TOTAL	16	24	40

Fuente: Recursos Humanos – GORE Arequipa

3.3.5 Unidad de análisis

Los colaboradores de los diferentes niveles de el GRA, quienes estuvieron dispuestos a contribuir con el estudio desde profesionales, personal de seguridad y limpieza que cuenten con alguna discapacidad en el GRA.

Una vez realizada las 40 encuestas, se podrá obtener opiniones verídicas de los participantes del GRA. El cuestionario consta de 16 y 17 preguntas, teniendo un total de 33 preguntas; así mismo se realizará una pequeña entrevista para profundizar aún más los casos.

3.4. Técnicas e instrumento de recopilación de datos

Para la recopilación de datos de las dos variables de estudio de teletrabajo e inserción laboral se consideró lo siguiente:

Técnica

Para la aplicación de la técnica, se utilizó la encuesta, porque me concedió recolectar una adecuada data de una señalada muestra, en un momento exacto.

Instrumento

El cuestionario: Son preguntas que se desarrollan a medida de las dimensiones de cada variable. Con el planteamiento del problema, hipótesis y objetivos. El cuestionario elegido está compuesto por la escala de Likert, Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dice que son ítems elaborados en forma de preguntas para poder plasmar su opinión en puntuaciones.

El cuestionario está compuesto con la escala de Likert que son: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

Validez y confiabilidad del Instrumento

Validez de los instrumentos: El instrumento está validado por 3 expertos, otorgando su conformidad del cuestionario, que son: Dr. Juan Godoy Caso, Mg. Jesús Constantino Jara Gómez y Mg. Christian Martin Aponte Meza. (Anexo 5)

3.5. Procedimiento

Para poder realizar la recolección de información del GRA, se tuvo que realizar una solicitud a Gerencia General Regional por mesa de parte para que me autorice aplicar mi instrumento de la investigación.

Luego de los instrumentos validados, se procedió a realizar la encuesta a 25 colaboradores del GRA, donde se realizó un análisis de confiabilidad, dando un resultado positivo, de 0,863 de Alfa de Cronbach de ambas variables. Posterior a eso se completó los 15 trabajadores restantes.

Debido al COVID-19, las personas con discapacidad y otras personas vulnerables, se procedió a realizar los cuestionarios de manera presencial y virtual, previa coordinación y aceptación de ellos.

3.6. Método de análisis de datos

Se procedió a utilizar el siguiente método de análisis de datos:

Estadística Descriptiva

La recolección de datos se realizará en un único momento del tiempo, para poder analizar las incidencias y causales que se puedan presentar. Estadística con base de datos recolectados de las variables de teletrabajo e inserción laboral, en la cual se elaboró una Matriz de puntuación.

Inferencia Estadística

Se decidió utilizar una prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, esta es utilizada para muestras menores a 50 y ver si la existencia del comportamiento es normal o no de las variables aplicadas. El análisis correlacional se realizó mediante el software SPSS V.25, en la cual nos brindó un resultado favorable para ambas variables, es por ello que se determinó medir la correlación con la prueba de Spearman.

Significancia (p valor)

Si p valor $\geq \alpha$ (significancia = 0,05), entonces se acepta la H_0 (nula)

Si p valor $< \alpha$ (significancia = 0,05), entonces se rechaza la H_0 (nula)

3.7. Aspectos éticos

Las normativas que regula en la investigación en humanos, es la declaración de Helsinki. Tenemos 4 principios priorizados; No maleficencia, justicia, autonomía y beneficencia.

IV. RESULTADOS

De acuerdo a la información recolectada de la muestra de 40 cuestionarios tomados a los trabajadores del GRA, se procedió analizar los resultados, considerando el objetivo general de la tesis, que es determinar la relación del Teletrabajo con la Inserción laboral de los PCD en el GRA,2020.

Un trabajo de investigación aplicada, que busca el porqué, buscando las mejores condiciones de vida de las PCD del GRA, así como los beneficios que trae el Teletrabajo para ellas. Las cuales se obtuvieron los siguientes resultados.

Resultados descriptivos de las variables:

Tabla 3

Base de Datos según muestra estadística del GRA

Estadísticos		Teletrabajo	Inserción_La bora
N	Válido	40	40
	Perdidos	0	0

Tabla 4

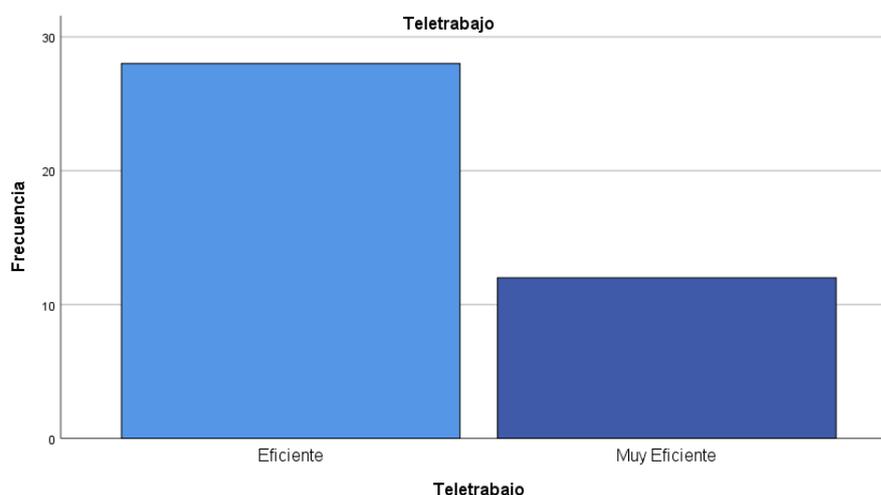
Niveles de Teletrabajo

		Teletrabajo			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Muy Eficiente	12	30,0	30,0	70,0
	Eficiente	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Batas recolectada en el SPSS V.25

Gráfico 1.

Niveles de Teletrabajo



Fuente: Batas recolectada en el SPSS V.25

Los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario a 40 colaboradores del GRA, podemos visualizar frente a la variable del Teletrabajo organizados en la tabla 4 y el gráfico 1 que, el 70% (28 colaboradores), sostienen que el teletrabajo es eficiente; por otro lado, el 30% (12 colaboradores) señala que el teletrabajo es muy eficiente.

Tabla 5

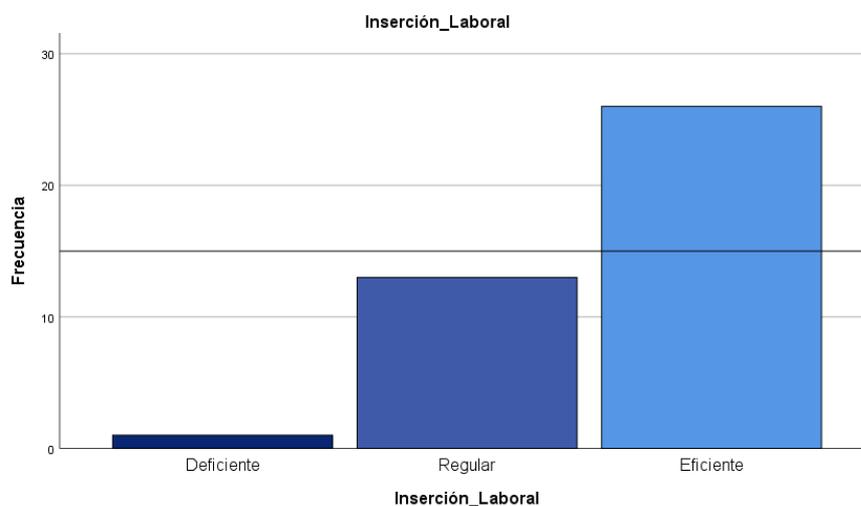
Niveles de Inserción Laboral, de acuerdo a los trabajadores del GRA.

		Inserción Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2,5	2,5	2,5
	Regular	13	32,5	32,5	35,0
	Eficiente	26	65,0	65,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Batas recolectada en el SPSS V.25

Gráfico 2.

Niveles de Inserción Laboral, de acuerdo a los trabajadores del GRA.



Fuente: Batas recolectada en el SPSS V.25

Los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario a 40 colaboradores del GRA, podemos visualizar frente a la variable de la Inserción Laboral organizados en la tabla 5 y el gráfico 2 que, el 65% (26 colaboradores), sostienen que la inserción laboral es eficiente; el 32.5% (13 colaboradores) afirma que la inserción laboral es regular; y por último el 2.5% (1 colaborador) señala que es deficiente.

