

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**



**T E S I S**

**El trabajo virtual o teletrabajo como alternativa laboral para  
personas con limitaciones físicas. Alternativa para el Gobierno  
Regional de Pasco. 2021.**

**Para optar el título profesional de:**

**Abogada**

**Autor:**

**Bach. Wemdy Leydy PICOY LLANA**

**Asesor:**

**Mg. Wilfredo Raúl TORRES ALFARO**

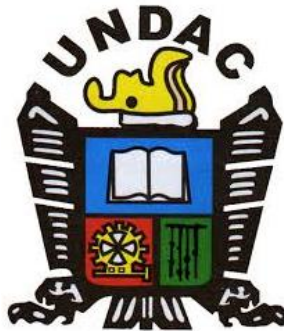
**Cerro de Pasco – Perú – 2023**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**



**T E S I S**

**El trabajo virtual o teletrabajo como alternativa laboral para  
personas con limitaciones físicas. Alternativa para el Gobierno  
Regional de Pasco. 2021.**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Rubén Jaime TORRES CORTEZ**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Miguel Ángel CCALLOHUANCA QUITO**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Eleazar MEJIA OLIVAS**  
**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

A mi mamá por su invaluable apoyo incondicional que ha brindado a lo largo de mi formación académica y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Quisiera agradecer a Dios por haberme guiado en el transcurso de mi carrera universitaria, brindándome sabiduría, experiencias y sobre todo felicidad.

Asimismo, a mi mamá Teodosia Llana Lope y hermanos Wiler, Lilian y Rocio, quienes siempre me han inculcado valores, su apoyo para seguir adelante en mi formación académica siendo mi motivación y fortaleza de seguir adelante.

Finalmente, quiero agradecer al Dr. Cesar Cuba Vargas y los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de mi alma mater, quienes me encaminaron con sus vastos conocimientos en nuestro sistema jurídico para así crecer profesionalmente en el día.

## RESUMEN

Se realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer si era posible determinar si el trabajo virtual o teletrabajo era asumido como alternativa laboral para personas con limitaciones físicas y si esta alternativa es considerada en el Gobierno Regional de Pasco 2021. Con este fin se elaboró un cuestionario para evaluar si los integrantes (Directivos y Ejecutivos) del Gobierno Regional de Pasco, conocían y aplicaban las normativas derivadas de la Ley N° 30036 (Ley del Teletrabajo) y de la Ley 29973 (Ley sobre personas discapacitadas) así como determinar la opinión sobre la calidad del trabajo de las personas discapacitadas en el ámbito del gobierno regional. Este cuestionario fue debidamente validado por criterio de jueces y su confiabilidad fue determinada por el Coeficiente Alpha de Cronbach. El cuestionario se aplicó a una muestra de 67 personas conformada por integrantes del Gobierno Regional de Pasco, así como por Jueces del Juzgado Laboral de Pasco: secretarios del Juzgado; Abogados civiles y laborales de Pasco; estudiantes de la Facultad de Derecho UNDAC y especialistas varios. El tipo de investigación fue aplicada fue el explicativa causal, el diseño fue el no experimental y el diseño estadístico fue el de comparación de frecuencias con la Razón Chi Cuadrado, el método fue el cuantitativo aplicando los procedimientos analíticos y sintéticos. El procesamiento estadístico fue realizado con el programa estadístico SPSS versión 25 y se recurrió a la Razón Chi Cuadrado a fin de determinar cuál era la opinión predominante en cada pregunta y esta manera obtener un panorama general y detallado sobre el problema analizado. Se revisó el marco teórico referido a la situación actual del teletrabajo y la discapacidad laboral en el Gobierno Regional de Pasco. Se establecieron las conclusiones las mismas que corroboraron que la muestra encuestada consideraba que los responsables del Gobierno Regional de Pasco conocen y aplican las normativas derivadas de las dos leyes señaladas. Se cito normas emitidas que corroboraban lo señalado. En cuanto al desempeño laboral de las personas discapacitadas se encontró que aún se mantienen

prejuicios y creencias negativas al respecto. Asimismo, la muestra efectuó una reseña sobre las actividades laborales que los discapacitados pueden desempeñar con mayor eficacia y eficiencia. Se formularon las respectivas conclusiones y recomendaciones.

**Palabras clave:** Derechos Humanos, Derecho Laboral, Teletrabajo, Discapacidad.

## ABSTRACT

An investigation was carried out whose objective was to establish if it was possible, after an exhaustive legal analysis and comparative legislation, to determine if virtual work or telework assumed as a work alternative for people with physical limitations and if this alternative is considered in the Regional Government of Pasco. 2021. To this end, a questionnaire was drawn up to assess whether the members (Directors and Executives) of the Pasco Regional Government knew and applied the regulations derived from Law No. 30036 (Teleworking Law) and Law 29973 (Law on disabled people) as well as determining the opinion on the quality of work of disabled people in the regional government. This questionnaire was duly validated by judges' criteria and its reliability was determined by Cronbach's Alpha Coefficient. The questionnaire was applied to a sample of 67 people made up of members of the Pasco Regional Government as well as Pasco Civil Judges: Court Clerks; Pasco Civil and Labor Lawyers; Students from the UNDAC Law School and various specialists. The type of research was applied research, the level of research was causal explanatory, the design was non-experimental and the statistical design was the comparison of frequencies with the Chi Square Ratio, the method was quantitative applying analytical procedures and synthetics. The statistical processing was carried out with the statistical program SPSS version 25 and the Chi Square Ratio was used in order to determine which was the predominant opinion in each question and in this way obtain a general and detailed panorama of the analyzed problem. The theoretical framework referring to the current situation of telework and work disability in the Regional Government of Pasco was reviewed. The conclusions were established - the same ones that corroborated that the surveyed sample considered that those responsible for the Regional Government of Pasco know and apply the regulations derived from the two mentioned laws. Standards issued that corroborated what was stated were cited. Regarding the work performance of disabled people, it was found that prejudices and negative beliefs in this regard are



still maintained. The sample also made a review of the work activities that disabled people can perform more effectively and efficiently. The respective conclusions and recommendations were formulated.

**Keywords:** Human Rights, Labor Law, Telework, Disability.

## INTRODUCCION

Los avances de la globalización, tecnologías de la información y comunicación han modificado de modo sustantivo las relaciones humanas y laborales generando significativos cambios en el mundo comercial, empresarial y corporativo. Es evidente, por tanto, que estos cambios repercutirán en las normativas que regulan las relaciones humanas y laborales, es decir, en el campo del Derecho y más específicamente en el Derecho Laboral y en el Derecho Civil. Si a esta peculiar situación se le agrega la irrupción masiva de la informática será posible entender las nuevas modalidades laborales, tales como el trabajo virtual, conocido también como teletrabajo o trabajo a distancia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el teletrabajo es una modalidad laboral que se lleva a cabo a distancia del centro laboral, es decir, en una locación distante de la oficina principal de la empresa y que con el apoyo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, se lleva a cabo a distancia del centro laboral.

La reciente Pandemia del COVID 19, con sus restricciones a las reuniones laborales y/o grupales, trabajo en espacios cerrados, medidas de aislamiento social, ha fortalecido la modalidad de trabajo a distancia introduciendo formas laborales que implican el desempeño de las tareas en ámbitos distintos a los de las empresas, como el trabajo realizado en casa.

Por otro lado, la consolidación del teletrabajo implica la apertura de nuevas posibilidades laborales, sobre todo para personas que adolecen de algunas limitaciones físicas (locomoción, audición, visión, etc.). Estos grupos, tradicionalmente postergados, tienen en esta nueva modalidad laboral la oportunidad para ampliar sus posibilidades laborales y, por ende, de sus posibilidades económicas.

El Teletrabajo puede ser considerado tentativamente como una forma de actividad laboral consistente en realizar actividades remuneradas utilizando como

sustento las TIC para realizar el trabajo sin necesidad de la presencia física del trabajador en su ubicación laboral dentro de la empresa.

El impacto de esta nueva modalidad de trabajo ha sido tal que está generando modificaciones radicales en los campos sociales, políticos y económicos a nivel zonal y regional, alterando radicalmente las estructuras organizacionales – laborales y - empresariales clásicas. Es pertinente señalar que en nuestro país la regulación del Teletrabajo se norma por la Ley N° 30036 y que la Ley 29973 regula las actividades laborales de las personas discapacitadas.

Hay que tener presente que el teletrabajo actualmente se asume como una de las formas para asegurar para la continuidad laboral en las empresas, en un ambiente considerado de “emergencia sanitaria”. Desde esta perspectiva, el teletrabajo no es una nueva modalidad de trabajo, ya que las empresas mucho antes del inicio de la emergencia sanitaria ya la aplicaban con bastante éxito. La emergencia sanitaria lo que ha hecho es acelerar el ingreso de esta modalidad laboral y su aplicación potencial como recurso laboral para el caso de personas con limitaciones físicas y muchas empresas se han visto obligadas a ser flexibles respecto a la aceptación y adaptación a esta modalidad de trabajo.

En líneas generales, el teletrabajo puede concebirse como una modalidad de trabajo caracterizada por ser desempeñada en locaciones diferentes a las oficinas habituales de la empresa. Otra característica importante de esta modalidad laboral es que se asocia con el uso de las “Tecnologías de la Información y Comunicación” (TIC). El teletrabajo voluntario es una alternativa laboral, específicamente para trabajadores administrativos no manuales. Es decir, no todos los puestos de trabajo pueden realizarse mediante el teletrabajo. La CEPAL (2020), calcula que sólo el 23% de las labores puede realizarse bajo esta modalidad.

Resumiendo, el teletrabajo, se presenta en el contexto de pandemia como una alternativa factible, y en ocasiones obligatoria, dentro de un ambiente social

caracterizado por el confinamiento y distanciamiento social, impuestos como recursos para frenar la enfermedad.

## INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCION	
INDICE	

## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2	Delimitación de la investigación.....	14
1.3	Formulación del problema .....	15
	1.3.1. Problema general .....	15
	1.3.2. Problemas específicos .....	15
1.4	Formulación de objetivos .....	16
	1.4.1 Objetivo General.....	16
	1.4.2 Objetivos específicos.....	16
1.5	Justificación de la investigación.....	16
1.6	Limitaciones de la investigación .....	19

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio. ....	21
2.2.	Bases teóricas - científicas.....	36
2.3.	Definiciones de términos básicos .....	60
2.4.	Formulación de Hipótesis .....	66
	2.4.1. Hipótesis General.....	66

2.4.2. Hipótesis Específicas.....	66
2.5. Identificación de variables .....	66
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.....	67

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de investigación .....	68
3.2. Nivel de investigación.....	69
3.3. Método de investigación .....	69
3.4. Diseño de investigación .....	70
3.5. Población y muestra .....	70
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	72
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	72
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	74
3.9. Tratamiento estadístico.....	74
3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica .....	75

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	76
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	77
4.3. Prueba de hipótesis .....	79
4.4. Discusión de resultados.....	82

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Identificación y determinación del problema**

La situación problemática que se analiza en la presente investigación es la creciente falta de oportunidades laborales que afrontan las personas discapacitadas en el Gobierno Regional de Pasco circunstancia que, aparte de constituir una situación de flagrante exclusión laboral que viola sus derechos fundamentales, conlleva para estas personas innegables perjuicios sociales y económicos al limitar su acceso a puestos de trabajo y, por tanto, restringe las posibilidades de lograr mejores niveles de vida, tanto para el afectado como para su familia.

