



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

**Teletrabajo para fomentar la inserción laboral de familiares al  
cuidado de personas con discapacidad severa - La Libertad, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTORA:**

Bustamante Fernández, Jackeline (ORCID: 0000-0002-5158-7265)

**ASESOR:**

Dr. Rojas Luján, Víctor William (ORCID: 0000-0002-8153-3882)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

TRUJILLO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

### **A MIS PADRES LUIS Y SULMA:**

Por darme la vida, por su apoyo incondicional  
desde niña a la actualidad,  
por inculcarme valores como  
solidaridad, humildad, honestidad y respeto.

### **A MI HERMANA KARINA:**

Por estar a mi lado en las buenas y las malas,  
quien junto a mi sobrino **Luis Fabiano**, me han cuidado  
y dado las fuerzas para seguir luchando.

### **A MI HIJITA ALEXANDRA:**

Por ser mi motor y motivo, por quien lucho día a día  
para ser la mejor madre, amiga, profesional y ser humano.

### **A MI AMOR MANUEL VERA:**

Por su paciencia, apoyo y consejos,  
quien, junto a **Nicolás**, comprendieron mis ausencias  
durante las clases de este doctorado.

### **A MI BEBÉ:**

Quién desde mi barriguita, me da fuerza para culminar  
esta importante etapa profesional en mi vida.

## **Agradecimiento**

### **A DIOS Y LA VIRGEN DE LA PUERTA:**

Por ser mi apoyo y guía para superar todas las dificultades y  
problemas de salud que he tenido  
durante el desarrollo del presente doctorado  
y permitir mi crecimiento profesional y personal.

### **A LOS DOCENTES DEL DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA UCV:**

En especial, al docente metodólogo, **Dr. Víctor William Rojas Luján**;  
Al docente estadístico, **Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca**;  
Al docente revisor, **Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar** y,  
**Al Dr. Martín Manuel Grados Vásquez**,  
por su gran apoyo para el desarrollo de la presente tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	01
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA.....	30
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	30
3.2. Variables y operacionalización.....	31
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.5. Procedimientos .....	42
3.6. Método de análisis de datos.....	43
3.7. Aspectos éticos .....	46
IV. RESULTADOS.....	47
V. DISCUSIÓN .....	78
VI. CONCLUSIONES .....	102
VII. RECOMENDACIONES .....	105
VIII. PROPUESTAS .....	107
REFERENCIAS.....	107
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población.....	33
Tabla 2. Distribución de la muestra.....	35
Tabla 3. Tabla de correlación entre el teletrabajo y la inserción laboral de los familiares asistentes de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.....	49
Tabla 4. Tabla de correlación entre el teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral y la inserción laboral de los familiares asistentes de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.....	53
Tabla 5. Tabla de correlación entre el teletrabajo por la reducción de gastos y la inserción laboral de los familiares asistentes de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.....	56
Tabla 6. Tabla de correlación entre el teletrabajo por la disminución del absentismo laboral y la inserción laboral de los familiares asistentes de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.....	60
Tabla 7. Tabla de correlación entre el teletrabajo por el incremento de la productividad y la inserción laboral de los familiares asistentes de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.....	63
Tabla 8. Tabla de correlación entre el teletrabajo y la inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares con discapacidad severa en La Libertad, 2021.....	66
Tabla 9. Tabla de correlación entre el teletrabajo y la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.....	69
Tabla 10. Tabla de correlación entre el teletrabajo y la inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.....	73
Tabla 11. Tabla de correlación entre el teletrabajo por la disminución del absentismo laboral y la inserción laboral solicitando los ajustes	76

razonables laborales de los familiares al cuidado de PCDS en la  
población empleable de la Libertad 2021.....

## Resumen

El objetivo del estudio fue determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral de los familiares asistentes de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021. El estudio tiene un enfoque mixto, siendo el diseño exploratorio. La muestra para el extremo cualitativo, quedó conformada por 8 especialistas de Derecho Laboral de La Libertad, la muestra cuantitativa quedó compuesta por un total de 196 participantes entre familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de la OMAPED en La Libertad, 2021; se usaron tres instrumentos, dos cuestionarios para medir ambas variables y una guía de entrevista; para procesar la información se usó la sistematización de contenidos y el software estadístico para Ciencias Sociales SPSS V25. Se concluye que el teletrabajo fomenta significativamente y de manera eficiente la inserción laboral de los familiares asistentes de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021; con un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.835$  (alto grado de correlación positiva) ( $p < 0.01$ ). El teletrabajo implica que los familiares responsables del cuidado de personas con discapacidad severa, puedan generar ingresos económicos que les permita satisfacer sus necesidades y además poder desarrollarse en el ámbito laboral.

Palabras Clave: Teletrabajo, inserción laboral, personas con discapacidad severa.

## **Abstract**

The objective of the study was to determine and explain whether telework will promote the employment insertion of family assistants of people with severe disabilities in La Libertad, 2021. The study has a mixed approach, being exploratory design. The sample for the qualitative extreme, is made up of 8 specialists of Labor Law of La Libertad, the quantitative sample consists of a total of 196 participants among family members caring for severely disabled persons and workers of OMAPED in La Libertad, 2020; three instruments were used, two questionnaires to measure both variables and an interview guide; content systematization and statistical software for Social Sciences SPSS V25 were used to process the information. It is concluded that telework will significantly and efficiently promote the employment insertion of family assistants of people with severe disabilities in La Libertad, 2021; with a Spearman correlation coefficient  $Rho = 0.835$  (high degree of positive correlation) ( $p < 0.01$ ). Telework would imply that family members responsible for the care of people with severe disabilities can generate income that allows them to meet their needs and can also develop in the workplace.

Palabras Clave: Telework, labor insertion, people with severe disabilities.



## I. INTRODUCCIÓN

Las tecnologías de comunicaciones e información se han convertido en un indispensable medio para contribuir con el desarrollo de los países. Su relevancia es significativa, de tal manera que muchos estados han intensificado su utilización en los ámbitos públicos y privados; y, más aún, en tiempos de adaptación como lo es el contexto por la COVID-19. Es así que, el teletrabajo genera formas nuevas de empleo y expectativas mejores de ocupación, constituyendo una manera flexible de organización en el campo laboral que, ha venido aplicándose con éxito en diversos países en los últimos años, dadas las ventajas para el teletrabajador, ya que a pesar de ser una particularidad de trabajo subalterna, no necesita de la representación física del trabajar; de tal manera que, el teletrabajo se ofrece como una disyuntiva de inserción en el campo de trabajo, más aún para los empleados que poseen a su responsabilidad la atención de individuos con discapacidad severa, así como para otros sectores poblacionales vulnerables.

Esta forma de trabajo al que se llama Teletrabajo, fue instaurada por primera vez por Niles, durante los años setenta debido a la crisis por el precio del petróleo, obligando a los individuos a realizar sus labores sin tener que estar presentes físicamente. Este tipo de labor favoreció al ahorro de los gastos relacionados al transporte, disminuyó la contaminación y el tráfico vehicular; además se evidenció un incremento en la productividad y un mejoramiento en la vida personal, familiar y laboral (OIT, 2016).

A nivel internacional, el Teletrabajo ha sido acogido como una forma alternativa de trabajo; en cuanto su fomento, los países asiáticos no han sido la excepción, empleando instrumentos que permiten el trabajo a distancia como lo son las telecomunicaciones y la informática; además de la utilización de los teléfonos móviles. En referencia a la fuerza laboral correspondiente al Teletrabajo es el 32% (Eurofound, 2017).

Así mismo, en Europa, diversas empresas se inclinaron por promover el teletrabajo como una iniciativa prometedora y con grandes ventajas para el desarrollo de sus

laborares, armonizando lo familiar con lo laboral; como consecuencia de ello, los Estados implementaron el denominado Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, con la finalidad de modernizar el trabajo en el sector público (Navarro, 2017). Por otra parte, los países europeos, con la finalidad de medir las condiciones laborales, aplicaban encuestas, la última de ellas se llevó a cabo en el año 2015, arrojando como resultado que los países con mayor incidencia en la cantidad de empleados que realizan teletrabajo son: Países Bajos, Reino Unido, Suecia, Dinamarca, Francia y Bélgica (Eurofound, 2017).

En cuanto a los avances relacionados a la legislación del teletrabajo en América Latina, resaltan los marcos normativos de Colombia, Chile y Argentina. Empero, estas iniciativas no guardan relación con las mejoras que han sido introducidas en la legislación laboral de otros países. A pesar de lo mencionado, cabe resaltar que el Senado de México en 2019, decidió aprobar la Ley Federal del trabajo, con el fin de endosar que los tele trabajadores, accedan al derecho a una remuneración justa, igualdad en el trato, a capacitaciones, a un seguro social y el acceso a diversas oportunidades laborales. Por su parte, Panamá reconoce también el Teletrabajo, ratificando la Ley N°076, que regula y establece todos los aspectos relevantes al Teletrabajo, ofreciéndole un estatus legal al trabajo realizado fuera de la oficina o remoto, como un tipo de trabajo permanente o como una forma de prestar servicios sólo algunos días de la semana. Valencia (2017), indica que, países como Costa Rica, España, Colombia, EE. UU, Chile y Argentina, han aplicado el teletrabajo motivado por los beneficios que ofrece esta modalidad laboral, tanto para las organizaciones como para los empleados.

Por su parte el Perú, en el año 2013 se promulgó el marco ley regulador del Teletrabajo, a través de la Ley N°30036, la cual se denominó como Ley que regula el Teletrabajo, a pesar de ello, su reglamento fue aprobado recién dos años después, mediante el Decreto Supremo N° 017-2015-TR. Dicha Ley regula la prestación de servicios mediante la modalidad de Teletrabajo, caracterizado por ejercer las actividades de índole laboral de manera remota empleando las TIC. Por su parte Ramírez y Chuquillanqui (2017) mencionan que, el Teletrabajo encuentra

un mercado competente para la utilización de forma apropiada de dicho modelo de labor, sin que las normativas de carácter laboral sean infringidas.

En esta línea, las tecnologías modernas han abierto paso al surgimiento del teletrabajo, como mecanismo que brinda oportunidades de índole laboral para las personas con diversas limitaciones, siendo parte de los sectores vulnerables como lo son los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa. Es así que, las TIC han evolucionado el escenario del empleo, constituyendo un factor determinante para disminuir los factores de exclusión. Las barreras existentes sean en el contexto de contratación de estos trabajadores exigen adaptaciones integrales que abarquen aspectos relevantes como la disponibilidad tecnológica, la educación, la legislación, así como un cambio cultural profundo en la sociedad para que, en su conjunto, las TIC puedan ser empleadas de manera pertinente y adecuada.

Los individuos que sufren con cualquier clase de discapacidad representan alrededor del 15% de la población mundial, dicho en otras palabras, más de mil millones de individuos, esto de acuerdo al informe realizado con relación a la discapacidad de la Organización Mundial de la salud y el banco mundial (OMS y BM, 2011). En el estado peruano, de acuerdo a la 1<sup>ra</sup> encuesta en todo el territorio con discapacidad efectuada por el INEI el 5,2% de los habitantes nacionales (1 millón 575 mil 402 individuos) sufren cualquier clase de discapacidad o restricción bien sea psicológica o física, en el que 651,312 individuos están en la edad de laborar, no obstante, de este conjunto, solamente el 21,7% cuenta con empleo o se encuentra en la búsqueda de alguna labor. En el Perú, alrededor del 40,6% necesita de los cuidados de cualquier individuo, bien sea de algún familiar como la hija el 29,2%, la madre el 26,0%, la esposa/esposo o cónyuge 21,8%, otro familiar 14,1%, el hijo 12,6%, hermana 6,8%, padre 6,8%, hermano 4,1%, otro no familiar 3,2%, trabajador doméstico 2,1% o profesional de salud 0,6% (INEI, 2012).

Así mismo este estudio realizado por INEI, determinó que, en cuanto a las actividades que no realizan o mantienen de lado las personas con discapacidad

se encuentran el hacer tareas domésticas 46,7%, trabajan 27,1%, estudian 4,5%, van a trabajar 4,5%, deportes / entretenimiento o actividades sociales 2,9%, otras 2,4%, no 21,4%. Un dato revelador que evidencia que los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en nuestro país, han visto limitados sus derechos debido a la carga que éstos poseen al ser responsables directos de la atención y el cuidado de un familiar con discapacidad severa, sin que existan políticas pertinentes para su inserción en el ámbito laboral, ya que como evidencia el estudio, un 27,1% de estos cuidadores ha perdido su puesto laboral o en un 2,4% no pueden realizar algún tipo de actividad económica que les permita la producción de medios para su mantenimiento y la de su familia.

Se ha marcado una brecha muy importante, de los datos arrojados por La Primera Encuesta de discapacidad realizada por INEI (2012), en comparación con los productos por los Censos Nacionales XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas (INEI, 2017), de acuerdo con los productos del Censo, se calcula que en la nación peruana hay 3 millones 51 mil 612 individuos que poseen alguna clase de discapacidad, lo que simboliza el 10.4% de la totalidad de los pobladores de la nación. Entre tanto, La Libertad registra un 9% de esa población, un equivalente a 160,012 individuos con alguna clase de discapacidad. Así mismo, en base a los datos suscritos en el CONADIS, se tiene que la población inscrita en el Registro Nacional de la persona con discapacidad por regiones 2000-2018, el MINSA, en la etapa 2015 al 2018 ha realizado 130,775 valoraciones para definir las discapacidades del solicitante. De la totalidad de valoraciones, 130,330 solicitantes consiguieron el certificado de discapacidad; de igual modo, en la evaluación de las discapacidades, el 56.5% son severas, el 33.2% moderados y 10.3% manifiesta el grado de gravedad leve.

Giacono, Pedrero y San Martín (2017) señalan en referencia al papel de los cuidadores, su agotamiento físico y mental y otras dificultades que aumentarán si no cuenta con un respaldo. Por otra parte, por su labor, no pueden desenvolverse en el ámbito de trabajo, sobre todo porque el horario laboral no se ajusta a los requerimientos del cuidado para los individuos con discapacidades severas. Una

de los problemas descritos por los cuidadores relacionados con el entorno familiar es económica, puesto que satisfacer los requerimientos particulares de las personas con discapacidad severa representa un costo elevado e implica gastos familiares especiales, y en muchos casos no se cuenta con los recursos propios para poder cubrirlos. Dichos problemas se ven agravados por el acceso limitado al mercado laboral y el apoyo insuficiente proporcionado por el estado.

De lo mencionado surge la necesidad de reconocer los derechos laborales de aquellos familiares que, no sólo comparten la carga emocional de tener a su responsabilidad el cuidado de un individuo con discapacidades severas, sino que ven limitadas sus oportunidades referidas al acceso a un puesto de empleo. En nuestro país la legislación ha abarcado este tema, pero sólo en referencia a quienes padecen algún tipo de discapacidad, dejando de lado a los cuidadores o familiares al cuidado de quienes padecen una condición que requiere la asistencia permanente a alguna otra persona. En el año 2018, por iniciativa de una parlamentaria, se formuló el Proyecto de Ley N° 3993/2018-CR, que reconoce y protege los ajustes razonables laborales para el familiar asistente y/o cuidador de una persona con discapacidad.

Este proyecto de Ley planteaba regular los requisitos para el reconocimiento y registro de los familiares que tengan a su cargo un pariente con discapacidad severa o múltiple, y/o síndrome y/o enfermedades raras o huérfanas, metabólico o genético de gran dependencia, que vivan bajo esta condición, incluso desde su nacimiento, debiendo ser debidamente registrados por el Ministerio de Inclusión Social, Ministerio de salud, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y SUNAFIL en coordinación con los Gobiernos Regionales y Locales, para su posterior emisión del carnet y/o título como familiar asistente de individuos con discapacidades, para acceder a los beneficios y derechos que le correspondan en su calidad de cuidador, así como para que los organismos públicos y/o privados que cuenten con trabajadores que tengan familiares directos con discapacidad severa o múltiple, y/o enfermedad rara de gran dependencia, implementen las disposiciones pertinentes de la presente iniciativa legislativa.

Asimismo, en el artículo 8, del mencionado Proyecto de Ley, en referencia a la cuota de empleo para el familiar cuidador y/o asistente, se proponía que, las entidades públicas al convocar a concurso público, bajo cualquier régimen laboral, estarían obligadas a contratar a los familiares asistentes y/o cuidadores en una proporción no menor al 5% del total de sus trabajadores, habiendo sido acreditados previamente a través del Registro Nacional del Familiar Asistente y/o Cuidador de la persona con discapacidad severa o múltiple, y/o síndrome y/o enfermedades raras o huérfanas, metabólico o genético de gran dependencia, que vivan bajo esta condición, incluso desde su nacimiento.

Por lo antes mencionado, surgió el problema de investigación ¿en qué medida y de qué manera el teletrabajo fomenta la inserción laboral de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021?

La investigación se justifica porque propone explicar cómo el teletrabajo puede fomentar la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa. El contexto actual evidencia la existencia de un porcentaje significativo de la población que padece de discapacidad severa, quienes requieren del permanente cuidado y atención; además, es indubitable que los avances de las tecnologías informáticas constituyen herramientas para favorecer las actividades laborales en los distintos sectores productivos. De ahí que, el estudio propone al teletrabajo como un mecanismo de inserción laboral para los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.

Implicancias prácticas; Bernal (2010) expresa que un estudio posee justificación práctica, cuando al desarrollarla la misma ayuda a solucionar un conflicto, o en su defecto plantea herramientas, que al ser aplicadas contribuyen a solucionarlo. La inserción laboral de los parientes al cuidado de los individuos con discapacidades severas es uno de los ámbitos de actuación que está siendo ignorado pero que necesita ser trabajado con urgencia, ya que son muchos los ciudadanos que tienen bajo su responsabilidad el cuidado de personas con discapacidades severas, lo

que les impide desenvolverse plenamente en el campo laboral y, que, solo perciben las barreras de la normativa laboral en cuando a que se le facilite el acceso a un empleo. Es por el ello que, la aplicación del teletrabajo podría constituir un elemento fomentador de la inclusión al mundo laboral de los familiares asistentes o cuidadores para brindar oportunidades viables que les permita desempeñarse laboralmente, mediante el uso de las tecnologías y con la flexibilidad pertinente, es decir, crear ofertas de índole laboral que puedan realizar desde sus hogares y así compatibilizar las labores de atención con la generación de los suficientes recursos económicos que les permita tener una calidad de vida óptima.

Valor teórico; el estudio se fundamenta en los fundamentales derechos toda persona como lo es el derecho al trabajo y a la dignidad humana. Si bien es cierto, la normativa peruana reconoce al teletrabajo como un tipo de modalidad laboral; empero, la norma es inexistente en referencia a los parientes cuidadores y/o asistentes de individuos que sufren de discapacidad severa; a eso se le suma que esta modalidad es considerada, en la actualidad, como facultativa. Sin embargo, sería significativamente favorable establecer esta figura como modalidad obligaría y que se disponga de una cuota de empleo idónea para la inserción laboral de los familiares cuidadores y/o asistentes de los individuos con discapacidades severas. Por consiguiente, es imperativo la modificación de la normativa la Ley que regula el Teletrabajo en la normativa laboral, ya esta modalidad debería ser pensada, también, como medio para promover la inserción laboral de los familiares cuidadores y/o asistentes de los individuos con discapacidades severas en nuestro país.

Relevancia social; el rol del familiar cuidador y/o asistente de los individuos con discapacidades severas requiere realizar un replanteamiento de la problemática de la discapacidad, ya se ha puesto énfasis, únicamente en las personas con la discapacidad, dejando de lado, el rol de los familiares cuidadores, ya que sus funciones como responsables del cuidado de una persona con discapacidad severa, limita su desempeño en un centro laboral convencional, ocasionado que

su situación económica se merme significativamente ante la imposibilidad de generar ingresos; de ahí que, el Estado debe fomentar iniciativas sobre las políticas laborales que promuevan la inserción de estos agentes sociales en el entorno laboral. Desde este punto de vista, es que surge el teletrabajo una forma innovadora de contratación en el campo laboral y prestación de servicios que debería direccionarse, preferentemente, a este grupo poblacional, como lo son los familiares cuidadores y asistentes de personas con discapacidad severa, ya que en nuestro país son inexistentes las condiciones que les facilite acceder a un empleo y que garantice el reconocimiento de su labor como ciudadanos al cuidado de otros ciudadanos afectados por diversas limitaciones físicas y/o mentales.

Justificación metodológica; según Bernal (2010) indica que esta es dada cuando la investigación que se va a realizar propone un procedimiento o técnica nueva para crear un conocimiento. Por lo que, esta investigación ha seguido los métodos, procedimientos y técnicas concernientes a la investigación científica, lo que contribuirá al análisis de los datos para arribar a las conclusiones que faciliten determinar que el teletrabajo fomenta la inserción laboral de los familiares cuidadores y/ asistentes de los individuos con discapacidades severas, haciendo uso de las diversas herramientas tecnológicas que les permita continuar con sus funciones de asistir a sus familiares con discapacidad severa y, a su vez, colaborar a la mejora de su calidad de vida mediante la prestación de servicios desde su hogar. Asimismo, los datos obtenidos han sido recopilados de la doctrina, normativa, jurisprudencia, obteniéndose por medio de la aplicación de los instrumentos que fueron diseñados previamente; siendo posible, contrastar la hipótesis de la investigación y cumplir con los objetivos que fueron fijados inicialmente.

Se empleó como objetivo general; OG: Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021. Y como objetivos específicos: O1: Determinar y explicar si el teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral puede significar un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de



las PCDS en La Libertad, 2021; O2: Determinar y explicar si el teletrabajo por la reducción de gastos puede ser un mecanismo para la inserción laboral de personas al cuidado de las PCDS en la Libertad, 2021; O3: Determinar y explicar si el teletrabajo por la disminución del absentismo laboral puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021; O4: Determinar y explicar si el teletrabajo por el incremento de la productividad puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021; O5: Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares con discapacidad severa en La Libertad, 2021; O6: Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado de PCDS en la Libertad, 2021, O7: Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de PCDS en la Libertad, 2021; O8: Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares al cuidado de PCDS en la Libertad, 2021.

Así mismo la hipótesis general que se planteó señaló que: HG: El teletrabajo fomenta significativamente y de manera eficiente la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021. Mientras que las hipótesis específicas, son: H1: El teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral puede significar un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021; H2: El teletrabajo por la reducción de gastos puede ser un mecanismo para la inserción laboral de personas al cuidado de las PCDS en la medida que se emplee de manera pertinente en la Libertad, 2021; H3: El teletrabajo por la disminución del absentismo laboral puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de PCDS en La Libertad, 2021; H4: El teletrabajo por el incremento de la productividad puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de PCDS en La Libertad, 2021; H5: El teletrabajo fomenta la inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares con

discapacidad severa en La Libertad, 2021; H6: El teletrabajo fomenta la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021; H7: El teletrabajo fomenta la inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021; H8: El teletrabajo fomenta la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los antecedentes internacionales, tenemos los aportes de Irazábal (2017), en su tesis titulada: Carga e impacto familiar de las cuidadoras y los cuidadores de personas adultas con discapacidad intelectual con o sin trastorno mental asociado, Barcelona. El estudio tuvo por finalidad definir qué variables clínicas, sociodemográficas y de discapacidades funcionales explican superiores niveles de carga familiar en cuidadores de individuos con DI-TM y con DI. Se aplicó como metodología el tipo cuantitativo con un diseño comparativo observacional transversal. La muestra estaba constituida por 365 individuos adultos diagnosticados de esquizofrenia, de DI y de DI-TM conjuntamente con sus cuidadores. El estudio concluyó determinando que, la carga familiar y el impacto familiar del cuidado tienen consecuencias y repercusiones emocionales, psicológicas, de salud, sociales y económicas en los cuidadores y las cuidadoras de personas con DI y/o con DI-TM. Los factores sociales y económicos: gran número de horas de atención de forma continuada, escasa ayuda externa, y problemas financieros y de empleo, generan un alto nivel de estrés y fatiga. Situación que contribuye a: incrementar el aislamiento social, reducir el nivel de empoderamiento y resistencia, disminuir la capacidad de afrontamiento y participación en la comunidad, en definitiva, aumenta la carga familiar y disminuye la calidad de vida de los cuidadores y las cuidadoras.

Gualpa, Yambay, Ramírez y Vásquez (2019), en su artículo: Carga laboral y ansiedad en cuidadores de personas con discapacidad severa. Artículo publicado por la Revista Universidad, Ciencia y Tecnología, Ecuador. El artículo tuvo por objetivo explicar el rol del familiar cuidador de la persona con discapacidad, quien asume la responsabilidad total del cuidado y la atención de la persona con discapacidad severa, lo que a mediano o largo plazo le hace vulnerable a la afectación física y psicológica. Se realizó un estudio cuantitativo, transversal, descriptivo, correlacional en los cuidadores de las personas con discapacidad severa que pertenecen al programa Joaquín Gallegos Lara. La población estuvo conformada 150 cuidadores. La técnica fue la encuesta. El estudio encontró que

todas las variables sociodemográficas intervienen de manera significativa en la carga laboral; en la que se obtuvo una correlación fuerte en el caso de la sobrecarga laboral se manifiesta a mayor edad, en las madres, y en estado civil casadas. De igual forma de todas las variables sociodemográficas que influyen en la presentación de ansiedad del cuidador, se destacan el estado civil (0,87); la edad (0,78); la residencia (0,76) y el tipo de discapacidad (0,72). El estudio concluyó indicando en referencia al grado de parentesco con la persona dependiente, la madre ocupa ese rol en el 59 %, situación que tiene una doble connotación, por una parte, calidad de atención para la persona dependiente, pero, por otra, menor tiempo para sus actividades del hogar e imposibilidad de realizar un trabajo remunerado; este escenario a largo plazo puede alterar la funcionalidad familiar de no existir el apoyo de los demás miembros del hogar.

Baca, Sabogal y Arrivillaga (2018), en su artículo titulado: Análisis de la política pública de discapacidad en relación con los cuidadores. Colombia, 2013-2017. Artículo publicado por la Revista Hacia. Promoc. Salud. 2020. El artículo tuvo por finalidad examinar el régimen público de discapacidad en la nación colombiana con respecto a los cuidadores. La metodología que empleó la investigación radicó en un análisis de régimen público, de tipo descriptivo y retrospectivo. Se llevó a cabo un inventario de reglas: regímenes, legislaciones, acciones administrativas reglamentarias o concordantes con el régimen de discapacidad. Además, en referencia a los resultados, se mostró que una totalidad de 16 cánones manifiestan el nexo que hay en cuanto a la discapacidad y derecho a la salud. Entre ellos, el 64% ha tomado medidas direccionadas a los cuidadores, el 53% posee algún conocimiento de la familiaridad con el cuidado y el 36% posee lagunas en el cuidado de los discapacitados; las políticas sanitarias han contribuido al cambio en el papel que cumplen los cuidadores, por lo que es de reconocimiento que los cuidadores son promotores y cuidadores de la salud, y a su vez proporciona participación política de los individuos con limitaciones. Vale, la pena destacar, el cuidado como un tema social, político y económico a través de la formulación y ejecución eficaz de las políticas planteadas.

En el contexto nacional fueron seleccionadas investigaciones como las de Asencio y Pereyra (2019), en su artículo titulado: Carga de trabajo del cuidador según el nivel de funcionalidad de la persona con discapacidad en un distrito de Lima. Artículo publicado por la Revista Anales de la Facultad de Medicina de la Universidad Mayor de San Marcos, Perú. El artículo tuvo por objetivo principal determinar el vínculo en cuanto al grado funcional que tiene la personas con discapacidad y la carga laboral que posee el cuidador, entre las personas inscritas en los servicios de atención integral a las personas con discapacidad (SAIPD) de la asociación nacional de bienestar familiar (INABIF) comprendido en el periodo de 2018. La metodología empleada fue la de una investigación observacional, descriptiva y transeccional. Muestra del estudio estuvo conformada por una totalidad de 150 cuidadores y discapacitados bajo su responsabilidad, que residen entre los vecinos de La Ensenada, Puente Piedra, Lima inscritos a través del INABIF SAIPD, en el que se seleccionó a 50 cuidadores y 50 PCD por medio del muestreo no probabilístico, por beneficio. La investigación arrojó por resultado que 43,2% viven en condición de pobreza extrema y que, solamente el 6% de las personas tiene trabajo, mientras que el 80% de ellas no ejercía ninguna labor porque tiene limitaciones para estudiar o participar en tareas cotidianas. La investigación concluye que los programas de educación y respaldo social son insuficientes para la gran cantidad de personas, lo que incrementa el requerimiento de cumplir con las políticas e intervención de dicho programa social, para disminuir las brechas de desigualdad que todavía existen.

Falcón (2020), en su artículo titulado: El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría. Artículo publicado por la Revista Ibérica de Sistemas de Tecnologías de Información. El artículo tuvo por finalidad determinar si las TIC conforman una parte esencial en la existencia diaria, comprendiendo el entorno laboral. El estudio concluye señalando que el teletrabajo es un método laboral subordinado. Es decir, no significa la existencia real de trabajadores en el lugar de trabajo, la capacidad de desarrollar y organizar funciones laborales en cualquier entorno, incluido el hogar, y mediante el mutuo

acuerdo entre trabajadores y empleadores, desarrollo de computadoras, telecomunicaciones y métodos similares requeridos para el trabajo de la empresa, los cuales son otorgados por la empresa o trabajadores remotos. Asimismo, que, la implementación del teletrabajo en la empresa contribuye a las extensiones de la sostenibilidad de la empresa, tales como; extensión económica y ambiental.

Sánchez (2017), en su artículo titulado: Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. Artículo publicado por la Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. La finalidad del artículo fue determinar la implicación del teletrabajo en el estado peruano el cual tiene una aprobación reciente que incluye una intención precisa de promover el acceso de aquella minoría desfavorecida a diferentes posiciones de empleo. El artículo concluye estableciendo la importancia del trabajo tecnológico para beneficiar la productividad en la actualidad, a la par de la evolución de las herramientas adecuadas para desarrollo de los procesos productivos en un contexto social y económico que da origen al teletrabajo como consecuencia del binomio hombre y tecnología. Además, determina que, los trabajadores pueden utilizar su propio equipo para realizar el mismo nivel de tareas que el proveedor de servicios, la estrecha limitación entre los dos es fundamentalmente la dependencia, que incurre en el 1º y se escapa del 2ºdo.

Valencia (2018), en su artículo titulado: Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. Artículo publicado por la Revista del Instituto de ciencias jurídicas de Puebla, México y avalado por la Universidad Tecnológica del Perú - UTP, Universidad Norbert Wiener. El artículo tuvo por finalidad promover los beneficios del teletrabajo en el Perú, que es una forma de brindar asistencias al ámbito privado y público, en donde se aplica la tecnología de la información y la comunicación (TIC), y su supervisión ha contribuido con los ciudadanos, especialmente a las personas, para quienes no pueden moverse físicamente de un lugar a otro y para aquellos trabajadores remotos. El estudio concluye determinando que la característica del teletrabajo es el empleo de tecnologías de la comunicación (TIC). En comparación de la labor desde casa, el trabajo de los

teletrabajadores requiere esencialmente el empleo de las TIC. Además, también tiene características subordinadas. En cuanto a los componentes que ayudan a reflejar esta característica incluyen las vías físicas y las herramientas informáticas proporcionadas por el empleador, la subordinación tecnológica y la pertenencia de los resultados, etc. Se indica también que las personas, en especial los ciudadanos con mayor vulnerabilidad, pueden encontrar empleo sin importar su movilidad física al Centro de trabajo.

Con base en los antecedentes asociados con la presente investigación, se halla que, debido a los problemas económicos del petróleo, el teletrabajo surgió como una nueva forma de laboral en la década de 1970, lo que llevó a las instituciones a reorganizar a sus operadores, y el campo administrativo fue capaz de brindar lo que estaban experimentando, la audacia de brindar una solución a la crisis económica para de esta manera redimirse (Morales y Romanik, 2011).

Con relación a las teorías que se relacionan a la inclusión de manera general, tenemos la teoría de John Rawls, quien trata de solucionar el conflicto de la justicia de distribución, la naturaleza de la justicia social en la distribución de bienes sociales, en este se abordan dos premisas esenciales, el de la libertad y la equidad. Bajo supuestos, el orden dado a estas premisas se establece su preponderancia, en el caso inesperado de que puedan producir algún problema en la práctica. No obstante, estas premisas se entienden como un concepto integral y único de justicia, y no pueden funcionar solos. Las dos premisas se aplican siempre de manera que se asegure que los más desfavorecidos obtengan beneficios sin ser perjudicados ni olvidados (Osorio, 2010).

Por otra parte, la teoría de Rebecca Taylor, quien considera que se encuentran cinco enfoques de la inclusión social destacadas; tales como la participación tanto económicamente, sanitaria y acceso a las asistencias, determinación propia y autosuficiencia, formación y la interrelación y el llenado social. Taylor, afirmó, además que, la idea de que la inclusión social es más amplia que la autosuficiencia

económica y la participación laboral se reconoce cada vez más en documentos gubernamentales (Taylor, 2012)

En cuanto a las teorías relacionadas a la inclusión laboral, tenemos a la teoría social y concepción del trabajo; esta teoría fue desarrollada por diversos pensadores tales como Charles Louis de Montesquieu, Rousseau, Smith, entre otros. En referencia al trabajo, su concepción ha estado relacionada a la cimentación histórica del discernimiento social y los fundadores pensantes de la teoría social quienes analizaron el seguimiento de la sociología del trabajo que, como materia, permite estudiar el mundo del trabajo y cómo los cambios tanto económico y social han afectado y producido transformaciones profundas en la sociedad. El modo histórico de producción hasta el concepto de globalización, y cómo este proceso interconectado afecta su trabajo en diferentes extensiones.

Por tanto, la atención al trabajo es un acto básico del comportamiento humano y de la vida humana; esto permite a las personas realizar las premisas de orden y progreso de acuerdo con los desarrollos industriales y tecnológicos y los avances más importantes en las diferentes áreas científica, y observar los aspectos clave de la modernidad y la conceptualización de crisis de la posmodernidad, en el que el trabajo se ha convertido en una temática principal hasta olvidar su identidad como individuo, inclusive hasta el punto que se han debatido diversos métodos: entre ellos la finalidad laboral y el entorno general del fenómeno en la etapa de discusión: flexibilidad de producción, subcontratación, condiciones de trabajo inestables, informalidad, dirección de producción orientada a servicios y otros aspectos de alta preeminencia (Pereyra, 2008).