Tabla 6

Niveles de dimensión de la variable "X" (Teletrabajo), según el GRA

Niveles	Cultura Organizacional		Herramientas Tecnológicas		Capacitación	
	F	%	F	%	F	%
	Válido					
Bajo					8	20,0
Medio	28	70,0	26	65,0	27	67,5
Alto	12	30,0	13	32,5	5	12,5
Muy Alto			1	2,5		
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Fuente: Batas recolectada en el SPSS V.25

En la tabla 6, podemos observar que los porcentajes más altos se encuentran ubicados en el nivel medio, esto quiere decir que para los trabajadores del Gobierno Regional las dimensiones de cultura organizacional, herramientas de trabajo y capacitación se da en un nivel regular. En la dimensión Cultura Organizacional predomina el nivel medio con un 70% (28 colaboradores) seguido por un nivel alto del 30% (12 colaboradores); en la dimensión Herramientas Tecnológicas, podemos visualizar que también predomina el nivel medio con un 65% (26 colaboradores) seguido por el nivel alto con un 32.5% (13 colaboradores) y un 2.5% en el nivel muy alto equivalente a un trabajador; y finalmente en la dimensión Capacitación, podemos visualizar que también predomina el nivel medio con un 67.5% (27 colaboradores) seguido por el nivel alto con un 12.5% (5 colaboradores) y a diferencia de las otras dos dimensiones esta si arroja un nivel bajo con un 20% (8 colaboradores).

Resultados relacionados a las hipótesis

Tabla 7

Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk implementadas en las dimensiones del Teletrabajo tomadas del GRA.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura_Organizacional (agrupado)	,441	40	,000	,576	40	,001
Herramientas_Tecnológicas (agrupado)	,406	40	,000	,652	40	,000
Capacitación (agrupado)	,352	40	,000	,742	40	,001

Fuente: Instrumento aplicado de la base de datos recolectada en el SPSS V.25

La tabla 7, muestra la prueba de normalidad de Kolmogoroy-Smirnov y Shapiro-Wilk, utilizando la de Shapiro-Wilk al tener una muestra de 40 colaboradores. Al observar no tienen una distribución normal, ya que son menores al 5% de significancia ($p < 0.05$), por lo que las correlaciones de las variables se

medirán con la prueba de Spearman, tanto para la variable de Teletrabajo e Inserción Laboral, así como para sus dimensiones del Teletrabajo.

Comprobación de Hipótesis

Para la hipótesis General

Hipótesis nula (H₀)

El teletrabajo no tiene relación significativamente con la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad del GRA.

Hipótesis alterna (H_a)

El teletrabajo se relaciona significativamente con la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad del GRA.

Tabla 8

Prueba Spearman: Teletrabajo e Inserción Laboral de las personas con discapacidad del Gobierno Regional.

			Teletrabajo	Inserción_Laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,250
		Sig. (bilateral)	.	,119
		N	40	40
	Inserción_Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,250	1,000
		Sig. (bilateral)	,119	.
		N	40	40

Fuente: Instrumento aplicado de la base de datos recolectada en el SPSS V.25

En la tabla 8 organiza los resultados obtenidos al calcular la correlación entre las variables contrastadas:

Valor de Rho Spearman:

Rho= 0.250, lo que significa que la correlación entre el teletrabajo e inserción laboral es directa, con una correlación media baja entre ambas variables.

El p_valor= (0.119)>a(0.05); por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.

Para la hipótesis Específica 1

Hipótesis nula (Ho)

La cultura organizacional no tiene relación significativamente con la inserción laboral de los trabajadores del GRA.

Hipótesis alterna (Ha)

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la inserción laboral de los trabajadores del GRA.

Tabla 9

Prueba Spearman: Cultura Organizacional e Inserción Laboral de las personas con discapacidad del Gobierno Regional.

			Cultura Organizacional	Inserción Laboral
Rho de Spearman	Cultura_Organizacional (agrupado)'	Coeficiente de correlación	1,000	,317
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	40	40
	Inserción_Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,317	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	40	40

Fuente: Instrumento aplicado de la base de datos recolectada en el SPSS V.25

En la tabla 9 organiza los resultados obtenidos al calcular la correlación entre las variables contrastadas:

Valor de Rho Spearman:

Rho= 0.317, lo que significa que la correlación entre la cultura organizacional y la inserción laboral es directa, con una correlación media entre ambas variables.

El p_valor= (0.046)<a(0.05); por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Para la hipótesis Específica 2

Hipótesis nula (Ho)

La Herramienta Tecnológica no tiene relación significativamente con la inserción laboral de los trabajadores del GRA.

Hipótesis alterna (Ha)

La Herramienta Tecnológica se relaciona significativamente con la inserción laboral de los trabajadores del GRA.

Tabla 10

Prueba Spearman: Herramienta Tecnológica e Inserción Laboral de las personas con discapacidad del Gobierno Regional.

			Herramienta Tecnológica	Inserción Laboral
Rho de Spearman	Herramienta Tecnológica	Coeficiente de correlación	1,000	,135
		Sig. (bilateral)	.	,407
		N	40	40
	Inserción_Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,135	1,000
		Sig. (bilateral)	,407	.
		N	40	40

Fuente: Instrumento aplicado de la base de datos recolectada en el SPSS V.25

En la tabla 10 organiza los resultados obtenidos al calcular la correlación entre las variables contrastadas:

Valor de Rho Spearman:

Rho= 0.135, lo que significa que la correlación entre herramienta tecnológica y la inserción laboral es directa, con una correlación baja entre ambas variables.

El p_valor= (0.407)>a(0.05); por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.

Para la hipótesis Específica 3

Hipótesis nula (Ho)

La Capacitación no tiene relación significativamente con la inserción laboral de los trabajadores del GRA.

Hipótesis alterna (Ha)

La Capacitación se relaciona significativamente con la inserción laboral de los trabajadores del GRA.

Tabla 11

Prueba Spearman: Capacitación e Inserción Laboral de las personas con discapacidad del Gobierno Regional.

		Capacitación	Inserción Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,173
		N	40
	Insercion_Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,173
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

Fuente: Instrumento aplicado de la base de datos recolectada en el SPSS

En la tabla 11 organiza los resultados obtenidos al calcular la correlación entre las variables contrastadas:

Valor de Rho Spearman:

Rho= 0.173, lo que significa que la correlación entre capacitación y la inserción laboral es directa, con una correlación baja entre ambas variables.

El $p_valor = (0.286) > \alpha(0.05)$; por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.

V. DISCUSIÓN

Posterior a los resultados obtenidos a través de los cuestionarios realizados en el GRA y la realización del trabajo de investigación en la cual se recolectó información de diversos antecedentes y teorías, definiremos si se llega a encontrar discrepancias o concordancias a fin de dar sentido al problema planteado inicialmente. El teletrabajo, en la actualidad a nivel internacional es una de las modalidades de trabajo que genera menos costos administrativos y que con el transcurso de los años ha crecido considerablemente adaptándose en diversas compañías de Europa, Asia y Estados Unidos.

Sin embargo, en la actualidad debido a el COVID-19, iniciado en el año 2020, ha generado que muchas empresas latinoamericanas y nuestro país, se adapten forzosamente a la vanguardia de la tecnología y a la implementación de ella.

Como sabemos en nuestro país, tuvimos una orden de aislamiento social a raíz de la pandemia, lo que generó que nos adaptemos a ello, sin embargo, no todos los trabajadores estábamos actualizados a sistemas tecnológicos y mucho menos a una trunca social.

Ahora bien, si hablamos de un ser humano que posee todos sus habilidades y sentidos de forma correcta, sin ninguna limitación. A diferencia de las personas con discapacidad, ellos poseen distintas limitaciones, las cuales muchas veces los trabajos realizados son adaptados a su limitación. Gran parte de ellos labora de forma directa al usuario como atención al cliente, de seguridad, personal de limpieza, profesionales en ventanilla, etc.

No todos tienen las mismas facilidades y mucho menos los mismos recursos de una educación, lo cual es un derecho fundamental para todas las personas y aún más para aquellas personas vulneradas ya por su discapacidad.