Al respecto, la OIT (2020) ha precisado que las personas con discapacidad representan, a nivel mundial, aproximadamente mil millones de personas, es decir, conforman un 15% de la población mundial de la cual cerca del 80%, se hallan en edad de trabajar. Sin embargo, a pesar de su cantidad estas personas no tienen acceso a un trabajo decente. El mencionado Informe de la OIT precisa que los discapacitados, en especial las mujeres discapacitadas, afrontan enormes barreras actitudinales, físicas e informativas, las que dificultan su acceso al mundo laboral en condiciones justas y equitativas.

Comparadas con las personas sin discapacidad, los discapacitados afrontan mayores tasas de desempleo e inactividad económica, encontrándose en una situación de protección social insuficiente, la cual es clave para reducir sus niveles de pobreza extrema.

Para afrontar esta situación, a nivel internacional, la Organización de las Naciones Unidas se aprobó el 13 de diciembre de 2006, entrando en vigor el 3 de mayo de 2008, la denominada “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” así como su Protocolo Facultativo”. Estas normas representan un instrumento jurídico internacional orientado a proteger los derechos de las personas con discapacidad en el que se reafirma que todas las personas, cualquiera que sea su discapacidad, pueden gozar de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales. Esta Convención y sus artículos se basan en ocho principios rectores:

1. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
2. La no discriminación;
3. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
4. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
5. La igualdad de oportunidades;
6. La accesibilidad;
7. La igualdad entre el hombre y la mujer;
8. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Aparte de esta Convención existe sobre el tema de los derechos de las personas con discapacidad una amplísima legislación internacional que, según



el PNUD (2018), aborda directa o indirectamente el tema de los derechos laborales de los discapacitados, tales como:

1. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)
2. Carta de las Naciones Unidas (1945)
3. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
6. Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (1993)
7. Hacia una sociedad para todos: Estrategia a largo plazo para promover la aplicación del Programa de Acción Mundial para los Impedidos hasta el Año 2000 y Años Posteriores (1995)
8. Principios para la protección de los Enfermos Mentales y el Mejoramiento de la Atención de la Salud Mental, Organización de las Naciones Unidas (1991) Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, Organización de las Naciones Unidas (1982)
9. C159. Convenio sobre la readaptación profesional y el Empleo (personas inválidas), Organización Internacional del Trabajo (1983)
10. Programa de Acción para el Decenio de las Américas: Por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (2006-2016)
11. Resolución CD47.R1. La discapacidad: Prevención y rehabilitación en el contexto del derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental y otros derechos relacionados, Organización Panamericana de la Salud (2006)

12. Compromiso de Panamá con las personas con discapacidad en el continente americano (1996)

A nivel nacional, el gobierno del Perú ha promulgado una serie de normas orientadas a proteger y apoyar a las personas con discapacidad, entre las cuales se pueden reseñar las siguientes:

El 1 de enero de 1989 el gobierno del Perú promulgó la **Ley No. 24067** que creó el Consejo Nacional para la Integración del Impedido que estableció la Regulación de Acciones de Salud, Educación, Trabajo y Promoción Social en los Aspectos de Promoción Prevención, Rehabilitación y Prestación de Servicios al Impedido a fin de lograr su Integración Social. Esta norma en sus artículos 1 y 2 disponía taxativamente lo siguiente:

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular las acciones de Salud, Educación, Trabajo y Promoción Social en los aspectos de promoción, prevención, rehabilitación y prestación de servicios al impedido, a fin de lograr su integración social.

Artículo 2. Se considera sujeto impedido para todos los efectos de la presente Ley, a la persona que presenta limitaciones intelectuales, sensoriales o físicos de carácter irreversible, que en relación con su edad y medio, impliquen desventaja considerable para su integración social.

Posteriormente, el 18 de diciembre de 1998, el gobierno del Perú aprobó la **Ley 27050** (Ley General de la Persona con Discapacidad). Esta norma en sus artículos 1, 2 y 3, disponía taxativamente lo siguiente:

Artículo 1.- Finalidad de la Ley. La presente Ley, tiene por finalidad establecer el régimen legal de protección, de atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural, previsto en el Artículo 7 de la Constitución Política del Estado.

Artículo 2.- Definición de la persona con discapacidad. La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

Artículo 3.- Derechos de la persona con discapacidad. La persona con discapacidad tiene iguales derechos, que los que asisten a la población en general, sin perjuicio de aquellos derechos especiales que se deriven de lo previsto en el segundo párrafo del Artículo 7 de la Constitución Política, de la presente Ley y su Reglamento.

Artículo 31.- Beneficios y derechos en la legislación laboral. La persona con discapacidad, gozará de todos los beneficios y derechos que dispone la legislación laboral para los trabajadores. Nadie puede ser discriminado por ser persona con discapacidad. Es nulo el acto que basado en motivos discriminatorios afecte el acceso, la permanencia y/o en general las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad.

Más recientemente, el 13 de diciembre del 2012, el gobierno del Perú promulgó la **Ley N° 29973** (Ley general de la Persona con Discapacidad). Esta norma en sus artículos 1, 2 y 3, dispone taxativamente lo siguiente:

Artículo 1. Finalidad de la Ley. La presente Ley tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

Artículo 2. Definición de persona con discapacidad. La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Artículo 3. Derechos de la persona con discapacidad. La persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho. El Estado garantiza un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación. Los derechos de la persona con discapacidad son interpretados de conformidad con los principios y derechos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con los demás instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

Artículo 45. Derecho al trabajo. La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

El 4 de junio de 2013 el gobierno del Perú promulgó la **Ley Nº 30036** (Ley que regula el Teletrabajo). Esta norma en sus artículos 1 y 2 dispone taxativamente lo siguiente:

Artículo 1. Objeto de la Ley. La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Artículo 2. Definición de teletrabajo. El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

A nivel local (Distrital), la Municipalidad de Surquillo promulgó la Ordenanza Nº 356 –MDS el 29 de febrero de 2016. Mediante esta norma de rango municipal se promueve el respeto a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación en el Distrito De Surquillo. En esta Ordenanza se establece:

Artículo Primero.- Objeto y ámbito de aplicación. La presente ordenanza tiene por objeto promover el respeto a la igualdad entre los ciudadanos en el distrito de Surquillo, así como prohibir, eliminar y sancionar el ejercicio prácticas discriminatorias en todas sus formas o modalidades, por parte de personas naturales o jurídicas de derecho público o privado, en el ámbito de la jurisdicción del distrito de Surquillo; considerándolo un problema social que debe ser

enfrentado de manera integral y concertada entre las autoridades y la sociedad civil.

Artículo Segundo.- Definición. Se denomina discriminación al efecto de excluir, tratar como inferior a una persona o grupo de personas, sobre la base de su pertenencia a un determinado grupo; así como disminuir sus oportunidades y opciones o anular o menoscabar el reconocimiento de sus derechos, por razón de raza, género, religión, condición económica, clase social, posición política, indumentaria, orientación sexual, identidad de género, actividad, condición de salud, discapacidad, o por motivo de origen o residencia, edad, idioma o de cualquier otra índole.

Artículo Tercero.- De las acciones. La Municipalidad de Surquillo compromete a:

a) Promover la igualdad real de derechos entre las personas en el distrito de Surquillo, lo cual implica ejercer acciones de supervisión y atención de denuncias de aquellas personas que se sientan discriminadas.

b) Implementar políticas públicas que atiendan las necesidades de todas las personas, sin discriminación.

c) Cumplir con las normas sobre la persona con discapacidad y aquellas que dispongan la "Atención Preferente", para lograr que los adultos mayores, las madres gestantes y las personas con discapacidad no esperen innecesariamente para ser atendidas.

A pesar de una cada vez más creciente dispositivos normativos y de notables esfuerzos para promover y consolidar la concientización sobre la discapacidad y el acceso a puestos de trabajo, todavía existen en nuestro medio barreras sociales y culturales, que configuran una serie de creencias y actitudes (ideologías) sobre las limitaciones aparentemente insuperables e irreversibles

que, en el plano laboral, implican las discapacidades. Entre las principales causas de esta situación pueden señalarse las siguientes:

- a) Desconocimiento o ignorancia de muchos empleadores que no se hallan familiarizados con las capacidades compensatorias que desarrollan las personas discapacitadas o la capacitación que han recibido así su carencia de conocimientos sobre las potencialidades que pueden desarrollar los discapacitados. Por estas razones perdura el secular rechazo hacia las personas con discapacidad en el plano laboral.
- b) Permanencia de barreras ideológicas, entendidas éstas como creencias y actitudes prejuiciosas hacia los discapacitados, las cuales inconscientemente induce a creer a los empleadores que los discapacitados –por sus limitaciones físicas- no serán lo suficientemente productivos para sus empresas. Esta es una de las mayores causas por la cual muchas personas discapacitadas no consiguen empleo.
- c) Carencia de edificaciones con infraestructura inadecuada es otra de las barreras que dificultan el acceso laboral a los discapacitados. Es evidente que la cantidad de edificaciones, avenidas, calles y zonas realmente adecuadas para que las personas con discapacidad visual, motora o auditiva motora puedan desplazarse sin mayor problema son escasas. Esta es una de las grandes razones por las que los discapacitados no consiguen empleo, ya que muchos procuran no salir de su casa, entendiendo que, al no poder movilizarse por las calles, sus posibilidades de encontrar trabajo se reducen drásticamente.
- d) Falta de capacitación para las personas discapacitadas. Es una dificultad importante que limita el acceso laboral a las personas discapacitadas. Esta situación restrictiva en lo concerniente a su formación laboral determina que muchas personas discapacitadas no cuenten con los

implementos necesarios para integrarse al campo laboral porque no hay centros formativos que brinden capacitación para estimular la inclusión laboral del discapacitado.

- e) La baja autoestima de algunas personas con discapacidad es otro limitante muy importante ya que no consiguen empleo, muchas veces porque no se sienten confiadas de sí mismas, ya que pueden considerar –consciente o inconscientemente- que su condición de discapacidad constituye una limitación irreversible y permanente que los excluye de por vida de un trabajo regular. Esta situación restringe el ejercicio de las capacidades que poseen al no buscar oportunidades de trabajo, perdiendo de este modo la posibilidad de demostrar a los empleadores sus propias habilidades.

La mayoría de las personas con discapacidad presentan severas dificultades para conseguir un empleo bien remunerado -salvo que las empresas donde laboren- cuenten con algún programa de apoyo o responsabilidad social. Por esta razón las personas con discapacidad tienen más riesgo de caer en pobreza debido a la falta de oportunidades laborales, por su aparente dificultad para realizar actividades, sus posibilidades restringidas de movilidad y, la siempre persistente discriminación social y laboral, entre otras razones. Aparte, es de importancia precisar que, según el Centro de Prevención para el Control y Prevención de Enfermedades (2019) los adultos con discapacidades tienen mayores probabilidades de tener enfermedades cardíacas, accidentes cerebro vasculares, diabetes o cáncer que los adultos sin discapacidades; los adultos con discapacidades tienen más probabilidades de ser fumadores que los adultos sin discapacidades.

La UNESCO (2020) en coordinación con otros organismos, tanto internacionales como nacionales ha elaborado y aplicado el Programa Conjunto



sobre Empleo y Discapacidad, el cual surge como una iniciativa del Sistema de Naciones Unidas en el Perú, en la que participaron el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO). Las entidades gubernamentales del Perú participantes en este programa son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la Comisión Nacional para la Integración de Personas con Discapacidad (CONADIS) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). En una primera etapa, durante el año 2019, las municipalidades de Miraflores, Lince y San Martín de Porres (Lima) han suscrito un compromiso para lograr modelos de gestión sensible al género para que los gobiernos locales promuevan y permitan acceso al empleo a personas con discapacidad; y un programa presupuestal orientado a resultados para promover el empleo sensible al género de estas personas. Este Programa Conjunto, se promueve e implementa también en los distritos de Villa El Salvador y Ventanilla y, plantea entre otros temas, la posibilidad de que los gobiernos locales puedan contar con información actualizada y real de las personas con discapacidad en su jurisdicción -que considere además sus habilidades y potencialidades- para sintonizar con las demandas del mercado laboral.