En la teoría del capital humano, este método se ha convertido en un tema importante, que requiere un esclarecimiento de la desigualdad en los niveles de ingresos, característica de la inclusión laboral de los trabajadores. Sin embargo, este método se basa en las premisas esenciales de la teoría neoclásica. Con una gran frecuencia es empleada para el estudio de las eventuales causas de la segmentación salarial y de ocupación. En apoyo de la explicación del capital



humano, los teóricos actuales creen que el capital humano no solo se mide por la duración de la educación formal o el título, porque el capital humano también incluye la experiencia, la capacitación y las habilidades adquiridas en lugar del trabajo en sí. De modo que se trata esclarecer la desigualdad salarial provocada por diferentes niveles de acumulación de capital humano (Blau y Jusenius, 1981).

Teoría de la segmentación del mercado de trabajo, esta teoría fue desarrollada por Piore, Gordon, Doering, y Edwards, entre otros. Al contrario de la teoría neoclásica, que reconoce que el mercado es homogéneo, esta surge porque el individuo reconoce que el mercado es heterogéneo y posee sus propias características operativas. De manera que, está claro que la competencia en el mercado laboral no es completa y los participantes no pueden encontrar trabajos con igualdad de oportunidades. Se evidencia que hay una segmentación. En cuanto a la teoría de la segmentación esta apertura posibles análisis en profundidad de las relaciones laborales, posicionándose como una explicación más de la interacción del mercado laboral. Los autores principales del método de segmentación creen que la discrepancia en ámbito laboral no se debe a la diferencia en el stock de capital humano de los empleadores, por el contrario, suponen que estas características afectarán las características inherentes del mercado laboral, por lo que existen ciertos defectos y dinámicas de factores externos. Por tanto, un ejem., en las naciones capitalistas desarrolladas, la desigualdad incluye la existencia de diversos mercados laborales, que tienen las siguientes características, entre ellas, la discrepancia del nivel salarial (Fernández, 2010).

Entre los enfoques conceptuales se define las variables y dimensiones. El teletrabajo se define como flexibilidad en los métodos de trabajo, proporcionando una formación permanente a sus empleados que les permita utilizar las TIC para la realización de sus diversas actividades de forma remota; por esto, es necesario disponer de profesionales competentes, que controlen el hardware y software de tecnologías novedosas vinculadas con ordenadores y smartphones (BBVA Et al., 2012).

La OIT ha puntualizado la expresión teletrabajo como la labor a distancia (incluida la labor a domicilio) realizada con ayuda de mecanismos de telecomunicación y/o de un ordenador (Organización Internacional del Trabajo, 2008). Por su parte, para Sanguineti (2009), la conceptualización del teletrabajo está relacionada específicamente con quienes trabajan en sus hogares o fuera de las instalaciones para beneficio de ellos mismos o de uno o más empleadores inicialmente o debido a la subcontratación de funciones previamente desempeñadas a otros. El método habitual de actuar con equipos de telecomunicaciones o, en última instancia, establecer contacto con el destinatario del evento.

A partir de las conceptualizaciones expuestas, se evidencia 3 componentes básicos que pueden reconocer el teletrabajo: la asociación laboral directa y existente entre los empleados y los empleadores, la lejanía o aislamiento físico entre la persona que efectúa la labor y la organización, además del empleo simplificado de las TIC que facilitan la transmisión entre los aparatos.

Para Saco (2007), el teletrabajo suele ser un concepto vinculado con el empleo desde el domicilio. No obstante, este instrumento no solo incluye la función de brindar servicios de los empleados desde su domicilio, sino que también incluye diversas categorizaciones y comprensiones para implementar por las distintas organizaciones de acuerdo a su naturaleza en el desarrollo que les compete. De igual forma, la disposición de elegir el tipo o método de teletrabajo dependerá de las responsabilidades o requisitos del empleador y del personal de teletrabajo en ese instante, además de otras dimensiones entre ellas, la magnitud de la organización, el número de empleados, etc.

Vargas (2010), señala que la literatura demuestra varias maneras de clasificar los instrumentos (por el lugar, el modelo de nexo utilizado en el trabajo, etc.), no obstante, para las derivaciones de cimentar un marco teórico se contemplarán los criterios vinculados con la naturaleza de la herramienta. El teletrabajo es una sistematización coherente con la labor ordinaria.

Según González y Pérez (2017), la inclusión del trabajo personifica este proceso metódico de inclusión de una persona en una empresa o actividad productiva, en todo momento que se ejecuten los contextos interpersonales y generales que apunta la organización. Como parte del procedimiento de inserción laboral, se realizan actividades temporales, enfocándose en las directrices del comportamiento y modernidad en la captación de candidatos para el empleo de acuerdo con pautas públicas y en base a condiciones sociales, educativas, empresariales y de interés del empleador. Es de suma importancia conceptualizar el perfil de la posición requerida, indicando las competencias y los requisitos del puesto para el que se busca a una persona discapacitada, y evitando la deserción del puesto de trabajo tras la contratación, todo depende de los objetivos que quieran obtener las organizaciones.

Además, Monereo et al. (2016) sostiene que, intrínsecamente de la comunidad, la inserción laboral es fundamental para disminuir la brecha de desigualdad frente a los beneficios, para que los ciudadanos puedan trabajar de acuerdo a sus condiciones físicas, económicas y sociales como vía para conseguir ganancias que les acceda a mejorar su calidad de vida. Como han señalado estos autores, la inclusión laboral tendrá una trascendencia en la sociología porque pertenece a un procedimiento efímero que convierte a los individuos en actores comunes del auge económico y comercial de una nación. Bajo el trasfondo social y tradicional difundido en el proceso de inserción laboral, porque la empresa no sigue las políticas públicas, los discapacitados aún tienen limitaciones y huidas laborales que garanticen el acatamiento de la totalidad de requerimientos lícitos para las oportunidades de empleo y la inclusión.

Las dimensiones que se han tomado en cuenta para el estudio presente son las siguientes: Flexibilidad en el horario laboral; Gray, et al. (1995) refieren que el teletrabajo es una manera de laboral a distancia flexible y organizativa, que se trata de la ejecución de las tareas profesionales en ausencia de empleados de la empresa durante sus importantes horas de trabajo. Incluye extensa variedad de tareas, el cual pueden ser efectuadas en un periodo parcial o total. Las tareas

profesionales para el teletrabajo involucran el empleo constante de técnicas de proceso electrónico y empleo constantes de ciertas metodologías o vías de telecomunicaciones con la finalidad de que el personal a distancia pueda contactarse con la compañía. Por otra parte, Puntriano, (2015), sostiene en referencia a la flexibilidad laboral en el teletrabajo, este aspecto implica la asistencia física a la empresa, siempre que se coordine con la misma y se requiera de acuerdo con las necesidades comerciales de la organización. Dependiendo del pacto entre los empleadores y los demás miembros del equipo, los teletrabajadores pueden acudir a la empresa con horario establecido o flexible.

En cuanto a la reducción de gastos; según Messenger (2013), el teletrabajo o trabajo remoto este posee testimonios precisos en cuanto a sus beneficios. Económicamente, este enfoque es ventajoso tanto para los empleadores como para los trabajadores. Para los empleados, mejora la satisfacción laboral al reducir la complejidad vinculada el desplazamiento y los viajes diarios de larga distancia, equilibrando así mejor el ámbito personal y de trabajo; para los empleadores, este enfoque reduce la traslación de personal y reduce la capacitación y el costo de contratación de un nuevo empleado, el gasto de energía, los costos inmobiliarios y de reubicación, además, esto demuestra que se reduce la ausencia de empleados.

En referencia al absentismo laboral, Martínez (2010) señala que el teletrabajo es el empleo de tareas asalariadas que realiza un empleado de acuerdo a la empresa para la que trabaja y que se realiza fuera de la compañía, pero con una comunicación permanente y con soporte informático. Por lo general, es efectuado desde el hogar del empleado. Puesto que el empleado no puede asistir de forma física para trabajar de manera que lo hace en modo de teletrabajo, para medir el ausentismo resultaría irrelevante o inconsistente, por tanto, se requiere reconsiderar esta problemática de ausentismo y cómo se mide, debido a que no es el caso en este esquema, a diferencia de cualquier trabajo común que se requiere de presentarse a trabajar físicamente en una compañía, el teletrabajo se consiste en laborar de acuerdo a las metas. De manera, que su trabajo no es

medida por la presencia del empleado sino en términos de objetivos conseguidos, en la empresa donde se desarrolla.

Es evidente, que el teletrabajo contribuye a al incremento de la productividad, mediante el uso de las TIC, que resulta beneficioso desde el punto de vista de la productividad laboral por los bajos costos de producción. Sánchez, Montenegro y Medina (2019) sostienen que, el teletrabajo debe ser implementado como una política interna, con la finalidad de cambiar la cultura organizacional y lograr un fortalecimiento de la productividad laboral para alcanzar el bienestar de los trabajadores, desde la perspectiva tecnológica, la modalidad del teletrabajo promueve el ahorro de servicios de control y supervisión del continuo mejoramientos lo que conlleva al mejoramiento de los procesos, establecer nuevas ideas e identificar restricciones, proyectándose hacia el nivel óptimo de desempeño, todo con el previo compromiso del trabajador de aplicar las herramientas ofrecidas por las TIC de forma adecuada y eficiente, para impulsar la eficacia de los procesos productivos.

Respecto a la empleabilidad de los familiares al cuidado de personas con discapacidad, se tiene en cuanto al terreno laboral, la Ley nacional sobre regula los criterios de empleabilidad de los individuos con discapacidades, ignorando a los cuidadores en cuanto acceso al empleo. Mamaqui (2020), indica el acceso a un empleo de calidad y el acceso a la educación, impulsan la realización de las oportunidades y competencias por medio de los aprendizajes y experiencias en el campo laboral, para que mujeres, discapacitados, personas con discapacidad, desempleados y todo aquel que forme parte de un entorno no favorecido, pueda acceder a equipos de TIC, y las políticas laborales deben estar dirigidas a ofrecer a los trabajadores las posibilidades de desarrollar competencias digitales para su desempeño laboral.

Sobre la cuota de empleo, Chiavenato (2009), sostiene que, consiste en un hecho afirmativo, de los más empleador para incentivar las oportunidades de empleo, según el sistema de cuotas, los empleadores necesitan la reservación de un

pequeño % de posiciones de labores en la plantilla para ser protegidos por integrantes de un conjunto en concreto. Teniendo en cuenta que la obligación de adherirse al sistema de cuotas influye en los 6 procedimientos imprescindibles para la gestión del talento: admisión, candidatura, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación del personal; aunque son procesos de mutua influencia, están en proceso de aprobación. El proceso de aprobación debe ser particularmente fuerte. Al respecto, en nuestra normativa laboral no se encuentra regulada la cuota de empleo para familiares al cuidado de personas con discapacidad, siendo un tema que se viene postergando por los responsables de la legislación nacional.

En referencia a la participación de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa, se identifica que, por lo general, este cuidado es asumido por la familia y que, comúnmente es una persona quien asume la mayor carga del trabajo, dedicando mucho tiempo al cuidado especial de los menesteres de los individuos con discapacidades, lo que implica un desgaste emocional y un impedimento para ejercer su desempeño laboral, a esto se le suma que, su rol no es reconocido socialmente ni remunerado, en tanto que, los cuidadores viven la incapacidad y su participación laboral es casi inexistente (Masanet y La Parra, 2011).

En cuanto al acceso a los ajustes razonables, considerando que estos no traerán demasiada carga económica para el empleador, estos son los cambios que deben realizarse en el desempeño laboral, y los ajustes necesarios y suficiente, considerando a los mismos especiales. Dichos arreglos ayudarán a las PCD a disfrutar del derecho a trabajar simultáneamente, lo que hará que las condiciones sean las mismas que las personas que no padezcan ninguna limitación. Esto ayuda a acceder a trabajos y procedimientos de actualización de trabajos. Asociación de Derechos Humanos (APRODEH, 2017).

Al establecer un sistema de cuotas laboral, se requiere desarrollar herramientas que conduzcan a lograr un ambiente laboral inclusivo, de forma que es

conveniente y útil el respaldo del diseño y las condiciones de adaptación lógica para su totalidad (Palacios, 2008). Sin embargo, dado que no siempre cabe la posibilidad de esbozar y fabricar todos los productos o servicios de una manera que todos puedan utilizar para satisfacer las necesidades sin barreras de personas específicas, entrarán en juego estrategias de acomodación razonable. Estas técnicas son las que se estima hacer que el medio ambiente, los bienes y servicios se adapten a los requerimientos específicos de la población que está en circunstancias en concreto (De Asís, 2013).

En referencia al marco normativo, se tiene que, el derecho de todo ciudadano a laboral debe ser promovido y garantizado por cualquier nación. De esta forma la Constitución Política del Perú, en el art. 22 determina que el trabajo es un deber y un derecho. El mismo es el pilar del bienestar de la sociedad y una vía para que los ciudadanos se realicen a sí mismos. En cuanto al trabajo, el art. 23 también determina que diferentes formas de trabajo son prioridad del Estado, en especial la protección de las madres, los menores de edad y las personas con alguna discapacidad. En particular, el estado crea escenarios para el progreso de la comunidad y de la economía a través de políticas que promueven el empleo fructífero y la educación laboral. Ningún vínculo obrero-patronal puede restringir la práctica de las facultades constitucionales, ni puede desconocer o dañar la dignidad de los trabajadores. Ninguna persona debe trabajar sin remuneración o por obligación.

El Perú es reflexivo del compromiso laboral y de las exigencias de promover los escenarios económicos y sociales para la creación de empleo, por lo que regulo la Ley de Teletrabajo. De esta manera, apoya la exigencia de monitorear los beneficios del teletrabajo para el personal y el entorno, además de la producción de la compañía. Sumado a esto, lo flexible y las experiencias en comparación de otras naciones. La Ley N° 30036 aprobada por el Congreso (2013), tiene como área aplicativa los sectores público y privado; y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015), más adelante MTPE, ratificó su norma a través del Decreto Supremo No. 017-2015-TR. En esta ley, respecto al teletrabajo, se

establece explícitamente los servicios subordinados sin necesidad de estar físicamente en el lugar de trabajo y utilizando las TIC en una interacción permanente con fines de dominio y vigilancia.

La característica del teletrabajo es que los subordinados realizan tareas sin necesidad de encontrarse físicamente en la compañía, se le denomina teletrabajador en la organización, el cual sostiene una relación estrecha de trabajo a través de tecnologías de la información, telecomunicaciones y medios similares y se monitorea y controla el trabajo. Los componentes que contribuyen a la clasificación del sometimiento de este estilo de trabajo incluyen los recursos físicos y métodos informáticos que brindan los empleadores, la subordinación tecnológica y la posesión de los resultados (Ley N ° 30036 de 2013).

Las leyes que rigen los métodos de trabajo antes mencionados tienen algunas particularidades implícitas al trabajo a distancia determinadas por el marco regulatorio del Perú: El artículo 3 de la mencionada ley aprueba los nuevos métodos de trabajo establece que las siguientes personas deben proporcionar el equipo necesario para el trabajo a distancia la propia empresa. Los teletrabajadores deben utilizar el equipo solamente para el trabajo y deben conservarse adecuadamente, por lo que otros no pueden utilizar el equipo proporcionado por la organización en particular. De igual forma, si el equipo no es provisto por la compañía, porque los teletrabajadores son dueños del equipo, el empleador debe asumir todos los gastos del teletrabajador para evitar pérdidas económicas, y el acuerdo entre las dos partes no se verá afectado. Finalmente, si un teletrabajador labora en un espacio que brinda Internet (como un stand) o un equipo fuera del nexo de trabajo, la compañía debe pagar la tarifa que corresponde (Ley N ° 30036 de 2013)

Así mismo, el artículo 4, en referencia al carácter voluntario, agrega que el teletrabajo es conceder a los empleados el derecho a acordar sus métodos de trabajo, dicho en otras palabras, pasar de la labor habitual (presencial) a un nuevo modelo de trabajo (no presencial) (Ley N ° 30036 de 2013). Además, debido a la



reversibilidad del puesto de trabajo, señala que el teletrabajador puede solicitar a su empleador que se reintegre a su manera laboral arcaica o tradicional, lo que significa encontrarse de forma física en lugar de trabajo en el transcurso de su jornada laboral, y el empleador puede acceder o negar la demanda, en función de la producción y desempeño que se vio en el periodo que se encontró en el modelo de teletrabajador. Dicho en otras palabras, necesita cotejar los propósitos obtenidos y determinados en el nuevo modelo (Ley 30036 de 2013).

En materia de derecho y obligación laboral, la mencionada ley en su artículo 5 prescribe que, de acuerdo al Congreso de la República del Perú (2013), para los dos métodos laborales (habituales), el derecho y obligación laboral tienen que ser iguales, como para el método habitual, como para el teletrabajador, dicho en otras palabras, la modificación de métodos laborales no representa que los contextos o derecho laboral, como la relación, el salario y otros derechos, deban modificarse o reducirse mediante la implementación de nuevos métodos de trabajo. Esto se puede hacer siempre que los trabajadores no respeten todas sus horas de trabajo o el tiempo establecido, tal, documento debe encontrarse por escrito (Ley 30036 de 2013).

Un aspecto a considerar al crear estándares estrechos es el creciente uso del teletrabajo en los nexos de trabajo. Es una experiencia útil para ofrecer trabajo, especialmente para los grupos vulnerables mencionados anteriormente, y estos conjuntos vulnerables no pueden participar en el trabajo rutinario. Asimismo, el Perú, al regular el teletrabajo en su favor, ha ordenado además que su desarrollo debe estar garantizado mediante la promoción de políticas públicas. En respuesta a esto y de conformidad con lo dispuesto en la disposición final complementaria segunda de la Ley del Teletrabajo, a través de la Resolución Suprema 422-2013-PCM, se creó una comisión multisectorial relacionada con el sector de la promoción del trabajo y el empleo para preparar el documento técnico que incluya formulaciones de regímenes públicos relacionados con el teletrabajo.

Por tanto, entre las medidas de política pública propuestas por el estado, se encuentran las relacionadas para fomentar el teletrabajo en los sectores público y privado; se considera un grupo desfavorecido porque enfrentan problemas superiores para obtener y mantener su vida en el mercado laboral. Igualmente, en 2016, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo certificó un convenio nacional con las entidades tanto regional, local, gremio empresarial, compañías y sociedad civil. En el que se asumen las responsabilidades a continuación: el sector público toma medidas para promover y difundir estrategias, planes y estrategias vinculadas para promover el teletrabajo; Los gobiernos regionales están instalando gradualmente servicios de información y asesoramiento sobre teletrabajo en el centro de empleo MTPE y firmando convenios en la localidad. Mientras que, las asociaciones empresariales, incentivan la implementación de organizaciones, universidades, centros de investigación, asociación internacional y redes de la sociedad civil y se discuten las ventajas y efectos de este enfoque en el estado peruano.

Hasta antes de la pandemia COVID – 19, había más de 648 teletrabajadores, en el que 145 trabajan en 145 compañías de diversos sectores a nivel nacional. Los trabajos más necesarios son los de consultores comerciales, farmacéuticos, trabajadores de servicios financieros, técnicos comerciales, técnicos de servicios informáticos, operadores telefónicos y contables. Se abrieron 2 servicios de información y asesoramiento descentralizados relacionados con el teletrabajo en las regiones de Lambayeque y Arequipa. Estos servicios también deben implementarse en Tacna, La Libertad, Piura y Callao. En cuanto a las compañías en el Perú que utilizan el teletrabajo, se encuentran: mds Solutions, kpmg, BCP, Neptunia, Edelnor, Interbank, Choice Ari Courier del Perú, ibm, Cisco Systems, Repsol, Sociedad Agrícola Virú.

Es así que identificó según este método de oficina remota, también conocido como teletrabajo, o denominado teletrabajo mixto, consta de otros trabajos remotos, esto quiere decir, siempre que coordines con la empresa en un primer momento y coordines según requerimientos, debes Participó en la empresa varias veces.

Determine el estado físico según las necesidades comerciales. Dependiendo del pacto entre los empleadores y los demás miembros del equipo, los trabajadores remotos pueden asistir a la compañía con horario fijo o flexible (Puntriano, 2015). Y por otro lado el teletrabajo completamente externo, que incluye el empleo permanente de técnicas fuera de las infraestructuras de la compañía; los trabajadores remotos pueden realizar todos sus servicios frente a un video externo sin necesidad de acudir a la fábrica del contratante (Vargas, 2010). Según el citado autor, el ejemplo anterior también se refleja cuando el trabajador remoto se encuentra en el extranjero y de esta manera sigue la interacción habitual que le corresponde en cuanto a sus objetivos de trabajo. Además, se evidencia en la práctica de varias compañías con muchos vendedores telefónicos que trabajan en el centro de llamadas de la sede de la compañía.

Además, sobre el teletrabajo se han identificado que su implementación genera ventajas tanto para el trabajo como para el empleador. De las cuales se reconocen las siguientes: El trabajador posee la libertad y autonomía que le permite dedicar su tiempo en las actividades que debe realizar, tanto a nivel personal como profesional. En otras palabras, la autogestión o autoprogramación de tus tiempos es un factor o variable que interfiere con la determinación de querer teletrabajar. Bien lo señala Puntriano (2015), la libertad funcional y la falta de dominio es una de las ventajas del empleo del teletrabajo. Dicho en otras palabras, los teletrabajadores pueden autoprogramar sus horas sin someterse a ningún sistema intransigente; en relación a lo anterior, el autor Ortiz (1995) agrega que entre los beneficios que tiene el teletrabajo es precisamente esta flexibilidad, lo cual es preferido a la hora de programar su trabajo en periodo regularizado con sus stakeholders y en el espacio que ha preparado dicho funcionamiento. (Ortiz, 1995).

De la misma manera, el trabajador cuenta con un periodo de tiempo y coexiste un ahorro de gastos de movilidad en el desplazamiento a la sede de la empresa dado que no efectuara dicho desplazamiento. De este modo se puede ahorrar efectivo y tiempo (Ortiz, 1995). Permitiendo a su vez la concordancia tanto en ámbito de trabajo y familiar. Dicho en otras palabras, a través del teletrabajo es más probable

que las personas se integren en sus familiares, porque al ahorrar tiempo, el personal de teletrabajo puede dedicar dicho lapso en la familia.

Muy a menudo, este tipo de arbitraje es más adecuado para los teletrabajadores que solo laboran desde sus domicilios, debido a que no necesitan desplazarse a otra sede, facilitándole pasar tiempo con su familia. El provecho de introducirse en su núcleo familiar es más valorado por los teletrabajadores domésticos, ya que se quedan en casa sin desplazarse a la sede de la compañía (Puntriano, 1996).

En referencia a los beneficios para la compañía, Puntriano (2015), señala que debido a que se reducen los costos de luz, agua, telefonía, servicios de limpieza, útiles de escritorio, mantenimiento y ambiente del espacio laboral, todo ello es considerado un beneficio dado que deben ser proporcionados por la compañía, como uniformes, comida, transporte. En otras palabras, a través del teletrabajo, se puede reducir el costo de infraestructuras, viáticos, líquido elemento, teléfono, limpieza, electricidad y suministros de oficina. Al implementar el teletrabajo dentro de la empresa, estos costos fijos se pueden reducir.

Otro de los beneficios para la empresa son los requisitos para la distribución de trabajo. Ello quiere decir que la organización ya no necesitará áreas administrativas; por ejemplo, cuando hay empleados en la oficina, el departamento médico de la fábrica y la guardería lo necesitarán. Es así que se encuentra la fibra óptica el cual es la vía básica de comunicación para proporcionar servicios de telecomunicaciones porque tiene una capacidad superior para transmitir diferentes señales y también tiene propiedades antiruido y anti-interferencia. No obstante, debido al escaso desarrollo de redes troncales de fibra óptica en el país (otras redes se instalan especialmente en ciertas regiones costeras y áreas montañosas, mientras que el área selvática carece de ellas), esto establece un obstáculo que limita la popularización de los servicios para la accesibilidad de banda ancha en el territorio nacional (MINTRA, 2015).

De acuerdo al documento técnico publicado por MINTRA en (2015), que comprende recomendaciones de acción pública sobre el teletrabajo, a

continuación, se presentan ciertos talentos para el proceso desarrollado en cuanto a las TIC en el teletrabajo en lo que respecta al Perú: A mediados de la década, la expansión de la red de banda ancha de Perú también permitirá el trabajo remoto en el área rural del territorio nacional. Hasta el momento, las capitales de las ciudades con mayor potencial para el desarrollo de oficinas remotas son las regiones costeras y montañosas (Cajamarca, Huaraz, Abancay, Huancayo, Huancavelica, Arequipa, Cusco y Pulau promesa). Las tareas relacionadas con los desplazamientos diarios se centran principalmente en estos problemas de servicio.

Respecto al perfil del teletrabajador, se estima que estos habitantes podrán incluir las posiciones laborales a continuación: técnicos administrativos, otros profesionales de la docencia, Derecho, funcionarios técnicos comerciales, presentadores de compañía comercial, en relación a particularidades de la población. Los teletrabajadores con mayor potencial se encuentran en las edades comprendidas entre 30 y 44 años. A esto, sumado empleador con mayor potencial más jóvenes comprendidos en la edad de 15 y 29 años. Por lo que estos, resultados señalan que la población adulta de 30 años está más dispuesta a transformarse en posibles teletrabajos con gran potencial. Lo que quiere decir que el empleador necesitara empleados que aparte del conocimiento funcional y de la comunicación informática de las TIC, además valoran el tiempo que posean de experiencia laboral, por lo que el empleador tiene la confianza necesaria en los empleados para iniciar un modelo de oficina remota o teletrabajo (MINTRA, 2015).

Finalmente, tal como precisa Ramos (2015) debemos resaltar la importancia de los paradigmas en una investigación científica: El positivismo, pospositivismo, teoría crítica y constructivismo; es vital que un indagador conozca en cuál de estos se sitúa para lograr tener la claridad en el concepto del contexto de su evento de investigación, la asociación que tiene que conservar con el evento de interés y el método que tiene que continuar para contestar a las interrogantes de indagación planteadas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

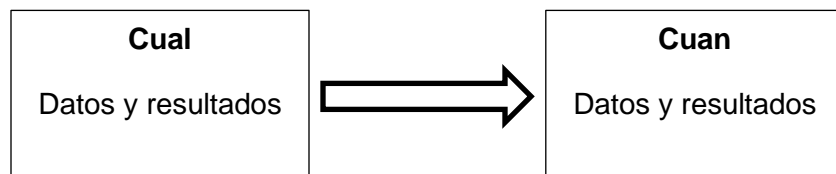
##### Tipo de investigación

De acuerdo con Murillo (2008), el estudio aplicado admite la denominación de estudio empírico o práctico, este es caracterizado porque trata de aplicar o utilizar el discernimiento obtenido, después de la implementación y sistematización de la practica en base al estudio. El empleo del conocimiento y las derivaciones finales del estudio ha producido una comprensión estricta, metódica y sistemática de manera realista.

##### Diseño de investigación

El estudio es mixto, el diseño exploratorio; en este estudio el resultado cuantitativo se utiliza para exponer resultados cualitativos, de manera secuencial y analítica, y luego cuantificar y analizar, centrándose en la exploración de fenómenos. Este diseño mixto consta de dos fases, en el que las derivaciones finales en la metodología empleada en la primera fase de la investigación (en este caso cualitativa) contribuyen al desarrollo o proporcionan la base para la segunda fase cuantitativa. El uso de este diseño se basa en el supuesto de que la exploración es una condición necesaria para la segunda fase de la investigación (Creswell y Plano, 2007).

El diseño de investigación es el que se muestra a continuación:



Dónde:

VI: Teletrabajo

VD: Inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa.

M : Muestra (familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio ).

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

#### **Definición conceptual**

##### **Variable independiente: Teletrabajo**

Para Saco (2007), el teletrabajo suele ser un concepto vinculado con el empleo desde el domicilio. No obstante, este instrumento no sólo incluye la función de brindar servicios de los empleados desde su domicilio, sino que también incluye diversas categorizaciones y comprensiones para implementar por las distintas organizaciones de acuerdo a su naturaleza en el desarrollo que les compete. De igual forma, la disposición de elegir el tipo o método de teletrabajo dependerá de las responsabilidades o requisitos del empleador y del personal de teletrabajo en ese instante, además de otras dimensiones entre ellas, la magnitud de la organización, el número de empleados, etc.

##### **Variable dependiente: Inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa**

Monereo, et ál. (2016) sostiene que, intrínsecamente de la comunidad, la inserción laboral es fundamental para disminuir la brecha de desigualdad frente a los beneficios, para que los ciudadanos puedan trabajar de acuerdo a sus condiciones físicas, económicas y sociales como vía para conseguir ganancias que les acceda a mejorar su calidad de vida. Como han señalado estos autores, la inclusión laboral tendrá una trascendencia en la sociología porque pertenece a un procedimiento efímero que convierte a los individuos en actores comunes

del auge económico y comercial de una nación. En el entorno tradicional y social que trasciende en el interior de la inserción laboral, se manifiestan todavía limitantes y deserciones en los individuos con discapacidades, a causa de que no se ejercen regímenes públicos que sean acatados por parte de las compañías; para asegurar las posibilidades y la inclusión laboral, en el cual se cumplan con la totalidad de disposiciones lícitas.

### **Definición operacional**

#### **Variable independiente: Teletrabajo**

Esta variable se operacionalizará a través de 4 dimensiones Flexibilidad en el horario laboral, reducción de gastos, disminución del absentismo laboral e incremento de la productividad, lo que permitirá determinar y explicar si el teletrabajo puede fomentar la inserción laboral de los familiares de las personas con discapacidad severa.

**Indicadores:** 20

**Escala de medición:** intervalo - Likert

#### **Variable dependiente: Inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa**

Esta variable se operacionalizará a través de 4 dimensiones: empleabilidad de los familiares al cuidado de las PCDS, inclusión de cuota de empleo a los familiares al cuidado de las PCDS, participación de los familiares al cuidado de las PCDS, acceso a los ajustes razonables laborales, lo que permitirá determinar y explicar si el trabajo puede fomentar la inserción laboral de los familiares de las personas con discapacidad severa.

**Indicadores:** 20

**Escala de medición:** intervalo - Likert



### 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

#### Población

De acuerdo con Tamayo (2012) el universo poblacional es el total de un evento de investigación, comprende el total de unidades de análisis que conforman mencionado evento y que tiene que medirse para una definida investigación.

El universo poblacional de este estudio para el extremo cualitativo, lo conforman abogados especialistas de Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio.

El universo poblacional para el extremo cuantitativo, lo constituyen los familiares de las personas con discapacidad en La Libertad y trabajadores de las OMAPED; como queda precisado en la tabla siguiente:

**Tabla 1**

*Distribución de la población de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa, trabajadores de OMAPED de La Libertad y especialistas con experiencia en el Tema.*

	CONDICIÓN	SEXO		TOTAL
		Hombres	Mujeres	
Cuantitativa	Familiares	38,864	123, 148	<b>160,012</b>
	Trabajadores OMAPED	6	4	<b>10</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>38,870</b>	<b>123, 152</b>	<b>160, 022</b>
Cualitativa	Especialistas	-	-	<b>8</b>
	<b>TOTAL</b>	-	-	<b>160,030</b>

**Nota.** Gobierno Regional de La Libertad – Base de datos del Centro de Empleo de La Libertad / INEI (2017)

### **Criterios de inclusión**

- Abogados especialistas en Derecho Laboral y con experiencia en el tema en estudio.
- Familiares de las personas con discapacidad que residen en la Región La Libertad, 2021.
- Trabajadores que se encuentren actualmente trabajando en las OMAPED, 2021.

### **Criterios de exclusión**

- Abogados especialistas en otras áreas de Derecho sin experiencia en el tema de estudio.
- Familiares de las personas con discapacidad que residen en una región distinta a la La Libertad, 2021.

### **Muestra**

Es una fracción o el subgrupo del universo poblacional dentro del que tienen que tener particularidades reproducen del modo más exacto probable (Palaella y Martins, 2008). Para establecer la muestra para el extremo cuantitativo, se usó la base de datos proporcionada por el Centro de Empleo de La Libertad.

La muestra para el extremo cualitativo, queda conformada por 8 especialistas de Derecho Laboral con experiencia en el tema en estudio, los mismos que son considerados a conveniencia de autor.

**Tabla 2**

*Distribución de la muestra de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa, trabajadores de OMAPED de La Libertad y especialistas con experiencia en el Tema.*

	CONDICIÓN	SEXO		TOTAL
		Hombres	Mujeres	
Cuantitativa	Familiares	30	156	<b>186</b>
	Trabajadores OMAPED	6	4	<b>10</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>160</b>	<b>196</b>
Cualitativa	Especialistas	-	-	<b>8</b>
	<b>TOTAL</b>	-	-	<b>214</b>

Nota. Gobierno Regional de La Libertad - Base de datos del Centro de Empleo de La Libertad / INEI (2017)

### **Muestreo**

Es aquella en la cual los sujetos o unidades de observación poseen la misma posibilidad de ser escogidos. El proceso básico comprende la preparación de un marco muestral que no es más que un listado de individuos o unidades de observación acomodadas sin una secuencia específica (Salinas, 2004).

En el presente caso se usó el muestreo no probabilístico.

### **Unidad de análisis**

Trabajador OMAPED, especialista de Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio y familiar al cuidado de las personas con discapacidad severa.

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

### **Técnicas**

En el estudio presente, en base a diseño y enfoque, se tiene por conveniente usar las siguientes técnicas:

**La entrevista:** con relación a las entrevistas se manifiesta que son una técnica exclusiva de la ciencia humana, que se fundamenta en el dialogo o conversaciones. Es oportuno emplearla en las ocasiones en que la cantidad de informantes es reducida. En este estudio se empleó una entrevista debidamente estructura de la que se obtuvieron datos de carácter cualitativos en función a la experiencia de los expertos en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio.