Sin embargo, de acuerdo a la Ley N°29973, en la cual regula la contratación de los PCD con una tasa laboral no menor del 3% en el sector privado y no menor

de 5% del sector público. En la actualidad no todas las empresas cumplen con esta Ley que promulga una política equitativa e integral para promover el empleo a los PCD. No obstante, el cumplimiento de la Ley, genera un beneficio directo a los empleadores, que es una reducción adicional en su pago de impuesto de renta anual, que se señala en el artículo 49.

El objetivo de esta investigación, es conocer de un plano personal de los trabajadores del GRA y si existe una relación entre el Teletrabajo e inserción laboral de los PCD, así mismo determinar la percepción que tienen frente a esta nueva modalidad de trabajo y qué aspectos consideran relevantes de las dimensiones del Teletrabajo frente a la inserción laboral.

Mediante los resultados alternos de la hipótesis general y la prueba Rho Spearman, en la cual no existe una relación entre el teletrabajo y la inserción laboral ($p\text{-valor}=0.119>0,05$); así mismo tiene una correlación media baja de 0.250. Lo que queda como precedente para próximas investigaciones que quieran realizar de estas dos variables conjuntas, ya que, si bien existen diferentes antecedentes y teorías recolectadas individualmente con muchos atributos y beneficios hacia los trabajadores, pueden aportar con mayor énfasis para las PCD.

Así como Ardía (2015) en su tesis procuro diagnosticar el impacto generado por el teletrabajo con la gestión organizacional, con un enfoque de estudio mixto, analizando comparaciones frente a la eficiencia, productividad y el ausentismo.

En las hipótesis específicas determinadas, podemos indicar que la primera hipótesis alterna planteada de acuerdo con la prueba de Rho de Spearman, se determina que la cultura organización si se relaciona positivamente con la Inserción Laboral ($p\text{-valor}=0,046<0,05$); con una correlación moderada de 0.31. Los resultados hallados concuerdan con Gallarday (2017) en su investigación llegó a la conclusión que, si existe conexión entre la formación pre laboral e inserción laboral de PCD, en la que se determinó una correlación de 0,411, con un grado de significancia de menor a 0,05.

Del mismo modo Sánchez y Loarte (2019) realizó una investigación de estudio observacional descriptivo, donde se encuestaron a múltiples empresas turísticas, para conocer cuántas PCD trabajan en dichas empresas. Donde obtuvo como conclusión, que se debe mejorar nuestra cultura social para la inclusión a las personas con discapacidad.

Esto ayudará a obtener resultados favorables en la inserción laboral, así como brindar una buena educación por parte del Estado; De esta manera se pueden crear competencias y desarrollo para las PCD y puede incrementar su crecimiento laboral.

Esto quiere decir que a mayor inclusión y buen manejo del clima laboral y cultura organizacional que establezca la entidad, mayor será la inserción laboral de las personas con discapacidad, así como dijo Schein (2004) nos indica que es el conjunto de valores que poseen todos los miembros de una misma empresa, en busca de mejorar la forma de hacer cada cosa o función.

Dándonos una misma visión y objetivos organizacionales al igual que Barbero (2010) nos dice que la cultura organizacional es el espacio de interacción y transformación de la globalización de diversas culturas con un mismo fin.

En la segunda hipótesis alterna planteada de acuerdo con la prueba de Rho de Spearman, se determina que la herramienta tecnológica no se relaciona significativamente con la inserción laboral ($p\text{-valor}=0.135>0,05$); con una correlación moderada de 0.407. Lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Así mismo Nieto (2021) quien realizó un estudio acerca del teletrabajo. Si bien la investigación no estuvo dirigida directamente a las PCD, los resultados obtenidos nos muestran que a nivel tecnológico, se tuvo que adecuar las nuevas herramientas tecnológicas, instalación de equipos de computación y estar a la vanguardia de comunicarse en las reuniones, todo fue un proceso de adaptación, llegando a la conclusión que para una inserción laboral adecuada también se debe aportar en el desarrollo de avance tecnológico en las empresas,

porque de una u otra manera motivó a que se actualicen a la vanguardia tecnológica. Por ello según Cordero (2014) como bien lo dice la palabra son herramientas que ayudan al manejo de información, búsqueda y cambio. Ya que nos ayudan a facilitar las funciones del día a día.

En la tercera hipótesis alterna planteada de acuerdo con la prueba de Rho de Spearman, se determina que la capacitación no se relaciona significativamente con la inserción laboral ($p\text{-valor}=0.178>0,05$); con una correlación media baja de 0.286. Lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por su parte Sierra (2021) observa que las PCD físicas poseen mayores dificultades para conseguir trabajo, ya que creen que esto los limita y no podrán ejercer sus funciones, es por ello que contratar a los PCD más que beneficio son dificultades.

Sin embargo, la contratación de PCD beneficia a las empresas ya que resalta el posicionamiento de inclusión social de aquellas empresas que tienen mayor cantidad de trabajadores con alguna discapacidad, dando un impacto positivo a la sociedad. Donde nos dice que capacitar a las PCD ayuda a crecer profesionalmente en la vanguardia de la tecnología.

Ya que según Chiavenato (2001) nos dice que las capacitaciones son el proceso de educar en un corto plazo, aplicando de manera organizada y sistemática. Donde la persona adquiere conocimientos, así como aprende a desarrollar nuevas habilidades y competencias según el objetivo específico de cada capacitación.

Sin embargo, podemos deducir que, a mayor implementación al teletrabajo en las PCD, esto aumentará la inserción laboral de ellos significativamente, no obstante, manejando una cultura organizacional más inclusiva, así como capacitaciones a las nuevas herramientas tecnológicas.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Mediante la prueba Rho de Spearman, se llega a la conclusión que no existe una relación entre el teletrabajo y la inserción laboral ($p\text{-valor}=0.119>0,05$); así mismo se obtiene una correlación media baja de 0.250. Lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Segunda

Mediante la prueba de Rho de Spearman, se determina que la cultura organización si se relaciona positivamente con la Inserción Laboral ($p\text{-valor}=0,046<0,05$); así mismo se obtiene una correlación media de 0.317.

Tercera

Mediante la prueba de Rho de Spearman, se determina que la herramienta tecnológica no se relaciona significativamente con la inserción laboral ($p\text{-valor}=0.135<0,05$); así mismo se obtiene una correlación moderada de 0.407. Lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Cuarta

Mediante la prueba de Rho de Spearman, se determina que la capacitación no se relaciona significativamente con la inserción laboral ($p\text{-valor}=0.178<0,05$); así mismo se obtiene una correlación media baja de 0.286. Lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Quinta

Los trabajadores del GRA, ven el teletrabajo como una modalidad de trabajo positiva, sin embargo, para ellos las herramientas tecnológicas y la capacitación, influyen en la inserción laboral de las PCD, lo que no será favorable si no se implementan cambios en estos dos aspectos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda que el GRA, pueda realizar un Estudio de productividad de sus trabajadores en la modalidad de presencial y teletrabajo, para determinar cómo es su desempeño, para evaluar y realizar cambios positivos dentro de ella. Así como determinar qué aspectos claves son para la inserción laboral de las PCD recomendando al área de Recursos Humanos que se brinde más programas sociales de inclusión social, así como generar nuevos puestos de trabajo, que sean de manera remota para el apoyo de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Segunda

Se recomienda al GRA, que siga incentivando en una cultura organizacional inclusiva y abierta a los cambios, en la cual pueda ver las necesidades de sus trabajadores, realizando reuniones mensuales, para ver las inquietudes de los trabajadores y de qué manera pueden realizar la retroalimentación en ellas.

Tercera

Se recomienda a la oficina de Administración que puedan generar mayor presupuesto para la implementación de herramientas tecnológicas más sofisticado, así como el apoyo de la oficina de sistemas.

Cuarta

Brindar talleres y capacitaciones mensuales o trimestrales de los avances tecnológicos y cursos de actualización de programas remotos a toda la comunidad de manera abierta para cualquier usuario. Así como una reingeniería, para determinar cuáles son los puntos débiles a mejorar.