El programa promueve un modelo de gestión para cada municipio que implica una activación y reactivación de las personas con discapacidad, lo que significa, en principio, tener mayor claridad de quiénes lo conforman, su situación actual, e ir descubriendo sus habilidades para poder insertarlos al mercado laboral. “activar justamente se trata de hacer participar a aquellas personas que nunca han buscado trabajo, y reactivar a aquellos que ya han tenido experiencias o probablemente algún fracaso laboral” indican los integrantes del Programa Conjunto.

Una siguiente fase tiene que ver con desarrollar sus habilidades sociales a través de una serie de capacitaciones socio laborales. Aquí el trabajo es complejo y se logra un impacto mucho mayor si también alcanza a los padres y/o familias. Luego, la inserción, en la que se hace un trabajo paralelo con empresas para sensibilizar y analizar sus demandas laborales en función de las habilidades de las personas participantes.

Alcover de la Hera y cols. (2011) señalan que las personas discapacitadas suelen estar en condición de subempleo o desempleo en comparación con las personas sin discapacidad, y las tasas de ocupación en la mayoría de los países continúan siendo desproporcionadas respecto a la población general, como indica Bruyère y cols. (2004). Información reciente indican que los niveles de empleo de las personas con discapacidad están disminuyendo en los últimos años como precisa Stone Romero (2006). En el caso de las discapacidades de origen psiquiátrico las tasas de desempleo, Larson (2011) precisa que suelen alcanzar el 90% y también son muy elevadas cuando se trata de personas que presentan discapacidades severas. Esto se agrava cuando las discapacidades son de naturaleza mental, como indica Crowther (2001).

Asimismo, la proporción de trabajadores con discapacidad varía grandemente de unas ocupaciones a otras. Hay muy pocos en ciertos trabajos y excesos en otras, tal como indica Kaye (2009). Las personas con discapacidad se ubican por lo general en ocupaciones poco remuneradas, como son las relacionadas con habilidades manuales y de servicios básicos que no requieren habitualmente poseer experiencia previa. Este subempleo conlleva frecuentemente bajos salarios y una menor seguridad y estabilidad laboral.

En cuanto al aporte del presente estudio se propone la elaboración de un marco normativo, inicialmente a nivel del Gobierno Regional de Pasco,

dirigido a optimizar las actuales normativas y acciones concretas referidas a la política de teletrabajo desarrollada por la Municipalidad de Surquillo. La modesta aspiración de este proyecto sería la ampliación de esta normativa para que incluya diversos tipos de discapacidad, se trate de una normativa de alcance nacional que constituya un apoyo para que las personas con discapacidad puedan acceder a mejores niveles de vida y lograr su bienestar general.

El aporte se sustentará en una revisión y optimización –en la medida de lo posible- de la **Ley N° 29973** (Ley general de la Persona con Discapacidad) y de la **Ley N° 30036** (Ley que regula el Teletrabajo). Asimismo, incorporará los aportes del **Programa Conjunto sobre Empleo y Discapacidad** (2020), el cual ha surgido como una iniciativa del Sistema de Naciones Unidas para el Perú.

Los principios humanísticos y jurídicos dentro de los que se enmarcarían estas normas sobre discapacidad y acceso al trabajo en nuestro medio serían:

Reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. Esto incluye un trabajo libremente elegido un mercado y en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. Esto implica asumir una serie de medidas como:

- a) Prohibición expresa de la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todos los asuntos relativos al empleo: selección, contratación, empleo, continuidad en el empleo, promoción profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables.
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.

- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua,
- e) Promover las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral y apoyo para el mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público y privado mediante políticas de incentivos y medidas pertinentes.
- h) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
- i) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

## 1.2 Delimitación de la investigación

Por consiguiente, el problema del estudio puede ser delimitado en los siguientes términos:

- **Delimitación Geográfica:** El área geográfica de la investigación cubre la zona del territorio de la República del Perú pues el trabajo virtual o teletrabajo como alternativa laboral para personas con discapacidad tiene jurisdicción nacional.
- **Delimitación Temporal:** El estudio se desarrollará en el periodo comprendido entre Enero y Junio del 2022.

- **Delimitación Educativa:** El estudio se plantea a nivel de Educación Superior de la Facultad de Derecho.
- **Delimitación Conceptual:** El estudio planteado considera los siguientes conceptos fundamentales: Derecho Laboral, Derechos Humanos y Protección de personas vulnerables.
- **Delimitación Social:** La investigación considera una muestra perteneciente a los niveles socioeconómicos medio y bajo.

### 1.3 Formulación del problema

#### 1.3.1. Problema general

¿Cómo el teletrabajo puede constituir una modalidad laboral para afrontar la falta de oportunidades en personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco?

#### 1.3.2. Problemas específicos

¿El Gobierno Regional de Pasco observa los parámetros establecidos para la contratación de las personas con discapacidad para labores de teletrabajo?

¿Qué tipo de tareas o actividades laborales desempeñan o podrían desempeñar las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco?

¿Cuál es nivel de desempeño laboral de las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco?

¿Podrían recomendarse medidas complementarias para facilitar el acceso a centros laborales a personas discapacitadas bajo la modalidad de trabajo virtual?

## **1.4 Formulación de objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar si el teletrabajo puede constituir una modalidad laboral para afrontar la falta de oportunidades en personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- 1) Determinar si el Gobierno Regional de Pasco observa los parámetros establecidos para la contratación de las personas con discapacidad para labores de teletrabajo.
- 2) Determinar qué tipo de tareas o actividades laborales desempeñan o podrían desempeñar las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco.
- 3) Establecer cuál es nivel de desempeño laboral de las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco,
- 4) Recomendar medidas complementarias para facilitar el acceso a centros laborales a personas discapacitadas bajo la modalidad de trabajo virtual.

## **1.5 Justificación de la investigación**

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

### **1.5.1. Justificación teórica**

La propuesta normativa se sustentará en una revisión y optimización – en la medida de lo posible- de la **Ley N° 29973** (Ley general de la Persona con Discapacidad) y de la **Ley N° 30036** (Ley que regula el Teletrabajo). Asimismo, incorporará los aportes del **Programa Conjunto sobre Empleo y Discapacidad** (2020), el cual ha surgido como una iniciativa del Sistema de Naciones Unidas para el Perú. Por otro lado, desde el punto de vista teórico la propuesta normativa planteará una mejora de la gestión de los servicios y

espacios públicos que faciliten el desempeño de los discapacitados promoviendo la autonomía de los discapacitados con el objetivo de mejorar la calidad de vida personal y laboral de los discapacitados.

Desde el punto de vista teórico la propuesta recogerá los resultados del estudio de Bruyère y sus colaboradores (2004) muestran que las principales y más eficaces medidas para eliminar barreras en el acceso y en la integración laboral de las personas con discapacidad en contextos no segregados consistían en un mayor compromiso por parte de la alta dirección de los organismos encargados de la discapacidad en el diseño y aplicación de políticas y práctica eficaces; la implementación de programas de formación y calificación del personal de discapacitados; la creación de servicios de consejería y apoyo técnico para las personas con discapacidad y su familia, así como programas de apoyo a través de orientadores; y el incremento de ayuda fiscales e incentivos que promuevan la contratación de personas discapacitadas.

### **1.5.2. Justificación práctica**

Desde el punto de vista práctico el presente estudio se orienta hacia la resolución de problemas concretos en el ámbito laboral de las personas discapacitadas, promoviendo el logro progresivo de su autonomía, competencias laborales y una retribución justa. Por otro lado, el estudio proporcionará información actualizada y herramientas, tanto a las autoridades administrativas como a los legisladores para que perfeccionen constantemente las leyes y reglamentos de caso.

### **1.5.3. Justificación jurídica**

Como ya se indicó anteriormente el presente estudio planteará una propuesta legislativa orientada a mejorar las condiciones labores y su adecuado aprovechamiento, particularmente en el caso del teletrabajo a fin de procurar el mejoramiento integral y permanente de la norma.

Al respecto se tomará muy en cuenta las observaciones planteadas por Ramirez y Chuquillanqui (2016) las que se dirigen contra los dos últimos derechos reconocidos expresamente en el Reglamento de la Ley 30036: el tema de seguridad y salud en el teletrabajo, así como el relativo a la libertad sindical:

**Artículo 6. Derechos y beneficios del teletrabajador.** El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que serán garantizados se encuentran:

**Inciso d)** Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.

**Inciso e)** Libertad sindical, de acuerdo al régimen que resulte aplicable. En ningún caso, la aplicación o el cambio de modalidad de prestación de servicios de un trabajador o servidor civil a la modalidad de teletrabajo podrá afectar el ejercicio de sus derechos colectivos.

Estas regulaciones son consideradas deficientes ya que dejan abierta la posibilidad de interpretar las obligaciones que deberá cumplir el empleador con el teletrabajador, por ejemplo la adecuación del ambiente laboral a las condiciones específicas del discapacitado, lo que no se menciona expresamente en el Reglamento. Por otro lado, si bien se reconoce el derecho a la libertad sindical, en la práctica un teletrabajador puede no tener los mismos intereses que un trabajador ordinario, por lo que si bien el derecho está formalmente reconocido existirán pocos incentivos para que un teletrabajador desee mejores condiciones de trabajo vinculadas al centro de trabajo principal.

Consideramos que el marco normativo del teletrabajo no se agotará en la ley y reglamento comentados en el presente trabajo, sino que serán



necesarios la publicación de resoluciones ministeriales y/o protocolos que permitan suplir las deficiencias dejadas por el actual marco legal.

## **1.6 Limitaciones de la investigación**

La posible limitación que se puede presentar es la reticencia de algunos encuestados a responder preguntas sobre un tema difícil y controversial como es la situación de discapacidad y su aceptación / rechazo a nivel laboral y de la comunidad.

En cuanto a la viabilidad del estudio puede señalarse que es conveniente realizar esta investigación, por tratarse de un problema social y humano que amerita el interés por parte de las autoridades judiciales, ya que pretende aportar una solución óptima al problema de la reinserción laboral de la persona discapacitada.

En cuanto a la viabilidad del estudio puede indicarse que:

1. El estudio de este problema es políticamente viable por ser la discapacidad un problema humano, social y jurídico que debe afrontarse y resolverse en aras de la justicia, la equidad y la paz social.
2. Porque permitirá conocer la actual situación de la persona discapacitada en nuestro país y las facilidades que se les debe otorgar en el plano social, laboral y económico.
3. Porque al conocer los resultados de la investigación las entidades interesadas estarán en condiciones de asumir las recomendaciones planteadas a fin de mejorar la situación social y laboral de la población discapacitada.
4. Porque, en esta oportunidad se dan las mejores condiciones de factibilidad, viabilidad, utilidad y conveniencia para realizar esta investigación.