**La encuesta:** es empleada de forma amplia como un proceso de indagación puesto que accede a conseguir y formular información de manera rápida y eficiente. La encuesta en esta investigación se aplicó a la muestra seleccionada, es decir a los familiares al cuidado de los individuos con discapacidades severas, los trabajadores de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED); para ello se emplearon dos cuestionarios confiables y válidos. En una encuesta, se formularon un conjunto de preguntas sobre uno o varios temas como muestra general elegidas de acuerdo con una sucesión de reglamentos científicos (Pobea, 2015).

### **Instrumentos**

Acorde con las técnicas elegidas, el instrumento que se considera conveniente usar, es el que se precisa a continuación:

**Guía de entrevista;** son aquellos instrumentos que son empleados con la finalidad de recopilar datos, a través de la aplicación de la entrevista, como técnica pertinente; por ello, la guía de la entrevista consta de los ítems de cada aspecto o sub aspecto relevantes al tema de la entrevista, es así que el indagador ofreció las preguntas como medio de incentivación del diálogo. En el estudio presente, se empleó a los especiales en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio con el objetivo de brindar respuestas a las propuestas metas.

**El cuestionario:** viene a ser un formulario que contiene una lista de preguntas estandarizadas y estructuradas que se formularon de similar forma a todos los encuestados. El guión orientativo del cual se tiene que partir para elaborar los cuestionarios lo conforman las hipótesis y las variables anticipadamente determinadas; a través de este se obtuvo información de la muestra de investigación compuesta por los familiares al cuidado de los individuos con discapacidades severas y los trabajadores de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED). Según Sierra (1994), esta herramienta trata en aplicar un conjunto de preguntas o propósitos sobre determinadas preguntas de investigación que desea conocer en concreto, las preguntas o proyectos pueden ser: procedimientos, formularios de entrevista o herramientas de medición. Pese a que los cuestionarios son generalmente procedimientos de recopilación de datos escritos, además se puede ser empleador de forma verbal.

El cuestionario referido a la variable independiente: Teletrabajo; está compuesta por 4 dimensiones: Flexibilidad en el horario laboral, Reducción de gastos, Disminución del absentismo laboral e Incremento de la productividad; con un total de 20 preguntas.

El cuestionario referido a la variable dependiente: Inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa; está compuesta por 4 dimensiones: Empleabilidad de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, Implementación de cuota de empleo a los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, Participación de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y Acceso a los ajustes razonables laborales; con un total de 20 preguntas.

### **Validación y confiabilidad del instrumento**

La validez y confiabilidad son muy importantes para el uso del instrumento, porque la validez se encuentra vinculada con la exactitud y confiabilidad del

instrumento, lo que indica que el instrumento puede demostrar los verdaderos resultados de la medición.

#### **a) Para el enfoque cuantitativo**

##### **La validez de los instrumentos de recolección de datos**

La validez se refiere a la capacidad de una herramienta para cuantificar de manera reveladora y apropiada las características a las que se dirige su diseño; es decir, mide las particularidades (o acciones) que se enfocan durante el diseño, en lugar de otras características similares. La validez no debe ser una particularidad de la prueba en sí, sino el empleo general y determinada de las medidas proporcionadas por el instrumento (Prieto et al., 2010). Este es basado en la teoría entre los ítems de la herramienta y los conceptos del evento, intenta verificar el consentimiento en cuanto al indagador y los especialistas sobre la pertenencia de cada ítem a las concernientes sinergias del acto y, de este modo, sustentar la conceptualización que inicia (Hurtado, 2012). Lo que significa que, más que la prueba en sí, lo que se está validando son las probables deducciones que se harán partiendo de los productos conseguidos; en este estudio la validez se realizará por medio del criterio de 8 especialistas, ya que ésta es una de técnicas más empleadas para el cálculo del índice de validez de constructo.

##### **- Validación por contenido**

La validez es un concepto empleado para establecer que tan fundamental es la certeza empírica y el fundamento teórico que sustentan un instrumento, técnica, o hecho efectuado. Además, es comprendida como el nivel que un instrumento es capaz de medir aquello que desea medir o que responde con el propósito para el que fue creado, este concepto es esencial para la consideración de la validez de un examen. A su vez, esta toma en cuenta tanto conceptos internos como externos (Urrutia, et al., 2014).

Para validar el contenido del instrumento se utilizó la prueba de V. de Aiken (1985), que es el coeficiente que se calcula como el cociente de una información conseguida en base a la adición superior de discrepancia probable. Puede calcularse en función de las calificaciones de un juez de un elemento o como las calificaciones de un juez de un conjunto de elementos. Cada especialista recibió una matriz de validación, en el que se recolectaron todos los datos según los criterios de valoración del contenido para todos los ítems en cuanto a ello se debe considera su redacción, relevancia, coherencia o congruencia, adecuación y agudeza. Después de la revisión experta, se continuará con la evaluación.

- Los ítems que cuenten con el 100% de concordancia por expertos serán tomados e introducidos en el cuestionario.
- Los ítems con un 100% de acuerdo desfavorable obtenido por expertos serán destituidos del cuestionario.
- Los ítems que hayan alcanzado acuerdos parciales entre expertos serán revisados, reformulados y verificados nuevamente.

#### **- Validación por constructo**

Este es un término conceptualizado, por lo tanto, la validez de constructo trata de establecer una herramienta para medir un caso hasta cierto punto en métodos de cómo es definido y cómo se relaciona con la teoría que respalda el estudio. Una herramienta tiene validez de constructo cuando el ítem de una herramienta coincide con su sinergia o la indicación resultante del término del caso que va a medir (Hurtado, 2012). Se entiende que la verificación de constructo respalda el comportamiento observable de la prueba como evidencia de itinerarios de constructo, un talante fundamental de la validez, y puede unir diferentes cualidades.

Un instrumento posee validez de constructo si sus interrogantes se encuentran en correspondencia con sus sinergias o los indicios derivados de la concepción del fenómeno que se quiere cuantificar (Hurtado, 2012). La validación de

constructo, comprendida como las pruebas que ayudan que los comportamientos que se observan del test son indicadores del constructo, es la cuestión fundamental de la validez y posibilita unir las demás clases. Para la validación de constructo fue usado el análisis factorial, para la definición de la dimensionalidad del constructo, mostrando evidencias que posibilitan la selección de los indicadores que mejor ajustan. Para corroborar la validez del instrumento es necesario tener en cuenta que la medida de adecuación KMO tiene que ser superior a 0.5, la prueba de esfericidad de Bartlett menor a 0.05 y la comunalidad mayor a 0.4.

Para el instrumento de teletrabajo se logró un valor de 0.791 en la prueba de KMO, en el cual señala que los ítems están correlacionados significativa y positivamente  $p=0.000<0.01$ .

Para el instrumento de inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa se consiguió un valor de 0.848 en la prueba de KMO, en el cual señala que los ítems están correlacionados significativa y positivamente  $p=0.001<0.01$ .

### **Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

La confiabilidad o confiabilidad es referida a la estabilidad y firmeza de una medición. Conceptualmente esta da un soporte a la solución de conflictos tanto teórico como práctico e inicia con el análisis de la probabilidad de error para su medida representado en una herramienta o técnica de medición, considerando tanto la variabilidad sistemática como su variante aleatoria (Kerlinger y Lee, 2002). El margen de error dependerá de la medida presentada en el instrumento de medición, la confiabilidad entonces puede ser definida como el abandono relativo del margen de error obtenido al momento de su medida. Más específicamente, una evaluación observada o medida es el total de una evaluación verdadera o real más una evaluación de error o (Magnusson, 1978).



En este estudio, los instrumentos se sometieron a una prueba piloto de observación, para eso se tomaron como muestra la información recolectada de veinte personas entre familiares al cuidado de personas con discapacidad severa, trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio y se definió empleando el coeficiente de Alfa de Cronbach, para ello se usará el software de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V25).

La confiabilidad conseguida para el cuestionario de la variable teletrabajo fue de 0.874 que corresponde al nivel bueno.

La confiabilidad conseguida para el cuestionario de la variable inserción laboral de los familiares al cuidado de individuos con discapacidades severas fue de 0.838 que corresponde al nivel bueno.

## **b) Para el enfoque cualitativo**

### **• Rigor científico**

Lo constituyen todas las reconstrucciones teóricas y por la búsqueda de coherencia entre las interpretaciones. Lo cual equivale la confiabilidad y validez del estudio cuantitativo, empleando para esta finalidad la consistencia lógica o la autonomía, la auditabilidad, la confirmabilidad o credibilidad y la aplicabilidad o transferibilidad.

- **Credibilidad o validez interna de la información.** Es la certeza en que la información recopilada, hace comprender y transmitir en extensión y profundidad las vivencia, conceptos y significados de los organismos estudiados. En la presente investigación la seguridad se expresó con respecto a la consecución de los datos teóricos, tal como en los análisis de la entrevista.

- **La transferibilidad o validez externa,** Se obtiene, mediante los distintos procedimientos de muestreo cualitativo que aborda las especificaciones de la selección de contextos, circunstancias y fechas, y su significado en la práctica

y en la teoría del estudio cualitativo. La selección de partícipes, interrelaciones y episodios van siendo dirigidas por un planteamiento conceptual. En este estudio para llegar al constructo se requirió ver los diferentes aspectos en distintas situaciones, en distintos lugares, con distintos individuos.

- **Confirmabilidad.** Conlleva a la objetividad y es relevante en un estudio. Es la expresión de la disminución de intereses y sesgos del investigador, en este estudio tuvo como finalidad la interpretación individual excesiva del indagador.

- **La validez de contenido**

Se refiere al grado en que los instrumentos demuestran un dominio específico de contenido de lo que se mide. En esta investigación se empleó como método la prueba de Lawshe y V de Aiken, que es un criterio correspondiente al nivel según un conjunto de especialistas que define la validez de contenidos de los instrumentos elaborados por los autores; en este estudio se llevó a cabo por siete especialistas:

- Dr. Jorge Santos Apolitano Rodríguez.
- Dra. Edita Asunción Araujo Castillo.
- Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles.
- Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca.
- Dra. Velia Vera Calmet.
- Dr. Carlos Díaz Ruiz.
- Dra. Katherine Johanna Marlene Bardales Castro.

### **3.5. Procedimientos**

Los datos obtenidos se seleccionaron y analizaron según los objetivos del estudio. El análisis de los datos recopilados posee orden y secuencia; el proceso que se continuó es el que se menciona a continuación:

- Recopilación de información empírica y teórica adecuadamente organizada y analizada asociada con el teletrabajo y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa.
- Identificación de la fuente de datos: lo proporcionaron los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa, trabajadores de las OMAPED y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio.
- Localización de las fuentes: familiares al cuidado de personas con discapacidad severa, trabajadores de las OMAPED y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio.
- Técnicas e instrumentos de recopilación: se elaboraron 2 instrumentos y se determinaron los pasos que se emplearon en la utilización de los mismos. Los instrumentos de recopilación se someterán a criterio de especialistas para su validez y al Alfa de Crombach para definir su confiabilidad.
- Preparación y presentación de la información recopilada: los productos se presentarán empleando cuadros estadísticos, adecuadamente analizados e interpretados.

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

#### **a) Métodos de procesamiento de datos**

**Método estadístico;** permite la representación, consecución, análisis, simplificación, interpretación y proyección de las particularidades, variables o valores numéricos de un proyecto o de un trabajo de indagación para un mejor entendimiento del contexto y un mejoramiento en la toma de determinaciones. De esta forma, se transforma en un mecanismo poderoso de precisión científica; en esta investigación permitirá una mayor exactitud en los datos recogidos y analizados.

**Método deductivo;** es el que usa generalmente en la vida diaria, es una clase de razonamiento empleado para la aplicación de teorías o leyes a situaciones

particulares. Considera que la conclusión está implícita en el interior de las premisas. Ello significa que la conclusión es un efecto necesario de las premisas, si las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo posee validez, no existe modo de que las conclusiones no sean verdaderas; por ello desde la hipótesis general se arriba a las específicas, demostrando o contrastando cada una de ellas.

**Método hipotético-deductivo;** es el sendero o proceso que continúan los investigadores para hacer de su labor un ejercicio científico. El método hipotético deductivo posee diversos pasos fundamentales: contemplación del evento a investigar, establecimiento de una hipótesis para la explicación de mencionado evento, inferencia de efectos o proposiciones más fundamentales que la misma hipótesis, y comprobación de la veracidad de los enunciados inferidos equiparándolos con las experiencias. En esta investigación se seguirán cada uno de los pasos detallados hasta arribar a las conclusiones, las mismas que serán comprobadas.

**Método analítico;** este se trata de la descomposición de un todo, fragmentándolo en cada uno de sus componentes para vislumbrar los efectos, la naturaleza y los impactos. Para analizar y examinar mediante la observación de un caso en específico. Por lo que se necesita comprender la naturaleza del tema que se aborda para de esta forma proceder a su estudio y comprensión. En este estudio se obtendrán dimensiones e indicadores a partir de las variables que facilitarán su conocimiento y medición para mayor precisión.

## **b) Técnicas de análisis de datos**

### **b. 1. Para el enfoque Cuantitativo**

El análisis de los datos recopilados tiene que continuar un orden y una secuencia (Álvarez, 2005). Este procedimiento puede ser resumido en los pasos siguientes: conseguir la información, capturar, reproducir y organizar la información, compilar la información y por último incorporar la información.

Mientras que las técnicas de análisis estadístico que corresponde usar por el enfoque y tipo de investigación, son las siguientes:

➤ **Estadística descriptiva**

- Matriz de base de datos con el contenido que se obtenga de los cuestionarios de las variables: Teletrabajo e Inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa.
- Elaboración de cuadros de distribución de frecuencias para variables y dimensiones
- Creación de figuras estadísticas.

➤ **Estadística inferencial**

- Para contrastar las hipótesis de investigación tanto general como específica, se tiene en cuenta el uso de la aplicación de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V25).
- La Prueba de Kolmogórov - Smirnov con el grado de significancia al 5%, será usada para estudiar la normalidad en la distribución de la muestra en variables y dimensiones.

**b.2. Enfoque cualitativo**

- Para el acceso a la información, primero se organizó con los participantes, tanto a nivel experiencial como teórico, a los que se les incluyó el consentimiento informado en instrumento virtual, para que participen en la presente investigación, garantizando de esta manera su participación voluntaria para el empleo de las entrevistas, adecuadamente validadas por criterio de especialistas.
- Se recopiló información conveniente a las variables de estudio mediante el empleo de la guía de entrevista llevada aplicada a los participantes que se seleccionaron.
- Para el análisis de la información, se evaluaron las respuestas obtenidas en el empleo de la entrevista, después se clasificó la información más relevante para

finde los objetivos investigativos, y por último, se ejecutaron los resultados a partir de cuadros de matrices explicativas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Dado su carácter científico, esta investigación cumple con los siguientes aspectos éticos:

- Responsabilidad personal del investigador: el investigador es responsable de garantizar la salud de los sujetos que participan en las actividades de investigación.
- Originalidad del trabajo: el trabajo de investigación es original, no ha sido publicado previamente y goza de originalidad en todos sus componentes.
- Consentimiento informado: se solicitó la autorización de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa, trabajadores de las OMAPED y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio, para la realización del estudio, logrando que estos participen de forma voluntaria.
- Confidencialidad: los datos obtenidos no serán revelados ni difundida para ningún otro fin u objetivo que el estrictamente académico.
- Libre participación: se encuentra referida a la intervención de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa, trabajadores de las OMAPED y especialistas en Derecho Laboral de La Libertad, sin ninguna clase de presión, sino que estos participen exclusivamente estimulados por la relevancia del estudio.
- Gestión de riesgos: se redujo el riesgo de los participantes de la investigación. Los investigadores deben cumplir con todas las responsabilidades asumidas con el denunciante mediante el tratamiento adecuado de los datos facilitados.
- Anonimidad: Se considerará a partir del comienzo hasta el fin del estudio.

## IV. RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de investigación diseñados para tal finalidad; en ese sentido fueron usados la entrevista y la encuesta. Los datos cualitativos fueron ordenados y clasificados, acorde a los objetivos de investigación, mientras que los cuantitativos tabulados estadísticamente para la contrastación de las hipótesis de investigación. Teniendo el estudio un enfoque mixto, el mismo ofrece una gran riqueza de datos que servirán no solo para la investigadora en su afán de conocer sobre el tema, sino para futuras investigaciones en torno a la misma.

### 4.1. Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.

Se obtuvo respecto de los datos cualitativos a la pregunta formulada: ¿Cómo podría el teletrabajo fomentar la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad?, que los entrevistados consideran que:

Entrevistados	Comentario
Entrevistado 1	Se puede resaltar como característica de esta modalidad el poder compartir más tiempo con la familia, lo que a su vez permite el mejoramiento de su calidad de vida, por cuanto el soporte y apoyo fundamental para las labores encomendadas permitirá afinar y mejorar sus habilidades para ciertas labores productivas, sin descuidar la protección a las PCDS.
Entrevistado 2	Sería una oportunidad de trabajo para poder generar ingresos, más cuando dichos familiares, a diferencias de otras personas, tienen el deber de garante con una persona con discapacidad, la misma que necesita un cuidado diferente.
Entrevistado 3	Sí, ya que eso implicaría que los familiares responsables del cuidado de personas con discapacidad severa, puedan generar

	<p>ingresos económicos que les permita satisfacer sus necesidades y además poder desarrollarse en el ámbito laboral</p>
Entrevistado 4	<p>No, porque considero que, si las personas con discapacidad severa están bajo su cuidado, el hecho de trabajar de manera paralela implica una responsabilidad para cumplir las labores a desarrollar y eso implica una distracción o una infracción a los cuidados de la persona enferma, más, un si su discapacidad es severa y requiere atención absoluta.</p>
Entrevistado 5	<p>El teletrabajo se acomoda mucho a las condiciones de las personas con discapacidad, debido a su modalidad que les permite laborar desde su hogar, eso facilita el hecho de movilidad, pues muchas veces es la parte más complicada para las personas con discapacidad.</p>
Entrevistado 6	<p>Creando una ley descentralizada mediante esta ley se obligue a los gobiernos regionales, municipales y sector privado a cumplirla y los que los cumpla darle un incentivo y los que no lo cumplieran que les reduzcan su presupuesto ´presupuestal y al privado multarlos Y si ya hay la ley reformarla para que se reconozcan con los mismos derechos laborales que a los demás. A través de esta ley que les exhorte a empadronar para saber de cuantas personas con discapacidad contamos en nuestras regiones. La ley debe darles flexibilidad de horario, capacitaciones con especialistas de acuerdo a sus necesidades, que sus centros de TT estén especialmente acondicionados para que puedan realizar su actividad laboral. Que la ley lo estipule para que las empresas del sector privado o sector público no se burlen y el ministerio de trabajo se encargue de supervisar y fiscalizar que esto se cumpla.</p>
Entrevistado 7	<p>Es una opción laboral que brinda la posibilidad de acceder al mundo del trabajo y permite que tanto lo familiares como las</p>



personas con discapacidad puedan ejercer plenamente a sus derechos y tener una mejor calidad de vida. De esta manera, el Teletrabajo abre las puertas de la inserción laboral a estas personas, que implica una iniciativa bastante viable, al realizar un trabajo como cualquier otro individuo en esta sociedad, pues se adapta a sus necesidades y limitaciones, lo que permitirá un aumento de la empleabilidad en la región la Libertad y en general fomenta la economía con la creación de nuevas oportunidades de empleo.

Entrevistado 8 Permitiría complementar sus labores dentro de su hogar y tener cerca a sus familiares ante cualquier necesidad o urgente que tuviera la persona con discapacidad.

Mientras que de los datos estadísticos se obtiene que, siendo la hipótesis:

H<sub>i</sub>: El teletrabajo fomenta significativamente y de manera eficiente la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.

### Tabla 3

*Tabla de correlación entre el teletrabajo y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.*

TELETRABAJO		INSERCIÓN LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Malo	N°	3	0	0	3
	%	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
Regular	N°	0	67	0	67
	%	0,0%	34,2%	0,0%	34,2%
Bueno	N°	0	14	112	126
	%	0,0%	7,1%	57,1%	64,3%
Total	N°	3	81	112	196
	%	1,5%	41,3%	57,1%	100,0%

**Correlaciones**

		TELETRABAJO	INSERCIÓN LABORAL
	Coeficiente de correlación	1,000	,835**
Rho de Spearman	TELETRABAJO	Sig. (bilateral)	,000
	N	196	196

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Instrumentos elaborados para medir el teletrabajo y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa

Interpretación: en la tabla antes presentada se puede apreciar que el 57.1% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las OMAPED, consideran que el teletrabajo es bueno y en consecuencia la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.835 (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo fomenta significativamente la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.

#### **4.2. Determinar y explicar si el teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral puede significar un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021.**

Se obtuvo respecto de los datos cualitativos a la pregunta formulada: ¿Consideras que el teletrabajo puede brindar una mayor flexibilidad en el horario laboral y proporcionar autonomía al trabajador?, que los entrevistados consideran que:

Entrevistados	Comentario
Entrevistado 1	Ciertamente el teletrabajo ofrece autonomía, libertad y flexibilidad pues le permite al teletrabajador tomar descansos cuando lo considere prudente, compartir con la familia y laborar desde la comodidad de su casa.
Entrevistado 2	Sí, ya que debido a la naturaleza del Teletrabajo, en referencia al horario laboral flexible, contribuiría a que los familiares

	<p>dedicados al cuidado de personas con discapacidad severa, puedan cumplir con las funciones asignadas en el puesto de trabajo en el que se desenvuelvan.</p>
Entrevistado 3	<p>No, bajo la respuesta anterior, el horario sea horario completo o medio tiempo, implica desatender a la persona con discapacidad. Más aún si existe la profesión de personal médico o técnicos enfermeros que estudian para asistir plenamente a estas personas, por tanto, adicionar labores de cuidado a un familiar y más aún facultarle de contar con modalidad laboral de teletrabajo, considero dos realidades muy estrechas que por más apoyo que se desea proporcional al familiar este no es del todo correcto.</p>
Entrevistado 4	<p>Lo ideal es que brinde flexibilidad, sin embargo, no es así, siendo la parte negativa del teletrabajo que el horario se a extenderse, incluso más horas, de su jornada normal.</p>
Entrevistado 5	<p>Si porque puede organizar su agenda de acuerdo a sus competencias esto le va reducir costos fijos como pasajes de transporte, por ejemplo. A nivel individual reduce las distracciones laborales, proporciona un aprendizaje constante, disminuye el roce entre las personas por causa de la convivencia diaria.</p>
Entrevistado 6	<p>Sí, porque el teletrabajo implica una forma flexible de organización del trabajo, que se realiza durante una parte importante del horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Si bien, en este caso sabemos que las personas con discapacidad severa requieren de una atención continua y permanente, ello no implica que los familiares no tengas espacios para el desarrollo de su vida. En ese sentido, el teletrabajo puede ser utilizado como instrumento para insertar laboralmente a los familiares de las personas con</p>

---

discapacidad que se dedican plenamente a su cuidado, de modo que, permita encontrar un equilibrio entre su vida familiar y su vida laboral dentro de un mismo espacio físico, debiendo existir una política flexible que logre un balance entre ambas áreas, para generar mayores beneficios. Asimismo, pienso que es importante una evolución cultural en donde el trabajador administre correctamente su tiempo de trabajo y su rendimiento, cambiando la mentalidad de cumplir un horario laboral por el logro de una meta.

---

Entrevistado 7

Definitivamente sí, el teletrabajo ofrece según la negociación con la empresa que el teletrabajador se pueda conectar un poco antes o después, mientras el mismo cumpla sus metas establecidas, esto conlleva a que el trabajador adquiera cierta autonomía puesto que puede regular su forma de trabajar, reemplazando en algunos casos las horas dedicadas al mismo debido a algún inconveniente doméstico. De otro lado, el teletrabajador adquiere mayor capacidad de decisión al no tener cerca al jefe o compañeros, por ende, debe usar su criterio lógico muchas veces volviéndose un tanto más independiente en las decisiones que asume y de las cuales se hace responsable.

---

Entrevistado 8

Es más flexible en sus horarios, porque acorta tiempos en traslado, refrigerios, entre otros del trabajador y en función a sus labores y presentación de sus productos o atenciones de los servicios de la empresa podría redistribuir sus tiempos de atención.

---

Estadísticamente, se puede señalar que:

H1: El teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral puede significar un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021.

**Tabla 4**

*Tabla de correlación entre el teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.*

FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL		INSERCIÓN LABORAL			Total
		Baja	Media	Alto	
Malo	N°	3	0	0	3
	%	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
Regular	N°	0	67	0	67
	%	0,0%	34,2%	0,0%	34,2%
Bueno	N°	0	14	112	126
	%	0,0%	7,1%	57,1%	64,3%
Total	N°	3	81	112	196
	%	1,5%	41,3%	57,1%	100,0%

<b>Correlaciones</b>					
		FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL			INSERCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,738**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	196	196	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Instrumentos elaborados para medir el teletrabajo y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa

Interpretación: en la tabla antes presentada se puede apreciar que el 57.1% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las OMAPED, consideran que el teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral es bueno y en consecuencia la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.738$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral puede significar un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021.

#### **4.3. Determinar y explicar si el teletrabajo por la reducción de gastos puede ser un mecanismo para la inserción laboral de personas al cuidado de las PCDS en la Libertad, 2021**

Se obtuvo respecto de los datos cualitativos a la pregunta formulada: ¿Considera que el teletrabajo conduce a la reducción de los costos de mantenimiento de las instalaciones, infraestructura, equipos de trabajo y mobiliario de oficina? que los entrevistados consideran que:

<b>Entrevistados</b>	<b>Comentario</b>
Entrevistado 1	No necesariamente, pues conforme el nuevo proyecto de ley aprobado por el Congreso de la República el 21 de mayo del presente, dichos costos son asumidos por el empleador salvo pacto en contrario, pues en caso de que el trabajador los asuma, se le tendría que reembolsar dichos gastos.
Entrevistado 2	Sí, porque la persona que realizará teletrabajo, lo realizará desde su domicilio (frecuentemente); a menos que dicho trabajo, para su realización requiera otros equipos que no sea una laptop o una computadora.
Entrevistado 3	Sí, independientemente de quién sea el trabajador, fomentar el Teletrabajo dentro de una empresa o institución, su naturaleza

	favorece a la reducción de gastos referidos a la infraestructura, equipos de trabajo, etc. Ya que los trabajadores realizarían sus funciones haciendo uso de las inmediaciones de su propio hogar.
Entrevistado 4	SI, porque al realizar el teletrabajo lo hará desde la comodidad de su hogar utilizando los medios que le ayuden a realizar las tareas encomendadas
Entrevistado 5	La modalidad contractual de Teletrabajo, bajo los lineamientos regulados y modificados en tiempos de pandemia covid 19, si ha contribuido a la reducción de costos, que no siempre son del todo, por cuanto hay necesidades que implementar en algunos casos como es proporcionarles equipos de cómputo a los trabajadores entre otros insumos o bienes de la empresa, traslados al domicilio del trabajador.
Entrevistado 6	Definitivamente que existe una reducción de costos para la empresa, pues es el empleado quien debe implementar su ambiente de trabajo, asumiendo de su salario ese costo. Mientras que las empresas, ahorran en electricidad, agua, infraestructura, etc.
Entrevistado 7	Si porque reduce los costos fijos, mejora la imagen pública de la empresa por utilizar medios alternativos de contratación, reduce el ausentismo laboral, incrementa la productividad laboral brindando la posibilidad de implementar un sistema de control por objetivos y por seleccionar trabajadores competentes, disminuye los costos de tiempo y transporte. Brinda la posibilidad de tener contratos flexibles con varias organizaciones ofrece mayores oportunidades de empleo a personas con movilidad reducida y permite la inclusión de PcD al mundo laboral. en general fomenta la economía con la creación de nuevas oportunidades de empleo.

Entrevistado 8

Sí, porque estas personas se encontrarán realizando su trabajo dentro de su espacio físico sin que exista necesidad de realizar gastos elevados en infraestructura y equipos tecnológicos. De esta manera, no es solo una opción para disminuir ciertos costos, aumentar la empleabilidad y mejorar la calidad de vida, sino también es una acción concreta que debe ejercer el Gobierno para mitigar las precarias condiciones de trabajo y las oportunidades con las que deben lidiar los familiares que tienen a su cuidado personas con discapacidad severa, creándose políticas sociales sobre inclusión laboral y responsabilidad social que relacionen el teletrabajo y potencien el talento humano sin discriminación alguna.

H2: El teletrabajo por la reducción de gastos puede ser un mecanismo para la inserción laboral de personas al cuidado de las PCDS en la medida que se emplee de manera pertinente en la Libertad, 2021.

**Tabla 5**

*Tabla de correlación entre el teletrabajo por la reducción de gastos y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.*

REDUCCIÓN DE GASTOS		INSERCIÓN LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Malo	N°	3	6	0	9
	%	1,5%	3,1%	0,0%	4,6%
Regular	N°	0	66	11	77
	%	0,0%	33,7%	5,6%	39,3%
Bueno	N°	0	9	101	110
	%	0,0%	4,6%	51,5%	56,1%
Total	N°	3	81	112	196
	%	1,5%	41,3%	57,1%	100,0%



<b>Correlaciones</b>				
			Reducción de gastos	Inserción laboral
		Coeficiente de correlación	1,000	,793**
Rho de Spearman	Reducción de gastos	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Instrumentos elaborados para medir el teletrabajo y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa

Interpretación: en la tabla antes presentada se puede apreciar que el 51.5% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las OMAPED, consideran que el teletrabajo por la reducción de gastos es bueno y en consecuencia la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.793 (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo por la reducción de gastos puede ser un mecanismo para la inserción laboral de personas al cuidado de las PCDS en la medida que se emplee de manera pertinente en la Libertad, 2021.

#### **4.4. Determinar y explicar si el teletrabajo por la disminución del absentismo laboral puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021.**

Se obtuvo respecto de los datos cualitativos a la pregunta formulada: ¿Cómo el teletrabajo incentivaría que los trabajadores cumplan puntualmente con su jornada de trabajo, evitando el absentismo laboral? que los entrevistados consideran que:

<b>Entrevistados</b>	<b>Comentario</b>
Entrevistado 1	Con un seguimiento más efectivo a los tiempos de respuesta y a los indicadores de eficiencia, se mejoraría la producción con respecto al número de negocios analizados y los empleadores

	<p>cumplirían con sus objetivos y estándares de respuesta proyectados.</p>
Entrevistado 2	<p>Considero que el ambiente laboral es muy determinante; es decir, cómo es tratado por su jefe directo, cómo este se desenvuelve con su personal, si este crea o no un ambiente de trabajo que motive a los mismos trabajadores para que realicen sus actividades con empeño, proactividad, etc.</p>
Entrevistado 3	<p>Sí, ya que el tiempo dedicado al transporte lo emplearían para alistar su ambiente de trabajo y así se evitaría situaciones de impuntualidad, además que, al tener un mejor manejo de su situación familiar, se evitaría el absentismo en el trabajo.</p>
Entrevistado 4	<p>Se logra incentivar permitiendo al trabajador realizar sus labores desde la comodidad de su hogar con las herramientas que ésta pueda contar, logrando llegar a tiempo y evitando retrasos</p>
Entrevistado 5	<p>El aislamiento de las personas sumado con la jornada de trabajo bajo la modalidad remota, no establece lazos de relaciones sociales con los demás miembros de la empresa y acortar dichas distancias haciendo pautas de inicio de actividad como simular estar en la oficina, o tener una comunicación masiva paralela abierta con los compañeros de trabajo, quizás logre acordar momentos de aislamiento los cuales en algunas oportunidades aparece el síndrome del compañero ausente donde, el trabajador no siente compañía y no se relaciona generando en algún momento desánimo y depresión. La idea que sientan que por más que están desde su comodidad de su hogar ellos no se encuentran solos en la misma situación.</p>
Entrevistado 6	<p>Primero, respetando el horario pactado, porque pasa que el empleado trabaja más horas, después debe implementarse una dinámica de constante comunicación en la que se evalúa y</p>

	<p>contrala la eficiencia del trabajador. El teletrabajo busca la flexibilidad y mientras el trabajador cumpla las actividades encomendadas, debería manejar sus horarios.</p>
Entrevistado 7	<p>Pienso que Agradeciendo y reconociendo logros, manteniendo una comunicación fluida, eso motiva y va a fortalecer vínculos.</p>
Entrevistado 8	<p>Los familiares al cuidado de las personas con discapacidad no tienen la posibilidad de acceder a cualquier trabajo, pues la labor que realizan es continua y permanente. De esta manera, ocupar esa mano de obra que está dispuesta a entregar lo mejor de sí a cambio de una oportunidad y que tiene experiencia, pues su labor es constante y habitual, permitirá un mayor rendimiento laboral, lo que definitivamente evitará el absentismo laboral. Además, a la hora de implantar esta modalidad es importante tomar un periodo de tiempo de adaptación y reforzar la comunicación.</p>

H3: El teletrabajo por la disminución del absentismo laboral puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de PCDS en La Libertad, 2021.

**Tabla 6**

*Tabla de correlación entre el teletrabajo por la disminución del absentismo laboral y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.*

DISMINUCIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL		INSERCIÓN LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Malo	N°	3	0	0	3
	%	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
Regular	N°	0	78	9	87
	%	0,0%	39,8%	4,6%	44,4%
Bueno	N°	0	3	103	106
	%	0,0%	1,5%	52,6%	54,1%
Total	N°	3	81	112	196
	%	1,5%	41,3%	57,1%	100,0%

#### Correlaciones

			Disminución del absentismo laboral	Inserción laboral
Rho de Spearman	DISMINUCIÓN DEL	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
	ABSENTISMO LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Instrumentos elaborados para medir el teletrabajo y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa

Interpretación: en la tabla antes presentada se puede apreciar que el 52.6% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las OMAPED, consideran que el teletrabajo por la disminución del absentismo laboral es bueno y en consecuencia la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.793 (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia p=0.000

menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo por la disminución del absentismo laboral puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de PCDS en La Libertad, 2021.