REFERENCIAS

- Adrianzen, R. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos INABIF Lima, (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14709>
- Agudo, M. (2014). Teleworking in organizations: analysis of its Benefits and barriers in Spanish companies. *Management Notebooks Information* 4.
- Alonso M. B. y E. Cifre (2002). "Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología", en *Papeles del Psicólogo*, núm. 083, España, Consejo General de Colegios de Psicólogos, ISSN 0214-7823, 55-61.
- AT&T (2002). "ATyT reports on telework payoff". *Work and family newsbrief*, October, Work and Family Connection, Inc, Minnetonka, MN, p. 5.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2018). Dos de cada tres personas con discapacidad tienen problemas de inserción laboral por brecha educativa.
- Brito, C. y Barniol, M. (2017). Artículo: Análisis la inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana en Ecuador.
- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2012). Educación Emocional: estrategias para su puesta en práctica. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, (nº16)01- 11p.
- Carvajal, O. (2021). Obstáculos del teletrabajo para reducir la tasa de desempleo de las personas en condición de discapacidad en la ciudad de Bogotá. *REDIIS / Revista de Investigación e Innovación en Salud*, 4(4), 114–125. DOI <https://doi.org/10.23850/rediis.v4i4.3253>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano: Bogotá* Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Octava edición, editorial Mc-Gran-Hill Internacional.

Cordero, C. (2014). Herramientas tecnológicas. DOI <http://ntics20.blogspot.com/2013/04/definicion-de-herramientas-tecnologicas.html>

Cendrero, L. (2017), La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. (Tesis de doctorado). DOI <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>

Decreto Supremo N° 017-2015-TR. (03 de noviembre de 2020). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Diario Oficial El Peruano, 04 de noviembre de 2020.

Decreto de Urgencia N° 026-2020. (15 de marzo de 2020). Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Diario Oficial El Peruano, 16 de marzo de 2020.

Decreto Legislativo N° 1468. (23 de abril de 2020). Decreto Legislativo que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad. Diario Oficial El Peruano, 24 de abril de 2020.

Díaz, V. L. (2013). Teletrabajo: Una nueva modalidad organizacional. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ISSN 2282 – 2313, 2-18

El peruano. (4 de octubre de 2015). Teletrabajo en el Perú. Teletrabajo en el Perú, pág. 11.

Etuc, Unice, UEAPME, & CEEP. (2002). Framework Agreement on Telework. Brussels: Etuc; Unice; UEAPME; CEEP.

- Eurofound, E. a. (29 de Enero de 2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxemburgo & Ginebra: Publications Office of the European Union, International Labour Office.
- Gallarday, S. (2017), Empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el Sector Retail, (Tesis de Maestría). <https://bit.ly/2SLloMw>
- García, E. y Sánchez, R. (2020). Prevalencia de trastornos musculo esqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. Facultad de Medicina. 81(3), 301-307. <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025>
- Havriluk, L. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina Visión Gerencial. Visión Gerencial, ISSN: 1317-8822, 410-426
- Harpaz I (2002). "Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society". Work Study. 51(2):74-80.
- Henderson L (1995). "Telecommuting: it's all in your head". Midrange systems. 8(9):14.
- Hesse B y Grantham CE (1991). "Electronically distributed work communities: implications for research on telework". Electronic networking: research application and policy. 1:4-17.
- Hesse BW (1995). Curb cuts in the virtual community: teleworking and person with disabilities. In proc. 28th annual Hawaii int. conf. on system sciences, pp. 418-425.
- Hill EJ, Miller BC, Weiner SP y Colihan J (1998). "Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance". Personal psychology. 51(3):667-683.
- Hunton, J. E., & Norman, C. S. (2010). The impact of alternative telework

arrangements on organizational commitment: insights from a longitudinal field experiment. *Journal of Information Systems*, 24(1), 67-90.

Irigoyen, J. (2021). Estrategias del trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Cesar Vallejo. <https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/biblioteca/estrategias-de-trabajo-remoto-para-el-desempeño-del-servidor-publico-con-discapacidad-física-en-el-gobierno-regional-de-Lambayeque/>

Kowalski KB y Swanson JA. (2005). "Critical success factors in developing teleworking programs". *Benchmarking: An International Journal*. 12(3):236-249.

Ley N° 30036. Ley que regula el Teletrabajo. 15 de mayo del 2013.

Lier, T. V., De Witte, A., & Macharis, C. (2012). The Impact of Telework on Transport Externalities: The Case of Brussels Capital Region. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 54(0), 240-250. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.743

Lupton P y Haynes B (2000). "Teleworking – the perception-reality gap". *Facilities*. 18(7/8):323-327

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). Teletrabajo. <http://www.teletrabajo.gob.pe/ventajas/>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP (2017), "Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973".

Nieto, A. (2021). Teletrabajo en una empresa retail en tiempos de pandemia, Perú 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62122/Nieto_

RAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nilles, J. M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4), 301-317

Organización Mundial de la Salud (2014-2021). Plan de acción mundial de la OMS sobre discapacidad.

Ortega (2017). Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados [Tesis de Grado, Universidad Santo Tomás. Bogotá]. ¿Repositorio USTA <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Pelayo, M. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral.

Peñafiel E. (2019). El Teletrabajo en el Sector Público como Alternativa de Desplazamiento [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima]

Pérez, P. y Gardey. (2021). Oportunidad laboral. <https://definicion.de/oportunidad/>

Pérez, P. y Merino. (2010). Definición de condición de trabajo. <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>

Quiñones, C. (2020). Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú. [Tesis de Maestría, Universidad Científica del Sur]. Repositorio Universidad Científica del Sur [https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1757/TM-Qui%
c3%b1ones%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1757/TM-Qui%c3%b1ones%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- Quintero, D. (2016), el teletrabajo: efectos en la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío. [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. ¿Repositorio EAFIT https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11754/DianaYuliet_h_QuinteroCuartas_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y -
- Ramos. (2021). Diario Oficial El Peruano. Hacia un marco legal moderno y flexible. Conoce los principales alcances de la nueva Ley del Teletrabajo. <https://elperuano.pe/noticia/122764-la-nueva-ley-del-teletrabajo>
- Ramirez, E. y Chuquillanqui, O. (2017). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Revista Derecho & Sociedad*, 46, 111–120.
- Rojas, R. (2016). Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa D.I.T TELECOM. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analisis.pdf>
- Sampieri (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edición). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A
- Sánchez, I. (2017). Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/455/610
- Sánchez, J. y Loarte M. (2019). Artículo: Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja en Ecuador. <https://bit.ly/35jxS0D>
- Sierra, M. (2021). Teletrabajo como opción frente a la inclusión laboral de las

personas con discapacidades físicas en empresas de base tecnológica en Medellín. [Tesis de Licenciatura, Universidad Pontificia Bolivariana] Repositorio UPB
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8671/Teletrabajo%20como%20opci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20inclusi%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva, Carrasco y Vega (2018), El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP y BBVA. [Tesis de Pre Grado, Universidad pontificia universidad católica del Perú].

Schalock, R. (1998). The assessment and rehabilitation of persons with traumatic brain injury. *Applied and Preventive Psychology*. Pp. 247-253.

Schein, E. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45, (2), 109- 119.

Schneider, B. (1990). *Organizational Culture and climate*. San Francisco, CA: Jossey Bass.

Ucha, F. (2012). Labor contracting. Retrieved from <https://www.definicionabc.com/Derecho/contratacion.php>

Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, 12(41), 203-226. <https://www.redalyc.org/pdf/2932/293258387012.pdf>

Verdugo, M. y Jordán, B. (2003). *Empleo con apoyo y salud mental*. (1ª ed.). Ithaca, NY: Gladnet Collection, Cornell University.

Verdugo, M. (1997). A review of research published from 1991 to 1995 in 12 journals on research on mental retardation. Recuperado de <http://jmscr.igmpublication.org/home/>

Verano Tacoronte, D., Suárez Falcón, H., & Sosa Cabrera, S. (2014). Teleworking and improving mobility in cities. *European Research in Business Management and Economics*, 20(1), 41-46. Retrieved from: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252313000154>

Watson I y Lightfoot DJ (2003). "Mobile working with Connexions". *Facilities*. 21(13/14):347-352.

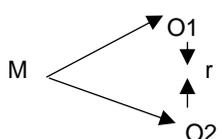
ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Teletrabajo e inserción laboral de las personas con discapacidad en el GRA en el 2020.