5. Porque se dispone de recursos humanos, económicos y materiales suficientes para realizar la investigación.
6. Porque es factible llevar a cabo el estudio en el tiempo previsto y con la metodología necesaria.
7. Porque la investigadora conoce y domina los métodos seleccionados.
8. Porque no existen problemas éticos-morales para el desarrollo de la investigación.
9. Porque los resultados de este estudio pueden servir de referencia y motivación para la réplica de estudios similares en otras zonas del país.
10. Porque la investigadora está interesada y motivada en el estudio del problema y tiene la competencia suficiente para llevar a cabo la investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio.**

##### **2.2.1. Antecedentes Internacionales**

Cendrero Uceda, Luis Alejandro (2017) estudió la discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Este autor en su resumen ejecutivo plantea la siguiente reseña de su investigación: Señala que las personas con discapacidad sufren todo tipo de situaciones discriminatorias cuando buscan integrarse en el mercado laboral, tanto para conseguir un empleo como en su promoción profesional, en la conducción de su vida familiar y personal, en la adaptación del puesto de trabajo, en la movilidad, en la consideración de género y en los aspectos retributivos. Indica que para afrontar esta discriminación se requiere la construcción de un nuevo espacio jurídico o “ámbito laboral”. Se define “el ámbito laboral” como “el espacio jurídico ideal configurado por las cuestiones o los problemas de la actividad laboral” en el que deben protegerse los derechos de igualdad ante la ley y no discriminación de las personas con discapacidad en el empleo y la ocupación. Incluye todos los aspectos relativos al empleo, la ocupación, y su relación funcional con el espacio físico; movilidad desde y hacia el centro de trabajo, accesibilidad y adaptabilidad del entorno

laboral, incluyendo la accesibilidad del sistema de transporte, el acceso y movilidad en el centro de trabajo, disponer de instrumentos, equipos y un puesto de trabajo adaptado o tener acceso a prótesis adecuadas. El paradigma normativo considera como principal aspecto el modelo constitucional que establece la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación de las personas con discapacidad. A continuación se analiza la legislación comparada considerando a las Organizaciones Internacionales, las Organizaciones Europeas y de la Unión Europea y los sistemas aplicados en EE.UU, Alemania, Francia Italia, Reino Unido y Países Nórdicos. En cuanto a los resultados considera la transversalidad e interseccionalidad del fenómeno discriminatorio, la discapacidad y su influencia negativa en el empleo, las insuficiencias en cuanto a accesibilidad y movilidad, la discriminación existente por razón de género, las insuficiencias en la seguridad y salud laboral, la falta de consideración de las personas con discapacidad para conciliar familia y trabajo, la insuficiente presencia (o la ausencia) de una consideración adecuada de las personas con discapacidad en la negociación colectiva, y el tratamiento fiscal de las personas con discapacidad. Se concluye que la discapacidad, está siendo tratada bajo un nuevo enfoque por los tribunales de justicia de la Unión Europea abriendo paso a un tratamiento orientado a la integración social de las personas con discapacidad. Este autor señala que si bien se está consolidando una nueva consideración de la discapacidad aún existen barreras físicas, económicas y sociales que dificultan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, el especial o como autónomos económicamente dependientes. Precisa que estos déficits, creados por la actividad humana, dan lugar a situaciones discriminatorias que afectan a las personas con discapacidad, propiciadas por la indiferencia de los agentes sociales, la laxitud normativa y la inacción administrativa.

**Contreras Escandón, Nicolás (2016)** analizó la discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad. Este autor en su resumen señala que: La segregación y estigmatización que suponen contexto de exclusión laboral para personas en situación de discapacidad en lo referido al acceso al empleo y desarrollo continuo, puede generalmente abordarse desde una dimensión sociológica. Sin embargo, situar este análisis desde la dimensión de gestión de personas, implica una tarea aún mayor, no sólo en términos de reconocer los modelos actuales que determinan procesos para reclutar y capacitar personas, sino además entender las razones que condicionan las oportunidades para este tipo de personas. El presente estudio se realizó en el marco del Ministerio de Desarrollo Social (MDS) y algunos de sus Servicios asociados, a fin de analizar el tratamiento generalizado que existe para los modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación en el sector público y cómo mediante la respectiva operativización de estos, quedan en evidencias procedimientos y/o conductas excluyentes y discriminatorias que, en definitiva, terminan generando barreras de acceso para aquellos candidatos que presenten una condición manifiesta de discapacidad. Entre sus principales conclusiones se indican:

- El Estado, a través de sus diversas reparticiones públicas, debe dar las primeras señales y orientaciones en miras a transitar hacia la adopción de modelos inclusivos para la gestión de personas del sector público. Los actuales modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación de MDS y sus Servicios asociados carecen de matices para visibilizar la variable discapacidad en tales procesos.
- Las debilidades identificadas más evidentes y que requieren tratamiento inmediato en este modelo, tienen relación con las etapas de planificación y reclutamiento. No se contempla un porcentaje mínimo de dotación para

personas en situación de discapacidad; a esto hay que agregar que actualmente no existen leyes que obliguen a los empleadores a tomar este tipo de acciones.

- Existe un desconocimiento generalizado para determinar instrumentos de evaluación psico laborales para aquellos candidatos que presentan algún tipo de discapacidad en particular, y a quienes no pueden aplicarse los instrumentos que por regla general se utilizan para estos efectos.
- Las debilidades más relevantes identificadas en la aplicación del modelo, responden principalmente a las etapas de detección de necesidades y planificación de la capacitación, en el entendido de que ambas entregan información relevante para la posterior aplicación de las estrategias ejecución de los planes anuales.
- Las personas en situación de discapacidad poseen brechas de competencias, las cuales deben ser subsanadas por el respectivo empleador, a fin de garantizar igualdad de oportunidades para acceder a instancias de formación continua.

El tratamiento actual que rodea la gestión de capacitación no es por si solo garante de accesibilidad para quienes deseen hacer uso de esta instancia para alcanzar mayor conocimiento.

**Ambroggio, Sara (2017)** La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas. Universidad Empresarial. Siglo XXI. Córdoba. Argentina. La autora resume su investigación en los siguientes términos:

Se llevó a cabo un estudio exploratorio en empresas locales de la ciudad de Córdoba con el fin de comprender y dar a conocer si los procesos para insertarse y ponerle fin a la relación laboral son modificados cuando se trata de una persona con discapacidad. Metodología: la investigación realizada surgió

de un estudio de tipo exploratorio y análisis cualitativo; fue aplicado a 10 empresas de la ciudad de Córdoba, seleccionadas a través de un muestreo no probabilístico accidental o según disponibilidad, que tenían empleadas a personas con discapacidad. Se llevaron a cabo entrevistas semi-estructuradas con preguntas abiertas al responsable de Recursos Humanos de la empresa, los que fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de juicio o intencional. Resultados: de acuerdo con los datos obtenidos de las entrevistas realizadas, se obtuvo, como principal resultado, que los empleados con discapacidad, que se encuentran en el mercado laboral realizando sus funciones, no son discriminados por ningún motivo; son tratados de igual manera que otro trabajador que no la posea. La empresa se prepara amoldando los procedimientos de inserción, si el tipo de discapacidad lo requiere. Finalmente, se descubrieron una serie de beneficios que obtiene la empresa con su incorporación como el aumento de la motivación y compromiso en los compañeros de trabajo, mejora el clima laboral y se le pone fin a la discriminación laboral.

**Galán Villamizar, Jimy y Portilla Sanchez, Evelyn Yelitza (2011)**

estudió la vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve – parapléjicas – en el Municipio de San José de Cúcuta. Colombia. Este autor en su resumen ejecutivo plantea la siguiente reseña de su investigación:

Señala que las personas con discapacidad son sujetos de especial protección que requieren el desarrollo de políticas públicas que den cuenta de su atención diferencial y del goce efectivo e integral de sus derechos. Las personas con discapacidad son niños y niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y hombres, y adultos mayores, de distintas etnias, en diversas condiciones sociales y económicas. Precisa que se cuenta actualmente con un marco internacional de instrumentos que exigen la adopción de acciones de especial

protección, frente a la situación de debilidad manifiesta en que se encuentran las personas con discapacidad. La atención integral de este grupo poblacional desde una perspectiva de derechos, implica una incorporación y transversalización de un enfoque de inclusión social, de desarrollo de entornos favorables y de capacidades individuales y colectivas, que garanticen mejoras en la calidad de vida y goce de derechos. Indica que las personas con discapacidad son miembros activos del mundo del trabajo. Tanto las mujeres como los hombres desempeñan una actividad laboral, ya sea en puestos de trabajo poco cualificados, especialmente en el sector informal, en cargos profesionales, de gestión y toma de decisiones. Sin embargo, la mayoría no tiene ninguna perspectiva de empleo, porque muchos de los obstáculos que enfrentan en su búsqueda o en el lugar de trabajo se deben no solo a las barreras sociales, sino también a su propia discapacidad. Entre sus principales conclusiones y recomendaciones pueden señalarse las siguientes:

- En el siglo XXI las personas con discapacidad y sus familias continúan en la lucha por combatir los diferentes obstáculos que impiden su desarrollo integral en la sociedad. Estas personas tienen que hacer frente a enormes dificultades que van desde enfrentar las barreras físicas y arquitectónicas hasta las barreras culturales.
- La inclusión laboral de las personas con discapacidad motriz leve (paraplejía) en el municipio de San José de Cúcuta, es deficiente, pues no se han sensibilizado las empresas y por ende estas no contratan personal discapacitado.
- El estudio preliminar realizado en la ciudad de Cúcuta sugiere la existencia de obstáculos socioeconómicos, físicos y legales para la inserción de las personas con discapacidad al mercado laboral. Pero incluso cuando se superan estas barreras, surgen otras que dificultan la



permanencia de las personas con discapacidad en los puestos de trabajo que consiguen.

- Las barreras arquitectónicas restringen el acceso a los espacios necesarios para el desempeño de actividades de la vida cotidiana, para el desarrollo de sus aptitudes, y para su participación en la vida social y productiva. Por su parte, las barreras culturales excluyen socialmente y estigmatizan a las personas con discapacidad.
- Una primera aproximación a la realidad laboral de las personas con discapacidad muestra la existencia y la persistencia de múltiples obstáculos que violan las garantías de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad del empleo.
- La reducción del tamaño del Estado es otro factor que ha incidido en el nivel de desempleo de esta población, ya que es una fuente importante para su incorporación laboral dadas las garantías administrativas de poder aplicar a los cargos que se convoquen.
- La baja promoción educativa repercute en el nivel de competitividad; las entidades de educación para el trabajo, tienen bajas coberturas de atención, en función de la oferta laboral oportuna y consecuente para la población con discapacidad o para el fomento empresarial.
- En el municipio de San José de Cúcuta, son las grandes cadenas comerciales, quienes vinculan laboralmente a personas discapacitadas, estas empresas son muy receptivas en materia de inclusión laboral, así como algunas entidades financieras y call centers.

### **2.2.2. Antecedentes Nacionales**

**Salinas Machicao, Claudia Alejandra (2018)** analizó la discapacidad Física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados Físicos – ALFIP de Puno. Esta autora en su

resumen ejecutivo señala que el estudio trató de responder al siguiente problema general ¿De qué manera la discapacidad física influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017? Con este fin se planteó como objetivo general: Determinar la influencia de la discapacidad física en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de limitados Físicos Puno, 2017. Fue una investigación de tipo básica y el diseño fue no experimental de corte transversal. El método asumido fue el hipotético-deductivo, el tipo de selección de la muestra fue la no probabilística y se contó con una población muestral de 40 socios inscritos de la Asociación de Limitados Físicos Puno. Los principales resultados fueron: el 32,5% de personas con discapacidad física de tipo hemiplejía, no cuentan con un empleo formal, así mismo el 37,5% de la población que presenta grado discapacidad moderada, se encuentran desocupados, por otro lado el 22,5% de personas con hemiplejía consideran que las barreras que limitan la inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad. Entre las principales conclusiones del estudio se reseñan las siguientes:

- La discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno.
- El grado de discapacidad influye significativamente en la ocupación actual de las personas con discapacidad física, ya que el 37,5% de las personas con grado de discapacidad moderada, manifiesta que se encuentran desocupados, no acceden a un puesto de trabajo formal que les brinde todos los beneficios de Ley, ya que los empleadores no los contratan debido a su deficiencia física a pesar de que existe una Ley general de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973.