#### **4.5. Determinar y explicar si el teletrabajo por el incremento de la productividad puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021.**

Se obtuvo respecto de los datos cualitativos a la pregunta formulada: ¿Considera que el teletrabajo permite un mejor aprovechamiento de las capacidades del trabajador para incrementar su productividad? que los entrevistados consideran que:

<b>Entrevistados</b>	<b>Comentario</b>
Entrevistado 1	Eso va a depender del tipo de actividad laboral, pues de acuerdo con la variación de los costos del teletrabajo versus los del trabajo convencional (variable relación costo-beneficio), sería más rentable para el caso de una entidad financiera por ejemplo contar con un mayor número de teletrabajadores lo que le permitiría incrementar su productividad y ser más eficiente en el manejo de los costos y capacidad instalada.
Entrevistado 2	Tanto el teletrabajo como el trabajo presencial, permite un aprovechamiento de las capacidades del trabajador, solo es depende de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas del mismo.
Entrevistado 3	Sí, ya que el trabajador puede organizar sus actividades laborales y del hogar, además el factor estrés podría disminuir al poder tener mejor control de la situación familiar lo que contribuiría a realizar un trabajo más eficiente y productivo.
Entrevistado 4	Si, en el teletrabajo permite que los actores laborales aprovechen enviar tareas a cualquier hora, para que sean ejecutadas por los trabajadores.

Entrevistado 5	<p>Si, desde el principio de pandemia se lidio con los problemas de hacer viable el trabajo en casa, sin embargo, creo que la mayoría de quienes vivenciaron dicha oportunidad desarrollaron lo mejor de sí, cuidando sus tiempos y comodidades, sin embargo, el incremento de la productividad ya es cuestión de cada trabajador, si logra aceptar y comprender que por su bienestar está trabajando en casa, cuidando de su salud. Por ello la productividad esta y debe ser un pilar para los trabajadores de teletrabajo quienes deben valorar su condición y facilidad para hacer el trabajo desde casa.</p>
Entrevistado 6	<p>Sí, siempre y cuando haya transparencia entre trabajador y empleador. Porque si no existe esa transparencia tanto en las actividades encomendadas o en tiempo de trabajo, una parte siempre saldrá perjudicada.</p>
Entrevistado 7	<p>Si porque puede manejar su agenda a su tiempo dando lo mejor de sí y teniendo resultados de cumplimiento de metas y esto pues suma a la empresa o institución además el TT mitigará la pobreza teniendo trabajo le permitirá tener independencia económica.</p>
Entrevistado 8	<p>Como bien, he expresado los familiares al cuidado de personas con discapacidad no tiene la oportunidad de acceder a cualquier trabajo; por más cualificadas que estén y por más experiencia que tengan, pues su labor es continua y permanente, por tanto, no tienen posibilidades de ser contratados, en vista a que, no existe una iniciativa pública que permita insertarlos al mundo laboral. La mentalidad de que estas personas no pueden ejecutar su labor como trabajo remunerado porque traería problemas y costos elevados, debe cambiar, hay que ponerse a pensar que es una alternativa para</p>

generar empleo y en donde se pueden obtener altos índices de productividad, pues son personas que conocen como realizar esa labora y que se encuentran comprometidas para ello.

H4: El teletrabajo por el incremento de la productividad puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de PCDS en La Libertad, 2021.

**Tabla 7**

*Tabla de correlación entre el teletrabajo por el incremento de la productividad y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.*

INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD		INSERCIÓN LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Malo	N°	3	8	0	11
	%	1,5%	4,1%	0,0%	5,6%
Regular	N°	0	62	0	62
	%	0,0%	31,6%	0,0%	31,6%
Bueno	N°	0	11	112	123
	%	0,0%	5,6%	57,1%	62,8%
Total	N°	3	81	112	196
	%	1,5%	41,3%	57,1%	100,0%

<b>Correlaciones</b>				
			Incremento de la productividad	Inserción laboral
Rho de Spearman	INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,706**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Instrumentos elaborados para medir el teletrabajo y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa

Interpretación: en la tabla antes presentada se puede apreciar que el 57.1% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las

OMAPED, consideran que el teletrabajo por el incremento de la productividad es bueno y en consecuencia la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.793$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo por el incremento de la productividad puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de PCDS en La Libertad, 2021.

**4.6. Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares con discapacidad severa en La Libertad, 2021.**

Se obtuvo respecto de los datos cualitativos a la pregunta formulada: ¿Considera que las entidades públicas o empresas privadas podrían emplear el teletrabajo para la contratación de personal en la situación de cuidador de una persona con discapacidad severa para mejorar su empleabilidad? que los entrevistados consideran que:

<b>Entrevistados</b>	<b>Comentario</b>
Entrevistado 1	La calidad de vida es una de las características con mayor reconocimiento en los integrantes de las células de teletrabajo pues esta es asociada a aspectos como tener la oportunidad de pasar mayor tiempo con la familia, la disminución en los tiempos de desplazamiento, la reducción del nivel de estrés por tratar de llegar a tiempo a su sitio de trabajo y el sentimiento de confianza de parte de la empresa al permitir desarrollar su actividad desde sus hogares. Por lo antes expuesto considero que en ciertas actividades puntuales podría mejorar la empleabilidad, generando con ello un elevado sentido de pertenencia.



Entrevistado 2	Sí, por la modalidad del teletrabajo, sería más factible de realizar por los familiares que en su deber de garante, tienen que cuidar a personas con discapacidad severa.
Entrevistado 3	Sí, ya que los cuidadores de personas con discapacidad severa también tienen derecho a desenvolverse en un ambiente laboral y muchos de ellos cuentan con la preparación idónea para ocupar diferentes puestos de trabajo, lo que significaría una mejora en la empleabilidad de una entidad.
Entrevistado 4	Sí, deberían emplear este mecanismo para generar mayor empleabilidad y ayudar a las personas con discapacidad aliviando sus carencias económicas que tanto hace falta en el Perú.
Entrevistado 5	Sí, puesto que, al ser responsable de una persona con discapacidad, está cerca trae calma y por ende mayor concentración para realizar una actividad.
Entrevistado 6	Si como lo dije en la primera respuesta todo va a depender como este formulada la ley tiene que ser inclusiva y para esto deben participar las personas con discapacidad o especialistas en la materia para que den su opinión quien mejor que ellos conocen sus necesidades para crear una ley de acuerdo a sus realidades.
Entrevistado 7	Sí, pienso que las iniciativas de contratación de este tipo de teletrabajadores necesitan del compromiso de las organizaciones y la comunidad en general, pues estas iniciativas permitan integrar no solo lo laboral sino también lo social. Aunque, esta iniciativa debe partir del sector público, pues habría más posibilidades para hacer viable esta propuesta; en el caso del sector privado habría que ver el impacto y beneficio que podría generar a las empresas, de tal manera, que estas puedan implementar estos servicios, pues

	estamos ante una situación donde existe un vínculo parental en común.
Entrevistado 8	Si es posible, porque existe un marco normativo pero que facilita en costos, gestión y control el trabajo remoto de estas personas.

H5: El teletrabajo fomenta a inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares con discapacidad severa en La Libertad, 2021.

**Tabla 8**

*Tabla de correlación entre el teletrabajo y la inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares con discapacidad severa en La Libertad, 2021.*

TELETRABAJO		EMPLEABILIDAD DE LOS FAMILIARES		Total
		Media	Alta	
Malo	N°	3	0	3
	%	1,5%	0,0%	1,5%
Regular	N°	62	5	67
	%	31,6%	2,6%	34,2%
Bueno	N°	14	112	126
	%	7,1%	57,1%	64,3%
Total	N°	79	117	196
	%	40,3%	59,7%	100,0%

**Correlaciones**

		Empleabilidad de los familiares	
		Teletrabajo	
	Coeficiente de correlación	1,000	,869**
Rho de Spearman	TELETRABAJO	Sig. (bilateral)	,000
	N	196	196

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Instrumentos elaborados para medir el teletrabajo y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa

Interpretación: en la tabla antes presentada se puede apreciar que el 57.1% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las OMAPED, consideran que el teletrabajo es bueno y en consecuencia la inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares con discapacidad severa en La Libertad es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.793$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo fomenta la inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares con discapacidad severa en La Libertad, 2021.

#### **4.7. Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado de PCDS en la Libertad, 2021**

Se obtuvo respecto de los datos cualitativos a la pregunta formulada: ¿Considera que la inclusión de la cuota de empleo en la normativa laboral, impulsará la inserción laboral de los familiares cuidadores? que los entrevistados consideran que:

<b>Entrevistados</b>	<b>Comentario</b>
Entrevistado 1	En estos tiempos de pandemia, y con las proyecciones que se tienen, en el sentido de que en un máximo de 4 años la situación volvería a mejorar en algo, no considero que contribuya, por cuanto se tendría que reglamentar la norma aprobada en mayo del presente año.
Entrevistado 2	Sí, porque sería una ayuda para los mismos y así, solventarían gastos personales o propios de la persona, que están cuidando.
Entrevistado 3	Sí, ya que hasta el momento no existe una regulación específica que permita el acceso de estas personas a un puesto laboral muchos de ellos se ven impedidos de ejercer su derecho al trabajo ya que la normativa no contempla su situación de vulneración al ser responsables directos del cuidado de personas con discapacidad severa.

Entrevistado 4	Pues sí, porque al trabajar se puede dar una mejor calidad de vida y eso es lo que todos los cuidadores buscan para su familiar.
Entrevistado 5	Si la ley lo estipula si por supuesto ya que esto va hacer que las instituciones públicas o privadas contraten no solo al trabajador PCDS si no a un familiar cuidador que la PCDS decida.
Entrevistado 6	Definitivamente, pues los sistemas de cuotas constituyen la acción positiva más común y frecuente y tienen como finalidad promover la integración de las personas en el mercado laboral. En ese sentido, el Estado tiene la obligación de promover la generación de empleo, realizando acciones y emitiendo dispositivos legales efectivos que tengan por finalidad salvaguardar los derechos y su inclusión laboral en la sociedad; ya que, en la actualidad no se cuenta con un marco normativo que regule la contratación de los familiares cuidadores. En ese sentido, la implementación de la cuota de empleo debe partir del Gobierno, que es el principal promotor de la política gubernamental. Por ello, debe adoptar las medidas correspondientes para una adecuada inserción laboral.
Entrevistado 7	En cierta forma, puede resultar beneficioso que en la cuota de empleo que ya se encuentra dispuesta en la normativa para las personas con discapacidad también se pueda incluir a los familiares cuidadores de estos, toda vez que el cuidar de una persona que padece discapacidad severa limita al cuidador a poder ejercer o realizar un trabajo normal y con el número de horas establecidas. En ese sentido, resulta viable que algunos de estos familiares sean incluidos dentro de esa norma para que puedan acceder o incluirse al mercado laboral con mayor facilidad.

Entrevistado 8	El marco normativo le da un incentivo obligatorio, el cual genera oportunidades laborales y además de los beneficios del teletrabajo impulsaría significativamente a su inserción laboral.
----------------	--

H6: El teletrabajo fomenta la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.

**Tabla 9**

*Tabla de correlación entre el teletrabajo y la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.*

TELETRABAJO		INCLUSIÓN DE CUOTA DE EMPLEO A LOS FAMILIARES			Total
		Baja	Media	Alta	
Malo	N°	3	0	0	3
	%	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
Regular	N°	0	67	0	67
	%	0,0%	34,2%	0,0%	34,2%
Bueno	N°	0	5	121	126
	%	0,0%	2,6%	61,7%	64,3%
Total	N°	3	72	121	196
	%	1,5%	36,7%	61,7%	100,0%

Correlaciones					
				Teletrabajo	Inclusión de cuota de empleo a los familiares
		Coeficiente de correlación	1,000		,716**
Rho de Spearman	TELETRABAJO	Sig. (bilateral)	.		,000
		N	196		196

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Instrumentos elaborados para medir el teletrabajo y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa

Interpretación: en la tabla antes presentada se puede apreciar que el 61.7% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las OMAPED, consideran que el teletrabajo es bueno y en consecuencia la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.793$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo fomenta la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.

#### **4.8. Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de PCDS en la Libertad, 2021**

Se obtuvo respecto de los datos cualitativos a la pregunta formulada: ¿Cree que el teletrabajo, por sus características, contribuye al impulso de la economía contemporánea promoviendo la participación laboral de sectores poblacionales vulnerables, como las familias a cargo de personas con discapacidad severa?, que los entrevistados consideran que:

<b>Entrevistados</b>	<b>Comentario</b>
Entrevistado 1	Si se logra diagnosticar una gran aceptación de esta modalidad de trabajo por parte de los teletrabajadores para se sienten a gusto con la modalidad, encuentren un reconocimiento y confianza por parte de su empleador, la adecuación de los puestos de trabajo y la asistencia técnica la consideran conveniente para el desarrollo de sus actividades, pues recordemos que no sólo los profesionales contribuyen a la economía.
Entrevistado 2	Sí pero también hay que tener en cuenta, que es necesario, para brindar esa oportunidad de trabajo en sectores

	poblacionales vulnerables, primordialmente, las personas deben tener un internet estable, una buena señal de red, etc.
Entrevistado 3	Sí, los cuidadores de personas con discapacidad severa como todo ciudadano tienen derecho al trabajo, pero por su situación de ser responsables del cuidado especial y casi a tiempo completo, se ven impedidos de realizar un trabajo en un horario convencional, por tanto, su economía familiar se ve afectada, acrecentando su estado de vulnerabilidad, de ahí que, el teletrabajo sería una buena opción para estas personas ya que podrían ser empleados en alguna entidad y realizar sus funciones dentro de su hogar con horarios más flexibles.
Entrevistado 4	Si, con el uso fundamental de tecnología de información y de las telecomunicaciones no requiere el desplazamiento físico del trabajador a un centro de labores permitiendo un horario flexible.
Entrevistado 5	Sí, porque justo las familias que tienen a cargo personas con discapacidad son las requieren mayor solvencia económica para sobrellevar esta situación.
Entrevistado 6	Si ya que las empresas privadas sobre todo les permitirá realizar contratos laborables más flexibles. El estado debe garantizar que los teletrabajadores discapacitados deberían encontrar un equilibrio entre su vida familiar y su vida laboral dentro de un mismo espacio físico. En efecto, si existiese una política flexible que logre un balance entre ambas áreas, podrían mejorar los beneficios hacia estos empleados. Sería necesario en estos casos que las empresas en conjunto con el gobierno inviertan en acomodar las viviendas de estas personas para que puedan teletrabajar.
Entrevistado 7	Sí, estoy de acuerdo, pues el empleo es de vital importancia, no solo porque genera la sostenibilidad económica mediante

---

las remuneraciones, sino porque facilita el desarrollo profesional y personal, así como permite la adquisición de conocimientos, el incremento de capacidades, y el logro de su auto sostenibilidad en la sociedad, de ahí que, promueve el desarrollo económico, en vista a que, se generan nuevas oportunidades de empleo. Además, como el Estado tiene la obligación de prestar especial protección a las personas en condición de vulnerabilidad, debe garantizar políticas que produzcan la igualdad de oportunidades para todos.

---

Entrevistado 8

El teletrabajo impulsa y dinamiza la económica, porque al mover el mercado laboral en estos sectores vulnerables permitirá que tenga un ingreso económico que les permitirá generar consumo y por ello el pago de impuestos, además de permitirles sentirse realizados profesionalmente.

---

H7: El teletrabajo fomenta la inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.



**Tabla 10**

Tabla de correlación entre el teletrabajo y la inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021

TELETRABAJO		PARTICIPACIÓN DE LOS FAMILIARES			Total
		Baja	Media	Alta	
Malo	N°	3	0	0	3
	%	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
Regular	N°	8	59	0	67
	%	4,1%	30,1%	0,0%	34,2%
Bueno	N°	0	15	111	126
	%	0,0%	7,7%	56,6%	64,3%
Total	N°	11	74	111	196
	%	5,6%	37,8%	56,6%	100,0%

<b>Correlaciones</b>			
			Participación de los familiares
		Teletrabajo	
	Coeficiente de correlación	1,000	,742**
Rho de Spearman	TELETRABAJO	Sig. (bilateral)	,000
	N	196	196

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Instrumentos elaborados para medir el teletrabajo y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa

Interpretación: en la tabla antes presentada se puede apreciar que el 56.6% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las OMAPED, consideran que el teletrabajo es bueno y en consecuencia la inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.793 (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo fomenta la

inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.

#### **4.9. Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares al cuidado de PCDS en la Libertad, 2021.**

Se obtuvo respecto de los datos cualitativos a la pregunta formulada: ¿Considera que el acceso a los ajustes razonables laborales garantizaría el pleno ejercicio del derecho al trabajo de las personas con condición de cuidador de personas con discapacidad severa?, que los entrevistados consideran que:

<b>Entrevistados</b>	<b>Comentario</b>
Entrevistado 1	Una recomendación que se puede generar para las diferentes empresas que deseen implementar esta modalidad o estén empezando en ella está referida a la necesidad de que en ellas se realice un seguimiento a sus diferentes indicadores (de acuerdo a la actividad que desarrollen) para que el teletrabajo genere mayor eficiencia y se logre mayor control en el uso de los recursos. Solo de esa forma se garantizaría el pleno ejercicio del derecho al trabajo. Además, resulta muy fundamental una debida reglamentación de la nueva norma aprobada en el Congreso de la República el 21 de mayo de este año.
Entrevistado 2	Sí sería una ayuda para ambos, toda vez que se optimizaría el derecho al trabajo permitiéndoles un mayor desempeño y desarrollo personal de forma simultánea a su propio ejercicio de cuidador permitiendo.
Entrevistado 3	Sí, los ajustes razonables suponen una especie de garantía del derecho al trabajo, sin embargo la normativa laboral no contempla a las cuidadores de las personas con discapacidad

	<p>severa sino solamente a las personas con discapacidad, no se tiene en cuenta que los cuidadores asumen la responsabilidad de la atención de las personas con discapacidad severa y necesitan generar ingresos que les permitan solventar los gastos del hogar y satisfacer las necesidades no solo personales sino sus familiares que padecen de discapacidad severa.</p>
Entrevistado 4	<p>SI, mediante estos ajustes razonables necesarias y adecuadas, permiten facilitar a la persona con discapacidad el acceso a un puesto de trabajo, a sentirse bien consigo mismo, ser un aporte en casa, etc.</p>
Entrevistado 5	<p>Sí, pues estarían amparados en la ley para ejercer su derecho al trabajo, bajo condiciones justas.</p>
Entrevistado 6	<p>Pienso que sí, pero es el estado que debe estar ahí a través de sus instituciones fiscalizando que la norma se cumpla. También pienso que el TT para PCDS ayuda a mitigar casos de discriminación ya que con la ley les permitirá eso que ellos desean que es trabajar para tener una independización económica tanto es así que esto les ayudara en la parte emocional es un derecho que ellos deben tener como todos.</p>
Entrevistado 7	<p>Sí, porque toda persona tiene derecho a que el empleador realice ajustes razonables, lo que comprende, entre otros, la adaptación de las herramientas, dispositivos y entorno de trabajo, así como ajustes en la organización, la actividad a realizar y horarios. De esta manera, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, garantizarán que las personas con condición de cuidador de personas con discapacidad severa, tengan pleno</p>

goce o ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones con las demás.

Entrevistado 8

Si, garantiza su pleno ejercicio laboral, porque el soporte tecnológico permite concretar los objetivos de las organizaciones ya sea en productos o servicios que el cliente o ciudadano recibe, y con ello la organización pueda medir y valor la labor que desarrolla en la organización.

H8: El teletrabajo fomenta la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.

**Tabla 11**

*Tabla de correlación entre el teletrabajo por la disminución del absentismo laboral y la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.*

TELETRABAJO		ACCESO A LOS AJUSTES RAZONABLES			Total
		LABORALES			
		Baja	Media	Alta	
Malo	N°	3	0	0	3
	%	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
Regular	N°	6	61	0	67
	%	3,1%	31,1%	0,0%	34,2%
Bueno	N°	0	10	116	126
	%	0,0%	5,1%	59,2%	64,3%
Total	N°	9	71	116	196
	%	4,6%	36,2%	59,2%	100,0%

<b>Correlaciones</b>				
		Teletrabajo		Acceso a los ajustes razonables laborales
		Coeficiente de correlación	1,000	,798**
Rho de Spearman	TELETRABAJO	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Instrumentos elaborados para medir el teletrabajo y la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa

Interpretación: en la tabla antes presentada se puede apreciar que el 59.2 de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las OMAPED, consideran que el teletrabajo es bueno y en consecuencia la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.793$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo fomenta la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En la actualidad, cualquier individuo puede desarrollar diversas actividades, en distintas organizaciones y en cualquier parte del mundo, sin importar dónde se encuentre, empleando las variedades tecnológicas de la información y la comunicación, el cual ha generado una novedosa manera de planificación laboral, en términos de flexibilidad y moderación, creando coyunturas extras en cuanto a al mundo laboral y la vida personal. Ciertos autores denominan a este el modo de teletrabajo. Considerado como una manera flexible de organizar una parte importante de su tiempo de trabajo, incluido el trabajo fuera de su espacio de trabajo habitual, y se puede realizar a tiempo parcial o cabal. Además, envuelve una extensa gama de acciones y demanda la usanza continua de TIC para la comunicación entre los trabajadores y la organización. Esto lo puede hacer cualquier persona, independientemente de su sexo, edad, estado físico y permite a su vez incorporar al área de trabajo a las personas que cuentan con alguna discapacidad, dado que estas tienen un elevado nivel de necesidades y habilidades para teletrabajar que no se encuentran en consideración en cuanto a las organizaciones (Salazar, 2007).

Si se parte de la raíz, de que el núcleo familiar es el entorno en el que transcurre la mayor parte del tiempo gran parte de los individuos. En el momento de que el niño discapacitado nace en cualquier núcleo familiar, es seguro que el evento afectará a cada miembro y a todos en general. Asimismo, es cierto de que el entorno familiar es el más influyente (con o sin discapacidad) para la persona, al menos a largo plazo. El hogar con algún familiar con discapacidad sabe que, para mejorar el proceso de inclusión y promoción del desarrollo de dichas personas, es importante el soporte emocional que éstos reciben de sus familiares y cuidadores, así como también el de la comunidad y el de las instituciones que los reciban.

La familia debe ser un entorno que potencie las capacidades de la persona con discapacidad y que le apoye en el proceso de integración social. Es fundamental que la familia sea consciente de que las dificultades de la persona con discapacidad

no son un dato inmutable, sino que se pueden incrementar o reducir y que para ello la familia es fundamental. No obstante, la familia puede correr una serie de riesgos a la hora de afrontar la relación con la persona con discapacidad: que se haga más cargo un padre que el otro, que los otros hermanos se sientan desatendidos, que los hermanos lleguen a hacer de pseudo-padres, que la familia se cierre a la relación social, etc.

Si bien la atención a la discapacidad utiliza formas tradicionales de protección social y reduce el costo del sistema de seguridad social, respondiendo así a la lógica de la eficiencia, esta sobrecarga de servicios puede afectar seriamente al proveedor: inseguridad económica del grupo familiar, reducción o menor tiempo para los miembros del trabajo. ; La influencia de la salud física y mental de los cuidadores proviene de las necesidades fisiológicas y el estrés provocado por la gran dedicación de los discapacitados, el impacto emocional de las condiciones antes mencionadas, la sobrecarga de las tareas del hogar y los trastornos del sueño (Velásquez, et al., 2011).

Entre los resultados obtenidos tanto cualitativos como cuantitativos, se tiene que los entrevistados ante la pregunta: ¿Cómo podría el teletrabajo fomentar la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad?, obteniéndose como respuestas: Entrevistado 1. Se puede resaltar como característica de esta modalidad el poder compartir más tiempo con la familia, lo que a su vez permite el mejoramiento de su calidad de vida, por cuanto el soporte y apoyo fundamental para las labores encomendadas permitirá afinar y mejorar sus habilidades para ciertas labores productivas, sin descuidar la protección a las PCDS. Entrevistado 2. Sería una oportunidad de trabajo para poder generar ingresos, más cuando dichos familiares, a diferencia de otras personas, tienen el deber de garante con una persona con discapacidad, la misma que necesita un cuidado diferente. Entrevistado 3. Sí, ya que eso implicaría que los familiares responsables del cuidado de personas con discapacidad severa, puedan generar ingresos económicos que les permita satisfacer sus necesidades y además poder desarrollarse en el ámbito laboral. Entrevistado 4. No, porque

considero que, si las personas con discapacidad severa están bajo su cuidado, el hecho de trabajar de manera paralela implica una responsabilidad para cumplir las labores a desarrollar y eso implica una distracción o una infracción a los cuidados de la persona enferma, más, un si su discapacidad es severa y requiere atención absoluta. Entrevistado 5. El teletrabajo se acomoda mucho a las condiciones de las personas con discapacidad, debido a su modalidad que les permite laborar desde su hogar, eso facilita el hecho de movilidad, pues muchas veces es la parte más complicada para las personas con discapacidad.

Entrevistado 6. Creando una ley descentralizada mediante esta ley se obligue a los gobiernos regionales, municipales y sector privado a cumplirla y los que lo cumpla darle un incentivo y los que no lo cumplieran que les reduzcan su presupuesto ´presupuestal y al privado multarlos Y si ya hay la ley reformarla para que se reconozcan con los mismos derechos laborales que a los demás. A través de esta ley que les exhorte a empadronar para saber de cuantas personas con discapacidad contamos en nuestras regiones. La ley debe darles flexibilidad de horario, capacitaciones con especialistas de acuerdo a sus necesidades, que sus centros de TT estén especialmente acondicionados para que puedan realizar su actividad laboral. Que la ley lo estipule para que las empresas del sector privado o sector público no se burlen y el ministerio de trabajo se encargue de supervisar y fiscalizar que esto se cumpla.

Entrevistado 7. Es una opción laboral que brinda la posibilidad de acceder al mundo del trabajo y permite que tanto lo familiares como las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente a sus derechos y tener una mejor calidad de vida. De esta manera, el Teletrabajo abre las puertas de la inserción laboral a estas personas, que implica una iniciativa bastante viable, al realizar un realizar un trabajo como cualquier otro individuo en esta sociedad, pues se adapta a sus necesidades y limitaciones, lo que permitirá un aumento de la empleabilidad en la región la Libertad y en general fomenta la economía con la creación de nuevas oportunidades de empleo. Entrevistado 8. Permitiría complementar sus labores



dentro de su hogar y tener cerca a sus familiares ante cualquier necesidad o urgente que tuviera la persona con discapacidad.

Estos resultados coinciden con lo expresado por Sánchez (2017), quien concluye estableciendo la importancia del trabajo tecnológico para beneficiar la productividad en la actualidad, a la par de la evolución de las herramientas adecuadas para el desarrollo de los procesos productivos en un contexto social y económico que da origen al teletrabajo como consecuencia del binomio hombre y tecnología. Además, determina que, los trabajadores pueden utilizar su propio equipo para realizar el mismo nivel de tareas que el proveedor de servicios, la estrecha limitación entre los dos es fundamentalmente la dependencia, que incurre en el 1ro y se escapa del 2°do.

De los datos estadísticos hallados en la tabla 3 se puede apreciar que el 57.1% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores las de OMAPED, consideran que el teletrabajo es bueno y en consecuencia la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.835$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo fomenta significativamente la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.

Estos datos permiten ser comparados con los hallados por Valencia (2018), quien concluye que la característica del teletrabajo es el empleo de tecnologías de la comunicación (TIC). En comparación de la labor desde casa, el trabajo de los teletrabajadores requiere esencialmente el empleo de las TIC. Además, también tiene características subordinadas. En cuanto a los componentes que ayudan a reflejar esta característica incluyen las vías físicas y las herramientas informáticas proporcionadas por el empleador, la subordinación tecnológica y la pertenencia de los resultados, etc. Se indica también que las personas, en especial los ciudadanos

con mayor vulnerabilidad, pueden encontrar empleo sin importar su movilidad física al Centro de trabajo.

Frente a la pregunta: ¿Consideras que el teletrabajo puede brindar una mayor flexibilidad en el horario laboral y proporcionar autonomía al trabajador?, se obtuvo como respuestas: Entrevistado 1. Ciertamente el teletrabajo ofrece autonomía, libertad y flexibilidad pues le permite al teletrabajador tomar descansos cuando lo considere prudente, compartir con la familia y laborar desde la comodidad de su casa. Entrevistado 2. Sí, ya que, debido a la naturaleza del Teletrabajo, en referencia al horario laboral flexible, contribuiría a que los familiares dedicados al cuidado de personas con discapacidad severa, puedan cumplir con las funciones asignadas en el puesto de trabajo en el que se desenvuelvan. Entrevistado 3. No, bajo la respuesta anterior, el horario sea horario completo o medio tiempo, implica desatender a la persona con discapacidad. Más aún si existe la profesión de personal médico o técnicos enfermeros que estudian para asistir plenamente a estas personas, por tanto, adicionar labores de cuidado a un familiar y más aún facultarle de contar con modalidad laboral de teletrabajo, considero dos realidades muy estrechas que por más apoyo que se desea proporcionar al familiar este no es del todo correcto.

Entrevistado 4. Lo ideal es que brinde flexibilidad, sin embargo, no es así, siendo la parte negativa del teletrabajo que el horario se a extenderse, incluso horas, de su jornada normal. Entrevistado 5. Si porque puede organizar su agenda de acuerdo a sus competencias esto le va reducir costos fijos como pasajes de transporte, por ejemplo. A nivel individual reduce las distracciones laborales, proporciona un aprendizaje constante, disminuye el roce entre las personas por causa de la convivencia diaria. Entrevistado 6. Sí, porque el teletrabajo implica una forma flexible de organización del trabajo, que se realiza durante una parte importante del horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Si bien, en este caso sabemos que las personas con discapacidad severa requieren de una atención continua y permanente, ello no implica que los familiares no tengas espacios para el desarrollo de su vida. En ese sentido, el teletrabajo puede

ser utilizado como instrumento para insertar laboralmente a los familiares de las personas con discapacidad que se dedican plenamente a su cuidado, de modo que, permita encontrar un equilibrio entre su vida familiar y su vida laboral dentro de un mismo espacio físico, debiendo existir una política flexible que logre un balance entre ambas áreas, para generar mayores beneficios. Asimismo, pienso que es importante una evolución cultural en donde el trabajador administre correctamente su tiempo de trabajo y su rendimiento, cambiando la mentalidad de cumplir un horario laboral por el logro de una meta.

Entrevistado 7. Definitivamente sí, el teletrabajo ofrece según la negociación con la empresa que el teletrabajador se pueda conectar un poco antes o después, mientras el mismo cumpla sus metas establecidas, esto conlleva a que el trabajador adquiera cierta autonomía puesto que puede regular su forma de trabajar, reemplazando en algunos casos las horas dedicadas al mismo debido a algún inconveniente doméstico. De otro lado, el teletrabajador adquiere mayor capacidad de decisión al no tener cerca al jefe o compañeros, por ende, debe usar su criterio lógico muchas veces volviéndose un tanto más independiente en las decisiones que asume y de las cuales se hace responsable. Entrevistado 8. Es más flexible en sus horarios, porque acorta tiempos en traslado, refrigerios, entre otros del trabajador y en función a sus labores y presentación de sus productos o atenciones de los servicios de la empresa podría redistribuir sus tiempos de atención.

A estos datos se pueden agregar los encontrados por Falcón (2020), quien concluye que el teletrabajo es un método laboral subordinado. Es decir, no significa la existencia real de trabajadores en el lugar de trabajo, la capacidad de desarrollar y organizar funciones laborales en cualquier entorno, incluido el hogar, y mediante el mutuo acuerdo entre trabajadores y empleadores, desarrollo de computadoras, telecomunicaciones y métodos similares requeridos para el trabajo de la empresa, los cuales son otorgados por la empresa o trabajadores remotos. Asimismo, que, la implementación del teletrabajo en la empresa contribuye a las extensiones de la sostenibilidad de la empresa, tales como; extensión económica y ambiental.

De los datos estadísticos hallados en la tabla 4 se puede apreciar que el 57.1% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las OMAPED, consideran que el teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral es bueno y en consecuencia la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.738$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral puede significar un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021.

Sobre estos resultados Gray, et al. (1995) refieren que el teletrabajo es una manera de laboral a distancia flexible y organizativa, que se trata de la ejecución de las tareas profesionales en ausencia de empleados de la empresa durante sus importantes horas de trabajo. Incluye extensa variedad de tareas, el cual pueden ser efectuadas en un periodo parcial o total. Las tareas profesionales para el teletrabajo involucran el empleo constante de técnicas de proceso electrónico y empleo constantes de ciertas metodologías o vías de telecomunicaciones para que los trabajadores a distancia puedan contactar con la empresa.

A la pregunta: ¿Considera que el teletrabajo conduce a la reducción de los costos de mantenimiento de las instalaciones, infraestructura, equipos de trabajo y mobiliario de oficina?, las respuestas obtenidas fueron: Entrevistado 1. No necesariamente, pues conforme el nuevo proyecto de ley aprobado por el Congreso de la República el 21 de mayo del presente, dichos costos son asumidos por el empleador salvo pacto en contrario, pues en caso de que el trabajador los asuma, se le tendría que reembolsar dichos gastos. Entrevistado 2. Sí, porque la persona que realizará teletrabajo, lo realizará desde su domicilio (frecuentemente); a menos que dicho trabajo, para su realización requiera otros equipos que no sea una laptop o una computadora. Entrevistado 3. Sí, independientemente de quién sea el trabajador, fomentar el Teletrabajo dentro de una empresa o institución, su naturaleza favorece a la reducción de gastos referidos a la infraestructura, equipos

de trabajo, etc. Ya que los trabajadores realizarían sus funciones haciendo uso de las inmediaciones de su propio hogar.

Entrevistado 4. Sí, porque al realizar el teletrabajo lo hará desde la comodidad de su hogar utilizando los medios que le ayuden a realizar las tareas encomendadas.

Entrevistado 5 La modalidad contractual de Teletrabajo, bajo los lineamientos regulados y modificados en tiempos de pandemia covid 19, si ha contribuido a la reducción de costos, que no siempre son del todo, por cuanto hay necesidades que implementar en algunos casos como es proporcionarles equipos de cómputo a los trabajadores entre otros insumos o bienes de la empresa, traslados al domicilio del trabajador. Entrevistado 6 Definitivamente que existe una reducción de costos para la empresa, pues es el empleado quien debe implementar su ambiente de trabajo, asumiendo de su salario ese costo. Mientras que las empresas, ahorran en electricidad, agua, infraestructura, etc.