Autor: Juana Cristina Lopez Mamani

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables: Dimensiones e Indicadores																														
<p>Problema general ¿En qué medida el teletrabajo se relaciona con la inserción laboral de las personas con discapacidad en el GRA, 2020?</p> <p>Problemas específicos Problema específico 1 ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con la inserción laboral de las de las personas con discapacidad con el GRA?</p> <p>Problema específico 2 ¿En qué medida las herramientas tecnológicas se relacionan con la inserción laboral de las personas con discapacidad con el GRA?</p> <p>Problema específico 3 ¿En qué medida la capacitación se relaciona con la inserción laboral de las personas con discapacidad con el GRA?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el teletrabajo e inserción laboral de las personas con discapacidad del GRA.</p> <p>Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar la relación de la cultura organizacional con la inserción laboral de las personas con discapacidad en el GRA.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación de la herramienta tecnológica con la inserción laboral de las personas con discapacidad del GRA</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación de la capacitación con la inserción laboral de las personas con discapacidad del GRA</p>	<p>Hipótesis general El teletrabajo se relaciona significativamente con la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad del GRA.</p> <p>Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 La cultura organizacional se relaciona significativamente con la inserción laboral de los trabajadores del GRA</p> <p>Hipótesis específica 2 La herramienta tecnológica se relaciona significativamente con la inserción laboral de los trabajadores del GRA</p> <p>Hipótesis específica 3 relaciona significativamente con la inserción laboral de los trabajadores del GRA</p>	<p>Variable 1: Teletrabajo</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores Niveles e Intervalos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Cultura Organizacional</td> <td>Compromiso</td> <td>1 y 2</td> <td rowspan="16"> <p>Escala:</p> <p>Nunca Casi nunca Algunas veces Casi Siempre Siempre de acuerdo</p> <p>Niveles</p> <p>Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo</p> </td> </tr> <tr> <td>Desempeño</td> <td>3 y 4</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td>5 y 6</td> </tr> <tr> <td>Conocimiento</td> <td>7 y 8</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Herramienta Tecnológica</td> <td>Equipos informáticos</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Internet</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Herramientas de comunicación</td> <td>11 y 12</td> </tr> <tr> <td>Herramientas de videoconferencia</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Capacitación</td> <td>Tiempo</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Asistencia</td> <td>16</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Niveles e Intervalos	Cultura Organizacional	Compromiso	1 y 2	<p>Escala:</p> <p>Nunca Casi nunca Algunas veces Casi Siempre Siempre de acuerdo</p> <p>Niveles</p> <p>Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo</p>	Desempeño	3 y 4	Comunicación	5 y 6	Conocimiento	7 y 8	Herramienta Tecnológica	Equipos informáticos	9	Internet	10	Herramientas de comunicación	11 y 12	Herramientas de videoconferencia	13	Capacitación	Tiempo	14	Satisfacción	15	Asistencia	16
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Niveles e Intervalos																											
Cultura Organizacional	Compromiso	1 y 2	<p>Escala:</p> <p>Nunca Casi nunca Algunas veces Casi Siempre Siempre de acuerdo</p> <p>Niveles</p> <p>Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo</p>																														
	Desempeño	3 y 4																															
	Comunicación	5 y 6																															
	Conocimiento	7 y 8																															
Herramienta Tecnológica	Equipos informáticos	9																															
	Internet	10																															
	Herramientas de comunicación	11 y 12																															
	Herramientas de videoconferencia	13																															
Capacitación	Tiempo	14																															
	Satisfacción	15																															
	Asistencia	16																															
				<p>Variable 2: Inserción laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores Nivel e intervalos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Contratación laboral</td> <td>Modalidad de contratación</td> <td>1 y 2</td> <td rowspan="10"> <p>Escala:</p> <p>No conozco Poco conozco Regular Un poco conozco S conozco</p> <p>Niveles</p> <p>Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo</p> </td> </tr> <tr> <td>Clausulas especiales</td> <td>3 al 5</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Oportunidad laboral</td> <td>Espacio y servicio de igualdad de oportunidades</td> <td>12 al 15</td> </tr> <tr> <td>Puntaje especial asignado a las personas con discapacidad</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Condiciones especiales</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Condiciones laborales</td> <td>Reglamento laboral especiales</td> <td>6 y 7</td> </tr> <tr> <td>Parámetros laborales</td> <td>8 al 11</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Nivel e intervalos	Contratación laboral	Modalidad de contratación		1 y 2	<p>Escala:</p> <p>No conozco Poco conozco Regular Un poco conozco S conozco</p> <p>Niveles</p> <p>Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo</p>	Clausulas especiales	3 al 5	Oportunidad laboral	Espacio y servicio de igualdad de oportunidades	12 al 15	Puntaje especial asignado a las personas con discapacidad	17	Condiciones especiales	16	Condiciones laborales	Reglamento laboral especiales	6 y 7	Parámetros laborales	8 al 11						
Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala y valores Nivel e intervalos																													
Contratación laboral	Modalidad de contratación	1 y 2		<p>Escala:</p> <p>No conozco Poco conozco Regular Un poco conozco S conozco</p> <p>Niveles</p> <p>Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo</p>																													
	Clausulas especiales	3 al 5																															
Oportunidad laboral	Espacio y servicio de igualdad de oportunidades	12 al 15																															
	Puntaje especial asignado a las personas con discapacidad	17																															
	Condiciones especiales	16																															
Condiciones laborales	Reglamento laboral especiales	6 y 7																															
	Parámetros laborales	8 al 11																															

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva causal
<p>Tipo de estudio El presente trabajo investigativo fue tipo Aplicada De acuerdo a Lozada (2014) una investigación tipo aplicada, busca generar conocimientos frente a problemas de la sociedad, basándose en hallazgos tecnológicos y procesos, desde lo teórico y práctico. Lo que se busca es el porqué de las cosas y resolver problemas y mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad.</p> <p>Diseño El diseño del estudio propuesto fue no experimental, de corte transversal o transeccional causal Se dice no experimental lo que atiende es observar el fenómeno de estudio social, analizando en una situación real de las personas con discapacidad. Se aplicará un cuestionario a un grupo pequeño de trabajadores de la GRA; de diseño no experimental de tipo transversal, según Liu (2018) y Tucker (2004) nos dicen que la investigación transversal recolecta datos en un único momento, que tiene como propósito describir las variables e interrelación en un momento dado. Lo cual buscamos experiencias particulares de las personas con discapacidad respecto a un fenómeno común como es el teletrabajo o trabajo remoto, así como la inserción laboral. Gráficamente se denota:</p> <div data-bbox="248 927 831 1066" style="display: flex; align-items: center; margin-top: 20px;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>Donde: M: Muestra de análisis O1: Teletrabajo O2: Inserción laboral i: Correlación causal</p> </div> </div>	<p>Población El estudio, corresponde en el GRA, en el departamento de Arequipa, donde trabajan personal administrativo, técnicos, y cuenta con área de recursos humanos y se percibe las visitas de los ciudadanos. La GRA, es un departamento que se identifica principalmente por generar actividad concertadora, sostenible, segura, acogedora, y con comercio y servicios de calidad que fomenta la inversión para un desarrollo infalible</p> <p>Muestra Sera un total de 40 participantes del GRA.</p> <p>Muestreo No probabilístico, por juicio. De acuerdo a los criterios de investigación y de las características de la misma se trató de una muestra dirigida no probabilística.</p>	<p>Técnica de la encuesta Aplicación de la técnica de cuestionario para la recopilación de información de tiempo único.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Prueba objetiva. El recojo de la data fue a través de una prueba objetiva debidamente adaptada acorde a las variables, en un único tiempo determinado que son los cuestionarios.</p>	<p>El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y el método de investigación es transversal correlacional causal</p> <p>La estadística descriptiva permitió establecer los niveles que alcancen las variables de acuerdo a los intervalos propuestos, comprando la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach en el SPSS establecido para el estudio, la misma que se reportará en tablas y figuras estadísticas en frecuencias descriptivas.</p>

METODOLOGÍA

TIPO DE INVESTIGACIÓN: APLICADA

NIVEL: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL CAUSAL

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: NO EXPERIMENTAL Y TRANSVERSAL.