- El grado de discapacidad influye significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que se obtuvo que el 27,5% de personas con discapacidad moderada consideran que es la discriminación y exclusión que los limita a insertarse laboralmente. Pero la exclusión y la discriminación para las personas con discapacidad no se origina en las circunstancias físicas, sino en un entorno social que se niega a ser incluyente.
- El tipo de discapacidad influye en la ocupación actual de las personas con discapacidad física, según muestran los resultados el 27,5% de personas con discapacidad tienen afectación en tres miembros de su cuerpo (Hemiplejia) y a la vez se encuentran desocupados, ya que mencionan que los empleadores y la sociedad en general no les brindan las oportunidades de acceder a un puesto de trabajo porque piensan que por su discapacidad no serán productivos para su empresa y al momento de querer insertarse a un puesto de trabajo no toman en cuenta sus habilidades y capacidades.
- El tipo de discapacidad influye significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que los resultados muestran que el 22,5% de personas con discapacidad física de tipo Hemiplejia consideran que la barrera de inserción laboral es la discriminación y exclusión, ya sea de los empleadores o de la sociedad en general. La discapacidad física como deficiencia no es lo que los limita a insertarse laboralmente, al contrario son las barreras que la sociedad les impone al considerarlos personas diferentes e improductivas.

**Álvarez Muñoz, Williams Florentino (2017)** Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del Distrito de Sicuani

en el año 2016. Cusco. Universidad Andina del Cusco. Facultad de Derecho y Ciencia Política. El autor en su resumen indica lo siguiente:

En nuestro país, actualmente se utiliza la palabra sensibilidad pública que refleja el respeto y la inclusión a la discapacidad, a nivel ciudadano como en el plano político, ya que nuestra constitución involucra derecho de igualdad que significa no discriminar a las personas discapacitadas específicamente en el ámbito laboral. Esta política de ayuda surge como resultado de la concepción que se tiene, en nuestra sociedad, de la discapacidad; una concepción que se la entiende como algo “anormal”, por contraposición a los estándares que estipulan la normalidad y que condena a la “dependencia”; una concepción según lo cual la discapacidad es un hecho exclusivamente individual que una persona «padece» y que puede ser interpretado como consecuencia mecánica de un lamentable «accidente», sea éste genético o fruto de algún incidente traumático. De esta manera, podemos considerar que la discapacidad de una persona se contempla como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y otros factores personales, así como factores del medio social y físico. Así mismo la discapacidad está enfocada a representar un cambio fundamental a una capacidad física, sensorial o de desarrollo de oportunidades en la sociedad y a la importancia de la inclusión social. Entre sus principales conclusiones se indican:

- Las Instituciones Públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales.
- Además, estas Instituciones que prestan atención al cliente no se encuentran aptas de infraestructura, es decir que no cuentan con

herramientas especializadas para que se les pueda facilitar sus hábitos al momento de incorporarse a las distintas entidades laborales.

- Las personas discapacitadas aún no se sienten seguras de poder expresar sus habilidades y destrezas que poseen, poniéndose en el plano de vivir en limitaciones, obstáculos y barreras que existen dentro de su entorno social.
- Esto es provocado por la mala percepción que tienen las personas que llegan a ocupar un puesto de oficina o un cargo importante, haciéndolos sentir incapaces e hiriendo su susceptibilidad hacia los que si la poseen; observándolos de forma diferente.

Se recomienda:

- Que los directores y el personal que labora en las diferentes instituciones públicas que existen en el distrito de Sicuani, para que despejen las barreras y escuchen y sientan cada una de las opiniones que nos transmiten las personas discapacitadas, y que ellos obtengan como resultado la ayuda de una forma agradable y natural, y así poder permitir incluirlos en este favorable mundo de oportunidades como es la inserción laboral.
- Es importante prestar el apoyo necesario a las personas con discapacidades, dándoles la mayor importancia por integrarse más en la economía mediante la participación constante en el mercado de trabajo.
- Es indispensable la inmediata preparación de talleres que relacionen a todo un conjunto de soluciones favorables hacia los discapacitados vinculando a la familia.
- Es necesario dar a conocer a la ciudadanía por medio de vallas publicitarias, afiches, trípticos, programas radiales y televisivos, entre

otros; las necesidades que existen en el distrito de Sicuani referente a la inclusión laboral de los discapacitados.

- Es obligatorio que las Instituciones Públicas respeten y apliquen los derechos que existen y están estipulados en diversos artículos de la Constitución y demás normas que los amparan.

**Ramos Campos, Harry Edwin (2017)** estudió el empleo con apoyo y la Inserción Laboral de personas con discapacidad en el Sector Retail. Este autor en su resumen señala lo siguiente: El trabajo tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la inserción laboral y el empleo con apoyo, en Proyecto Sectorial entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO). La investigación correspondió a un diseño de estudio no experimental, siendo este tipo de investigación correlacional. Se consideró como población 137 beneficiarios de la intervención, esta población se caracterizaba por tener discapacidad mental e intelectual, de ambos sexos, los encuestados eran familiares directos de los beneficiarios que han sido incorporados en alguna empresa en la metodología de empleo con apoyo. Se tomó como muestra no probabilística, por conveniencia, a 101 beneficiarios insertados laboralmente en el sector Retail en Lima y Callao. La recolección de información acerca de cómo el empleo con apoyo contribuye a la inserción laboral de personal con discapacidad mental e intelectual se llevó a cabo a través de dos encuestas: uno de 24 ítems y otros de 18 ítems. De los resultados que se aprecian en cuanto al grado de correlación entre las variables (0.54) significó que existe una moderada relación positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad. Entre sus principales conclusiones pueden señalarse:

- Existe relación moderada positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector Retail, Lima

– 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,5490, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

- Existe relación moderada entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el sector Retail, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,411, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .
- Existe relación moderada entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, en el sector Retail, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,401, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .
- Existe relación moderada entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, en el sector Retail, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,362, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

Se plantearon las siguientes recomendaciones:

- Promover el empleo con apoyo en todo el país, con la finalidad de ayudar a insertar en el mundo laboral a las personas o ciudadanos con facultades especiales
- Implementar con mayor énfasis la formación pre laboral, con la finalidad de atraer mayores cantidades de personas con tales características para insertarles en el ámbito laboral
- Desarrollar talleres de capacitación acerca de los temas referidos a la inserción laboral de personas con discapacidad, con la finalidad de ayudarse a resolver problemas cotidianos
- Desarrollar investigaciones referidas al tema donde se tome como referencia una muestra mayor así mismo se profundice en el estudio y análisis de variables.

**Guzmán Ferrer (2015)** realizó un análisis y diagnóstico de la accesibilidad en espacios públicos para personas con discapacidad en Chimbote. El estudio se realizó en el periodo de los meses de abril – agosto del año 2014. La muestra se conformó por los espacios públicos más resaltantes del área de estudio (Chimbote), siendo éstas las plazas, parques y vías que fueron analizados junto a los frentes que las conforman; así también, por un grupo representativo de personas con discapacidades motoras y sensoriales, teniendo en cuenta las destrezas y percepciones que implica cada discapacidad sobre el desenvolvimiento en espacios públicos. Se aplicó la técnica de la entrevista, encuestas y se utilizaron fichas de observación, con registros fotográficos y dibujos. Se determinó que: los espacios públicos de Chimbote son inaccesibles en un 64.33%, los problemas de accesibilidad son producidos por las barreras sociales y anomia de la población y falta de gestión local y estatal; las consecuencias son evidenciadas en las afectaciones a la seguridad, problemas de orientación, demanda de un mayor esfuerzo físico y emocional, problemas para el uso y confort de los espacios públicos de las personas con discapacidad, básicamente de las que poseen discapacidad visual; además se halla una gestión municipal de la normativa de accesibilidad desfragmentada, desordenada, poco promovida y con tendencias de anomia muy evidentes.

Entre las principales recomendaciones el estudio planteó:

- Mejorar la gestión, sobre todo, promover la accesibilidad a partir de la renovación y propuestas de planes o la elaboración de manuales para diseñadores y proyectistas en el ejercicio de diseño de un espacio público. Se debe considerar también la retroalimentación de normas extranjeras, puesto que se contemplan aspectos que la norma a nivel nacional no lo hace.



- Mejorar la fiscalización de la normativa vigente, añadiéndole el verdadero rigor en su aplicación con que se debe aplicar.
- Sensibilizar a la población y al gremio de arquitectos, ingenieros civiles, y todas aquellas personas que estén involucradas en la construcción o diseño, en cuanto a las necesidades de las personas con discapacidad en los proyectos urbanos, arquitectónicos, referidos a obras públicas o privadas.
- Sensibilizar a las autoridades desde el punto de vista empático para con la persona con discapacidad, así paulatinamente erradicar las barreras sociales existentes.
- Considerar la inversión necesaria para mejorar la accesibilidad para las personas con discapacidad, a través de la implementación de pavimentos táctiles, mobiliarios especiales adaptados, ordenamiento de la ciudad, mantenimiento adecuado de los mismos.

**Ccora Quispe (2015)** estudió la Inserción Laboral en Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión. Periodo 2013. El autor resume su estudio en los siguientes términos: El estudio tuvo como propósito recabar información sobre la Inserción Laboral en Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión, para tal fin, se planteó el Objetivo General, que fue determinar cuál es el grado de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el Periodo 2013, asimismo la Hipótesis de Investigación, que se planteo es el grado de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión -Periodo 2013, es Alta. La investigación fue de Tipo Básico, Nivel Descriptivo y Diseño Descriptivo Simple; se empleó la Técnica de Encuesta y como instrumento Cuestionario, para recolectar los datos. Los resultados fueron analizados en el programa Estadístico SPSS - 21. Como

resultado de esta investigación a un 5% de nivel de significancia se demostró que en la presente tesis se encontró los siguientes resultados: que las factores que se encontró sobre la Inserción Laboral, fue que un 95% (19) trabajadores encuestados, presenta una Alta Oportunidad laboral, se apreció que un 85% (17) trabajadores encuestados, presenta una Baja Contratación Laboral, un 50% (10) y el otro 50% (10) trabajadores encuestados, presenta un Alta y una Baja Condición Laboral, un 95% (19) trabajadores encuestados, presenta una Alta Condición Laboral Especial y un 50% (10) y el otro 50% (10) trabajadores encuestados, presenta una Alta, y una Baja Optimización Laboral, de las Personas con Discapacidad, de la Municipalidad Distrital de Ascensión, en el año 2013. Referente a la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el Periodo 2013, se encontró que un 70% (14) trabajadores encuestados, presenta Alta Inserción Laboral, asimismo el 30% (6) trabajadores encuestados, presentan una Baja Inserción Laboral; de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Como el valor  $t$  de la tabla = 1.72 es menor al  $t$  calculado = 1.72, entonces se puede rechazar la  $H_0$  a un nivel de significancia del 5%, además este resultado se refuerza con el nivel de significancia calculado de 0.000, siendo menor a 0.05. Lo cual indica que el grado de Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión- Periodo 2013, es Alta.

## **2.2. Bases teóricas - científicas**

El marco legal de la presente investigación está conformado por:

1. Constitución Política del Perú.
2. Ley N° 30305, Ley de Reforma de los Artículos 191º, 194º y 203º, de la Constitución Política del Perú.
3. Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización.

4. Ley de Procedimiento Administrativo General.
5. Ley Nro. 29973 – Ley de la Persona con Discapacidad.
6. Decreto Supremo Nro. 168-2020-PCM Decreto Supremo que modifica el Reglamento que regula las Políticas Nacionales aprobado por el Decreto Supremo 029-2018-PCM.
7. Ley 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
8. Reglamento Interno del Consejo Regional de Pasco.