Entrevistado 7. Si porque reduce los costos fijos, mejora la imagen pública de la empresa por utilizar medios alternativos de contratación, reduce el ausentismo laboral, incrementa la productividad laboral brindando la posibilidad de implementar un sistema de control por objetivos y por seleccionar trabajadores competentes, disminuye los costos de tiempo y transporte. Brinda la posibilidad de tener contratos flexibles con varias organizaciones ofrece mayores oportunidades de empleo a personas con movilidad reducida y permite la inclusión de PcD al mundo laboral. en general fomenta la economía con la creación de nuevas oportunidades de empleo. Entrevistado 8. Sí, porque estas personas se encontrarán realizando su trabajo dentro de su espacio físico sin que exista necesidad de realizar gastos elevados en infraestructura y equipos tecnológicos. De esta manera, no es solo una opción para disminuir ciertos costos, aumentar la empleabilidad y mejorar la calidad de vida, sino también es una acción concreta que debe ejercer el Gobierno para mitigar las precarias condiciones de trabajo y las oportunidades con las que deben lidiar los familiares que tienen a su cuidado personas con discapacidad severa, creándose políticas sociales sobre inclusión

laboral y responsabilidad social que relacionen el teletrabajo y potencien el talento humano sin discriminación alguna.

Según Messenger (2013), el teletrabajo o trabajo remoto este posee testimonios precisos en cuanto a sus beneficios. Económicamente, este enfoque es ventajoso tanto para los empleadores como para los trabajadores. Para los empleados, mejora la satisfacción laboral al reducir la complejidad vinculada el desplazamiento y los viajes diarios de larga distancia, equilibrando así mejor el ámbito personal y de trabajo; para los empleadores, este enfoque reduce la traslación de personal y reduce la capacitación y el costo de contratación de un nuevo empleado, el gasto de energía, los costos inmobiliarios y de reubicación, además, esto demuestra que se reduce la ausencia de empleados.

De los datos estadísticos hallados en la tabla 5, se tiene que el 51.5% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las OMAPED, consideran que el teletrabajo por la reducción de gastos es bueno y en consecuencia la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.793$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo por la reducción de gastos puede ser un mecanismo para la inserción laboral de personas al cuidado de las PCDS en la medida que se emplee de manera pertinente en la Libertad, 2021.

Estos resultados pueden ser analizados en función a lo propuesto por la teoría de Rebecca Taylor, quien considera que se encuentran 5 perspectivas de la inclusión social destacadas; tales como la participación tanto económicamente, sanitaria y acceso a los servicios, autosuficiencia y determinación propia, educación y la interacción y el llenado social. Taylor, afirmó, además que, la idea de que la inclusión social es más amplia que la autosuficiencia económica y la participación laboral se reconoce cada vez más en documentos gubernamentales (Taylor, 2012).

Frente a la pregunta: ¿Cómo el teletrabajo incentivaría que los trabajadores cumplan puntualmente con su jornada de trabajo, evitando el absentismo laboral?, las respuestas que se obtuvieron son: Entrevistado 1. Con un seguimiento más efectivo a los tiempos de respuesta y a los indicadores de eficiencia, se mejoraría la producción con respecto al número de negocios analizados y los empleadores cumplirían con sus objetivos y estándares de respuesta proyectados. Entrevistado 2. Considero que el ambiente laboral es muy determinante; es decir, cómo es tratado por su jefe directo, cómo este se desenvuelve con su personal, si este crea o no un ambiente de trabajo que motive a los mismos trabajadores para que realicen sus actividades con empeño, proactividad, etc. Entrevistado 3. Sí, ya que el tiempo dedicado al transporte lo emplearían para alistar su ambiente de trabajo y así se evitaría situaciones de impuntualidad, además que, al tener un mejor manejo de su situación familiar, se evitaría el absentismo en el trabajo.

Entrevistado 4. Se logra incentivar permitiendo al trabajador realizar sus labores desde la comodidad de su hogar con las herramientas que ésta pueda contar, logrando llegar a tiempo y evitando retrasos. Entrevistado 5. El aislamiento de las personas sumado con la jornada de trabajo bajo la modalidad remota, no establece lazos de relaciones sociales con los demás miembros de la empresa y acortar dichas distancias haciendo pautas de inicio de actividad como simular estar en la oficina, o tener una comunicación masiva paralela abierta con los compañeros de trabajo, quizás logre acordar momentos de aislamiento los cuales en algunas oportunidades aparece el síndrome del compañero ausente donde, el trabajador no siente compañía y no se relaciona generando en algún momento desánimo y depresión. La idea que sientan que por más que están desde su comodidad de su hogar ellos no se encuentran solos en la misma situación.

Entrevistado 6. Primero, respetando el horario pactado, porque pasa que el empleado trabaja más horas, después debe implementarse una dinámica de constante comunicación en la que se evalúa y controla la eficiencia del trabajador. El teletrabajo busca la flexibilidad y mientras el trabajador cumpla las actividades encomendadas, debería manejar sus horarios. Entrevistado 7. Pienso que

Agradeciendo y reconociendo logros, manteniendo una comunicación fluida, eso motiva y va a fortalecer vínculos. Entrevistado 8. Los familiares al cuidado de las personas con discapacidad no tienen la posibilidad de acceder a cualquier trabajo, pues la labor que realizan es continua y permanente. De esta manera, ocupar esa mano de obra que está dispuesta a entregar lo mejor de sí a cambio de una oportunidad y que tiene experiencia, pues su labor es constante y habitual, permitirá un mayor rendimiento laboral, lo que definitivamente evitará el absentismo laboral. Además, a la hora de implantar esta modalidad es importante tomar un periodo de tiempo de adaptación y reforzar la comunicación.

Al respecto Gualpa, Yambay, Ramírez y Vásquez (2019), indican en su estudio en referencia al grado de parentesco con la persona dependiente, la madre ocupa ese rol en el 59 %, situación que tiene una doble connotación, por una parte, calidad de atención para la persona dependiente, pero, por otra, menor tiempo para sus actividades del hogar e imposibilidad de realizar un trabajo remunerado; este escenario a largo plazo puede alterar la funcionalidad familiar de no existir el apoyo de los demás miembros del hogar.

De los datos estadísticos encontrados en la tabla 6 se puede apreciar que el 52.6% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las OMAPED, consideran que el teletrabajo por la disminución del absentismo laboral es bueno y en consecuencia la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.793$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo por la disminución del absentismo laboral puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de PCDS en La Libertad, 2021.

Respecto de estos hallazgos, Martínez (2010) señala que el teletrabajo es el empleo de tareas asalariadas que realiza un empleado de acuerdo a la empresa para la que trabaja y que se realiza fuera de la compañía, pero con una



comunicación permanente y con soporte informático. Por lo general, es efectuado desde el hogar del empleado. Puesto que el empleado no puede asistir de forma física para trabajar de manera que lo hace en modo de teletrabajo, para medir el ausentismo resultaría irrelevante o inconsistente, por tanto, se requiere reconsiderar esta problemática de ausentismo y cómo se mide, debido a que no es el caso en este esquema, a diferencia de cualquier trabajo común que se requiere de presentarse a trabajar físicamente en una compañía, el teletrabajo se consiste en laborar de acuerdo a las metas. De manera, que su trabajo no es medida por la presencia del empleado sino en términos de objetivos conseguidos, en la empresa donde se desarrolla.

Asimismo, se realizó la pregunta: ¿Considera que el teletrabajo permite un mejor aprovechamiento de las capacidades del trabajador para incrementar su productividad?, y se obtuvieron las siguientes respuestas: Entrevistado 1. Eso va a depender del tipo de actividad laboral, pues de acuerdo con la variación de los costos del teletrabajo versus los del trabajo convencional (variable relación costo-beneficio), sería más rentable para el caso de una entidad financiera por ejemplo contar con un mayor número de teletrabajadores lo que le permitiría incrementar su productividad y ser más eficiente en el manejo de los costos y capacidad instalada. Entrevistado 2. Tanto el teletrabajo como el trabajo presencial, permite un aprovechamiento de las capacidades del trabajador, solo es depende de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas del mismo.

Entrevistado 3. Sí, ya que el trabajador puede organizar sus actividades laborales y del hogar, además el factor estrés podría disminuir al poder tener mejor control de la situación familiar lo que contribuiría a realizar un trabajo más eficiente y productivo. Entrevistado 4. Si, en el teletrabajo permite que los actores laborales aprovechen enviar tareas a cualquier hora, para que sean ejecutadas por los trabajadores. Entrevistado 5. Si, desde el principio de pandemia se lidio con los problemas de hacer viable el trabajo en casa, sin embargo, creo que la mayoría de quienes vivenciaron dicha oportunidad desarrollaron lo mejor de sí, cuidando sus tiempos y comodidades, sin embargo, el incremento de la productividad ya es

cuestión de cada trabajador, si logra aceptar y comprender que por su bienestar está trabajando en casa, cuidando de su salud. Por ello la productividad esta y debe ser un pilar para los trabajadores de teletrabajo quienes deben valorar su condición y facilidad para hacer el trabajo desde casa.

Entrevistado 6. Sí, siempre y cuando haya transparencia entre trabajador y empleador. Porque si no existe esa transparencia tanto en las actividades encomendadas o en tiempo de trabajo, una parte siempre saldrá perjudicada.

Entrevistado 7. Si porque puede manejar su agenda a su tiempo dando lo mejor de sí y teniendo resultados de cumplimiento de metas y esto pues suma a la empresa o institución además el TT mitigará la pobreza teniendo trabajo le permitirá tener independencia económica. Entrevistado 8. Como bien, he expresado los familiares al cuidado de personas con discapacidad no tiene la oportunidad de acceder a cualquier trabajo; por más cualificadas que estén y por más experiencia que tengan, pues su labor es continua y permanente, por tanto, no tienen posibilidades de ser contratados, en vista a que, no existe una iniciativa pública que permita insertarlos al mundo laboral. La mentalidad de que estas personas no pueden ejecutar su labor como trabajo remunerado porque traería problemas y costos elevados, debe cambiar, hay que ponerse a pensar que es una alternativa para generar empleo y en donde se pueden obtener altos índices de productividad, pues son personas que conocen como realizar esa labora y que se encuentran comprometidas para ello.

En su estudio Baca, Sabogal y Arrivillaga (2018), señalan que las políticas sanitarias han contribuido al cambio en el papel que cumplen los cuidadores, por lo que es de reconocimiento que los cuidadores son promotores y cuidadores de la salud, y a su vez proporciona participación política de los individuos con limitaciones. Vale, la pena destacar, el cuidado como un tema social, político y económico a través de la formulación y ejecución eficaz de las políticas planteadas.

De los datos estadísticos encontrados, en la tabla 7 se puede apreciar que el 57.1% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las OMAPED, consideran que el teletrabajo por el incremento de la productividad es bueno y en consecuencia la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.793$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p< 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo por el incremento de la productividad puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de PCDS en La Libertad, 2021.

En relación a esto, Sánchez, Montenegro y Medina (2019) sostienen que, el teletrabajo debe ser implementado como una política interna, con la finalidad de cambiar la cultura organizacional y lograr un fortalecimiento de la productividad laboral para alcanzar el bienestar de los trabajadores, desde la perspectiva tecnológica, la modalidad del teletrabajo promueve el ahorro de servicios de control y supervisión del continuo mejoramientos lo que conlleva al mejoramiento de los procesos, establecer nuevas ideas e identificar restricciones, proyectándose hacia el nivel óptimo de desempeño, todo con el previo compromiso del trabajador de aplicar las herramientas ofrecidas por las TIC de forma adecuada y eficiente, para impulsar la eficacia de los procesos productivos.

En tanto que otra de las preguntas formuladas fue: ¿Considera que las entidades públicas o empresas privadas podrían emplear el teletrabajo para la contratación de personal en la situación de cuidador de una persona con discapacidad severa para mejorar su empleabilidad?, Entrevistado 1. La calidad de vida es una de las características con mayor reconocimiento en los integrantes de las células de teletrabajo pues esta es asociada a aspectos como tener la oportunidad de pasar mayor tiempo con la familia, la disminución en los tiempos de desplazamiento, la reducción del nivel de estrés por tratar de llegar a tiempo a su sitio de trabajo y el sentimiento de confianza de parte de la empresa al permitir desarrollar su actividad desde sus hogares. Por lo antes expuesto considero que en ciertas actividades

puntuales podría mejorar la empleabilidad, generando con ello un elevado sentido de pertenencia.

Entrevistado 2. Sí, por la modalidad del teletrabajo, sería más factible de realizar por los familiares que en su deber de garante, tienen que cuidar a personas con discapacidad severa. Entrevistado 3. Sí, ya que los cuidadores de personas con discapacidad severa también tienen derecho a desenvolverse en un ambiente laboral y muchos de ellos cuentan con la preparación idónea para ocupar diferentes puestos de trabajo, lo que significaría una mejora en la empleabilidad de una entidad. Entrevistado 4. Si, deberían emplear este mecanismo para generar mayor empleabilidad y ayudar a las personas con discapacidad aliviando sus carencias económicas que tanto hace falta en el Perú.

Entrevistado 5. Si, puesto que, al ser responsable de una persona con discapacidad, está cerca trae calma y por ende mayor concentración para realizar una actividad. Entrevistado 6. Si como lo dije en la primera respuesta todo va a depender como este formulada la ley tiene que tener que ser inclusiva y para esto deben participar las personas con discapacidad o especialistas en la materia para que den su opinión quien mejor que ellos conocen sus necesidades para crear una ley de acuerdo a sus realidades. Entrevistado 7. Sí, pienso que las iniciativas de contratación de este tipo de teletrabajadores necesitan del compromiso de las organizaciones y la comunidad en general, pues estas iniciativas permitan integrar no solo lo laboral sino también lo social. Aunque, esta iniciativa debe partir del sector público, pues habría más posibilidades para hacer viable esta propuesta; en el caso del sector privado habría que ver el impacto y beneficio que podría generar a las empresas, de tal manera, que estas puedan implementar estos servicios, pues estamos ante una situación donde existe un vínculo parental en común. Entrevistado 8. Si es posible, porque existe un marco normativo pero que facilita en costos, gestión y control el trabajo remoto de estas personas.

Estos resultados pueden respaldarse en parte de lo que sostiene la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo, esta apertura posibles análisis en

profundidad de las relaciones laborales, posicionándose como una explicación más de la interacción del mercado laboral. Los autores principales del método de segmentación creen que la discrepancia en ámbito laboral no se debe a la diferencia en el stock de capital humano de los empleadores, por el contrario, suponen que estas características afectarán las características inherentes del mercado laboral, por lo que existen ciertos defectos y dinámicas de factores externos (Fernández, 2010).

De los datos estadísticos, se puede apreciar que en la tabla 8 el 57.1% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de las OMAPED, consideran que el teletrabajo es bueno y en consecuencia la inserción laboral, mejorando la empleabilidad de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.793$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo fomenta la inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.

En torno a ello, Mamaqui (2020), indica el acceso a un empleo de calidad y el acceso a la educación, impulsan el desarrollo de las oportunidades y habilidades por medio de los aprendizajes y experiencias en el campo laboral, para que mujeres, discapacitados, personas con discapacidad, desempleados y todo aquel que forme parte de un entorno no favorecido, pueda acceder a equipos de TIC, y las políticas laborales deben estar dirigidas a ofrecer a los trabajadores las posibilidades de desarrollar competencias digitales para su desempeño laboral.

Asimismo, se formula la siguiente pregunta: ¿Considera que la inclusión de la cuota de empleo en la normativa laboral, impulsará la inserción laboral de los familiares cuidadores?, y las respuestas fueron. Entrevistado 1. En estos tiempos de pandemia, y con las proyecciones que se tienen, en el sentido de que en un máximo de 4 años la situación volvería a mejorar en algo, no considero que

contribuya, por cuanto se tendría que reglamentar la norma aprobada en mayo del presente año. Entrevistado 2. Sí, porque sería una ayuda para los mismos y así, solventarían gastos personales o propios de la persona, que están cuidando. Entrevistado 3. Sí, ya que hasta el momento no existe una regulación específica que permita el acceso de estas personas a un puesto laboral muchos de ellos se ven impedidos de ejercer su derecho al trabajo ya que la normativa no contempla su situación de vulneración al ser responsables directos del cuidado de personas con discapacidad severa. Entrevistado 4. Pues sí, porque al trabajar se puede dar una mejor calidad de vida y eso es lo que todos los cuidadores buscan para su familiar.

Entrevistado 5. Si la ley lo estipula si por supuesto ya que esto va hacer que las instituciones públicas o privadas contraten no solo al trabajador PCDS si no a un familiar cuidador que la PCDS decida. Entrevistado 6. Definitivamente, pues los sistemas de cuotas constituyen la acción positiva más común y frecuente y tienen como finalidad promover la integración de las personas en el mercado laboral. En ese sentido, el Estado tiene la obligación de promover la generación de empleo, realizando acciones y emitiendo dispositivos legales efectivos que tengan por finalidad salvaguardar los derechos y su inclusión laboral en la sociedad; ya que, en la actualidad no se cuenta con un marco normativo que regule la contratación de los familiares cuidadores. En ese sentido, la implementación de la cuota de empleo debe partir del Gobierno, que es el principal promotor de la política gubernamental. Por ello, debe adoptar las medidas correspondientes para una adecuada inserción laboral.

Entrevistado 7. En cierta forma, puede resultar beneficioso que en la cuota de empleo que ya se encuentra dispuesta en la normativa para las personas con discapacidad también se pueda incluir a los familiares cuidadores de estos, toda vez que el cuidar de una persona que padece discapacidad severa limita al cuidador a poder ejercer o realizar un trabajo normal y con el número de horas establecidas. En ese sentido, resulta viable que algunos de estos familiares sean incluidos dentro de esa norma para que puedan acceder o incluirse al mercado

laboral con mayor facilidad. Entrevistado 8. El marco normativo le da un incentivo obligatorio, el cual genera oportunidades laborales y además de los beneficios del teletrabajo impulsaría significativamente a su inserción laboral.

Al respecto Asencio y Pereyra (2019), concluyen que los programas de educación y respaldo social son insuficientes para la gran cantidad de personas, lo que incrementa el requerimiento de cumplir con las políticas e intervención de dicho programa social, para disminuir las brechas de desigualdad que todavía existen.

En la tabla 9, se puede apreciar que el 61.7% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de OMAPED, consideran que el teletrabajo es bueno y en consecuencia la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.793$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo fomenta la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.

Sobre la cuota de empleo, Chiavenato, (2009), sostiene que, consiste en un hecho afirmativo, de los más empleador para incentivar las oportunidades de empleo, según el sistema de cuotas, los empleadores necesitan la reservación de un pequeño % de posiciones de labores en la plantilla para ser protegidos por integrantes de un conjunto en concreto. Teniendo en cuenta que la obligación de adherirse al sistema de cuotas influye en los 6 procedimientos imprescindibles para la gestión del talento: admisión, candidatura, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación del personal; aunque son procesos de mutua influencia, están en proceso de aprobación. El proceso de aprobación debe ser particularmente fuerte. Al respecto, en nuestra normativa laboral no se encuentra regulada la cuota de empleo para familiares al cuidado de personas con discapacidad, siendo un tema que se viene postergando por los responsables de la legislación nacional.

También, se realizó la siguiente pregunta: ¿Cree que el teletrabajo, por sus características, contribuye al impulso de la economía contemporánea promoviendo la participación laboral de sectores poblacionales vulnerables, como las familias a cargo de personas con discapacidad severa?, y se obtuvo como respuestas: Entrevistado 1. Si se logra diagnosticar una gran aceptación de esta modalidad de trabajo por parte de los teletrabajadores para se sienten a gusto con la modalidad, encuentren un reconocimiento y confianza por parte de su empleador, la adecuación de los puestos de trabajo y la asistencia técnica la consideran conveniente para el desarrollo de sus actividades, pues recordemos que no sólo los profesionales contribuyen a la economía. Entrevistado 2. Sí pero también hay que tener en cuenta, que es necesario, para brindar esa oportunidad de trabajo en sectores poblacionales vulnerables, primordialmente, las personas deben tener un internet estable, una buena señal de red, etc.

Entrevistado 3. Sí, los cuidadores de personas con discapacidad severa como todo ciudadano tienen derecho al trabajo, pero por su situación de ser responsables del cuidado especial y casi a tiempo completo, se ven impedidos de realizar un trabajo en un horario convencional, por tanto, su economía familiar se ve afectada, acrecentando su estado de vulnerabilidad, de ahí que, el teletrabajo sería una buena opción para estas personas ya que podrían ser empleados en alguna entidad y realizar sus funciones dentro de su hogar con horarios más flexibles.

Entrevistado 4. Si, con el uso fundamental de tecnología de información y de las telecomunicaciones no requiere el desplazamiento físico del trabajador a un centro de labores permitiendo un horario flexible. Entrevistado 5. Sí, porque justo las familias que tienen a cargo personas con discapacidad son las que requieren mayor solvencia económica para sobrellevar esta situación. Entrevistado 6. Si ya que las empresas privadas sobre todo les permitirá realizar contratos laborales más flexibles. El estado debe garantizar que los teletrabajadores discapacitados deberían encontrar un equilibrio entre su vida familiar y su vida laboral dentro de un mismo espacio físico. En efecto, si existiese una política flexible que logre un



balance entre ambas áreas, podrían mejorar los beneficios hacia estos empleados. Sería necesario en estos casos que las empresas en conjunto con el gobierno inviertan en acomodar las viviendas de estas personas para que puedan teletrabajar.

Entrevistado 7. Sí, estoy de acuerdo, pues el empleo es de vital importancia, no solo porque genera la sostenibilidad económica mediante las remuneraciones, sino porque facilita el desarrollo profesional y personal, así como permite la adquisición de conocimientos, el incremento de capacidades, y el logro de su auto sostenibilidad en la sociedad, de ahí que, promueve el desarrollo económico, en vista a que, se generan nuevas oportunidades de empleo. Además, como el Estado tiene la obligación de prestar especial protección a las personas en condición de vulnerabilidad, debe garantizar políticas que produzcan la igualdad de oportunidades para todos. Entrevistado 8. El teletrabajo impulsa y dinamiza la económica, porque al mover el mercado laboral en estos sectores vulnerables permitirá que tenga un ingreso económico que les permitirá generar consumo y por ello el pago de impuestos, además de permitirles sentirse realizados profesionalmente.

En torno a lo encontrado se puede añadir lo que sostiene Irazábal (2017), quien concluyó determinando que, la carga familiar y el impacto familiar del cuidado tienen consecuencias y repercusiones emocionales, psicológicas, de salud, sociales y económicas en los cuidadores y las cuidadoras de personas con DI y/o con DI-TM. Los factores sociales y económicos: gran número de horas de atención de forma continuada, escasa ayuda externa, y problemas financieros y de empleo, generan un alto nivel de estrés y fatiga. Situación que contribuye a: incrementar el aislamiento social, reducir el nivel de empoderamiento y resistencia, disminuir la capacidad de afrontamiento y participación en la comunidad, en definitiva, aumenta la carga familiar y disminuye la calidad de vida de los cuidadores y las cuidadoras.

En la tabla 10, se puede apreciar que el 56.6% de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de OMAPED, consideran que el teletrabajo es bueno y en consecuencia la inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.793$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo fomenta la inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.

En referencia a la participación de los familiares al cuidado de personas con discapacidad, se identifica que, por lo general, este cuidado es asumido por la familia y que, comúnmente es una persona quien asume la mayor carga del trabajo, dedicando mucho tiempo al cuidado especial de los menesteres de los individuos con discapacidades, lo que implica un desgaste emocional y un impedimento para ejercer su desempeño laboral, a esto se le suma que, su rol no es reconocido socialmente ni remunerado, en tanto que, los cuidadores viven la incapacidad y su participación laboral es casi inexistente (Masanet y La Parra, 2011).

Por último, se realizó la siguiente pregunta: ¿Considera que el acceso a los ajustes razonables laborales garantizaría el pleno ejercicio del derecho al trabajo de las personas con condición de cuidador de personas con discapacidad severa?, y se obtuvo que: Entrevistado 1. Una recomendación que se puede generar para las diferentes empresas que deseen implementar esta modalidad o estén empezando en ella está referida a la necesidad de que en ellas se realice un seguimiento a sus diferentes indicadores (de acuerdo a la actividad que desarrollen) para que el teletrabajo genere mayor eficiencia y se logre mayor control en el uso de los recursos. Solo de esa forma se garantizaría el pleno ejercicio del derecho al trabajo. Además, resulta muy fundamental una debida reglamentación de la nueva norma aprobada en el Congreso de la República el 21 de mayo de este año.

Entrevistado 2. Sí sería una ayuda para ambos, toda vez que se optimizaría el derecho al trabajo permitiéndoles un mayor desempeño y desarrollo personal de forma simultánea a su propio ejercicio de cuidador permitiendo. Entrevistado 3. Sí, los ajustes razonables suponen una especie de garantía del derecho al trabajo, sin embargo la normativa laboral no contempla a las cuidadores de las personas con discapacidad severa sino solamente a las personas con discapacidad, no se tiene en cuenta que los cuidadores asumen la responsabilidad de la atención de las personas con discapacidad severa y necesitan generar ingresos que les permitan solventar los gastos del hogar y satisfacer las necesidades no solo personales sino sus familiares que padecen de discapacidad severa.

Entrevistado 4. Si, mediante estos ajustes razonables necesarias y adecuadas, permiten facilitar a la persona con discapacidad el acceso a un puesto de trabajo, a sentirse bien consigo mismo, ser un aporte en casa, etc. Entrevistado 5. Sí, pues estarían amparados en la ley para ejercer su derecho al trabajo, bajo condiciones justas. Entrevistado 6. Pienso que sí, pero es el estado que debe estar ahí a través de sus instituciones fiscalizando que la norma se cumpla. También pienso que el TT para PCDS ayuda a mitigar casos de discriminación ya que con la ley les permitirá eso que ellos desean que es trabajar para tener una independización económica tanto es así que esto les ayudara en la parte emocional es un derecho que ellos deben tener como todos.

Entrevistado 7. Sí, porque toda persona tiene derecho a que el empleador realice ajustes razonables, lo que comprende, entre otros, la adaptación de las herramientas, dispositivos y entorno de trabajo, así como ajustes en la organización, la actividad a realizar y horarios. De esta manera, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, garantizarán que las personas con condición de cuidador de personas con discapacidad severa, tengan pleno goce o ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones con las demás. Entrevistado 8. Si, garantiza su pleno ejercicio laboral, porque el soporte tecnológico permite concretar los objetivos de las

organizaciones ya sea en productos o servicios que el cliente o ciudadano recibe, y con ello la organización pueda medir y valor la labor que desarrolla en la organización.

Sobre ello, se puede señalar que el teletrabajo surgió como una nueva forma de laboral en la década de 1970, lo que llevó a las instituciones a reorganizar a sus operadores, y el campo administrativo fue capaz de brindar lo que estaban experimentando, la audacia de brindar una solución a la crisis económica para de esta manera redimirse (Morales y Romanik, 2011). Por su parte Monereo et al. (2016) sostiene que, intrínsecamente de la comunidad, la inserción laboral es fundamental para disminuir la brecha de desigualdad frente a los beneficios, para que los ciudadanos puedan trabajar de acuerdo a sus condiciones físicas, económicas y sociales como vía para conseguir ganancias que les acceda a mejorar su calidad de vida.

En la tabla 11 se puede apreciar que el 59.2 de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de OMAPED, consideran que el teletrabajo es bueno y en consecuencia la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad es alta; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.793$  (alto grado de correlación positiva), con nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), queda demostrado que el teletrabajo fomenta la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.

En cuanto al acceso a los ajustes razonables, considerando que estos no traerán demasiada carga económica para el empleador, estos son los cambios que deben realizarse en el desempeño laboral, y los ajustes necesarios y suficiente, considerando a los mismos especiales. Dichos arreglos ayudarán a los discapacitados a disfrutar del derecho a trabajar simultáneamente, lo que hará que las condiciones sean las mismas que las personas que no padezcan ninguna

limitación. Esto ayuda a acceder a trabajos y procedimientos de actualización de trabajos. Asociación de Derechos Humanos (APRODEH, 2017).

El aceptar la función de cuidadores las problemáticas de sanidad aumentan con el tiempo el cuidado y atención en cuestión, en varios casos, supera la propia competencia física/psicológica de los cuidadores, constituyendo un fenómeno estresante crónico, generador de la llamada carga de los cuidadores, dando sitio a repercusiones familiares, laborales, perjudicando los vínculos comunitarios y los tiempos libres. En estos es usual complicaciones físicas, del mismo modo que relevantes alteraciones emocionales. En estos es usual que manifiesten hipersomnia diurna, insomnio, alteraciones del ciclo sueño-vigilia, hiperfocalización de la atención y el interés personal en los enfermos, vivencia intensa de presión del tiempo, irritabilidad, preocupación y miedo frente a los efectos de fallas en sus cuidados. A ello se añade la apreciación que tienen los cuidadores de las repercusiones emocionales de las exigencias o problemáticas asociadas con la acción de cuidar.

Alrededor de los regímenes públicos para cuidadores, considerados ausentes en América Latina y en el país se propone la relevancia de desarrollar actividades integrales de fomento, precaución e inclusión para este conjunto poblacional. Estas apuestas reconocen la particular afectación y susceptibilidad del cuidador en tema de sanidad, laboral y económica, dicho de otra manera, el menester de un amparo social integral para estos. Se debe proteger al familiar asistente y/ o cuidador que tengan a su responsabilidad un pariente con alguna discapacidad severa que vivan bajo esta condición y que se encuentren en situación de susceptibilidad que, en varias ocasiones por su estado, corren el peligro de caer en exclusión social y precariedad extrema y ser víctimas de acciones de marginación. Ante esto, el teletrabajo se vislumbra como una opción viable para que muchos de estos cuidadores que hoy se ven impedidos de trabajar puedan insertarse o regresar al mundo laboral y aportar al sustento familiar gozando para ello de todos sus derechos laborales.

## V. CONCLUSIONES

1. El teletrabajo fomenta significativamente y de manera eficiente la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021; con un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.835$  (alto grado de correlación positiva) ( $p < 0.01$ ). El teletrabajo implica que los familiares responsables del cuidado de personas con discapacidad severa, puedan generar ingresos económicos que les permita satisfacer sus necesidades y además poder desarrollarse en el ámbito laboral.
2. El teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral puede significar un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021; con un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.738$  (alto grado de correlación positiva) ( $p < 0.01$ ). El teletrabajo puede ser utilizado como instrumento para insertar laboralmente a los familiares de las personas con discapacidad que se dedican plenamente a su cuidado, de modo que, permita encontrar un equilibrio entre su vida familiar y su vida laboral dentro de un mismo espacio físico, debiendo existir una política flexible que logre un balance entre ambas áreas, para generar mayores beneficios.
3. El teletrabajo por la reducción de gastos puede ser un mecanismo para la inserción laboral de personas al cuidado de las PCDS en la medida que se emplee de manera pertinente en la Libertad, 2021; con un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.793$  (alto grado de correlación positiva) ( $p < 0.01$ ). El teletrabajo permite a la empresa o institución la reducción de gastos referidos a la infraestructura, equipos de trabajo, etc. Mientras que para los trabajadores significa reducción de gastos en desplazamientos y alimentación.
4. El teletrabajo por la disminución del absentismo laboral puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de PCDS en La Libertad, 2021; con un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.793$  (alto grado de correlación positiva) ( $p < 0.01$ ). El teletrabajo permite que al laborar desde casa y tener flexibilidad en los horarios, los teletrabajadores reduzcan el absentismo

laboral, asimismo estos pueden conectarse con suma facilidad desde cualquier lugar de ubicación.

5. El teletrabajo por el incremento de la productividad puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de PCDS en La Libertad, 2021; con un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.793$  (alto grado de correlación positiva) ( $p < 0.01$ ). El teletrabajo permite que el trabajador puede organizar sus actividades laborales y del hogar, además el factor estrés disminuye al poder tener mejor control de la situación familiar lo que contribuye a realizar un trabajo más eficiente y productivo.
6. El teletrabajo fomenta la inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares con discapacidad severa en La Libertad, 2021; con un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.793$  (alto grado de correlación positiva) ( $p < 0.01$ ). Se debería emplear este mecanismo para generar mayor empleabilidad, esto ayudaría a los cuidadores de personas con discapacidad a aliviar sus carencias económicas y dotarlos de mayor independencia financiera y autonomía.
7. El teletrabajo fomenta la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021; con un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.793$  (alto grado de correlación positiva) ( $p < 0.01$ ). Siempre que la ley lo estipule, permite que las instituciones públicas y privadas contraten no solo al trabajador PCDS sino también al familiar cuidador, permitiendo el acceso o regreso de estas personas a un puesto laboral.
8. El teletrabajo fomenta la inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021; con un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.793$  (alto grado de correlación positiva) ( $p < 0.01$ ). Los cuidadores de personas con discapacidad deben poder tener la posibilidad de trabajar y desarrollar sus capacidades profesionales que les permita un mayor crecimiento personal sumado a ello un sustento económico para afrontar los gastos que le genera el cuidado de un familiar con discapacidad.

9. El teletrabajo fomenta la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021; con un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.793$  (alto grado de correlación positiva) ( $p < 0.01$ ). Los ajustes razonables suponen una especie de garantía del derecho al trabajo, es por ello que la normativa laboral debería contemplar a las cuidadoras de las personas con discapacidad severa dentro de las leyes de protección a las personas con discapacidad.



## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere al CONADIS - Perú, implementar programas que incluyan acciones multidisciplinarias encaminadas a elevar la calidad de vida tanto de los cuidadores como de las personas con discapacidad severa, en forma preventiva, como de soporte, que redunde en un mejor cuidado y mayor bienestar.
2. Se sugiere al CONADIS - Perú, velar por el respeto irrestricto a la dignidad de las personas con discapacidad, su autonomía personal y desarrollo de las libertades fundamentales, y dentro de esos escenarios de protección y dignificación, incluir al cuidador como figura central de la vida de la persona con discapacidad.
3. Se sugiere al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo de Perú, promover el acceso laboral, el emprendimiento y la generación de ingreso de los cuidadores, dado que las actividades que realizan son de carácter no remunerado y se desarrollan en el ámbito de lo doméstico, hecho que no les permite poder conseguir un trabajo que les genere ingresos para el sustento familiar.
4. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo de Perú, visibilizar el papel que cumplen los cuidadores, y sugerir a las empresas que estos puedan beneficiarse de la modalidad del teletrabajo que les permita ejercer su labor de cuidadores, generando a la vez sustento económico para sus familias.
5. Al Congreso de la República del Perú, aprobar los proyectos de ley presentados que buscan reivindicar la labor de quienes cuidan personas en condición de discapacidad, promoviendo oportunidades de formación, acceso laboral, generación de ingreso y creación del sistema de registro de localización.
6. Se recomienda al Congreso de la República del Perú hacer las modificaciones a la Ley General del Trabajo a fin de garantizar que los cuidadores o asistentes personales de personas con discapacidad severa que cuentan con una vinculación laboral tengan derecho a flexibilidad horaria, a fin de realizar sus actividades de cuidado.

7. A los futuros investigadores, se recomienda, profundizar en el presente tema y realizar propuestas normativas que permitan continuar ayudando a personas en estado de vulnerabilidad y promover su bienestar social.

## **VII. PROPUESTA**

### **Programa de inserción laboral mediante la modalidad teletrabajo para familiares al cuidado de personas con discapacidad severa**

#### **1. Introducción**

En la sociedad peruana sigue muy arraigado el rol femenino como cuidadora de la familia y del hogar y, además, las mujeres mayores de 45 años son las que más dificultades encuentran en el mercado laboral y, por tanto, las primeras que deciden retirarse cuando la situación familiar lo requiere. No pueden costear los servicios adecuados para el cuidado de familiares enfermos o con discapacidad y esa es la razón por la que se retiraron de su puesto de trabajo o dejaron de buscar empleo.

De otro lado, muchos de los empleados que cuente con algún familiar discapacitado tuvieron alguna vez que declinar el trabajo o el ascenso porque no podían cuidar de su pariente. Armonizar la vida personal y profesional es un desafío para todos los profesionales y cuando se encuentra algún pariente con discapacidad lo es aún más. De tal manera que, muchos profesionales no pueden darse el lujo de brindar una atención adecuada y deciden apartarse del mercado para cuidar de manera directa a sus parientes. Esto demuestra por qué aquellos que no están activos en el cuidado de adultos con enfermedades o discapacidades son los mayores ganadores a diferencia de aquellos que se ausentan del trabajo para cuidar a sus familias.

Si bien no todos los profesionales con familias discapacitadas se retiran del mercado laboral y las personas restantes enfrentan discapacidades y dificultades adicionales. Este hecho favorece la empleabilidad de los trabajadores que deben buscar medidas para conciliar la flexibilidad horaria y la vida personal y profesional.

En los últimos años han nacido normas que buscan garantizar el acceso a los derechos fundamentales a las Personas en Condición de Discapacidad, implicando el estudio de todos los factores que intervienen en la garantía de esos derechos, siendo uno de los más importantes el cuidador y su situación socioeconómica,

teniendo en cuenta que la labor del cuidado es realizado en su mayoría por mujeres de la familia, quienes no comparten esta responsabilidad con otra persona, y que además, deben hacerse cargo de otras responsabilidades.

El teletrabajo esta es una forma flexible de organizar su trabajo, incluido el trabajo fuera de su espacio de trabajo habitual, con una parte importante de su tiempo de trabajo y, en algunos casos, a tiempo parcial o completo. Abarca una amplia gama de actividades y requiere un uso frecuente de las TIC para la comunicación entre los trabajadores y la empresa. Cualquier persona puede hacerlo, independientemente de su género, edad o condición física, y brinda una oportunidad para que las personas con discapacidades ingresen al lugar de trabajo porque tienen una gran necesidad de éxito y habilidades de teletrabajo.

Las empresas de hoy siguen confiando principalmente en un modelo que prioriza la potestad y la jerarquía: el control visual de los colaboradores por parte de los superiores los hace sentir más seguros, en vez de apostar por confiar en ellos y evaluar su desempeño frente a las metas; por lo tanto, se requiere promover modificaciones mentales. El programa busca promover la visibilización, formación, acceso laboral, y la producción salarial de las personas que brindan atención a los familiares discapacitados bajo el enfoque de derechos humanos, dicho en otras palabras, orientados en incentivar la independencia.

## **2. Objetivos**

Creación de un Programa laboral destinado a la inserción laboral mediante la modalidad teletrabajo para familiares al cuidado de personas con discapacidad severa.

### **Específicos:**

- Implementar un sistema de registro de localización, caracterización e identificación de los Familiares al cuidado de Personas con Discapacidad Severa.
- Identificación de las empresas que requieran trabajadores y que cuenten con la modalidad del teletrabajo como forma de contratación.

- Deducción a las empresas inscritas en la determinación del impuesto sobre la renta por contratación de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa, mediante teletrabajo.
- Gestión para la creación de nuevos empleos públicos para familiares al cuidado de personas con discapacidad severa.
- Gestionar la flexibilidad en el horario laboral con las empresas que requieran teletrabajadores familiares al cuidado de personas con discapacidad severa.
- Emprendimientos productivos a través de incentivos para familiares no remunerados al cuidado de personas con discapacidad severa.

### **3. Beneficiarios**

- Personas con discapacidad severa reconocida por el CONADIS.
- Familiares al cuidado de personas con discapacidad severa reconocida por el CONADIS.

### **4. Justificación**

El programa se dirige a los familiares al cuidado de individuos con alguna discapacidad rigurosa, una dependencia funcional que interfiere con el desempeño uniforme de las acciones esenciales de la cotidianidad, y que necesita del respaldo y soporte de un tercero para la consumación de sus necesidades y disposiciones; y que por esta razón han tenido que abandonar sus empleos o que incumplen con el empleo actual por tener que dedicarse al cuidado pleno de su familiar con discapacidad.

Este programa se debe gestionar a través de los Centros de Empleo de las Gerencias o Direcciones de Trabajo y Promoción del Empleo de todo el país, las mismas que deberán trabajar de forma conjunta con el CONADIS, OMAPED y la empresa privada, en pos de ser el agente intermediario entre los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa y las empresas que requieran

contratar trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, asumiendo con ello la protección de la totalidad de sus derechos laborales.

El programa deberá identificar adecuadamente al cuidador familiar donde al convertirse en cónyuge, compañero /a a largo plazo de un dependiente o familiar en un vínculo cívico o hasta el quinto nivel consanguíneo, ofrezca y pueda brindar apoyo duradero para las acciones cotidianas, sin ningún interés monetario de por medio por su apoyo y por su cuidado lo cual le impide de esta manera su desempeño laboral.

### **5. Factibilidad**

El programa goza de factibilidad toda vez que no se cuenta con un programa focalizado en los cuidadores de personas con discapacidad sino únicamente en estas últimas, sin tomar en consideración que cuando la discapacidad es severa el familiar que debe hacerse cargo de los cuidados de la persona con discapacidad se ve impedido de realizar otras actividades, principalmente las laborales de forma presencial, motivo por el que este programa plantea la inserción o regreso de estas personas al mundo laboral a través del teletrabajo, el mismo que puede perfectamente ser desarrollado en el hogar mientras se hace cargo de su familiar con discapacidad.

### **6. Plan de trabajo**

- a. Redacción y presentación del Proyecto de Ley/Ordenanza para la creación del Programa de inserción laboral mediante la modalidad teletrabajo para familiares al cuidado de personas con discapacidad severa.
- b. Aprobado el proyecto, creación de las oficinas regionales de trabajo para cuidadores de personas con discapacidad severa, que se hallen impedidos de realizar trabajo presencial.
- c. Gestión de las oficinas descentralizadas de la inserción laboral mediante la modalidad teletrabajo para cuidadores de personas con discapacidad severa con las CONADIS, OMAPED y empresas privadas.

- d. Inscripción y registro de los cuidadores de personas con discapacidad severa a través de una base de datos digitalizada.
- e. Capacitación de los cuidadores de personas con discapacidad severa a través de profesionales especializados mediante talleres, charlas, visitas a los hogares y foros.
- f. Firma del contrato de los cuidadores de personas con discapacidad severa con las empresas e instituciones bajo la modalidad teletrabajo, salvaguardando en los mismos la totalidad de sus derechos laborales.
- g. Seguimiento permanente y apoyo tecnológico a los cuidadores de personas con discapacidad severa que sean contratados por las empresas e instituciones en la realización de sus tareas y funciones encomendadas
- h. Evaluación permanente del cumplimiento de los insertados laboralmente y del éxito de la modalidad del teletrabajo.

## **7. Presupuesto**

Se supedita a las acciones a realizar de forma consecutiva por las diferentes instituciones que tienen a su cargo la realización de cada una de las actividades propuestas en el plan de trabajo.

## **8. Cronograma de trabajo**

El plazo estimado para la realización del programa es de aproximadamente tres años, y se halla sujeto a la voluntad política de los actores locales y regionales, los mismos que deben disponer los plazos de presentación de la documentación pertinente en cada una de las etapas.

## **9. Ámbito de aplicación**

El programa deberá ser ejecutado para todo el territorio nacional, y deberán considerarse en este, los beneficiarios de todas las regiones que cuenten con familiares que padecen discapacidad severa y se hallen debidamente inscritos en el CONADIS.

## REFERENCIAS

- APRODEH, (2017). Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo. Perú. Posmaster APRODEH.
- Asencios, R. y Pereyra, H. (2019). Carga de trabajo del cuidador según el nivel de funcionalidad de la persona con discapacidad en un distrito de Lima. Revista Anal de la Facultad de medicina de la UNMSM. DOI: <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.16441>
- Bacca, A., Sabogal, J. y Arrivillaga M. (2020) Análisis de la política pública de discapacidad en relación con los cuidadores. Revista Promoc. Salud. 2020; 25 (1): 29-43 DOI: 10.17151/hpsal.2020.25.1.3
- BBVA (2017). Informe de Banca Responsable 2015. Obtenido de <https://extranetperu.grupobbva.pe/memoria2015/ibr/indicadores-clave-de-banca-responsable.html>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia
- Blau, F. y Jusenius, C. (1981). Economist´ approaches to sex segregation in the labor market: an appraisal, in M. Blaxall y B. Reagan (edit.), Women and the Workplace, The University of Chicago Press, Chicago-London
- Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento Humano. México DF, Mc Graw – Hill Interamericana.
- Congreso de la República del Perú. (2013, 05 de junio). Ley 30036. Ley que regula el Teletrabajo. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>



Congreso de la República del Perú (2012, 13 de diciembre). Ley 29973. General De La Persona Con Discapacidad.

<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>

De Asis, R. (2013). Sobre discapacidad y derechos, Dykinson, Madrid, p.124.

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. Obtenido de *European Working Conditions Surveys*: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>

Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Revista de investigación económica*, vol. LXIX, 273, pp. 115-150

Giaconi, C., Pedrero, Z. y San Martín, P. (2017). La discapacidad: Percepciones de cuidadores de niños, niñas y jóvenes en situación de discapacidad *Psicoperspectivas*, vol. 16, núm. 1, pp. 55-66 Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Viña del Mar, Chile

Gray, M., Hodson, N. y Gordon, G. (1995). *El teletrabajo: Aspectos generales*. Madrid: Fundación Universidad-Empresa.

Gualpa, M., Yambay, X., Ramírez, A. y Vásquez, A. (2019). Carga laboral y ansiedad en cuidadores de personas con discapacidad severa *Universidad, Ciencia y Tecnología* Vol. 23, N° 95 Diciembre 2019 (pp. 33-39) ISSN 2542-3401/ 1316-4821

Gutiérrez P. (2020) El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría. *Revista Ibérica de Sistemas e*

- Irrazábal, M. (2017). Carga e impacto familiar de las cuidadoras y los cuidadores de personas adultas con discapacidad intelectual con o sin trastorno mental asociado [Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona]. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=154003>
- Mamaqui, X. (2020). La Brecha Digital entre las competencias digitales y empleabilidad en los colectivos vulnerables: ¿qué competencias medir y cómo evaluarlas? Depósito de investigación Universidad de Sevilla. Obtenido de <https://idus.us.es/handle/11441/100859>
- Martínez, R. (2010). La relación del teletrabajo con la flexibilidad laboral, el trabajo decente, el liderazgo, la motivación. UNAM: México.
- Masanet, E. y La Parra, D. (2011). Relación entre el número de horas de cuidado informal y el estado de salud mental de las personas cuidadoras. *Revista Española de Salud Pública*, 85(3), 257-66
- Messenger, J. (2013). Las ventajas del trabajo a distancia. Obtenido de [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS\\_208161/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_208161/lang--es/index.htm)
- MINTRA. (2015). Comisión multisectorial adscrita al sector trabajo y promoción del empleo constituida por resolución suprema N° 422-2013-PCM: Informe Técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al Teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables. Obtenido de <http://studylib.es/doc/675653/informe-t%C3%A9cnico-que-contiene-propuestas-de-las-pol%C3%ADticas->
- Navarro, R. (2017). De la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos. Madrid.

- Monereo, J., Fernández, J. y López, B. (2016). Las Políticas Activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional (Primera). Aranzadi.
- Morales, G. y Romanik, K. (2011). *Una mirada a la figura del Teletrabajo*. Obtenido de [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100016\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100016_recurso_1.pdf)
- OIT (2008). Tesaurus. Obtenido de [http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/ILO\\_Thesaurus\\_2007\\_6th\\_edition.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/ILO_Thesaurus_2007_6th_edition.pdf)
- OIT (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Organización Internacional de trabajo
- OIT. (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OMS (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Obtenido de [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/)
- Ortiz, F. (1995). El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología. Madrid: McGraw-Hill / Interamericana de España, 1997, p.38.
- Osorio, N. (2010). John Rawls: Una teoría de justicia social su pretensión de validez para una sociedad como la nuestra. Revista - Bogotá Vol. 5 No. 1
- Palacios, A. (2008). Sobre el modelo social., El modelo social de la discapacidad, Colección CERMI.
- Pereyra, L. (2008) Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo X. Gaceta Laboral, vol. 14, núm. 1, pp. 81-101 Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33614104.pdf>
- Puntriano, C. (2015). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. Portal de revistas

- PUCP. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740/12309>.
- Ramírez, E. y Chuquillanqui, O. (2016). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. Derecho y Sociedad. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824>
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Saco, R. (2007). *El Teletrabajo*. Revista de la Facultad de Derecho. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2954/2857>.
- Salazar, C (2007). El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer. *Revista Ciencia y Trabajo*; 9 (24)89-98).
- Salinas, A. (2004). Tema 4: métodos de muestreo, *Ciencia UANL*, enero-marzo, año/vol. VII, número 001, Universidad, pp. 121-123.
- Sánchez, G., Montenegro, A. y Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Revista Digital Publisher CEIT*, ISSN-e 2588-0705, Vol. 4, N°. 5-1, págs. 91-107
- Sanguineti, W. (2017). Informe Teletrabajo y Globalización: en busca de Respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo”, El blog de Wilfredo Sanguineti. Obtenido de [wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2009/08/teletrabajo-y-globalizacion-final-informe.pdf](http://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2009/08/teletrabajo-y-globalizacion-final-informe.pdf)
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México. 4ta edición
- Taylor, R. (2012). *The five faces of social inclusion: Theory and methods underpinning approaches to the measurement of social inclusion for children*

with disabilities. Escuela de Sociología, Universidad Nacional de Australia. Obtenido de <https://sociology.cass.anu.edu.au/events/five-faces-social-inclusion-theory-and-methods-underpinning-approaches-measurement-social>

Valencia, A. (2017). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS Revista Del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, México, 12(41), 203–226.

Vargas, T. (2010). *La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo*. (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú). Disponible en [tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1614?show=full](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1614?show=full).

Velásquez, V., López, L., López, H., Cataño, N., Muñoz, E. (2011). Efecto de un programa educativo para cuidadores de personas ancianas: una perspectiva cultural. *Rev salud pública (Bogotá)*. 13 (3): 458-469.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable independiente:</b> <b>Teletrabajo</b>	<p>Para Saco (2007), usualmente, el teletrabajo es un término que ha sido vinculado al trabajo desde casa. Sin embargo, esta herramienta no encierra solamente a la prestación de servicios del trabajador desde el hogar, sino que incluye una diversidad de clasificaciones e interpretaciones que son implementadas por diferentes empresas dependiendo de la naturaleza de los procesos que las caracterizan. Asimismo, la decisión de optar por un tipo o modalidad de teletrabajo va a depender de los deberes o requerimientos de los empleadores y teletrabajadores en ese momento, así como de otras variables tales como el tamaño de la empresa, la cantidad de trabajadores, entre otros factores.</p>	<p>Esta variable se operacionalizará a través de 6 dimensiones Flexibilidad en el horario laboral, reducción de gastos Disminución del absentismo laboral e incremento de la productividad, lo que permitirá determinar y explicar si el trabajo puede fomentar la inserción laboral de los familiares de las personas con discapacidad severa.</p>	<b>Flexibilidad en el horario laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Horario laboral</li> <li>▪ Aumento salarial</li> <li>▪ Actividades personales</li> <li>▪ Talento humano</li> <li>▪ Valoración del trabajador</li> </ul>	Intervalo - Likert  Bueno Regular Malo
			<b>Reducción de gastos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Costos de desplazamiento</li> <li>▪ Personal cualificado</li> <li>▪ Reducción de accidentes laborales</li> <li>▪ Costos de mantenimiento</li> <li>▪ Costos en infraestructura</li> </ul>	
			<b>Disminución del absentismo laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Puntualidad en la jornada laboral</li> <li>▪ Disminución de confrontaciones</li> <li>▪ Integración laboral</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hábitos de trabajo saludables</li> <li>▪ Reducción de agotamiento físico</li> </ul>	
			<b>Incremento de la productividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fomento de tecnologías nuevas</li> <li>▪ Capacidades del trabajador</li> <li>▪ Manejo de las TIC</li> <li>▪ Satisfacción laboral</li> <li>▪ Aumento de posibilidades laborales</li> </ul>	

**Fuente:** Elaboración Propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable dependiente: Inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa</b>	<p>Monereo, et al. (2016), sostiene que, dentro de la sociedad la inserción laboral es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales como medio para obtener ingresos que les permitan vivir mejor. Según lo indicado por estos autores, la inserción laboral tiene un impacto en aspectos sociológicos ya que corresponde a un proceso transitorio que permite a las personas ser coprotagonistas en el desarrollo económico y empresarial de un país. En el contexto social y convencional que</p>	<p>Esta variable se operacionalizará a través de 4 dimensiones: empleabilidad de los familiares al cuidado de las PCDS, inclusión de cuota de empleo a los familiares al cuidado de las PCDS, participación de los familiares al cuidado de las PCDS, acceso a los ajustes razonables laborales, lo que permitirá determinar y explicar si el trabajo puede fomentar la inserción laboral de los familiares de las personas con discapacidad severa.</p>	<b>Empleabilidad de los familiares al cuidado de las PCDS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oferta laboral</li> <li>▪ Contratación de personal</li> <li>▪ Limitación del derecho al trabajo</li> <li>▪ Exclusión laboral</li> <li>▪ Desempeño laboral</li> </ul>	<p>Intervalo - Likert</p> <p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>
			<b>Inclusión de cuota de empleo a los familiares al cuidado de las PCDS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje mínimo</li> <li>▪ Cuota de empleo</li> <li>▪ Iniciativas legislativas</li> <li>▪ Obligación de contratar</li> <li>▪ Políticas de fiscalización</li> </ul>	
			<b>Participación de los familiares al cuidado de las PCDS.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivos y oportunidades</li> <li>▪ Políticas inclusivas</li> <li>▪ Modalidad prioritaria</li> <li>▪ Economía contemporánea</li> <li>▪ Contrato laboral</li> </ul>	



---

trasciende dentro de la inserción laboral, se presentan aún limitantes y deserciones en las personas con discapacidad, debido a que no se ejercen políticas públicas que sean acatadas por parte de las empresas; para garantizar las oportunidades y la inclusión laboral, donde se cumplan con todas las disposiciones legales.

**Acceso a los  
ajustes  
razonables  
laborales**

- Ajustes razonables laborales
  - Ejercicio del derecho al trabajo
  - Carga económica para el trabajador
  - Modalidad adecuada
  - Exclusión de los cuidadores
- 

---

**Fuente:** Elaboración Propia

## Anexo 2

### Matriz de puntuación de variables

2	3	MUESTRA	TELETRABAJO																								TOTAL	NIVEL			
			FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL						REDUCCIÓN DE GASTOS						DISMINUCIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL						INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD										
			1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18			19	20	ST
4	1	4	3	2	3	2	14	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	64	BUENO
5	2	2	2	4	3	4	15	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	65	BUENO
6	3	3	2	2	2	2	11	REGULAR	1	3	3	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	1	2	3	2	1	9	REGULAR	41	REGULAR
7	4	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	3	2	12	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	1	2	10	REGULAR	40	REGULAR
8	5	4	3	3	3	2	15	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	64	BUENO
9	6	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	2	4	4	3	3	16	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	67	BUENO
10	7	3	4	4	3	4	18	BUENO	3	4	3	3	3	17	BUENO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	3	4	3	3	3	16	BUENO	63	BUENO
11	8	3	4	3	3	2	15	BUENO	3	2	3	2	3	13	REGULAR	2	2	4	2	4	14	BUENO	3	4	4	3	4	18	BUENO	60	BUENO
12	9	1	2	3	2	2	10	REGULAR	2	2	3	1	2	10	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	36	REGULAR
13	10	2	2	2	2	3	11	REGULAR	1	1	2	1	1	6	MALO	1	2	2	2	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	35	REGULAR
14	11	3	3	4	4	3	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	3	3	2	2	13	REGULAR	3	3	4	3	3	16	BUENO	62	BUENO
15	12	3	4	4	3	2	16	BUENO	3	2	4	3	3	15	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	4	3	3	3	2	15	BUENO	62	BUENO
16	13	2	4	4	4	2	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	3	4	4	4	18	BUENO	3	4	3	2	4	16	BUENO	67	BUENO
17	14	2	2	1	1	3	9	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	1	1	1	2	1	6	MALO	33	REGULAR
18	15	2	2	1	2	1	8	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	1	3	2	2	2	10	REGULAR	2	2	3	2	2	11	REGULAR	38	REGULAR
19	16	3	2	3	2	2	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	43	REGULAR
20	17	3	3	4	3	2	15	BUENO	2	2	3	2	4	13	REGULAR	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	60	BUENO
21	18	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	3	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	18	BUENO	3	3	3	4	3	16	BUENO	70	BUENO
22	19	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	2	2	1	3	2	10	REGULAR	41	REGULAR
23	20	3	3	3	4	4	17	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	4	3	4	3	3	17	BUENO	2	3	3	4	3	15	BUENO	65	BUENO
24	21	3	4	3	2	3	15	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	66	BUENO
25	22	2	4	4	2	3	15	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	4	4	4	3	3	18	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	67	BUENO
26	23	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	2	3	3	3	4	15	BUENO	64	BUENO
27	24	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	43	REGULAR
28	25	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	1	3	2	10	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	42	REGULAR
29	26	3	1	3	1	2	10	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	2	1	1	4	10	REGULAR	2	2	2	1	3	10	REGULAR	39	REGULAR
30	27	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	3	4	4	4	18	BUENO	4	3	4	2	4	17	BUENO	3	3	3	4	3	16	BUENO	67	BUENO
31	28	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	3	3	3	4	2	15	BUENO	3	2	3	3	4	15	BUENO	64	BUENO
32	29	4	3	4	4	3	18	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	69	BUENO
33	30	3	2	4	3	3	15	BUENO	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	4	3	3	2	15	BUENO	56	BUENO
34	31	1	1	2	1	1	6	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	21	MALO
35	32	4	2	4	4	2	16	BUENO	3	2	4	3	4	16	BUENO	2	4	3	4	3	16	BUENO	2	3	3	2	3	13	REGULAR	61	BUENO
36	33	4	2	3	4	4	17	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	3	4	3	4	3	17	BUENO	63	BUENO
37	34	3	4	3	4	2	16	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	4	4	3	3	4	18	BUENO	4	3	3	4	4	18	BUENO	70	BUENO
38	35	3	4	3	4	3	17	BUENO	3	3	3	3	2	14	BUENO	4	3	4	3	3	17	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	64	BUENO
39	36	4	4	3	2	3	16	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	4	3	3	4	17	BUENO	66	BUENO
40	37	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	3	1	10	REGULAR	1	2	2	3	2	10	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	38	REGULAR
41	38	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	2	1	2	1	9	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	1	1	1	1	1	5	MALO	31	REGULAR
42	39	3	4	4	3	3	17	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	3	4	4	17	BUENO	3	4	2	3	3	15	BUENO	65	BUENO
43	40	3	4	3	4	2	16	BUENO	3	3	3	4	4	17	BUENO	2	3	3	4	4	16	BUENO	1	4	4	4	3	16	BUENO	65	BUENO
44	41	4	3	2	3	2	14	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	64	BUENO
45	42	2	2	4	3	4	15	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	65	BUENO
46	43	3	2	2	2	2	11	REGULAR	1	3	3	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	1	2	3	2	1	9	REGULAR	41	REGULAR

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	
48	44	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	3	2	12	REGULAR	1	2	2	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	1	2	10	REGULAR	40	REGULAR
49	45	4	3	3	3	2	15	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	64	BUENO	
50	46	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	2	4	4	3	3	16	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	67	BUENO	
51	47	3	4	4	3	4	18	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	3	4	3	3	3	16	BUENO	63	BUENO	
52	48	3	4	3	3	2	15	BUENO	3	2	3	2	3	13	REGULAR	2	2	4	2	4	14	BUENO	3	4	4	3	4	18	BUENO	60	BUENO	
53	49	1	2	3	2	2	10	REGULAR	2	2	3	1	2	10	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	36	REGULAR	
54	50	2	2	2	2	3	11	REGULAR	1	1	2	1	1	6	MALO	1	2	2	2	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	35	REGULAR	
55	51	3	3	4	4	4	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	3	3	2	2	13	REGULAR	3	3	4	3	3	16	BUENO	62	BUENO	
56	52	3	4	4	3	2	16	BUENO	3	2	4	3	3	15	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	4	3	3	3	2	15	BUENO	62	BUENO	
57	53	2	4	4	4	2	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	3	4	4	4	18	BUENO	3	4	3	2	4	16	BUENO	67	BUENO	
58	54	2	2	1	1	3	9	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	2	3	2	2	2	10	REGULAR	1	1	1	2	1	6	MALO	33	REGULAR	
59	55	2	2	1	2	1	8	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	1	3	2	2	2	10	REGULAR	2	2	3	2	2	11	REGULAR	43	REGULAR	
60	56	3	2	3	2	2	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	38	REGULAR	
61	57	3	3	4	3	2	15	BUENO	2	2	3	2	4	13	REGULAR	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	60	BUENO	
62	58	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	3	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	18	BUENO	3	3	4	3	16	BUENO	70	BUENO		
63	59	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	2	2	1	3	2	10	REGULAR	41	REGULAR	
64	60	3	3	3	4	4	17	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	4	3	4	3	3	17	BUENO	2	3	3	4	3	15	BUENO	65	BUENO	
65	61	3	4	3	2	3	15	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	66	BUENO	
66	62	2	4	4	2	3	15	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	4	4	4	3	3	18	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	67	BUENO	
67	63	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	2	3	3	3	4	15	BUENO	64	BUENO	
68	64	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	43	REGULAR	
69	65	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	1	3	2	10	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	42	REGULAR	
70	66	3	1	3	1	2	10	REGULAR	2	2	1	2	2	9	REGULAR	2	2	1	1	4	10	REGULAR	2	2	2	1	3	10	REGULAR	39	REGULAR	
71	67	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	3	4	4	4	18	BUENO	4	3	4	2	4	17	BUENO	3	3	3	4	3	16	BUENO	67	BUENO	
72	68	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	3	3	3	4	2	15	BUENO	3	2	3	3	4	15	BUENO	64	BUENO	
73	69	4	3	4	4	3	18	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	69	BUENO	
74	70	3	2	4	3	3	15	BUENO	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	4	3	3	2	15	BUENO	56	BUENO	
75	71	4	3	2	3	2	14	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	64	BUENO	
76	72	2	2	4	3	4	15	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	65	BUENO	
77	73	3	2	2	2	2	11	REGULAR	1	3	3	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	1	2	3	2	1	9	REGULAR	41	REGULAR	
78	74	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	3	2	12	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	1	2	10	REGULAR	40	REGULAR	
79	75	4	3	3	3	2	15	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	64	BUENO	
80	76	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	2	4	4	3	3	16	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	67	BUENO	
81	77	3	4	4	3	4	18	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	3	4	3	3	3	16	BUENO	63	BUENO	
82	78	3	4	3	3	2	15	BUENO	3	2	3	2	3	13	REGULAR	2	2	4	2	4	14	BUENO	3	4	4	3	4	18	BUENO	60	BUENO	
83	79	1	2	3	2	2	10	REGULAR	2	2	3	1	2	10	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	36	REGULAR	
84	80	2	2	2	2	3	11	REGULAR	1	1	2	1	1	6	MALO	1	2	2	2	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	35	REGULAR	
85	81	3	3	4	4	3	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	3	3	2	2	13	REGULAR	3	3	4	3	3	16	BUENO	62	BUENO	
86	82	3	4	4	3	2	16	BUENO	3	2	4	3	3	15	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	4	3	3	3	2	15	BUENO	62	BUENO	
87	83	2	4	4	4	2	16	BUENO	3	2	4	3	4	17	BUENO	3	3	4	4	4	18	BUENO	3	4	3	2	4	16	BUENO	67	BUENO	
88	84	2	2	1	1	3	9	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	1	1	1	2	1	6	MALO	33	REGULAR	
89	85	2	2	1	2	1	8	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	1	3	2	2	2	10	REGULAR	2	2	3	2	2	11	REGULAR	43	REGULAR	
90	86	3	2	3	2	2	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	38	REGULAR	
91	87	3	3	4	4	3	15	BUENO	2	2	3	2	4	13	REGULAR	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	60	BUENO	
92	88	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	3	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	18	BUENO	3	3	3	4	3	16	BUENO	70	BUENO	
93	89	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	2	2	1	3	2	10	REGULAR	41	REGULAR	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE
34	90	3	3	3	4	4	17	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	4	3	4	3	3	17	BUENO	2	3	3	4	3	15	BUENO	65	BUENO
35	91	3	4	3	2	3	15	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	66	BUENO
36	92	2	4	4	2	3	15	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	4	4	4	3	3	18	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	67	BUENO
37	93	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	2	3	3	3	4	15	BUENO	64	BUENO
38	94	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	43	REGULAR
39	95	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	1	3	2	10	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	42	REGULAR
100	96	3	1	3	1	2	10	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	2	1	1	4	10	REGULAR	2	2	2	1	3	10	REGULAR	39	REGULAR
101	97	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	3	4	4	4	18	BUENO	4	3	4	2	4	17	BUENO	3	3	3	4	3	16	BUENO	67	BUENO
102	98	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	3	3	3	4	2	15	BUENO	3	2	3	3	4	15	BUENO	64	BUENO
103	99	4	3	4	4	3	18	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	69	BUENO
104	100	3	2	4	3	3	15	BUENO	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	4	3	3	2	15	BUENO	56	BUENO
105	101	4	3	2	3	2	14	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	64	BUENO
106	102	2	2	4	3	4	15	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	65	BUENO
107	103	3	2	2	2	2	11	REGULAR	1	3	3	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	1	2	3	2	1	9	REGULAR	41	REGULAR
108	104	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	3	2	12	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	1	2	10	REGULAR	40	REGULAR
109	105	4	3	3	3	2	15	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	64	BUENO
110	106	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	2	4	4	3	3	17	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	67	BUENO
111	107	3	4	4	3	4	18	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	3	4	3	3	3	16	BUENO	63	BUENO
112	108	3	4	3	3	2	15	BUENO	3	2	3	2	3	13	REGULAR	2	2	4	2	4	14	BUENO	3	4	4	3	4	18	BUENO	60	BUENO
113	109	1	2	3	2	2	10	REGULAR	2	2	3	1	2	10	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	36	REGULAR
114	110	2	2	2	2	3	11	REGULAR	1	1	2	1	1	6	MALO	1	2	2	2	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	35	REGULAR
115	111	3	3	4	4	3	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	3	3	2	2	13	REGULAR	3	3	4	3	3	16	BUENO	62	BUENO
116	112	3	4	4	3	2	16	BUENO	3	2	4	3	3	15	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	4	3	3	3	2	15	BUENO	62	BUENO
117	113	2	4	4	4	2	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	3	4	4	4	18	BUENO	3	4	3	2	4	16	BUENO	67	BUENO
118	114	2	2	1	1	3	9	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	1	1	1	2	1	6	MALO	33	REGULAR
119	115	2	2	1	2	1	9	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	1	3	2	2	2	10	REGULAR	2	2	3	2	2	11	REGULAR	38	REGULAR
120	116	3	2	3	2	2	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	43	REGULAR
121	117	3	3	4	3	2	15	BUENO	2	2	3	2	4	13	REGULAR	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	60	BUENO
122	118	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	3	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	18	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	70	BUENO
123	119	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	2	2	1	3	2	10	REGULAR	41	REGULAR
124	120	3	3	3	4	4	17	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	4	3	4	3	3	17	BUENO	2	3	3	4	3	15	BUENO	65	BUENO
125	121	3	4	3	2	3	15	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	66	BUENO
126	122	2	4	4	2	3	15	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	4	4	4	3	3	18	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	67	BUENO
127	123	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	2	3	3	3	4	15	BUENO	64	BUENO
128	124	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	43	REGULAR
129	125	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	1	3	2	10	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	42	REGULAR
130	126	3	1	3	1	2	10	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	2	1	1	4	10	REGULAR	2	2	2	1	3	10	REGULAR	39	REGULAR
131	127	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	3	4	4	4	18	BUENO	4	3	4	2	4	17	BUENO	3	3	3	4	3	16	BUENO	67	BUENO
132	128	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	3	3	3	4	2	15	BUENO	3	2	3	3	4	15	BUENO	64	BUENO
133	129	4	3	4	4	3	18	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	69	BUENO
134	130	3	2	4	3	3	15	BUENO	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	4	3	3	2	15	BUENO	56	BUENO
135	131	1	1	2	1	1	6	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	21	MALO
136	132	4	2	4	4	2	16	BUENO	3	2	4	3	4	16	BUENO	2	4	3	4	3	16	BUENO	2	3	3	2	3	13	REGULAR	61	BUENO
137	133	4	2	3	4	4	17	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	3	4	3	4	3	17	BUENO	63	BUENO
138	134	3	4	3	4	2	16	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	4	4	3	3	4	18	BUENO	4	3	3	4	4	18	BUENO	70	BUENO
139	135	3	4	3	4	3	17	BUENO	3	3	3	3	2	14	BUENO	4	3	4	3	3	17	BUENO	3	4	3	3	4	16	BUENO	64	BUENO