ENFOQUE: CUANTITATIVO

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: MUESTREO NO PROBABILISTICO

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y NIVELES
TELETRABAJO	Niles (1988) define el teletrabajo como una modalidad distinta de trabajar fuera de tu centro de labores, usando comunicaciones remotas, que se basa en herramientas tecnológicas para evitar el desplazamiento, donde se establecen metas con los teletrabajadores para una implementación sostenible (p. 322)	La defunción del teletrabajo está respaldada por el ministerio de trabajo bajo la Ley 30036, en las cuales regula el teletrabajo, que nos permite articular diferentes acciones y beneficios dentro de la empresa y el hogar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), señalaron en el respecto de la definición operacional que, consideran a las acciones, sea de forma procedimental y/u operacional que se deben cumplir para medir una variable determinada.	Cultura Organizacional	Compromiso	1 y 2	<u>Escala:</u> Nunca Casi nunca Algunas veces Casi Siempre Siempre desacuerdo <u>Niveles</u> Alto Medio Bajo
				Desempeño	3 y 4	
				Comunicación	5 y 6	
				Conocimiento	7 y 8	
			Herramienta Tecnológica	Equipos informáticos	9	
				Internet	10	
				Herramientas de comunicación	11 y 12	
			Capacitación	Herramientas de Videoconferencias	13	
				Tiempo	14	
				Satisfacción	15	
	Asistencia	16				
INSERCIÓN LABORAL	Bisquerra (2012) define que la inserción laboral, es un método integral, en el que intervienen factores para su realización, desde las características de las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral para la incorporación.	La defunción operacional de la inserción laboral es el proceso de guía y acompañamiento para la búsqueda de un buen empleo, para aquellas personas que se encuentran buscando un trabajo. Para que con ello puedas acceder a una espera económica, social y cultural. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), señalaron en el respecto de la definición operacional que, consideran a las acciones, sea de forma procedimental y/u operacional.	Contratación laboral	Modalidad de contratación	1 y 2	<u>Escala:</u> Nunca Casi nunca Algunas veces Casi Siempre desacuerdo <u>Niveles</u> Alto Medio Bajo
				Clausulas especiales	3 y 5	
			Oportunidad laboral	Espacio y servicio de igualdad de oportunidades	12 al 15	
				Condiciones especiales	16	
				Puntaje especial asignado a las personas con discapacidad	17	
			Condiciones laborales	Reglamento laboral especiales	6 y 7	
				Parámetros laborales	8 al 11	

Anexo 3: Instrumento: Variable Teletrabajo

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE TELETRABAJO

Estimado Encuestado:

Se le pide poder colaborar con responder cada una de las preguntas del siguiente cuestionario con total sinceridad marcando con una "X" donde corresponda, esto permitirá obtener datos importantes para el desarrollo de la tesis de titulación.

DIMENSION 01: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	Items	OPCION DE RESPUESTA				
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
1	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella.					
2	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad, tiempo y ritmo de su trabajo.					
3	Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la Municipalidad de Miraflores es buena.					
4	Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas.					
5	Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo.					
6	Siente que la Municipalidad de Miraflores valora el trabajo desarrollado por su persona.					
7	Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación Web, entre otros.					
8	Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos.					

DIMENSION 02: HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS

N°	Items	OPCION DE RESPUESTA				
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
9	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.					
10	Cuenta con acceso a internet.					
11	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto					
12	Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo					
13	Les favorable la comunicación a través de las aplicación Zoom, Webex Cisco, Skype, entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones.					

DIMENSION 03: CAPACITACION

N°	Items	OPCION DE RESPUESTA				
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
14	Considera que tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente					
15	Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas					
16	Siempre participa en las capacitaciones					

Anexo 4: Instrumento: Variable Inserción Laboral

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE INSERCIÓN LABORAL

Estimado Encuestado:

Se le pide poder colaborar con responder cada una de las preguntas del siguiente cuestionario con total sinceridad marcando con una "X" donde corresponda, esto permitirá obtener datos importantes para el desarrollo de la tesis de titulación.

DIMENSION 01: CONTRATACION LABORAL

N°	Items	OPCION DE RESPUESTA				
		No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco
1	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión					
2	La incorporación laboral de las PCD, se da de acuerdo a la Ley 29973 en la Municipalidad de Miraflores					
3	Consideran cláusulas especiales que contemplen su situación de discapacidad en n los procesos de selección en la Municipalidad de Miraflores					
4	Conoce los beneficios que tiene por ser una Persona con Discapacidad, así como los que brinda el carnet de Conadis.					
5	Se cumple con la cuota de empleo para las PCD en la Municipalidad de Miraflores según la Ley 29973.					

DIMENSION 02: CONDICIONES LABORALES

N°	Items	OPCION DE RESPUESTA				
		No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco
6	Existen Reglamentos que regulan las condiciones laborales de las PCD en la Municipalidad de Miraflores.					
7	La Municipalidad de Miraflores flexibiliza el horario de ingreso y salida para las PCD.					
8	Se tienen consideraciones especiales que faciliten el desarrollo de las labores con PCD en la Municipalidad de Miraflores					
9	La Municipalidad de Miraflores brinda funciones laborales especiales, acorde a cada tipo de PCD.					
10	La Municipalidad de Miraflores brinda las mismas igualdad de condiciones laborales sin discriminación frente a los demás.					
11	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en la Municipalidad de Miraflores					

DIMENSION 03. OPORTUNIDADES LABORALES

N°	Items	OPCION DE RESPUESTA				
		No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco
12	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, en igualdad de oportunidades en el 2020.					
13	La Municipalidad de Miraflores realiza el fomento de empleo para las PCD, como publicidad por diferentes medios de comunicación.					
14	Con respecto a la salud ¿Cuándo usted se enferma y requiere de los servicios de salud, es usted atendido de forma inmediata y sin ningún problema?					
15	Se le brinda capacitaciones laborales de acuerdo a sus funciones o alguna capacitación de mejora para su crecimiento profesional.					
16	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal.					
17	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.					

Anexo 5: Validez de los instrumentos

Validador 1: Dr. Juan Godoy Caso

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 DE TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cultura Organizacional							
1	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido adaptarse a ella.	X		X		X		
2	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad, tiempo y ritmo de su trabajo.	X		X		X		
3	Considera que la comunicación existente se da en todos los niveles del Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
4	Se Recibe orientación constante que permita mejorar la ejecución de tareas.	X		X		X		
5	Se siente motivado y da todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo.	X		X		X		
6	Siente que el Gobierno Regional de Arequipa valora el trabajo desarrollado por su persona.	X		X		X		
7	Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación Web, entre otros.	X		X		X		
8	Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Herramientas Tecnológicas							
9	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
10	Cuenta con acceso a internet.	X		X		X		
11	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto.	X		X		X		
12	Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir	X		X		X		
13	Le es favorable la comunicación a través de las aplicaciones Zoom, Webex Cisco, Skype, entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Capacitación							
14	Considera que el tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente	X		X		X		
15	Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas	X		X		X		
16	Siempre participa en las capacitaciones	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: GODOY CASO Juan DNI: 43297741

Especialidad del validador: Educación

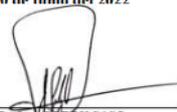
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

10 de junio del 2022



Dr. Juan GODOY CASO
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 DE INSERCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 : Contratación Laboral								
1	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
2	La incorporación laboral de las PCD, se da de acuerdo a la Ley 29973 en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
3	Consideran cláusulas especiales que contemplen su situación de discapacidad en n los procesos de selección en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
4	Conoce los beneficios que tiene por ser una persona con discapacidad, así como los que brinda el carnet de CONADIS.	X		X		X		
5	Se cumple con la cuota de empleo para las PCD en el Gobierno Regional de Arequipa según la Ley 29973.	X		X		X		
DIMENSION 2 : Condiciones Laborales								
6	Existen Reglamentos que regulan las condiciones laborales de las PCD en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
7	El Gobierno Regional de Arequipa flexibiliza el horario de ingreso y salida para las PCD.	X		X		X		
8	Se tienen consideraciones especiales que faciliten el desarrollo de las labores con PCD en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
9	La Gobierno Regional de Arequipa brinda funciones laborales especiales, acorde a cada tipo de PCD.	X		X		X		
10	La Gobierno Regional de Arequipa brinda la misma igualdad de condiciones laborales sin discriminación frente a los demás.	X		X		X		
11	Existe igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
DIMENSION 3: Oportunidad Laboral								
12	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, en igualdad de oportunidades en el 2020.	X		X		X		
13	El Gobierno Regional de Arequipa realiza el fomento de empleo para las PCD, como publicidad por diferentes medios de comunicación.	X		X		X		
14	Con respecto a la salud ¿Cuándo usted se enferma y requiere de los servicios de salud, es usted atendido de forma inmediata y sin ningún problema?	X		X		X		
15	Se le brinda capacitaciones laborales de acuerdo a sus funciones o alguna capacitación de mejora para su crecimiento profesional.	X		X		X		
16	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal.	X		X		X		
17	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