### **2.2.1. El teletrabajo**

El teletrabajo es una forma de prestación de servicios subordinada regulada en el Perú por la Ley N° 30036 (Ley que regula el teletrabajo) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 017-2015-TR. El Teletrabajo promueve un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos, personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles. Actualmente se discute su viabilidad en el campo estatal, situación que la reciente pandemia provocada por el COVID 19 ha dilucidado en forma definitiva.

En lo referente al concepto de teletrabajo, si nos atenemos al Diccionario de la Real Academia Española podemos apreciar que es definido como el “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”. De este modo, el teletrabajo puede ser definido como la actividad que es realizada por un trabajador desde un espacio físico distinto a los de propiedad de la empresa o distinto a la sede central de la empresa, como podría ser la propia casa del trabajador.

Sin embargo, para ser jurídicamente enfocado habría que especificar si en esta prestación de servicios está presente el componente de subordinación, porque, de hecho, algunos indicadores laborales como: como asistencia al centro de trabajo y/o marcado de asistencia de la forma tradicional, no están

presentes en este nuevo tipo de trabajo. Puntriano (2004) lo define como una “forma organizativa de las relaciones laborales inscritas en el marco de la “descentralización productiva” y “exteriorización de la fuerza de trabajo”, cuya característica diferencial es el empleo de las nuevas tecnologías de la información”. En este contexto, la ley peruana sobre el teletrabajo precisa que el teletrabajo implica el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de labores.

Para Saco Barrios (2007) el “teletrabajo es el trabajo a distancia prestado mediante el uso de las telecomunicaciones, por una persona y bajo subordinación”. Es decir, el teletrabajo es un fenómeno caracterizado porque el teletrabajador presta sus servicios a distancia del centro de trabajo tradicional, lo cual supone un cambio en la organización de la unidad empresarial, utilizando de manera esencial medios telemáticos sin los cuales no nos encontraríamos ante el tipo laboral denominado teletrabajo. Para Sanguineti (2007) el teletrabajo “es un tipo singular de trabajo a distancia en el que la dirección y el control directo sobre el trabajador son sustituidos por la comunicación con este a través de medios informáticos o audiovisuales. El trabajador desarrolla así su prestación fuera de la empresa, en su domicilio u otro lugar normalmente elegido por él, sin estar necesariamente sujeto a horario o jornada, sirviéndose de tales medios para enviar y recibir encargos”.

Ramirez y Chuquillanqui (2016) después de analizar diferentes conceptualizaciones del teletrabajo señalan que de las definiciones revisadas se puede observar que presentan dos elementos distintivos: por un lado la prestación de servicios se realiza a distancia y, por otro lado, la comunicación entre las partes que conforman la relación laboral se da mediante tecnología de

la información como: teléfonos celulares, internet (videollamadas, chats corporativos, mensajería instantánea, correo electrónico, etc.).

Ramirez y Chuquillanqui (2016) adelantan una definición aproximativa indicando que el teletrabajo podría interpretarse como la prestación de servicios realizada con “independencia aparente”, porque el teletrabajador puede encontrarse en un lugar físico distinto a la idea tradicional de centro de trabajo, que incluso puede ser su propia casa. Por tanto, es posible interpretar esta situación y vincular ese estado al de un servicio independiente, por el hecho de no tener que asistir de forma regular al centro de trabajo, no marcar asistencia de manera regular, no coordinar de forma personal con sus superiores, entre otros. Sin embargo, indican estos autores que esto sería una forma equivocada de analizar esta modalidad especial de prestación de servicios, porque en base al acceso de nuevas tecnologías de la información un teletrabajador podría estar tan o más subordinado que un trabajador ordinario (que asiste al centro de trabajo). Esta circunstancia no debería atentar contra la concepción de que estamos ante una relación laboral y no frente a una relación civil, si es que están supervisados mediante las nuevas tecnologías de la información antes señaladas.

Por su parte, como lo establece el artículo 2° de la Ley, el Teletrabajo es definido como “el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores”, por su parte según el literal h), del artículo III, del Título Preliminar del Reglamento complementa el concepto de teletrabajo al indicar que “consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de

telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores”. Es importante señalar que la Ley establece que el teletrabajo implica la existencia de subordinación para ello señala en su propio cuerpo normativo indicios de subordinación en el escenario de una relación de teletrabajo, lo que sin duda es acertado, ya que es justamente esta distancia física en la que se encuentra el teletrabajador respecto a su empleador, lo que podría dificultar la probanza de subordinación dentro de la relación laboral.

La propia Ley ha establecido que “son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros”. Estos indicios de subordinación en realidad constituyen una lista abierta, lo cual es correcto porque sería imposible regular, en nuestra realidad jurídica, la totalidad de supuestos que puedan darse en una modalidad nueva.

El artículo 2 del Reglamento de la Ley establece dos formas de teletrabajo, el de “forma completa” y el de “forma mixta”, el primero se refiere a aquella prestación de servicio que se realiza fuera de las instalaciones del empleador acudiendo a esta solo para realizar coordinaciones, mientras que el segundo hace referencia a que el teletrabajador realiza la prestación de servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo del empleador.

El problema más extendido que intenta resolver el teletrabajo es que mediante esta modalidad laboral las personas podrían armonizar la vida personal y/o familiar con la vida laboral, es así que el literal d), del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento ha establecido como principio la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, un ejemplo de ello sería un padre que necesita pasar tiempo con su hija recién nacida, podría ver en el teletrabajo una

salida a sus necesidades paternas y sus aspiraciones profesionales. Esta situación también es aplicable al caso de personas discapacitadas que presentan limitaciones para su traslado frecuente de un lugar a otro.

Complementariamente, el teletrabajo reporta beneficios a la empresa ya que tratándose de una herramienta de descentralización productiva esta situación acarrea disminución de gastos para la empresa empleadora, por ejemplo, significa que un empleador no necesitará arrendar o construir un local para 30 trabajadores, sino que utilizando el teletrabajo podrá arrendar o construir una oficina más pequeña y por ende más económica únicamente para 15 personas.

En cuanto a los principios jurídicos que regulan el teletrabajo, hay que precisar que el reglamento, ha reconocido cuatro principios básicos que orientan la aplicación de la modalidad de teletrabajo:

- El principio de voluntariedad, hace referencia a que se requiere el consentimiento del trabajador para modificar la modalidad laboral a teletrabajo.
- El principio de reversibilidad permite que un trabajador bajo modalidad de teletrabajo pueda regresar a la modalidad ordinaria si se acredita que no se cumplieron con los objetivos pensados bajo la modalidad del teletrabajo.
- El principio de igualdad de trato, señala que el empleador debe realizar esfuerzos para mantener la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo de los teletrabajadores y quienes laboran presencialmente.
- Finalmente, el principio de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, busca promover mediante la utilización del teletrabajo un balance idóneo entre las actividades realizadas en los ámbitos antes señalados.

Podría agregarse el principio de colaboración del teletrabajador con la autoridad de control laboral, que permita y facilite las labores de inspección laboral, ya que como hemos mencionado en ella reside la posibilidad de que el teletrabajador no vea vulnerado sus derechos laborales.

### **2.2.2. La discapacidad**

La Real Academia Española (2010), ha definido la discapacidad como la cualidad de discapacitado; se dice de una persona “que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas”.

La Organización Mundial de la Salud, al objeto de unificar criterios y conceptos en este ámbito, estableció la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), adoptado en Ginebra en 1980 (actualizada posteriormente bajo el nombre de Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud, CIF, durante la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, mayo 2001), empleando los siguientes términos:

- Deficiencia: Toda pérdida o anormalidad, de carácter permanente, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, bien sea por enfermedad o accidente.
- Discapacidad: “la restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad, en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano”
- Minusvalía: “Referida a toda situación desventajosa para un individuo, a consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol normal en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales concernientes”.

Posteriormente, la 54ª Asamblea Mundial de la Salud (2001) introdujo nuevas definiciones:



- Déficit en el funcionamiento: (sustituye al término deficiencia) es la pérdida o anormalidad (como desviación significativa de la norma estadística) de una parte del cuerpo o de una función fisiológica o mental.
- Limitación en la actividad: (sustituye al término discapacidad) son las dificultades que un individuo puede tener en la ejecución de las actividades. Las limitaciones en la actividad pueden calificarse en distintos grados, según supongan una desviación más o menos importante, en términos de cantidad y calidad, en la manera, extensión o intensidad en que se esperaría la ejecución de la actividad de una persona sin alteración de salud.
- Restricción de la participación: (sustituye al término minusvalía) son problemas que un individuo puede experimentar en su implicación en situaciones vitales. La presencia de restricciones en la participación es determinada por la comparación de la participación de un determinado individuo con la participación esperada de un individuo sin discapacidad en una determinada cultura o sociedad.
- Barrera: son todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona que condicionan el funcionamiento y crean discapacidad. Pueden incluir aspectos como ambiente físico inaccesible, falta de tecnología apropiada, actitudes negativas de las personas hacia la discapacidad, inexistencia de políticas y servicios adecuados, etc.

Cendrero Uceda (2017) plantea la necesidad de efectuar una recopilación terminológica y conceptual de los términos hasta ahora señalados:

- Deficiencia: “Toda pérdida o anormalidad, de carácter permanente, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, bien sea por enfermedad o accidente” que según el efecto que tienen sobre la

persona en sus actividades de la vida diaria, determinan el grado de discapacidad.

- Discapacidad: “Es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.
- Minusvalía: Se refiere a “toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”.
- Dependencia: “Es el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones de la edad, la enfermedad o la discapacidad y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas para realizar actividades básicas de la vida diaria o en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal”.
- Incapacidad: Hace referencia a la disminución o anulación de la capacidad laboral de una persona por causa de reducciones anatómicas o funcionales graves.

En el caso del Perú, la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) define a la persona con discapacidad como: La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Con relación a la interacción de las personas con discapacidad con su entorno social y laboral existen dos grandes modelos que pueden resumirse así:

- El modelo médico-económico: considera que la discapacidad se debe a una enfermedad o anormalidad física o mental de la persona que limita su capacidad de trabajo (tanto produce o trabaja). Es la persona la que debe adaptarse al medio.
- El modelo social: para los precursores de este modelo es la organización social la que debe ajustarse a las necesidades de las personas con discapacidad, en lugar de exigir a éstas que se adapten al entorno social.

El modelo médico-económico contiene una concepción utilitarista y por lo tanto instrumental. El modelo social, sin embargo, considera que una sociedad que no se adapte a las personas con discapacidad, impone a éstas unas barreras inaceptables y discriminatorias. La implantación del modelo social, además de una voluntad decidida para admitir sus costes, exige que la discriminación por discapacidad esté constitucionalizada como factor de discriminación, y presente en el ordenamiento positivo laboral, con la misma fuerza impeditiva que el origen, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o condición social.

### **2.2.3. La discapacidad y sus repercusiones laborales**

Ante la discapacidad y sus implicancias laborales y sociales, los diversos gobiernos del Perú han implementado una serie de Políticas Públicas orientadas a su tratamiento y abordaje. Estas políticas podemos agruparlas cronológicamente de la siguiente manera:

#### **a) Políticas de empleo para discapacitados en la década del ochenta**

Es en la década del ochenta cuando se empieza a desarrollar en el país un marco normativo más consistente con promoción del empleo para las personas con discapacidad, aunque, como ha sido la constante en nuestra

historia republicana, la velocidad de dichos avances normativos fue mucho mayor que sus correlatos prácticos. Dichos avances se dieron en un contexto internacional favorable, sobre todo por los esfuerzos realizados en aquellos años por Naciones Unidas para promover los derechos de las personas con discapacidad.