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE
140	136	4	4	3	2	3	16	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	4	3	3	4	17	BUENO	66	BUENO
141	137	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	3	1	10	REGULAR	1	2	2	3	2	10	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	38	REGULAR
142	138	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	2	1	2	1	9	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	1	1	1	1	1	5	MALO	31	REGULAR
143	139	3	4	4	3	3	17	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	3	4	4	17	BUENO	3	4	2	3	3	15	BUENO	65	BUENO
144	140	3	4	3	4	2	16	BUENO	3	3	3	4	4	17	BUENO	2	3	3	4	4	16	BUENO	1	4	4	4	3	15	BUENO	65	BUENO
145	141	4	3	2	3	2	14	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	64	BUENO
146	142	2	2	4	3	4	15	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	3	4	3	3	3	17	BUENO	65	BUENO
147	143	3	2	2	2	2	11	REGULAR	1	3	3	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	1	2	3	2	1	9	REGULAR	41	REGULAR
148	144	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	3	2	12	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	1	2	10	REGULAR	40	REGULAR
149	145	4	3	3	3	2	15	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	64	BUENO
150	146	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	2	4	4	3	3	16	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	67	BUENO
151	147	3	4	4	3	4	18	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	3	4	3	3	3	16	BUENO	63	BUENO
152	148	3	4	3	3	2	15	BUENO	3	2	3	2	3	13	REGULAR	2	2	4	2	4	14	BUENO	3	4	4	3	4	18	BUENO	60	BUENO
153	149	1	2	3	2	2	10	REGULAR	2	2	3	1	2	10	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	36	REGULAR
154	150	2	2	2	2	3	11	REGULAR	1	1	2	1	1	6	MALO	1	2	2	2	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	35	REGULAR
155	151	3	3	4	4	3	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	3	3	2	2	13	REGULAR	3	3	4	3	3	15	BUENO	62	BUENO
156	152	3	4	4	3	2	16	BUENO	3	2	4	3	3	15	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	4	3	3	3	2	15	BUENO	62	BUENO
157	153	4	3	2	3	2	14	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	64	BUENO
158	154	2	2	4	3	4	15	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	65	BUENO
159	155	3	2	2	2	2	11	REGULAR	1	3	3	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	1	2	3	2	1	9	REGULAR	41	REGULAR
160	156	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	3	2	12	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	1	2	10	REGULAR	40	REGULAR
161	157	4	3	3	3	2	15	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	64	BUENO
162	158	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	2	4	4	3	3	15	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	67	BUENO
163	159	3	4	4	3	4	18	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	3	4	3	3	3	16	BUENO	63	BUENO
164	160	3	4	3	3	2	15	BUENO	3	2	3	2	3	13	REGULAR	2	2	4	2	4	14	BUENO	3	4	4	3	4	18	BUENO	60	BUENO
165	161	1	2	3	2	2	10	REGULAR	2	2	3	1	2	10	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	1	1	2	1	2	8	REGULAR	36	REGULAR
166	162	2	2	2	2	3	11	REGULAR	1	1	2	1	1	6	MALO	1	2	2	2	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	35	REGULAR
167	163	3	3	4	4	3	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	3	3	2	2	13	REGULAR	3	3	4	3	3	16	BUENO	62	BUENO
168	164	3	4	4	3	2	16	BUENO	3	2	4	3	3	15	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	4	3	3	3	2	15	BUENO	62	BUENO
169	165	2	4	4	4	2	16	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	3	4	4	4	18	BUENO	3	4	3	2	4	16	BUENO	67	BUENO
170	166	2	2	1	1	3	9	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	1	1	1	2	1	6	MALO	33	REGULAR
171	167	2	2	1	2	1	8	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	1	3	2	2	2	10	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	38	REGULAR
172	168	3	2	3	2	2	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	43	REGULAR
173	169	3	3	4	3	2	15	BUENO	2	2	3	2	4	13	REGULAR	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	60	BUENO
174	170	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	3	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	18	BUENO	3	3	3	4	3	16	BUENO	70	BUENO
175	171	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	2	2	1	3	2	10	REGULAR	41	REGULAR
176	172	3	3	3	4	4	17	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	4	3	4	3	3	17	BUENO	2	3	3	4	3	15	BUENO	65	BUENO
177	173	3	4	3	2	3	15	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	66	BUENO
178	174	2	4	4	2	3	15	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	4	4	4	3	3	18	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	67	BUENO
179	175	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	3	3	4	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	2	3	3	3	4	15	BUENO	64	BUENO
180	176	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	3	1	3	1	10	REGULAR	43	REGULAR
181	177	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	1	3	2	10	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	42	REGULAR
182	178	3	1	3	1	2	10	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	2	1	1	4	10	REGULAR	2	2	2	1	3	10	REGULAR	39	REGULAR
183	179	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	3	4	4	4	18	BUENO	4	3	4	2	4	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	67	BUENO
184	180	3	3	4	3	4	17	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	3	3	3	4	2	15	BUENO	3	2	3	3	4	15	BUENO	64	BUENO
185	181	4	3	4	4	3	18	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	3	4	3	4	3	15	BUENO	69	BUENO

186	182	3	2	4	3	3	15	BUENO	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	4	3	3	2	15	BUENO	56	BUENO
187	183	1	1	2	1	1	6	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	21	MALO
188	184	4	2	4	4	2	16	BUENO	3	2	4	3	4	16	BUENO	2	4	3	4	3	16	BUENO	2	3	3	2	3	13	REGULAR	61	BUENO
189	185	4	2	3	4	4	17	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	3	4	3	4	3	17	BUENO	63	BUENO
190	186	3	4	3	4	2	16	BUENO	4	3	4	3	4	18	BUENO	4	4	3	3	4	18	BUENO	4	3	3	4	4	18	BUENO	70	BUENO
191	187	3	4	3	4	3	17	BUENO	3	3	3	3	2	14	BUENO	4	3	4	3	3	17	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	64	BUENO
192	188	4	4	3	2	3	16	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	4	3	3	4	17	BUENO	66	BUENO
193	189	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	3	1	10	REGULAR	1	2	2	3	2	10	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	38	REGULAR
194	190	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	2	1	2	1	9	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	1	1	1	1	1	5	MALO	31	REGULAR
195	191	3	4	4	3	3	17	BUENO	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	3	4	4	17	BUENO	3	4	2	3	3	15	BUENO	65	BUENO
196	192	3	4	3	4	2	16	BUENO	3	3	3	4	4	17	BUENO	2	3	3	4	4	16	BUENO	1	4	4	4	3	16	BUENO	65	BUENO
197	193	4	3	2	3	2	14	BUENO	3	4	3	4	3	17	BUENO																

2	INSERCIÓN LABORAL																								TOTAL	NIVEL					
	3	HUESTRAS	EMPLEABILIDAD DE LOS FAMILIARES						ASIGNACIÓN DE CUOTA DE EMPLEO A LOS FAMILIARES						PARTICIPACIÓN DE LOS FAMILIARES						ACERCA DE LOS AJUSTES RAZONABLES LABORALES										
			1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16			17	18	19	20	ST
4	1	4	3	3	2	3	15	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	3	3	4	3	2	15	ALTA	3	4	3	2	3	15	ALTA	61	ALTA
5	2	4	3	4	3	3	17	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	67	ALTA
6	3	2	2	2	2	1	9	MEDIA	3	2	3	2	2	12	MEDIA	1	2	3	2	3	11	MEDIA	1	3	3	2	3	12	MEDIA	44	MEDIA
7	4	1	2	1	2	2	8	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	2	2	3	2	11	MEDIA	41	MEDIA
8	5	3	3	2	3	4	15	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	4	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	66	ALTA
9	6	2	4	4	3	4	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	2	3	4	17	ALTA	65	ALTA
10	7	3	2	3	2	4	14	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	65	ALTA
11	8	2	3	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	62	ALTA
12	9	1	2	1	2	1	7	MEDIA	3	2	3	2	2	12	MEDIA	3	2	1	2	2	10	MEDIA	2	2	3	2	2	11	MEDIA	40	MEDIA
13	10	1	2	2	1	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	3	2	2	2	2	11	MEDIA	1	1	0	1	1	4	BAJA	32	MEDIA
14	11	3	1	3	2	2	11	MEDIA	3	3	4	2	3	15	ALTA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	3	2	3	3	14	ALTA	53	MEDIA
15	12	3	3	4	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	2	15	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	65	ALTA
16	13	3	3	4	3	4	17	ALTA	2	4	4	2	2	14	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	2	3	4	15	ALTA	64	ALTA
17	14	2	1	2	2	1	8	MEDIA	2	2	3	1	3	11	MEDIA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	33	MEDIA
18	15	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	2	3	2	1	10	MEDIA	2	2	3	2	2	12	MEDIA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	44	MEDIA
19	16	2	2	3	1	2	10	MEDIA	3	2	3	2	3	13	MEDIA	3	1	2	2	2	10	MEDIA	2	2	3	2	3	12	MEDIA	45	MEDIA
20	17	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	2	1	3	2	4	12	MEDIA	59	ALTA
21	18	3	4	3	4	3	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	4	3	2	3	3	15	ALTA	64	ALTA
22	19	2	3	2	3	2	12	MEDIA	2	1	2	1	2	8	MEDIA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	2	3	2	2	3	12	MEDIA	44	MEDIA
23	20	4	3	2	3	3	15	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	62	ALTA
24	21	4	3	3	3	3	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	64	ALTA
25	22	4	3	4	3	3	17	ALTA	2	4	4	4	3	17	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	4	4	3	4	19	ALTA	70	ALTA
26	23	3	3	4	2	3	15	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	4	3	3	3	2	15	ALTA	64	ALTA
27	24	3	3	3	3	2	14	ALTA	1	2	2	3	2	10	MEDIA	2	3	2	3	2	12	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	47	MEDIA
28	25	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	1	2	2	1	8	MEDIA	2	3	1	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	36	MEDIA
29	26	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	3	1	2	9	MEDIA	2	3	2	2	3	12	MEDIA	2	1	2	1	2	8	MEDIA	37	MEDIA
30	27	4	3	4	2	3	16	ALTA	3	3	2	2	2	12	MEDIA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	3	4	4	2	16	ALTA	61	ALTA
31	28	3	3	3	4	4	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	3	4	16	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	67	ALTA
32	29	3	3	4	3	3	16	ALTA	4	3	4	2	3	16	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	4	3	3	2	3	15	ALTA	65	ALTA
33	30	1	3	2	3	2	11	MEDIA	3	2	4	3	3	15	ALTA	3	4	3	3	4	17	ALTA	3	2	2	1	2	10	MEDIA	53	MEDIA
34	31	1	1	2	2	1	7	MEDIA	1	1	2	1	0	5	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	1	1	2	1	6	BAJA	23	BAJA
35	32	2	4	3	3	3	15	ALTA	4	2	4	3	2	15	ALTA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	3	2	3	3	3	14	ALTA	53	MEDIA
36	33	3	2	3	1	2	11	MEDIA	4	2	3	4	3	16	ALTA	3	2	3	2	3	13	MEDIA	3	4	3	4	3	17	ALTA	57	ALTA
37	34	4	4	3	3	2	16	ALTA	3	4	3	3	2	15	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	3	2	3	4	16	ALTA	63	ALTA
38	35	2	3	4	3	3	15	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	3	4	3	2	3	15	ALTA	3	3	3	3	4	16	ALTA	62	ALTA
39	36	3	3	4	3	2	15	ALTA	3	4	3	2	3	15	ALTA	3	2	3	3	4	15	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	61	ALTA
40	37	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	4	2	2	2	12	MEDIA	2	2	2	3	2	11	MEDIA	2	2	2	3	3	12	MEDIA	44	MEDIA
41	38	2	1	2	1	2	8	MEDIA	2	1	2	2	2	9	MEDIA	1	1	2	1	1	6	BAJA	2	2	1	2	1	8	MEDIA	31	MEDIA
42	39	3	3	3	4	2	15	ALTA	3	4	2	3	3	15	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	63	ALTA
43	40	3	3	3	4	4	17	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	1	2	3	3	3	12	MEDIA	3	3	3	4	2	15	ALTA	62	ALTA
44	41	4	3	3	2	3	15	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	3	3	4	3	2	15	ALTA	3	4	3	2	3	15	ALTA	61	ALTA
45	42	4	3	4	3	3	17	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	67	ALTA
46	43	2	2	2	2	1	9	MEDIA	3	2	3	2	2	12	MEDIA	1	2	3	2	3	11	MEDIA	1	3	3	2	3	12	MEDIA	44	MEDIA

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE
48	44	1	2	1	2	2	8	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	2	2	3	2	11	MEDIA	41	MEDIA
49	45	3	3	2	3	4	15	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	4	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	66	ALTA
50	46	2	4	4	3	4	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	2	3	4	15	ALTA	65	ALTA
51	47	3	2	3	2	4	14	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	65	ALTA
52	48	2	3	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	62	ALTA
53	49	1	2	1	2	1	7	MEDIA	3	2	3	2	2	12	MEDIA	3	2	1	2	2	10	MEDIA	2	2	3	2	2	11	MEDIA	40	MEDIA
54	50	1	2	2	1	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	3	2	2	2	2	11	MEDIA	1	1	0	1	1	4	BAJA	32	MEDIA
55	51	3	1	3	2	2	11	MEDIA	3	3	4	2	3	15	ALTA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	3	2	3	3	14	ALTA	53	MEDIA
56	52	3	3	4	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	2	15	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	65	ALTA
57	53	3	3	4	3	4	17	ALTA	2	4	4	2	2	14	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	3	3	2	3	4	15	ALTA	64	ALTA
58	54	2	1	2	2	1	8	MEDIA	2	2	3	1	3	11	MEDIA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	33	MEDIA
59	55	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	2	3	2	1	10	MEDIA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	44	MEDIA
60	56	2	2	3	1	2	10	MEDIA	3	2	3	2	3	13	MEDIA	3	1	2	2	2	10	MEDIA	2	2	3	2	3	12	MEDIA	45	MEDIA
61	57	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	2	1	3	2	4	12	MEDIA	59	ALTA
62	58	3	4	3	4	3	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	4	3	2	3	3	15	ALTA	64	ALTA
63	59	2	3	2	3	2	12	MEDIA	2	1	2	1	2	8	MEDIA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	2	3	2	2	3	12	MEDIA	44	MEDIA
64	60	4	3	2	3	3	15	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	62	ALTA
65	61	4	3	3	3	3	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	64	ALTA
66	62	4	3	4	3	3	17	ALTA	2	4	4	4	3	17	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	4	4	3	4	19	ALTA	70	ALTA
67	63	3	3	4	2	3	15	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	4	3	3	3	2	15	ALTA	64	ALTA
68	64	3	3	3	3	2	14	ALTA	1	2	2	3	2	10	MEDIA	2	3	2	2	2	12	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	47	MEDIA
69	65	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	1	2	2	1	8	MEDIA	2	3	1	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	36	MEDIA
70	66	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	3	1	2	9	MEDIA	2	3	2	2	3	12	MEDIA	2	1	2	1	2	8	MEDIA	37	MEDIA
71	67	4	3	4	2	3	16	ALTA	3	3	2	2	2	12	MEDIA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	3	4	4	2	16	ALTA	61	ALTA
72	68	3	3	3	4	4	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	3	4	16	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	67	ALTA
73	69	3	3	4	3	3	16	ALTA	4	3	4	2	3	16	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	4	3	3	2	3	15	ALTA	65	ALTA
74	70	1	3	2	3	2	11	MEDIA	3	2	4	3	3	15	ALTA	3	4	3	3	4	17	ALTA	3	2	2	1	2	10	MEDIA	53	MEDIA
75	71	4	3	3	2	3	15	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	3	3	4	3	2	15	ALTA	3	4	3	2	3	15	ALTA	61	ALTA
76	72	4	3	4	3	3	17	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	67	ALTA
77	73	2	2	2	2	1	9	MEDIA	3	2	3	2	2	12	MEDIA	1	2	3	2	3	11	MEDIA	1	3	3	2	3	12	MEDIA	44	MEDIA
78	74	1	2	1	2	2	8	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	2	2	3	2	11	MEDIA	41	MEDIA
79	75	3	3	2	3	4	15	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	4	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	66	ALTA
80	76	2	4	4	3	4	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	2	3	4	15	ALTA	65	ALTA
81	77	3	2	3	2	4	14	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	65	ALTA
82	78	2	3	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	62	ALTA
83	79	1	2	1	2	1	7	MEDIA	3	2	3	2	2	12	MEDIA	3	2	1	2	2	10	MEDIA	2	2	3	2	2	11	MEDIA	40	MEDIA
84	80	1	2	2	1	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	3	2	2	2	2	11	MEDIA	1	1	0	1	1	4	BAJA	32	MEDIA
85	81	3	1	3	2	2	11	MEDIA	3	3	4	2	3	15	ALTA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	3	2	3	3	14	ALTA	53	MEDIA
86	82	3	3	4	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	2	15	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	65	ALTA
87	83	3	3	4	3	4	17	ALTA	2	4	4	2	2	14	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	3	3	2	3	4	15	ALTA	64	ALTA
88	84	2	1	2	2	1	8	MEDIA	2	2	3	1	3	11	MEDIA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	33	MEDIA
89	85	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	2	3	2	1	10	MEDIA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	44	MEDIA
90	86	2	2	3	1	2	10	MEDIA	3	2	3	2	3	13	MEDIA	3	1	2	2	2	10	MEDIA	2	2	3	2	3	12	MEDIA	45	MEDIA
91	87	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	2	1	3	2	4	12	MEDIA	59	ALTA
92	88	3	4	3	4	3	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	4	3	2	3	3	15	ALTA	64	ALTA
93	89	2	3	2	3	2	12	MEDIA	2	1	2	1	2	8	MEDIA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	2	3	2	2	3	12	MEDIA	44	MEDIA

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE
94	90	4	3	2	3	3	15	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	62	ALTA
95	91	4	3	3	3	3	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	64	ALTA
96	92	4	3	4	3	3	17	ALTA	2	4	4	4	3	17	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	4	4	3	4	19	ALTA	70	ALTA
97	93	3	3	4	2	3	15	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	4	3	3	3	2	15	ALTA	64	ALTA
98	94	3	3	3	3	2	14	ALTA	1	2	2	3	2	10	MEDIA	2	3	2	3	2	12	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	47	MEDIA
99	95	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	1	2	2	1	8	MEDIA	2	3	1	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	36	MEDIA
100	96	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	3	1	2	9	MEDIA	2	3	2	2	3	12	MEDIA	2	1	2	1	2	8	MEDIA	37	MEDIA
101	97	4	3	4	2	3	16	ALTA	3	3	2	2	2	12	MEDIA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	3	4	4	2	16	ALTA	61	ALTA
102	98	3	3	3	4	4	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	3	4	16	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	67	ALTA
103	99	3	3	4	3	3	16	ALTA	4	3	4	2	3	16	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	4	3	3	2	3	15	ALTA	65	ALTA
104	100	1	3	2	3	2	11	MEDIA	3	2	4	3	3	15	ALTA	3	4	3	3	4	17	ALTA	3	2	2	1	2	10	MEDIA	53	MEDIA
105	101	4	3	3	2	3	15	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	3	3	4	3	2	15	ALTA	3	4	3	2	3	15	ALTA	61	ALTA
106	102	4	3	4	3	3	17	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	67	ALTA
107	103	2	2	2	2	1	9	MEDIA	3	2	3	2	2	12	MEDIA	1	2	3	2	3	11	MEDIA	1	3	3	2	3	12	MEDIA	44	MEDIA
108	104	1	2	1	2	2	8	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	2	2	3	2	11	MEDIA	41	MEDIA
109	105	3	3	2	3	4	15	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	4	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	66	ALTA
110	106	2	4	4	3	4	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	2	3	4	15	ALTA	65	ALTA
111	107	3	2	3	2	4	14	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	65	ALTA
112	108	2	3	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	62	ALTA
113	109	1	2	1	2	1	7	MEDIA	3	2	3	2	2	12	MEDIA	3	2	1	2	2	10	MEDIA	2	2	3	2	2	11	MEDIA	40	MEDIA
114	110	1	2	2	1	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	3	2	2	2	2	11	MEDIA	1	1	0	1	1	4	BAJA	32	MEDIA
115	111	3	1	3	2	2	11	MEDIA	3	3	4	2	3	15	ALTA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	3	2	3	3	14	ALTA	53	MEDIA
116	112	3	3	4	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	2	15	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	65	ALTA
117	113	3	3	4	3	4	17	ALTA	2	4	4	2	2	14	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	3	3	2	3	4	15	ALTA	64	ALTA
118	114	2	1	2	2	1	8	MEDIA	2	2	3	1	3	11	MEDIA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	33	MEDIA
119	115	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	2	3	2	1	10	MEDIA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	44	MEDIA
120	116	2	2	3	1	2	10	MEDIA	3	2	3	2	3	13	MEDIA	3	1	2	2	2	10	MEDIA	2	2	3	2	3	12	MEDIA	45	MEDIA
121	117	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	2	1	3	2	4	12	MEDIA	59	ALTA
122	118	3	4	3	4	3	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	4	3	2	3	3	15	ALTA	64	ALTA
123	119	2	3	2	3	2	12	MEDIA	2	1	2	1	2	8	MEDIA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	2	3	2	2	3	12	MEDIA	44	MEDIA
124	120	4	3	2	3	3	15	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	62	ALTA
125	121	4	3	3	3	3	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	64	ALTA
126	122	4	3	4	3	3	17	ALTA	2	4	4	4	3	17	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	4	4	3	4	19	ALTA	70	ALTA
127	123	3	3	4	2	3	15	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	4	3	3	3	2	15	ALTA	64	ALTA
128	124	3	3	3	3	2	14	ALTA	1	2	2	3	2	10	MEDIA	2	3	2	3	2	12	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	47	MEDIA
129	125	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	1	2	2	1	8	MEDIA	2	3	1	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	36	MEDIA
130	126	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	3	1	2	9	MEDIA	2	3	2	2	3	12	MEDIA	2	1	2	1	2	8	MEDIA	37	MEDIA
131	127	4	3	4	2	3	16	ALTA	3	3	2	2	2	12	MEDIA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	3	4	4	2	16	ALTA	61	ALTA
132	128	3	3	3	4	4	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	3	4	16	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	67	ALTA
133	129	3	3	4	3	3	16	ALTA	4	3	4	2	3	16	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	4	3	3	2	3	15	ALTA	65	ALTA
134	130	1	3	2	3	2	11	MEDIA	3	2	4	3	3	15	ALTA	3	4	3	3	4	17	ALTA	3	2	2	1	2	10	MEDIA	53	MEDIA
135	131	1	1	2	2	1	7	MEDIA	1	1	2	1	0	5	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	1	1	2	1	6	BAJA	23	BAJA
136	132	2	4	3	3	3	15	ALTA	4	2	4	3	2	15	ALTA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	3	2	3	3	3	14	ALTA	53	MEDIA
137	133	3	2	3	1	2	11	MEDIA	4	2	3	4	3	16	ALTA	3	2	3	2	3	13	MEDIA	3	4	3	4	3	17	ALTA	57	ALTA
138	134	4	4	3	3	2	16	ALTA	3	4	3	3	2	15	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	3	2	3	4	16	ALTA	63	ALTA
139	135	2	3	4	3	3	15	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	3	4	3	2	3	15	ALTA	3	3	3	3	4	16	ALTA	62	ALTA



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE
140	136	3	3	4	3	2	15	ALTA	3	4	3	2	3	15	ALTA	3	2	3	3	4	15	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	61	ALTA
141	137	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	4	2	2	2	12	MEDIA	2	2	2	3	2	11	MEDIA	2	2	2	3	3	12	MEDIA	44	MEDIA
142	138	2	1	2	1	2	8	MEDIA	2	1	2	2	2	9	MEDIA	1	1	2	1	1	6	BAJA	2	2	1	2	1	8	MEDIA	31	MEDIA
143	139	3	3	3	4	2	15	ALTA	3	4	2	3	3	15	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	63	ALTA
144	140	3	3	3	4	4	17	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	1	2	3	3	3	12	MEDIA	3	3	3	4	2	15	ALTA	62	ALTA
145	141	4	3	3	2	3	15	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	3	3	4	3	2	15	ALTA	3	4	3	2	3	15	ALTA	61	ALTA
146	142	4	3	4	3	3	17	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	67	ALTA
147	143	2	2	2	2	1	9	MEDIA	3	2	3	2	2	12	MEDIA	1	2	3	2	2	11	MEDIA	1	3	3	2	3	12	MEDIA	44	MEDIA
148	144	1	2	1	2	2	8	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	2	2	3	2	11	MEDIA	41	MEDIA
149	145	3	3	2	3	4	15	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	4	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	66	ALTA
150	146	2	4	4	3	4	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	2	3	4	15	ALTA	65	ALTA
151	147	3	2	3	2	4	14	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	65	ALTA
152	148	2	3	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	62	ALTA
153	149	1	2	1	2	1	7	MEDIA	3	2	3	2	2	12	MEDIA	3	2	1	2	2	10	MEDIA	2	2	3	2	2	11	MEDIA	40	MEDIA
154	150	1	2	2	1	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	3	2	2	2	2	11	MEDIA	1	1	0	1	1	4	BAJA	32	MEDIA
155	151	3	1	3	2	2	11	MEDIA	3	3	4	2	3	15	ALTA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	3	2	3	3	14	ALTA	53	MEDIA
156	152	3	3	4	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	2	15	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	65	ALTA
157	153	4	3	3	2	3	15	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	3	3	4	3	2	15	ALTA	3	4	3	2	3	15	ALTA	61	ALTA
158	154	4	3	4	3	3	17	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	67	ALTA
159	155	2	2	2	2	1	9	MEDIA	3	2	3	2	2	12	MEDIA	1	2	3	2	3	11	MEDIA	1	3	3	2	3	12	MEDIA	44	MEDIA
160	156	1	2	1	2	2	8	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	2	2	2	3	12	MEDIA	41	MEDIA
161	157	3	3	2	3	4	15	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	4	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	66	ALTA
162	158	2	4	4	3	4	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	2	3	4	15	ALTA	65	ALTA
163	159	3	2	3	2	4	14	ALTA	3	2	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	65	ALTA
164	160	2	3	4	3	4	16	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	62	ALTA
165	161	1	2	1	2	1	7	MEDIA	3	2	3	2	2	12	MEDIA	3	2	1	2	2	10	MEDIA	2	2	3	2	2	11	MEDIA	40	MEDIA
166	162	1	2	2	1	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	3	2	2	2	2	11	MEDIA	1	1	0	1	1	4	BAJA	32	MEDIA
167	163	3	1	3	2	2	11	MEDIA	3	3	4	2	3	15	ALTA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	3	2	3	3	14	ALTA	53	MEDIA
168	164	3	3	4	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	2	15	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	65	ALTA
169	165	3	3	4	3	4	17	ALTA	2	4	4	2	2	14	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	3	3	2	3	4	15	ALTA	64	ALTA
170	166	2	1	2	2	1	8	MEDIA	2	2	3	1	3	11	MEDIA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	33	MEDIA
171	167	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	2	3	2	1	10	MEDIA	2	2	3	2	2	12	MEDIA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	44	MEDIA
172	168	2	2	3	1	2	10	MEDIA	3	2	3	2	3	13	MEDIA	3	1	2	2	2	10	MEDIA	2	2	3	2	3	12	MEDIA	45	MEDIA
173	169	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	2	1	3	2	4	12	MEDIA	59	ALTA
174	170	3	4	3	4	3	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	4	3	2	3	3	15	ALTA	64	ALTA
175	171	2	3	2	3	2	12	MEDIA	2	1	2	1	2	8	MEDIA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	2	3	2	2	3	12	MEDIA	44	MEDIA
176	172	4	3	2	3	3	15	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	62	ALTA
177	173	4	3	3	3	3	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	64	ALTA
178	174	4	3	4	3	3	17	ALTA	2	4	4	4	3	17	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	4	4	3	4	19	ALTA	70	ALTA
179	175	3	3	4	2	3	15	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	4	3	3	3	2	15	ALTA	64	ALTA
180	176	3	3	3	3	2	14	ALTA	1	2	2	3	2	10	MEDIA	2	3	2	3	2	12	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	47	MEDIA
181	177	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	1	2	2	1	8	MEDIA	2	3	1	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	36	MEDIA
182	178	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	3	1	2	9	MEDIA	2	3	2	2	3	12	MEDIA	2	1	2	1	2	8	MEDIA	37	MEDIA
183	179	4	3	4	2	3	16	ALTA	3	3	2	2	2	12	MEDIA	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	3	4	4	2	16	ALTA	61	ALTA
184	180	3	3	3	4	4	17	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	3	3	3	3	4	16	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	67	ALTA
185	181	3	3	4	3	3	16	ALTA	4	3	4	2	3	16	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	4	3	3	2	3	15	ALTA	65	ALTA

186	182	1	3	2	3	2	11	MEDIA	3	2	4	3	3	15	ALTA	3	4	3	3	4	17	ALTA	3	2	2	1	2	10	MEDIA	53	MEDIA
187	183	1	1	2	2	1	7	MEDIA	1	1	2	1	0	5	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	1	1	2	1	6	BAJA	23	BAJA
188	184	2	4	3	3	3	15	ALTA	4	2	4	3	2	15	ALTA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	3	2	3	3	3	14	ALTA	53	MEDIA
189	185	3	2	3	1	2	11	MEDIA	4	2	3	4	3	16	ALTA	3	2	3	2	3	13	MEDIA	3	4	3	4	3	17	ALTA	57	ALTA
190	186	4	4	3	3	2	16	ALTA	3	4	3	3	2	15	ALTA	4	3	3	4	2	16	ALTA	4	3	2	3	4	16	ALTA	63	ALTA
191	187	2	3	4	3	3	15	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	3	4	3	2	3	15	ALTA	3	3	3	3	4	16	ALTA	62	ALTA
192	188	3	3	4	3	2	15	ALTA	3	4	3	2	3	15	ALTA	3	2	3	3	4	15	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	61	ALTA
193	189	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	4	2	2	2	12	MEDIA	2	2	2	3	2	11	MEDIA	2	2	2	3	3	12	MEDIA	44	MEDIA
194	190	2	1	2	1	2	8	MEDIA	2	1	2	2	2	9	MEDIA	1	1	2	1	1	6	BAJA	2	2	1	2	1	8	MEDIA	31	MEDIA
195	191	3	3	3	4	2	15	ALTA	3	4	2	3	3	15	ALTA	3	4	3	3	3	16	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	63	ALTA
196	192	3	3	3	4	4	17	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	1	2	3	3	3	12	MEDIA	3	3	3	4	2	15	ALTA	62	ALTA
197	193	4	3	3	2	3	15	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	3	3	4	3	2	15	ALTA	3	4	3	2	3	15	ALTA	61</	

**Anexo 3**  
**Matriz de consistencia**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿En qué medida y de qué manera el teletrabajo fomenta la inserción laboral de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021?	Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.	El teletrabajo fomenta significativamente y de manera eficiente la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.	Teletrabajo  <b>Dimensiones:</b>  Flexibilidad en el horario laboral  Reducción de gastos  Disminución del absentismo laboral  Incremento de la productividad	El proyecto será: <b>Enfoque:</b> Mixto <b>Método de Inv.:</b> Hipotético deductivo <b>Diseño:</b> No experimental Exploratorio <b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿De qué manera y en qué medida el teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral puede significar un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las Personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021?	Determinar y explicar si el teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral puede significar un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las Personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.	El teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral puede significar un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las Personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.	Inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa.  <b>Dimensiones:</b>  Empleabilidad de los familiares al cuidado de las Personas con discapacidad severa	<b>Técnica:</b> Encuesta Entrevista  <b>Instrumento:</b> Cuestionario La Guía de Entrevista <b>Métodos de Análisis de Datos:</b> Estadístico Estadística inferencial y descriptiva
				<b>Población y Muestra</b>

<p>¿De qué manera y en qué medida el teletrabajo por la reducción de gastos puede ser un mecanismo para la inserción laboral de personas al cuidado de Personas con discapacidad severa en la Libertad, 2021?</p>	<p>¿Determinar y explicar si el teletrabajo por la reducción de gastos puede ser un mecanismo para la inserción laboral de personas al cuidado de las Personas con discapacidad severa en la Libertad, 2021?</p>	<p>El teletrabajo por la reducción de gastos puede ser un mecanismo para la inserción laboral de personas al cuidado de las Personas con discapacidad severa en la libertad que se emplee de manera pertinente en la Libertad, 2021.</p>	<p>Inclusión de cuota de empleo a los familiares al cuidado de las Personas con discapacidad severa.</p>	<p><b>Población:</b> La población de esta investigación, la conformaron los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, trabajadores de las OMAPED y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra de la investigación la conformaron 186 familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, 10 trabajadores de las OMAPED y 8 especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio.</p>
<p>¿De qué manera y en qué medida el teletrabajo por la disminución del absentismo laboral puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las Personas con discapacidad severa en la Libertad,2021?</p>	<p>Determinar y explicar si el teletrabajo por la disminución del absentismo laboral puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021.</p>	<p>El teletrabajo por la disminución del absentismo laboral puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de Personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.</p>	<p>Participación de los familiares al cuidado de las Personas con discapacidad severa.</p>	
<p>¿De qué manera y en qué medida el teletrabajo por el incremento de la productividad puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las Personas con discapacidad severa en la Libertad,2021?</p>	<p>Determinar y explicar si el teletrabajo por el incremento de la productividad puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las Personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.</p>	<p>El teletrabajo por el incremento de la productividad puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de Personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.</p>	<p>Acceso a los ajustes razonables laborales</p>	
<p>¿De qué manera y en qué medida el teletrabajo fomenta la inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021?</p>	<p>Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares con discapacidad severa en La Libertad, 2021.</p>	<p>El teletrabajo fomenta la inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares con discapacidad severa en La Libertad, 2021.</p>		
<p>¿De qué manera y en qué medida el teletrabajo fomenta la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares de personas con</p>	<p>Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado</p>	<p>El teletrabajo fomenta la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.</p>		

<p>discapacidad severa en La Libertad, 2021?</p> <p>¿De qué manera y en qué medida el teletrabajo fomenta la inserción laboral incentivando la participación de los familiares de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021?</p> <p>¿De qué manera y en qué medida el teletrabajo fomenta la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021?</p>	<p>de Personas con discapacidad severa en la Libertad, 2021.</p> <p>Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de Personas con discapacidad severa en la Libertad, 2021.</p> <p>Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares al cuidado de Personas con discapacidad severa en la Libertad, 2021.</p>	<p>El teletrabajo fomenta la inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021;</p> <p>El teletrabajo fomenta la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares al cuidado de PCDS en la población empleable de la Libertad 2021.</p>		
---	---	--	--	--

## Anexo 4

### Ficha técnica del instrumento para medir el teletrabajo

Características del cuestionario	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el teletrabajo
Autora	Jackeline Bustamante Fernández
N° de ítems	20 ítems
Administración	Individual
Duración	25 minutos
Población	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de la OMAPED en la Libertad, 2021.
Finalidad	Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.
Materiales	Cuestionario virtual, vía correo electrónico y WhatsApp
<b>Codificación</b>  El cuestionario evalúa cuatro dimensiones:  Flexibilidad en el horario laboral (1,2,3,4,5)  Reducción de gastos (6,7,8,9,10)  Disminución del absentismo laboral (11,12,13,14,15)  Incremento de la productividad (16,17,18,19,20)  Para la obtención de la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente ser analizado mediante una escala de medición de intervalo.	
<b>Propiedades psicométricas</b>  <b>Validez de contenido:</b> en este estudio la validez se realizó a través del juicio de 7 expertos, cada especialista recibió una matriz de validación, en el que se recolectaron todos los datos según los criterios de valoración del contenido para todos los ítems en cuanto a ello se debe considerar su	

redacción, relevancia, coherencia o congruencia, adecuación y agudeza. Finalmente se obtuvo su aprobación.