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

|Apellidos y nombres del juez validador. Dr: **GODOY CASO Juan** DNI: 43297741

Especialidad del validador: Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

10 de junio del 2022


 Dr. Juan **GODOY CASO**
 Firma del experto informante

Validador 2: Mg. Jesús Constantino Jara Gómez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 DE TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cultura Organizacional								
1	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido adaptarse a ella.	X		X		X		
2	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad, tiempo y ritmo de su trabajo.	X		X		X		
3	Considera que la comunicación existente se da en todos los niveles del Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
4	Se Recibe orientación constante que permita mejorar la ejecución de tareas.	X		X		X		
5	Se siente motivado y da todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo.	X		X		X		
6	Siente que el Gobierno Regional de Arequipa valora el trabajo desarrollado por su persona.	X		X		X		
7	Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación Web, entre otros.	X		X		X		
8	Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Herramientas Tecnológicas								
9	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
10	Cuenta con acceso a internet.	X		X		X		
11	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto.	X		X		X		
12	Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: **MG. Jesús Constante Jara Gómez**

DNI: 10375137

Especialidad del validador: **Jefe de Presupuesto en el MIDAGRI**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

14 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 DE INSERCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 : Contratación Laboral								
1	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
2	La incorporación laboral de las PCD, se da de acuerdo a la Ley 29973 en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
3	Consideran cláusulas especiales que contemplen su situación de discapacidad en n los procesos de selección en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
4	Conoce los beneficios que tiene por ser una persona con discapacidad, así como los que brinda el carnet de CONADIS.	X		X		X		
5	Se cumple con la cuota de empleo para las PCD en el Gobierno Regional de Arequipa según la Ley 29973.	X		X		X		
DIMENSION 2 : Condiciones Laborales								
6	Existen Reglamentos que regulan las condiciones laborales de las PCD en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
7	El Gobierno Regional de Arequipa flexibiliza el horario de ingreso y salida para las PCD.	X		X		X		
8	Se tienen consideraciones especiales que faciliten el desarrollo de las labores con PCD en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
9	La Gobierno Regional de Arequipa brinda funciones laborales especiales, acorde a cada tipo de PCD.	X		X		X		
10	La Gobierno Regional de Arequipa brinda la misma igualdad de condiciones laborales sin discriminación frente a los demás.	X		X		X		
11	Existe igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
DIMENSION 3: Oportunidad Laboral								
12	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, en igualdad de oportunidades en el 2020.	X		X		X		
13	El Gobierno Regional de Arequipa realiza el fomento de empleo para las PCD, como publicidad por diferentes medios de comunicación.	X		X		X		
14	Con respecto a la salud ¿Cuándo usted se enferma y requiere de los servicios de salud, es usted atendido de forma inmediata y sin ningún problema?	X		X		X		
15	Se le brinda capacitaciones laborales de acuerdo a sus funciones o alguna capacitación de mejora para su crecimiento profesional.	X		X		X		

16	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal.	X		X		X		
17	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG. Jesús Constante Jara Gómez

DNI: 10375137

Especialidad del validador: Jefe de Presupuesto en el MIDAGRI

14 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 Firma del Experto Informante.

Validador 3: Mg. Christian Martin Aponte Meza

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 DE TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cultura Organizacional								
1	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido adaptarse a ella.	X		X		X		
2	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad, tiempo y ritmo de su trabajo.	X		X		X		
3	Considera que la comunicación existente se da en todos los niveles del Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
4	Se Recibe orientación constante que permita mejorar la ejecución de tareas.	X		X		X		
5	Se siente motivado y da todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo.	X		X		X		
6	Siente que el Gobierno Regional de Arequipa valora el trabajo desarrollado por su persona.	X		X		X		
7	Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación Web, entre otros.	X		X		X		
8	Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Herramientas Tecnológicas								
9	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
10	Cuenta con acceso a internet.	X		X		X		
11	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto.	X		X		X		
12	Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dni/ Mg: Christian Martin Aponte Meza DNI: 42460298

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....de.....del 2022


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 DE INSERCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 : Contratación Laboral								
1	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
2	La incorporación laboral de las PCD, se da de acuerdo a la Ley 29973 en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
3	Consideran cláusulas especiales que contemplen su situación de discapacidad en n los procesos de selección en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
4	Conoce los beneficios que tiene por ser una persona con discapacidad, así como los que brinda el carnet de CONADIS.	X		X		X		
5	Se cumple con la cuota de empleo para las PCD en el Gobierno Regional de Arequipa según la Ley 29973.	X		X		X		
DIMENSION 2 : Condiciones Laborales								
6	Existen Reglamentos que regulan las condiciones laborales de las PCD en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
7	El Gobierno Regional de Arequipa flexibiliza el horario de ingreso y salida para las PCD.	X		X		X		
8	Se tienen consideraciones especiales que faciliten el desarrollo de las labores con PCD en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
9	La Gobierno Regional de Arequipa brinda funciones laborales especiales, acorde a cada tipo de PCD.	X		X		X		
10	La Gobierno Regional de Arequipa brinda la misma igualdad de condiciones laborales sin discriminación frente a los demás.	X		X		X		
11	Existe igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Arequipa.	X		X		X		
DIMENSION 3 : Oportunidad Laboral								
12	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, en igualdad de oportunidades en el 2020.	X		X		X		
13	El Gobierno Regional de Arequipa realiza el fomento de empleo para las PCD, como publicidad por diferentes medios de comunicación.	X		X		X		
14	Con respecto a la salud ¿Cuándo usted se enferma y requiere de los servicios de salud, es usted atendido de forma inmediata y sin ningún problema?	X		X		X		
15	Se le brinda capacitaciones laborales de acuerdo a sus funciones o alguna capacitación de mejora para su crecimiento profesional.	X		X		X		
16	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal.							
17	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Christian Martín Arante Meza DNI: 42.460298

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....de.....del 2022



 Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Base de datos recolectados Variable 1: Teletrabajo

ENCUESTA	Teletrabajo																PROMEDIO
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	Teletrabajo
	Cultura Organizacional								Herramientas tecnológicas				Capacitación				
Trabajador 1	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	4	3	2	3	3
Trabajador 2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3
Trabajador 3	4	4	4	2	5	2	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4
Trabajador 4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4
Trabajador 5	3	4	3	3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4
Trabajador 6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	4	3	3
Trabajador 7	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4
Trabajador 8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3
Trabajador 9	4	5	2	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4
Trabajador 10	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3
Trabajador 11	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3
Trabajador 12	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	5	2	3	2	4	4	3
Trabajador 13	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	2	3	2	4	4	3
Trabajador 14	3	3	3	4	3	3	5	1	3	4	3	2	3	2	3	4	3
Trabajador 15	3	4	4	4	3	3	3	1	5	4	5	1	3	1	4	4	3
Trabajador 16	3	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	1	3	1	4	3	3
Trabajador 17	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	3	1	4	1	4	4	3
Trabajador 18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3
Trabajador 19	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	1	3	1	4	4	3
Trabajador 20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3
Trabajador 21	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	1	5	1	4	4	4
Trabajador 22	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	1	5	1	4	4	3
Trabajador 23	3	3	5	3	4	4	3	2	3	3	4	1	3	1	3	3	3
Trabajador 24	4	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	1	4	1	4	4	3
Trabajador 25	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3
Trabajador 26	3	3	3	3	3	4	5	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3
Trabajador 27	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	3	1	4	1	4	4	3
Trabajador 28	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	3	1	4	1	4	4	3
Trabajador 29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
Trabajador 30	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4
Trabajador 31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
Trabajador 32	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4
Trabajador 33	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3
Trabajador 34	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	2	4	2	4	5	4
Trabajador 35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3
Trabajador 36	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	1	4	1	4	5	4
Trabajador 37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	5	1	3	3	3
Trabajador 38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	4	4
Trabajador 39	3	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	2	4	4	4
Trabajador 40	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4