Fue durante el gobierno de Fernando Belaunde cuando se dieron los primeros pasos en ese sentido. El 15 de octubre de 1981 se promulgó la Ley de Trabajo para Personas con Limitaciones Físicas, Sensoriales e Intelectuales - Ley N° 23285, la cual constituyó el primer instrumento legal que abordó la temática del empleo para los discapacitados de manera consistente en su concepción, aunque de modo relativamente parcial en sus instrumentos. La principal característica de la referida norma fue el establecimiento, para las entidades y empresas del sector público y no público que den ocupación a personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales en un porcentaje no mayor al 10% del total de su planilla, una bonificación contable del 50% sobre el monto íntegro de la mano de obra que contrate con este grupo de personas para los efectos de deducciones en el pago de impuestos. Asimismo, en el reglamento de la ley mencionada, se estableció adicionalmente un sistema de colocación selectiva para discapacitados creado con el propósito de prestar servicios de evaluación, orientación, y colocación para este sector.

A pesar del significativo avance que representó la promulgación de esta norma, el alcance que tuvo la misma no dejó de ser limitado. En primer lugar porque por definición la norma sólo alcanzaba a las personas con discapacidad insertadas en el sector formal de la economía quienes históricamente han sido la gran minoría del total de personas con discapacidad empleadas. Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 3 de la ley, éstas deberían también “poseer (un) certificado que acredite su rehabilitación integral para el trabajo o

estar en vías de lograrlo, extendido por entidades oficiales o privadas autorizadas o reconocidas por el estado, que existan en el país o se establezcan en el futuro”, lo cual redujo aún más la cobertura de la norma, pues el acceso a este tipo de instituciones ha sido siempre muy limitado, más aún para las personas con discapacidad de bajos recursos. Por otro lado, los avances en la implementación de los instrumentos contemplados en la norma fueron bastante lentos. Así por ejemplo, la Comisión Nacional de Apoyo a la Colocación Selectiva -creada por el artículo 28 del Reglamento de la Ley 23285- no llegó a tener un reglamento interno sino hasta agosto de 1986, cuatro años después de la reglamentación de la Ley 23285.

Durante el gobierno de Alan García se promulgaron también diversas normas orientadas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en consonancia con lo avanzado durante el segundo gobierno de Fernando Belaunde. En diciembre de 1987, se promulgó la Ley N° 24579 que declara de interés social la protección, atención y readaptación laboral del impedido (conocida como la Ley de Fomento Empresarial de las Personas con Discapacidad). Dicha norma fue mucho más completa y ambiciosa que las normas precedentes, y contemplo el establecimiento de un conjunto de beneficios entre los que podemos considerar:

- Beneficios y exoneraciones tributarias para empresas promocionales que empleen un mínimo de 65% de personas con discapacidad, los cuales incluyen impuestos como el impuesto a la renta, el impuesto de enajenación para la compra de inmuebles para actividades empresariales, y el impuesto al patrimonio empresarial así como la exoneración del pago de toda tasa o contribución necesaria para la formalización de dichas empresas (artículo 5).

- Adquisición preferente de los productos elaborados por las empresas promocionales siempre que estos sean ofrecidos en condiciones similares de calidad, oportunidad y precio por parte de las empresas del sector público.
- Bonificación de 10% en la calificación de las propuestas presentadas por las empresas promocionales en los concursos de precios y en las licitaciones públicas.
- Creación del Fondo de Fomento de las Empresas Promocionales para personas con discapacidad, con la finalidad de otorgar créditos a tasas promocionales a dichas empresas. De acuerdo con el artículo 9 de la Ley, dicho fondo sería administrado por el Banco Industrial del Perú y las organizaciones nacionales de impedidos y minusválidos, y sus recursos provendrían de donaciones, líneas de crédito del Banco Central del Reserva del Perú y transferencias del Tesoro Público.
- Derecho a la utilización en forma gratuita, de todos los niveles y modalidades escolares y de las estructuras educativas, formativas, de adiestramiento laboral y de readaptación social de los Ministerios de Educación, Salud y de Trabajo y Promoción Social, de acuerdo a sus requerimientos u orientaciones especializadas.
- Establecimiento, por parte de las instituciones educativas y de capacitación laboral no estatal, de un porcentaje de becas para las personas con discapacidad.
- Adicionalmente, la ley establece que las empresas que, no siendo empresas promocionales, ocupen trabajadores con discapacidad en porcentajes superiores al 20% del total de sus trabajadores, recibirán los incentivos y exoneraciones tributarias establecidas en el artículo 5 en un 25 % y 50% si es que el porcentaje de personas con discapacidad

contratadas oscila entre 20% y 40% para el primer caso, y entre 41% y 64% para el último.

- Asimismo, durante ese mismo periodo, se promulgó Decreto Supremo N° 001- 89-SA del 5 de enero de 1989, el mismo que establecía que las personas con discapacidad podrían acceder a las vacantes en los tres grupos ocupacionales que existentes en los organismos del sector público (auxiliar, técnico y profesional), con las mismas exigencias y requisitos que las personas sin discapacidad. Para ello la norma mencionada contemplaba la inclusión de una bonificación adicional de 15 puntos sobre el puntaje global obtenido en los concursos convocados por los organismos del sector público para la cobertura de vacantes. Nuevamente el requisito básico para acceder a los beneficios establecidos por la norma lo constituía el certificado de discapacidad. Es muy difícil poder evaluar los avances logrados en el periodo aprista en términos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. A nivel normativo, sin duda que los avances logrados en este periodo fueron mucho más completos y consistentes que todo lo anterior. Sin embargo, la puesta en práctica de la normatividad generada se vio sustancialmente afectada por el contexto de crisis generalizada

#### **b) Políticas de empleo para discapacitados durante la década del noventa**

Con la llegada al poder de Alberto Fujimori, se emprendieron en el país un conjunto de reformas estructurales orientadas a otorgar al mercado una mayor preponderancia como mecanismo de asignación de recursos. En concordancia con dicho objetivo, el mercado laboral fue objeto de un conjunto de reformas, las mismas que se iniciaron con la promulgación del Decreto

Legislativo N° 728 el día 12 de noviembre de 1991, conocida como la Ley de Fomento del Empleo.

En relación a la temática de inclusión laboral de las personas con discapacidad, la mencionada norma asignaba un rol preponderante al MTPE en la tarea de diseño e implementación de programas orientados a mejorar las perspectivas de inserción laboral de este sector. Así por ejemplo, el artículo 121 de la norma mencionada establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción Social deberá implementar periódicamente programas específicos destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo, entre ellas, las personas con discapacidad. A un nivel más específico, el Decreto Legislativo instituye, en el artículo 129, los siguientes beneficios para las personas con discapacidad:

- La promoción del establecimiento de talleres especiales conducidos directamente por trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, con apoyo preferencial del Ministerio de Trabajo y Promoción Social;
- La potenciación del Sistema de Colocación Selectiva creado mediante Decreto Supremo N° 12-82-TR del 21 de mayo de 1982;
- Estimular que en las convenciones colectivas de trabajo se establezca un número determinado de reserva de puestos de trabajo para trabajadores limitados, y
- El establecimiento de programas especiales de rehabilitación para trabajadores limitados destinados a su reinserción en el mercado de trabajo.



#### **2.2.4. Demografía nacional de la discapacidad**

El MIMP (2021) señala que aproximadamente, el 15% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad y el Perú no es ajeno a este hecho. La primera Encuesta Nacional Especializada en Discapacidad (ENEDIS), realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el 2012, señaló que al menos el 5,2% de la población peruana convive con una discapacidad. El informe del MIMP (2021) precisa que la mayor deficiencia encontrada fue la intelectual, con 27,70% (n = 84 755); la mayor discapacidad, encontrada fue la física, con 43,40% (n = 132 784); y el principal diagnóstico encontrado, fue el retraso mental, con 20,89% (n = 63 900).

El Informe del MIMP (2021) señala que en la actualidad, existe un nuevo concepto de discapacidad, basado en un enfoque en el cual priman los derechos y que renuncia a considerar como único vínculo con la persona discapacitada son las medidas de asistencia, beneficencia o caridad. Este enfoque reconoce como normas de integración social las vinculadas a la inclusión y la protección laboral; en otras palabras, las normas tendientes a la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida, entre las que predominan la aceptación y la justicia social, y se prioriza la dignidad humana (Hernández, 2015). Al igual que todas las demás personas, las que están en situación de discapacidad presentan necesidades de salud, seguridad económica, laboral, social, de aprendizaje, bienestar y desarrollo de aptitudes, que deberían ser inherentes a los programas y servicios convencionales, lo que contribuiría a una sociedad inclusiva (OMS, 2011).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), el término discapacidad engloba (i) deficiencias relacionadas con problemas funcionales o de estructura corporal; (ii) limitaciones, que son los obstáculos para el ejercicio

de ciertas actividades; y (iii) restricciones, que impiden una adecuada participación ciudadana del individuo (OMS, 2020). Así, el concepto discapacidad, además de ser complejo, establece un vínculo entre las particularidades del ser humano y las características sociales que lo rodean, revelando que existen múltiples medios para solucionar las inequidades relacionadas con estas últimas, y que variarán según el contexto.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) busca estandarizar los principales conceptos sobre la base del marco conceptual de la OMS, proporcionando un lenguaje uniforme para su descripción y comprensión. La CIF se basa en tres componentes esenciales: (i) las funciones y estructuras corporales, referidas a aspectos fisiológicos y psicológicos, así como a elementos anatómicos, cuya ausencia puede desencadenar una deficiencia. (ii) La actividad, basada en la ejecución personal de labores; en este caso, las limitaciones son las dificultades que surgen en la práctica del ejercicio. Y (iii), la participación, referida al desempeño de las actividades sociales; si se presentan contrariedades, estas originarán restricciones.

Los tres componentes están integrados en los términos de funcionamiento, discapacidad y salud, y se encuentran sometidos tanto a la condición sanitaria que presenten los individuos como a la interacción con factores ambientales y personales (Fernández et al., 2009).