**Validez de constructo:** se hizo mediante del análisis factorial (AF), para el instrumento de Teletrabajo se logró un valor de 0.791 en la prueba de KMO, donde indica que los ítems se encuentran correlacionados positiva y significativamente  $p=0.000<0.01$ .

**Confiabilidad:** en esta investigación, los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto de observación, para ello se tomaron como muestra los datos recopilados de 20 personas entre familiares al cuidado de personas con discapacidad severa, trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral de La Libertad y se determinó haciendo uso del Coeficiente de Alfa de Cronbach, para ello se usará el software de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V25).

La confiabilidad obtenida para el cuestionario de la variable teletrabajo fue de 0.874 que corresponde al nivel bueno.

### **Puntuaciones**

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Para la variable Estrategias proyectuales de humanización del espacio hospitalario:

Malo (0-27)

Regular (28-53)

Bueno (54-80)

## Ficha técnica del instrumento para medir la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa

Características del cuestionario	
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa
Autora	Jackeline Bustamante Fernández
N° de ítems	20 ítems
Administración	Individual
Duración	25 minutos
Población	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa y trabajadores de la OMAPED en la Libertad, 2021.
Finalidad	Determinar y explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.
Materiales	Cuestionario virtual, vía correo electrónico y WhatsApp
<p><b>Codificación</b></p> <p>El cuestionario evalúa cuatro dimensiones:</p> <p>Empleabilidad de los familiares (1,2,3,4,5)</p> <p>Inclusión de cuota de empleo a los familiares (6,7,8,9,10)</p> <p>Participación de los familiares (11,12,13,14,15)</p> <p>Acceso a los ajustes razonables laborales (16,17,18,19,20)</p> <p>Para la obtención de la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente ser analizado mediante una escala de medición de intervalo.</p>	
<p><b>Propiedades psicométricas</b></p> <p><b>Validez de contenido:</b> en este estudio la validez se realizó a través del juicio de 7 expertos, cada especialista recibió una matriz de validación, en el que se recolectaran todos los datos según los criterios de valoración del contenido para todos los ítems en cuanto a ello se debe considera su</p>	

redacción, relevancia, coherencia o congruencia, adecuación y agudeza. Finalmente se obtuvo su aprobación.

**Validez de constructo:** se hizo mediante del análisis factorial (AF), para el instrumento de inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa se logró un valor de 0.848 en la prueba de KMO, donde indica que los ítems se encuentran correlacionados positiva y significativamente  $p=0.001 < 0.01$ .

**Confiabilidad:** en esta investigación, los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto de observación, para ello se tomaron como muestra los datos recopilados de 20 personas entre familiares al cuidado de personas con discapacidad severa, trabajadores de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio y se determinó haciendo uso del Coeficiente de Alfa de Cronbach, para ello se usó el software de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V25).

La confiabilidad obtenida para el cuestionario de la variable inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa fue de 0.838 que corresponde al nivel bueno.

### **Puntuaciones**

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Para la variable Estrategias proyectuales de humanización del espacio hospitalario:

Baja (0-27)

Media (28-53)

Alta (54-80)



## Anexo 5

### Instrumentos:

#### **CUESTIONARIO SOBRE EL TELETRABAJO:**

**<https://forms.gle/a1SqEVGq6BFWXRGX8>**

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021. Es instrumento es totalmente privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, sincero y honesto al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

#### **INSTRUCCIONES:**

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre**            **4**
- ✓ **Casi siempre**    **3**
- ✓ **A veces**            **2**
- ✓ **Casi nunca**        **1**
- ✓ **Nunca**                **0**

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Flexibilidad en el horario laboral</b>						
1	¿Consideras que el teletrabajo brinda una mayor flexibilidad en el horario laboral y proporciona autonomía al trabajador?					
2	¿Consideras que la mayor flexibilidad en el horario laboral es más valorada por los empleados que un aumento salarial?					
3	¿Los trabajadores podrán disponer de un mayor tiempo libre para sus actividades personales con el teletrabajo?					

4	¿La flexibilidad en el horario laboral en el teletrabajo atrae y retiene el talento humano en la empresa?					
5	¿Mejorará la valoración del trabajador hacia la empresa por la flexibilidad en el horario laboral?					
<b>Reducción de gastos</b>						
6	¿Considera usted que, el teletrabajo permite la reducción de tiempo y gasto en el desplazamiento de los trabajadores hasta su centro de labores?					
7	¿El teletrabajo permitirá que se contrate personal cualificado independiente del lugar donde residan?					
8	¿Considera usted que, el teletrabajo contribuye con la disminución de accidentes laborales?					
9	¿Se reducirán los costos de mantenimiento de las instalaciones, equipos de trabajo y mobiliario de oficina, con el teletrabajo?					
10	¿Permitirá el teletrabajo que las empresas contraten personal sin ser necesaria demasiada infraestructura?					
<b>Disminución del absentismo laboral</b>						
11	¿Considera usted que, el teletrabajo incentivaría que los trabajadores cumplan puntualmente con su jornada laboral?					
12	¿El teletrabajo evitaría las confrontaciones y el clima laboral negativo en la empresa?					
13	¿Considera usted que, el teletrabajo promoverá la integración laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en el campo laboral?					
14	¿El teletrabajo permitirá promover los hábitos laborales y de vida saludables?					
15	¿Con el desempeño laboral por medio del teletrabajo, el trabajador se sentirá menos agotado físicamente?					
<b>Incremento de la productividad</b>						
16	¿Considera usted que, el teletrabajo incrementa la competitividad a través del fomento de la utilización de las herramientas tecnológicas?					
17	¿Considera usted que, el teletrabajo permite un mejor aprovechamiento de las capacidades del trabajador?					
18	¿El teletrabajo incentivará el aprendizaje del familiar al cuidado de personas con discapacidad sobre el procesamiento de datos y el manejo de las TICs?					
19	¿Considera usted que, el teletrabajo incrementa la satisfacción laboral por parte del trabajador por las labores asignadas?					
20	¿Considera usted que, el teletrabajo aumenta las oportunidades de realizar actividades similares para diversas empresas?					

¡¡Gracias!!

Fuente: elaboración propia

**CUESTIONARIO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS FAMILIARES  
AL CUIDADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA**

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

**INSTRUCCIONES:**

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre**            **4**
- ✓ **Casi siempre**    **3**
- ✓ **A veces**            **2**
- ✓ **Casi nunca**        **1**
- ✓ **Nunca**                **0**

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Empleabilidad de los familiares</b>						
1	¿El Estado debe impulsar las condiciones pertinentes que favorezcan la oferta laboral para los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa?					
2	¿Las entidades públicas o empresas privadas podrían emplear el teletrabajo para la contratación de personal en la situación de cuidador de una persona con discapacidad severa?					
3	¿La normativa laboral debe garantizar que ninguna relación laboral limite el ejercicio del derecho fundamental al trabajo ni lo excluya del sector por su condición de familiar cuidador de personas con discapacidad severa?					

4	¿Considera usted, que la legislación laboral en la actualidad desampara y excluye a los familiares cuidadores de personas con discapacidad severa?					
5	¿Se deben implementar políticas inclusivas que contribuyan al desempeño laboral de los familiares cuidadores de personas con discapacidad severa?					
<b>Inclusión de cuota de empleo a los familiares</b>						
6	¿La normativa laboral debe implementar el sistema de cuota para asegurar un porcentaje mínimo de trabajadores con condición de cuidadores de personas con discapacidad severa?					
7	¿Considera usted que la inclusión de la cuota de empleo promoverá la inserción laboral de los familiares cuidadores de personas con discapacidad severa?					
8	¿Las iniciativas legislativas sobre la inclusión de empleo han favorecido la inserción laboral de los familiares cuidadores de personas con discapacidad severa?					
9	¿Las entidades públicas o empresas privadas se verían obligadas a contratar a personas con condición de cuidadores de personas con discapacidad severa?					
10	¿Considera usted que, de incluirse la cuota de empleo de los familiares cuidadores de personas con discapacidad severa, se debe implementar políticas de fiscalización para su futuro cumplimiento?					
<b>Participación de los familiares</b>						
11	¿El teletrabajo ofrecería a los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa mayores incentivos y oportunidades para poder desempeñarse laboralmente?					
12	¿El Estado debe implementar políticas inclusivas que garanticen un puesto de trabajo para los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa?					
13	¿El teletrabajo debe ser considerado como una modalidad prioritaria para la contratación de personal en la condición de cuidadores de personas con discapacidad severa?					
14	¿El teletrabajo, por sus características, contribuye con el impulso de la economía contemporánea promoviendo la participación laboral de sectores poblacionales vulnerables?					
15	¿Considera usted que, la participación en el mundo laboral de un familiar cuidador de personas con discapacidad severa debe darse a través de un contrato laboral?					
<b>Acceso a los ajustes razonables laborales</b>						
16	¿Considera usted que se debe impulsar una ley que regule el acceso de los ajustes razonables laborales?					
17	¿Considera usted que el acceso a los ajustes razonables laborales garantizaría el pleno ejercicio del derecho al trabajo de las personas con condición de cuidador de personas con discapacidad severa?					
18	¿Considera usted que, el acceso a los ajustes razonables laborales resultaría una carga económica excesiva para el empleador?					

19	¿El teletrabajo, por su naturaleza, sería una modalidad adecuada para acceder a los ajustes razonables laborales?					
20	¿La normativa laboral actual excluye a los familiares cuidadores de personas con discapacidad severa en el acceso a los ajustes razonables laborales?					

**¡¡Gracias!!**

**Fuente: elaboración propia**

**GUÍA DE ENTREVISTA:**

**<https://forms.gle/JXi8N3jSEtm7haYN7>**

Título: Teletrabajo para fomentar la inserción laboral de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa La Libertad, 2021

Entrevistado (a).....

Cargo/Profesión/Grado académico.....

Institución.....

Lugar..... Fecha ..... Duración.....

**Objetivo general:**

Explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.

1. Según su criterio, ¿Cómo podría el teletrabajo fomentar la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad?

---

---

---

---

**Objetivo específico 1**

Explicar si el teletrabajo por la flexibilidad en el horario laboral puede significar un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021

2. ¿Consideras que el teletrabajo puede brindar una mayor flexibilidad en el horario laboral y proporcionar autonomía al trabajador? Explique.

---

---

---

**Objetivo específico 2**

Explicar si el teletrabajo por la reducción de gastos puede ser un mecanismo para la inserción laboral de personas al cuidado de las PCDS en la Libertad, 2021

3. ¿Considera que el teletrabajo conduce a la reducción de los costos de mantenimiento de las instalaciones, infraestructura, equipos de trabajo y mobiliario de oficina? Explique

---

---

---

---

---

**Objetivo específico 3**

Explicar si el teletrabajo por la disminución del absentismo laboral puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021

4. Según su criterio ¿Cómo el teletrabajo incentivaría que los trabajadores cumplan puntualmente con su jornada de trabajo, evitando el absentismo laboral?

---

---

---

---

---

**Objetivo específico 4**

Explicar si el teletrabajo por el incremento de la productividad puede ser un mecanismo para la inserción laboral de los familiares al cuidado de las PCDS en La Libertad, 2021.

5. ¿Considera que el teletrabajo permite un mejor aprovechamiento de las capacidades del trabajador para incrementar su productividad? Explique.

---

---

---

---

---

**Objetivo específico 5**

Explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral mejorando la empleabilidad de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021

6. ¿Considera que las entidades públicas o empresas privadas podrían emplear el teletrabajo para la contratación de personal en la situación de cuidador de una persona con discapacidad severa para mejorar su empleabilidad? Explique.

---

---

---



---

---

**Objetivo específico 6**

Explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral implementando la cuota de empleo de los familiares al cuidado de PCDS en la Libertad, 2021

7. ¿Considera que la inclusión de la cuota de empleo en la normativa laboral, impulsará la inserción laboral de los familiares cuidadores de personas con discapacidad severa? Explique.

---

---

---

---

---

**Objetivo específico 7**

Explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral incentivando la participación de los familiares al cuidado de PCDS en la Libertad, 2021

8. ¿Cree que el teletrabajo, por sus características, contribuye al impulso de la economía contemporánea promoviendo la participación laboral de sectores poblacionales vulnerables, como las familias a cargo de personas con discapacidad severa? Explique.

---

---

---

---

---

**Objetivo específico 8**

Explicar si el teletrabajo fomenta la inserción laboral solicitando los ajustes razonables laborales de los familiares al cuidado de PCDS en la Libertad, 2021.

9. ¿Considera que el acceso a los ajustes razonables laborales garantizaría el pleno ejercicio del derecho al trabajo de las personas con condición de cuidador de personas con discapacidad severa? Explique.

---

---

---

---

---

Nombre del entrevistado	Sello y firma

## Anexo 6

### Confiabilidad de la variable: Teletrabajo

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL</b>			
1	¿Consideras que el teletrabajo brinda una mayor flexibilidad en el horario laboral y proporciona autonomía al trabajador?	,790	,857
2	¿Consideras que la mayor flexibilidad en el horario laboral es más valorada por los empleados que un aumento salarial?	,824	,843
3	¿Los trabajadores podrán disponer de un mayor tiempo libre para sus actividades personales con el teletrabajo?	,777	,853
4	¿La flexibilidad en el horario laboral en el teletrabajo atrae y retiene el talento humano en la empresa?	,635	,886
5	¿Mejorará la valoración del trabajador hacia la empresa por la flexibilidad en el horario laboral?	,680	,877
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,889$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>REDUCCIÓN DE GASTOS</b>			
6	¿Considera usted que, el teletrabajo permite la reducción de tiempo en el desplazamiento de los trabajadores hasta su centro de labores?	,670	,831
7	¿El teletrabajo permitirá la que se contrate personal cualificado independiente del lugar donde residan?	,818	,789
8	¿Considera usted que, el teletrabajo contribuye con la disminución de accidentes laborales?	,703	,825
9	¿Se reducirán los costos de mantenimiento de las instalaciones, equipos de trabajo y mobiliario de oficina, con el teletrabajo?	,636	,839
10	¿Permitirá el teletrabajo que las empresas contraten personal sin ser necesaria demasiada infraestructura?	,570	,855
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,859$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>DISMINUCIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL</b>			
11	¿Considera usted que, el teletrabajo incentivaría que los trabajadores cumplan puntualmente con su jornada laboral?	,696	,811
12	¿El teletrabajo evitaría las confrontaciones y el clima laboral negativo en la empresa?	,695	,816
13	¿Considera usted que, el teletrabajo promoverá la integración laboral de los familiares al cuidado de	,690	,813

	personas con discapacidad severa en el campo laboral?		
14	¿El teletrabajo permitirá promover los hábitos laborales y de vida saludables?	,750	,797
15	¿Con el desempeño laboral por medio del teletrabajo, el trabajador se sentirá menos agotado físicamente?	,521	,861
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,850$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD</b>			
16	¿Considera usted que, el teletrabajo incrementa la competitividad a través del fomento de la utilización de las herramientas tecnológicas?	,876	,848
17	¿Considera usted que, el teletrabajo permite un mejor aprovechamiento de las capacidades del trabajador?	,843	,856
18	¿El teletrabajo incentivará el aprendizaje del familiar asistente sobre el procesamiento de datos y el manejo de las TIC?	,607	,906
19	¿Considera usted que, el teletrabajo incrementa la satisfacción laboral por parte del trabajador por las labores designadas?	,698	,888
20	¿Considera usted, que el teletrabajo aumenta las oportunidades de realizar actividades similares para diversas empresas?	,736	,880
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,899$ La fiabilidad se considera como BUENO			

**Confiabilidad de la variable: Inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa**

<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>Correlación elemento – total corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si el ítem se borra</b>
<b>EMPLEABILIDAD DE LOS FAMILIARES</b>			
1	¿El Estado debe impulsar las condiciones pertinentes que favorezcan la oferta laboral para los familiares cuidadores?	,596	,936
2	¿Las entidades públicas o empresas privadas podrían emplear el teletrabajo para la contratación de personal en la situación de cuidador de una persona con discapacidad severa?	,816	,895
3	¿La normativa laboral debe garantizar que ninguna relación laboral limite el ejercicio del derecho fundamental al trabajo ni lo excluya del sector por su condición de familiar cuidador?	,825	,892
4	¿Considera usted, que la legislación laboral en la actualidad desampara y excluye a los familiares cuidadores?	,919	,880
5	¿Se deben implementar políticas inclusivas que contribuyan al desempeño laboral de los familiares cuidadores?	,883	,882
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,918$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>INCLUSIÓN DE CUOTA DE EMPLEO A LOS FAMILIARES</b>			
6	¿La normativa laboral debe implementar el sistema de cuota para asegurar un porcentaje mínimo de trabajadores con condición de cuidadores de personas con discapacidad severa?	,683	,751
7	¿Considera usted que la inclusión de la cuota de empleo promoverá la inserción laboral de los familiares cuidadores?	,593	,773
8	¿Las iniciativas legislativas sobre la inclusión de empleo han favorecido la inserción laboral de los familiares cuidadores?	,652	,753
9	¿Las entidades públicas o empresas privadas se verían obligadas a contratar a personas con condición de cuidadores de personas con discapacidad severa?	,601	,769
10	¿Considera usted que, de incluirse la cuota de empleo de los familiares cuidadores se debe implementar políticas de fiscalización para su futuro cumplimiento?	,481	,808
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,808$ La fiabilidad se considera como BUENO			

<b>PARTICIPACIÓN DE LOS FAMILIARES</b>			
11	¿El teletrabajo ofrecería a los familiares al cuidado de personas con discapacidad mayores incentivos y oportunidades para poder desempeñarse laboralmente?	,539	,813
12	¿El Estado debe implementar políticas inclusivas que garanticen un puesto de trabajo para los familiares cuidadores?	,771	,743
13	¿El teletrabajo debe ser considerado como una modalidad prioritaria para la contratación de personal en la condición de cuidadores de personas con discapacidad severa?	,623	,791
14	¿El teletrabajo, por sus características, contribuye con el impulso de la economía contemporánea promoviendo la participación laboral de sectores poblacionales vulnerables?	,689	,770
15	¿Considera usted que, la participación en el mundo laboral de un familiar cuidador debe darse a través de un contrato laboral?	,497	,823
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,825$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>ACCESO A LOS AJUSTES RAZONABLES LABORALES</b>			
16	¿Considera usted que se debe impulsar una ley que regule el acceso de los ajustes razonables laborales?	,799	,704
17	¿Considera usted que el acceso a los ajustes razonables laborales garantizaría el pleno ejercicio del derecho al trabajo de las personas con condición de cuidador de personas con discapacidad severa?	,444	,807
18	¿Considera usted que, el acceso a los ajustes razonables laborales resultaría una carga económica excesiva para el empleador?	,460	,816
19	¿El teletrabajo, por su naturaleza, sería una modalidad adecuada para acceder a los ajustes razonables laborales?	,666	,742
20	¿La normativa laboral actual excluye a los familiares cuidadores en el acceso a los ajustes razonables laborales?	,648	,748
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,804$ La fiabilidad se considera como BUENO			

## Anexo 7

### Validez de constructo del cuestionario sobre el teletrabajo

---

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,791
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	3562,902
Bartlett	gl	190
	Sig.	,000

---

---

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,474
VAR00002	1,000	,676
VAR00003	1,000	,650
VAR00004	1,000	,628
VAR00005	1,000	,721
VAR00006	1,000	,737
VAR00007	1,000	,816
VAR00008	1,000	,732
VAR00009	1,000	,744
VAR00010	1,000	,744
VAR00011	1,000	,624
VAR00012	1,000	,617
VAR00013	1,000	,756
VAR00014	1,000	,594
VAR00015	1,000	,708
VAR00016	1,000	,617
VAR00017	1,000	,559
VAR00018	1,000	,793
VAR00019	1,000	,736
VAR00020	1,000	,715

---

Método de extracción: análisis de componentes principales.

**Validez de constructo del cuestionario sobre la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa**

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,848
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2991,811
	Gl	190
	Sig.	,000

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,786
VAR00002	1,000	,538
VAR00003	1,000	,589
VAR00004	1,000	,483
VAR00005	1,000	,669
VAR00006	1,000	,765
VAR00007	1,000	,481
VAR00008	1,000	,644
VAR00009	1,000	,496
VAR00010	1,000	,777
VAR00011	1,000	,555
VAR00012	1,000	,649
VAR00013	1,000	,558
VAR00014	1,000	,731
VAR00015	1,000	,683
VAR00016	1,000	,740
VAR00017	1,000	,827
VAR00018	1,000	,527
VAR00019	1,000	,651
VAR00020	1,000	,505

Método de extracción: análisis de componentes principales.




## Anexo 8


### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario: TELETRABAJO		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Jorge Santos Apolitano Rodríguez</b>	<b>DNI N°</b>	17988725
<b>Título Profesional</b>	<b>Periodista - Abogado</b>	<b>Celular</b>	948106424
<b>Dirección Domiciliaria</b>	San Andrés N° 241 – Dpto. 502		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Doctor en Derecho y Ciencias Políticas		
<b>FIRMA</b>	 DR. JORGE APOLITANO RODRIGUEZ REGISTRO CALL N° 2731	<b>Lugar y Fecha:</b>	14-01-2021


### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario: LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS FAMILIARES AL CUIDADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Jorge Santos Apolitano Rodríguez</b>	<b>DNI N°</b>	17988725
<b>Título Profesional</b>	<b>Periodista - Abogado</b>	<b>Celular</b>	948106424
<b>Dirección Domiciliaria</b>	San Andrés N° 241 – Dpto. 502		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Doctor en Derecho y Ciencias Políticas		
<b>FIRMA</b>	 DR. JORGE APOLITANO RODRIGUEZ REGISTRO CALL N° 2731	<b>Lugar y Fecha:</b>	14-01-2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	GUÍA DE ENTREVISTA: Teletrabajo para fomentar la inserción laboral de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa La Libertad, 2021		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Explicar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Jorge Santos Apolitano Rodriguez</b>	<b>DNI N°</b>	17988725
<b>Título Profesional</b>	<b>Periodista - Abogado</b>	<b>Celular</b>	948106424
<b>Dirección Domiciliaria</b>	San Andrés N° 241 – Dpto. 502		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Doctor en Derecho y Ciencias Políticas		
<b>FIRMA</b>	 DR. JORGE APOLITANO RODRIGUEZ REGISTRO CALL N° 2731	<b>Lugar y Fecha:</b>	14-01-2021


**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario: TELETRABAJO		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Dra. Edita Asunción Araujo Castillo</b>	<b>DNI N°</b>	17812078
<b>Título Profesional</b>		<b>Celular</b>	98315342
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>			
<b>FIRMA</b>	 DRA. EDITA ASUNCIÓN ARAUJO CASTILLO DNI:17812078	<b>Lugar y Fecha:</b>	16-01-2021


**FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario: LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS FAMILIARES AL CUIDADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Dra. Edita Asunción Araujo Castillo	<b>DNI N°</b>	17812078
<b>Título Profesional</b>		<b>Celular</b>	98315342
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	 DRA. EDITA ASUNCIÓN ARAUJO CASTILLO DNI: 17812078	<b>Lugar y Fecha:</b>	16-01-2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	GUÍA DE ENTREVISTA: Teletrabajo para fomentar la inserción laboral de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa La Libertad, 2021		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Explicar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Dra. Edita Asunción Araujo Castillo	<b>DNI N°</b>	17812078
<b>Título Profesional</b>		<b>Celular</b>	98315342
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>			
<b>FIRMA</b>	 DRA. EDITA ASUNCIÓN ARAUJO CASTILLO DNI: 17812078	<b>Lugar y Fecha:</b>	16-01-2021

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario: TELETRABAJO		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Carlos Alberto Noriega Ángeles</b>	<b>DNI N°</b>	<b>18173945</b>
<b>Título Profesional</b>	<b>Licenciado en Administración</b>	<b>Celular</b>	949960370
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	 DR. CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL - ONP	<b>Lugar y Fecha:</b>	16-01-2021


### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario: LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS FAMILIARES AL CUIDADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Carlos Alberto Noriega Ángeles</b>	<b>DNI N°</b>	<b>18173945</b>
<b>Título Profesional</b>	<b>Licenciado en Administración</b>	<b>Celular</b>	949960370
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	 DR. CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL - ONP	<b>Lugar y Fecha:</b>	16-01-2021


### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	GUÍA DE ENTREVISTA: Teletrabajo para fomentar la inserción laboral de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa La Libertad, 2021		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Explicar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Carlos Alberto Noriega Ángeles</b>	<b>DNI N°</b>	<b>18173945</b>
<b>Título Profesional</b>	<b>Licenciado en Administración</b>	<b>Celular</b>	949960370
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	 DR. CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL - ONP	<b>Lugar y Fecha:</b>	16-01-2021


### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario: TELETRABAJO		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca</b>	<b>DNI N°</b>	41645161
<b>Título Profesional</b>	<b>Ingeniero Estadístico Licenciado en Administración</b>	<b>Celular</b>	948669959
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE DNI N° 41645161 Telf. 948669959	<b>Lugar y Fecha:</b>	15-01-2021


**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario: LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS FAMILIARES AL CUIDADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca</b>	<b>DNI N°</b>	41645161
<b>Título Profesional</b>	<b>Ingeniero Estadístico Licenciado en Administración</b>	<b>Celular</b>	948669959
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	 <hr/> <small>FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE DNI N° 41645161 / Telf. 948669959</small>	<b>Lugar y Fecha:</b>	15-01-2021

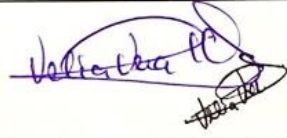
**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

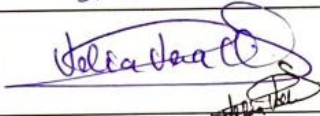
<b>Nombre del Instrumento</b>	GUÍA DE ENTREVISTA: Teletrabajo para fomentar la inserción laboral de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa La Libertad, 2021		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Explicar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca</b>	<b>DNI N°</b>	41645161
<b>Título Profesional</b>	<b>Ingeniero Estadístico Licenciado en Administración</b>	<b>Celular</b>	948669959
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	 <hr/> <small>FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE DNI N° 41645161 / Telf. 948669959</small>	<b>Lugar y Fecha:</b>	15-01-2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

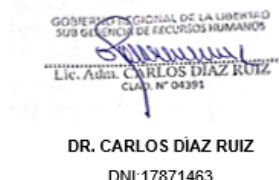
Nombre del Instrumento	Cuestionario: TELETRABAJO		
Objetivo del Instrumento	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
Nombres y Apellidos del Experto	Velia Vera Calmet	DNI N°	18159571
Título Profesional	Psicóloga	Celular	949620838
Dirección Domiciliaria	Las Begonias 320 Huanchaco		
Grado Académico	Doctora en Psicología		
FIRMA		Lugar y Fecha:	17/01/2021 Domicilio

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario: LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS FAMILIARES AL CUIDADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA		
Objetivo del Instrumento	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
Nombres y Apellidos del Experto	Velia Vera Calmet	DNI N°	18159571
Título Profesional	Psicóloga	Celular	949620838
Dirección Domiciliaria	Las Begonias 320 Huanchaco		
Grado Académico	Doctora en Psicología		
FIRMA		Lugar y Fecha:	17/01/2021 Domicilio


<b>Nombre del Instrumento</b>	GUÍA DE ENTREVISTA: Teletrabajo para fomentar la inserción laboral de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa La Libertad, 2021		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Explicar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Valeria Vera Cabnet.	<b>DNI N°</b>	18159571
<b>Título Profesional</b>	Psicóloga.	<b>Celular</b>	949620838
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Las Begonias 320 Huanchaco.		
<b>Grado Académico</b>	Doctora en Psicología.		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	17/01/2021 Domicilio.

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO


<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario: TELETRABAJO		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Dr. Carlos Díaz Ruiz	<b>DNI N°</b>	17871463
<b>Título Profesional</b>	Licenciado en Administración	<b>Celular</b>	938178916
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	 DR. CARLOS DÍAZ RUIZ DNI:17871463	<b>Lugar y Fecha:</b>	19-01-2021




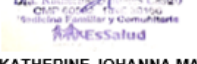
**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario: LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS FAMILIARES AL CUIDADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Dr. Carlos Díaz Ruiz	<b>DNI N°</b>	17871463
<b>Título Profesional</b>	Licenciado en Administración	<b>Celular</b>	938178916
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	 DR. CARLOS DÍAZ RUIZ DNI:17871463	<b>Lugar y Fecha:</b>	19-01-2021



**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**


<b>Nombre del Instrumento</b>	GUÍA DE ENTREVISTA: Teletrabajo para fomentar la inserción laboral de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa La Libertad, 2021		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Explicar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Dr. Carlos Díaz Ruiz	<b>DNI N°</b>	17871463
<b>Título Profesional</b>	Licenciado en Administración	<b>Celular</b>	938178916
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	 DR. CARLOS DÍAZ RUIZ DNI:17871463	<b>Lugar y Fecha:</b>	19-01-2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario: TELETRABAJO		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Dra. Katherine Johanna Marlene Bardales Castro</b>	<b>DNI N°</b>	44128929
<b>Título Profesional</b>	<b>Médico</b>	<b>Celular</b>	944191866
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	  <b>DRA. KATHERINE JOHANNA MARLENE BARDALES CASTRO</b>	<b>Lugar y Fecha:</b>	23-01-2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario: LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS FAMILIARES AL CUIDADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Determinar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Dra. Katherine Johanna Marlene Bardales Castro</b>	<b>DNI N°</b>	44128929
<b>Título Profesional</b>	<b>Médico</b>	<b>Celular</b>	944191866
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	  <b>DRA. KATHERINE JOHANNA MARLENE BARDALES CASTRO</b>	<b>Lugar y Fecha:</b>	23-01-2021

<b>Nombre del Instrumento</b>	GUÍA DE ENTREVISTA: Teletrabajo para fomentar la inserción laboral de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa La Libertad, 2021		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Explicar si el teletrabajo fomentará la inserción laboral de los familiares al cuidado de personas con discapacidad severa en La Libertad, 2021.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Familiares al cuidado de las personas con discapacidad severa, los trabajadores de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y especialistas en Derecho Laboral con experiencia en el tema de estudio		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Dra. Katherine Johanna Marlene Bardales Castro</b>	<b>DNI N°</b>	44128929
<b>Título Profesional</b>	<b>Médico</b>	<b>Celular</b>	944191866
<b>Dirección Domiciliaria</b>	--		
<b>Grado Académico</b>	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	 <b>DRA. KATHERINE JOHANNA MARLENE BARDALES CASTRO</b>	<b>Lugar y Fecha:</b>	23-01-2021

## Anexo 9

Trujillo 30 de abril de 2021

~~Señorita:~~

Mag. MELISSA REYES ARAUJO

Sub Gerente de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo – La Libertad

Presente. -

**ASUNTO:** Solicita información de personas con discapacidad severa y/o sus familiares

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y, a la vez, presentarme como estudiante del Doctorado de Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Trujillo.

Asimismo, hago de su conocimiento que estoy cursando el último ciclo del referido doctorado y desarrollando la tesis denominada: ***“Teletrabajo para fomentar la inserción laboral de familiares al cuidado de personas con discapacidad severa-La Libertad, 2021”***, siendo necesario para la aplicación de instrumentos, contar con una base de datos de personas con discapacidad severa y/o familiares de los mismos; en tal sentido, acudo a usted, en su calidad de Coordinadora del Centro de Empleo de nuestra región, a fin de solicitarle dicha información.

Segura de contar con su apoyo, me despido, aprovechando la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,



JACKELINE BUSTAMANTE FERNÁNDEZ

DNI: 41398272