Anexo 7: Base de datos promedio de las dimensiones Variable 1: Teletrabajo

Encuestas	PROMEDIO		
	Variable Teletrabajo		
	Cultura Organizacional	Herramientas tecnológicas	Capacitación
Trabajador 1	4	3	3
Trabajador 2	3	3	3
Trabajador 3	4	4	4
Trabajador 4	4	4	4
Trabajador 5	4	4	4
Trabajador 6	3	3	3
Trabajador 7	4	4	4
Trabajador 8	3	3	2
Trabajador 9	4	5	3
Trabajador 10	3	3	3
Trabajador 11	3	3	3
Trabajador 12	3	4	3
Trabajador 13	3	3	3
Trabajador 14	3	3	3
Trabajador 15	3	4	3
Trabajador 16	3	3	3
Trabajador 17	3	3	3
Trabajador 18	3	3	2
Trabajador 19	3	3	3
Trabajador 20	3	3	2
Trabajador 21	4	4	3
Trabajador 22	4	3	3
Trabajador 23	3	3	2
Trabajador 24	3	3	3
Trabajador 25	3	3	2
Trabajador 26	3	3	2
Trabajador 27	3	3	3
Trabajador 28	3	3	3
Trabajador 29	3	3	3
Trabajador 30	4	4	3
Trabajador 31	3	3	3
Trabajador 32	4	4	3
Trabajador 33	3	3	3
Trabajador 34	4	4	4
Trabajador 35	3	3	2
Trabajador 36	4	4	3
Trabajador 37	3	3	2
Trabajador 38	4	3	3
Trabajador 39	4	4	3
Trabajador 40	4	4	3

Anexo 8: Base de datos recolectados Variable 2: Inserción Laboral

ENCUESTA	Inserción Laboral																PROMEDIO	
	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	Inserción Laboral
	Contratación laboral				Condiciones laborales					Oportunidad Laboral								
Trabajador 1	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	2	2	3	2	3	4	3	3
Trabajador 2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3
Trabajador 3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	5	3	4	2	3
Trabajador 4	4	3	4	5	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Trabajador 5	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	5	2	2	2
Trabajador 6	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2
Trabajador 7	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3
Trabajador 8	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2
Trabajador 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
Trabajador 10	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
Trabajador 11	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3
Trabajador 12	4	2	3	3	4	2	5	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
Trabajador 13	3	1	4	4	4	2	3	3	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2
Trabajador 14	3	1	4	3	3	2	3	3	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2
Trabajador 15	4	1	3	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2
Trabajador 16	3	1	4	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	2
Trabajador 17	3	1	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	2	3	4	3	1	2
Trabajador 18	3	2	3	3	3	1	4	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2
Trabajador 19	4	2	4	3	4	1	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3
Trabajador 20	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2
Trabajador 21	4	2	3	3	4	1	4	4	2	1	2	3	2	3	4	2	2	3
Trabajador 22	3	2	3	3	4	2	3	3	2	1	2	3	2	5	4	2	2	3
Trabajador 23	4	2	4	3	4	1	4	4	2	1	2	3	2	4	3	2	2	3
Trabajador 24	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	4	2	2	2
Trabajador 25	3	2	4	3	4	2	5	3	2	1	2	1	2	4	3	2	2	3
Trabajador 26	3	1	4	3	3	1	3	3	1	1	1	1	2	4	3	2	2	2
Trabajador 27	3	1	3	4	4	3	5	3	1	1	1	1	3	5	4	3	3	3
Trabajador 28	3	1	3	4	4	1	3	3	1	1	1	2	3	5	4	2	1	2
Trabajador 29	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	5	3	3	3	3
Trabajador 30	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3
Trabajador 31	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	3	3	3	3
Trabajador 32	4	3	5	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	5	4	3	3	3
Trabajador 33	4	3	4	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	1	3
Trabajador 34	4	3	5	4	4	2	4	4	3	2	1	3	2	5	4	2	3	3
Trabajador 35	3	3	4	3	3	1	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3
Trabajador 36	4	3	4	4	4	1	4	4	3	1	3	3	2	4	4	2	2	3
Trabajador 37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	2	2	3
Trabajador 38	4	3	4	4	4	2	4	4	3	1	3	3	2	4	4	2	2	3
Trabajador 39	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3
Trabajador 40	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3

Anexo 9: Base de datos promedio de las dimensiones Variable 2: Inserción Laboral

ENCUESTA	PROMEDIO		
	Inserción Laboral		
	Contratación laboral	Condiciones laborales	Oportunidad Laboral
Trabajador 1	3	3	3
Trabajador 2	3	3	3
Trabajador 3	3	3	4
Trabajador 4	4	3	3
Trabajador 5	1	1	3
Trabajador 6	3	2	2
Trabajador 7	3	3	3
Trabajador 8	3	2	2
Trabajador 9	1	1	2
Trabajador 10	3	2	2
Trabajador 11	3	2	3
Trabajador 12	3	3	2
Trabajador 13	3	2	2
Trabajador 14	3	2	2
Trabajador 15	3	2	2
Trabajador 16	3	2	2
Trabajador 17	3	2	2
Trabajador 18	3	2	2
Trabajador 19	3	2	3
Trabajador 20	3	2	3
Trabajador 21	3	2	3
Trabajador 22	3	2	3
Trabajador 23	3	2	3
Trabajador 24	3	2	2
Trabajador 25	3	3	2
Trabajador 26	3	2	2
Trabajador 27	3	2	3
Trabajador 28	3	2	3
Trabajador 29	3	2	3
Trabajador 30	4	3	3
Trabajador 31	3	2	3
Trabajador 32	4	3	3
Trabajador 33	3	3	3
Trabajador 34	4	3	3
Trabajador 35	3	3	3
Trabajador 36	4	3	3
Trabajador 37	3	3	3
Trabajador 38	4	3	3
Trabajador 39	4	3	3
Trabajador 40	4	3	3

Anexo 10: Confiabilidad del Instrumento de la Variable Teletrabajo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	48,52	39,179	,574	,836
P2	48,40	37,990	,643	,832
P3	48,50	41,436	,146	,853
P4	48,50	39,744	,333	,845
P5	48,47	36,922	,735	,826
P6	48,60	41,426	,152	,853
P7	48,27	38,563	,471	,838
P8	49,70	37,190	,392	,846
P9	48,35	36,849	,667	,828
P10	48,37	36,394	,719	,825
P11	48,55	38,972	,430	,840
P12	50,07	34,738	,444	,849
P13	48,32	37,815	,551	,834
P14	50,25	37,526	,443	,840
P15	48,42	40,661	,296	,846
P16	48,30	36,164	,819	,822

Anexo 11: Confiabilidad del Instrumento de la Variable Inserción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P17	42,30	47,600	,562	,863
P18	43,52	47,897	,587	,863
P19	42,02	46,179	,622	,860
P20	42,20	47,344	,559	,863
P21	42,05	47,638	,566	,863
P22	43,60	49,221	,367	,872
P23	42,07	47,558	,520	,865
P24	42,35	47,362	,607	,862
P25	43,55	46,818	,688	,858
P26	43,92	49,456	,363	,872
P27	43,60	47,631	,571	,863
P28	43,25	45,526	,636	,859
P29	43,22	49,871	,452	,868
P30	41,85	47,310	,484	,867
P31	42,15	52,797	,109	,878
P32	43,07	49,558	,425	,869
P33	43,25	50,654	,334	,872

Anexo 12: Autorización de la toma de Cuestionario



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Arequipa, 26 de Julio del 2022

OFICIO No 142-2022-GRA/SEZR/RH

Señora:

JUANA CRISTINA LOPEZ MAMANI

Ciudad. - Lima

Asunto: Respuesta a solicitud de autorización de aplicación de instrumento de encuestas de trabajo de investigación para otorgamiento de grado de maestría.

Referencia: CARTA N°001-2022/JCLM

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarlo en mi condición de jefe de Recursos Humanos. Asimismo, de acuerdo a la referencia, se le comunica que se le otorga la **AUTORIZACION** para la aplicar su instrumento de encuesta con los trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa.

Se expide el presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS


ABG. STACEY ELIZALDE ZEBALLOS RODRIGUEZ
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

WWW.REGIONAREQUIPA.GOB.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Teletrabajo e inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Arequipa, 2020.", cuyo autor es LOPEZ MAMANI JUANA CRISTINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID 0000-0003-3011-7245	Firmado digitalmente por: GGODOYCA el 09-08- 2022 11:20:11

Código documento Trilce: TRI - 0380166