Es necesario precisar que para efectos estadísticos existen cuatro tipos de discapacidades relacionadas con los ámbitos que afectan al individuo: (i) la discapacidad física, definida como la dificultad para realizar actividades convencionales, como en el caso de la osteoartritis, la osteomielitis y la esclerosis múltiple; (ii) la discapacidad sensorial —auditiva, visual—; (iii) la

discapacidad mental; y (iv) la discapacidad intelectual, que altera el desarrollo perceptivo, lingüístico, afectivo y motor, y en la que resalta el síndrome de Down (artículo 2 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad). Todas estas discapacidades generan cambios en las condiciones de vida de las personas que las padecen, y suscitan dificultades que desembocan en la imposibilidad de experimentar el sentimiento de libertad (MINSa, 2008) y el de Vaz y Cano (2002). A continuación, apreciamos cuadros estadísticos actuales sobre la situación de la incapacidad:

**Figura 1**  
**Tipos de deficiencias Perú**

<b>Tipos de deficiencias</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>305 953</b>	<b>100</b>
Intelectual	84 755	27,70
Otras deficiencias psicológicas	12 983	4,24
Del lenguaje	6284	2,05
De la audición	24 701	8,07
De la visión	34 344	11,23
Visceroles y otras especiales	15 718	5,14
Musculoesqueléticas	56 889	18,59
Deficiencia desfiguradora	47	0,02
Generalizadas, sensitivas y otras	70 128	22,92
No especificado	104	0,03

**Fuente: MIMP (2021)**

**Figura 2**

**Tipos de discapacidad. Perú**

Tipos de discapacidad	N	%
<b>TOTAL</b>	<b>305 953</b>	<b>100</b>
Física	132 784	43,40
Sensorial	66 210	21,64
Intelectual	90 900	29,71
Mental	15 952	5,21
No especificado	107	0,03

**Fuente: MIMP (2021)**

**Figura 3**

**Distribución de las deficiencias. Perú**

Tipo de deficiencia	Sexo		
	Mujeres	Hombres	Total
	n(%)	n(%)	n(%)
<b>TOTAL</b>	<b>125 737 (41,10)</b>	<b>180 216 (58,90)</b>	<b>305 953 (100)</b>
Física	53 943 (40,62)	78 841 (59,38)	132 784 (43,40)
Sensorial	27 031 (40,83)	39 179 (59,17)	66 210 (21,64)
Intelectual	38 629 (42,50)	52 271 (57,50)	90 900 (29,71)
Mental	6092 (38,19)	9860 (61,82)	15 952 (5,21)
No especificado	42 (39,25)	65 (60,57)	107 (0,03)

**Fuente: MIMP (2021)**

**Figura 4**

**Distribución de la discapacidad. Perú**

Tipo de discapacidad	Sexo		
	Mujeres	Hombres	Total
	n(%)	n(%)	n(%)
<b>TOTAL</b>	<b>125 737 (41,10)</b>	<b>180 216 (58,90)</b>	<b>305 953 (100)</b>
Secuelas de poliomielitis	1 935 (44,94)	2 371 (55,06)	4 306 (1,41)
Esquizofrenia	3 145 (36,41)	5 492 (63,59)	8 637 (2,82)
Retraso mental	28 096 (43,97)	35 804 (56,03)	63 900 (20,89)
Trastorno general del desarrollo	1 348 (21,35)	4 965 (78,65)	6 313 (2,06)
Parálisis cerebral infantil	3 647 (42,93)	4 848 (57,07)	8 495 (2,78)
Hemiplejía-paraplejía-cuadriplejía	10 189 (38,06)	16 581 (61,94)	26 770 (8,75)
Ceguera-disminución visual	11 018 (38,14)	17 868 (61,86)	28 886 (9,44)
Hipoacusia	10 795 (44,72)	13 346 (55,28)	24 141 (7,89)
Síndrome de Down	4 376 (46,41)	5 054 (53,59)	9 430 (3,08)
Anormalidad de marcha	4 825 (44,45)	6 030 (55,55)	10 855 (3,55)
Otros	46 343 (40,60)	67 812 (59,40)	114 155 (37,31)
No especificado	20 (30,77)	45 (69,23)	65 (0,02)

**Fuente: MIMP (2021)**

A continuación, apreciaremos algunas características personales, familiares y sociales de las personas con discapacidad en el Perú. Estos datos han sido tomados del INEI (2021).

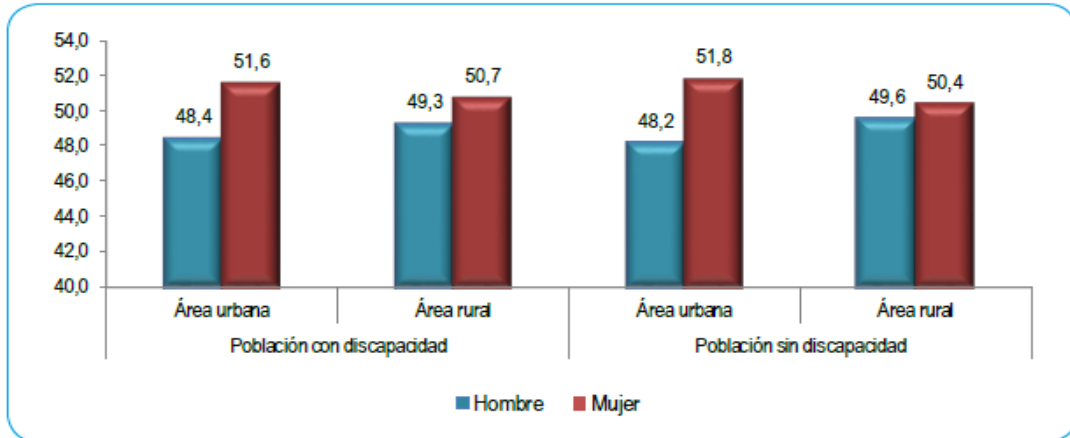
- La distribución por sexo de la población con discapacidad en el área urbana muestra una diferencia de 3,2 puntos porcentuales entre ambos sexos (51,6% son mujeres y el 48,4% son varones). En tanto que en el área rural, las primeras representan el 50,7% y los segundos el 49,3%, que equivale a una diferencia de 1,4 puntos porcentuales. Además, se

observa una mayor presencia de población femenina tanto en el área urbana como en la rural.

- La distribución de la población con discapacidad por grandes grupos de edad revela que alcanza al 52,7% de las/los adultos mayores de 65 y más años, que es el grupo más grande de afectados. Luego se ubican las personas de 15 a 64 años con 40,6% de personas en esta condición y finalmente los menores de 15 años, de los cuales el 6,7% están en condición de discapacidad.
- Con referencia al estado civil o conyugal, entre las personas con alguna discapacidad, se encuentra una mayor proporción de personas casadas (33,0%) que entre las que no tienen discapacidad (25,8%), sin embargo la proporción de convivientes es mayor en este último grupo (23,5%) que en el primero (10,1%). Las personas con discapacidad solteras/os representan el 23,6%, cifra menor al 36,7% de las personas sin discapacidad.
- El 98,9% de la población con alguna discapacidad señaló que contaba con Documento Nacional de Identidad (DNI), porcentaje ligeramente mayor entre las/los menores de 18 años (99,5%) que entre las/los de 18 y más años (98,9%).
- La población con y sin discapacidad, observada según condición de pobreza, muestra diferencias muy pequeñas (1,5 puntos porcentuales) desfavorable al primer grupo que alcanza al 21,6% de personas en condición de pobreza, en tanto la proporción es de 20,1% entre sus pares sin discapacidad.
- Los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), muestran que el acceso a los programas de ayuda alimentaria o nutricional que ofrece el gobierno, alcanzan al 28,6% de los hogares con al menos una

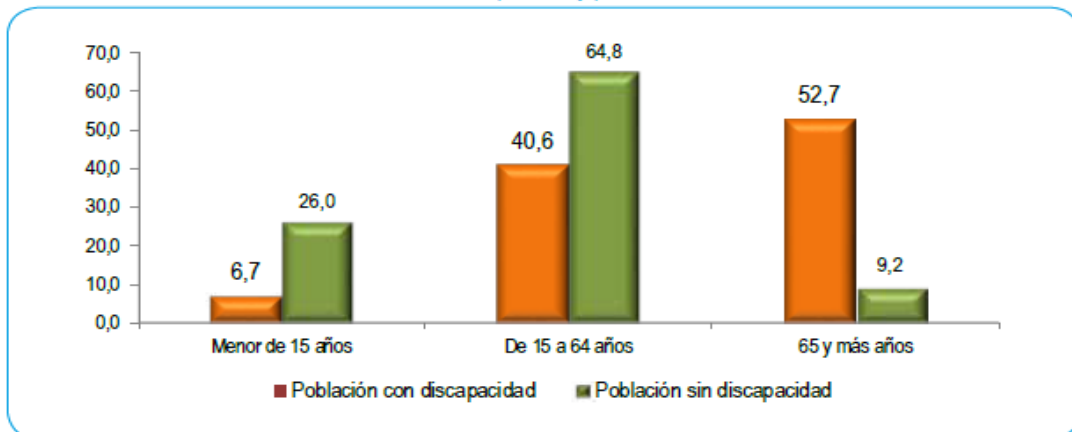
persona con discapacidad y al 33,2% de aquellos con personas sin discapacidad. La cobertura de hogares atendidos por este programa, es mayor en el área rural con 35,0% y 49,2% para el primer y segundo grupo de la población en estudio.

**POBLACIÓN CON Y SIN DISCAPACIDAD POR SEXO, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA, 2019**  
(Porcentaje)



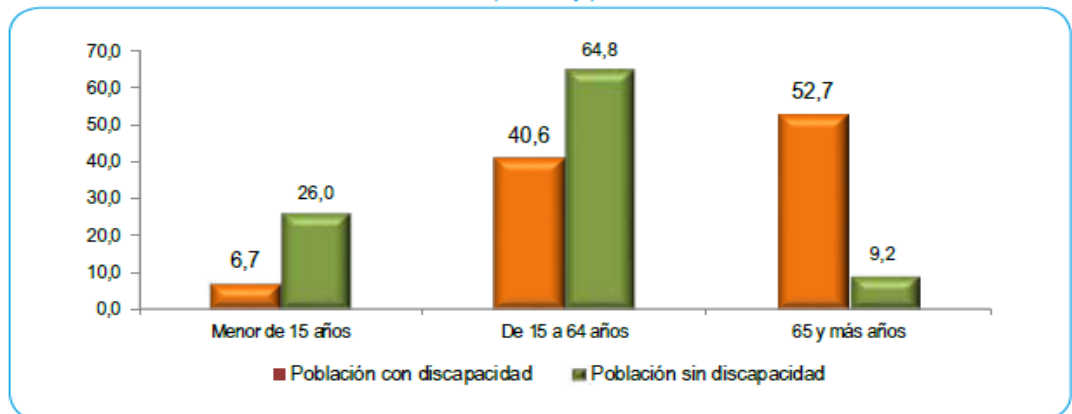
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

**POBLACIÓN CON Y SIN DISCAPACIDAD POR GRANDES GRUPOS DE EDAD, 2019**  
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

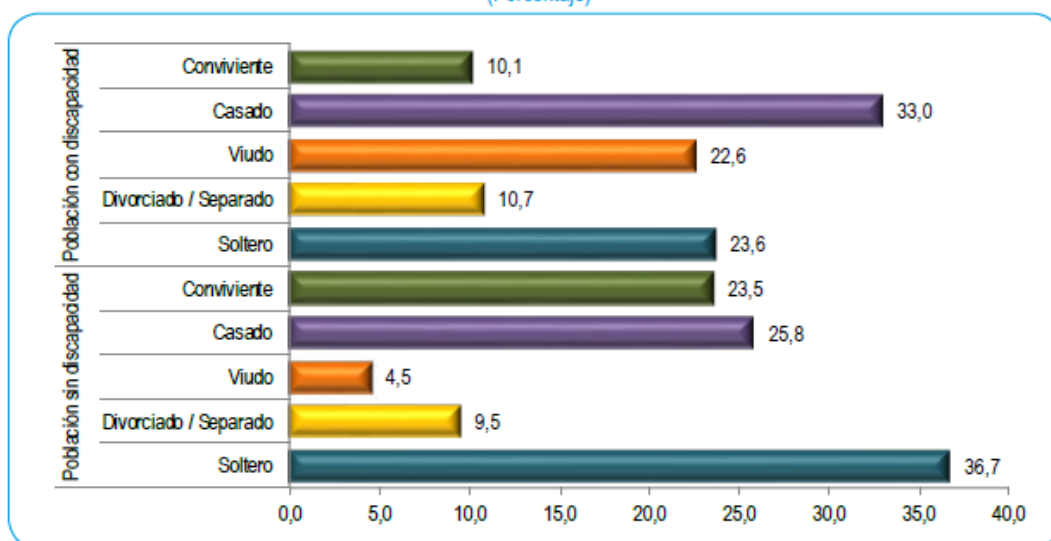
**POBLACIÓN CON Y SIN DISCAPACIDAD POR GRANDES GRUPOS DE EDAD, 2019**  
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

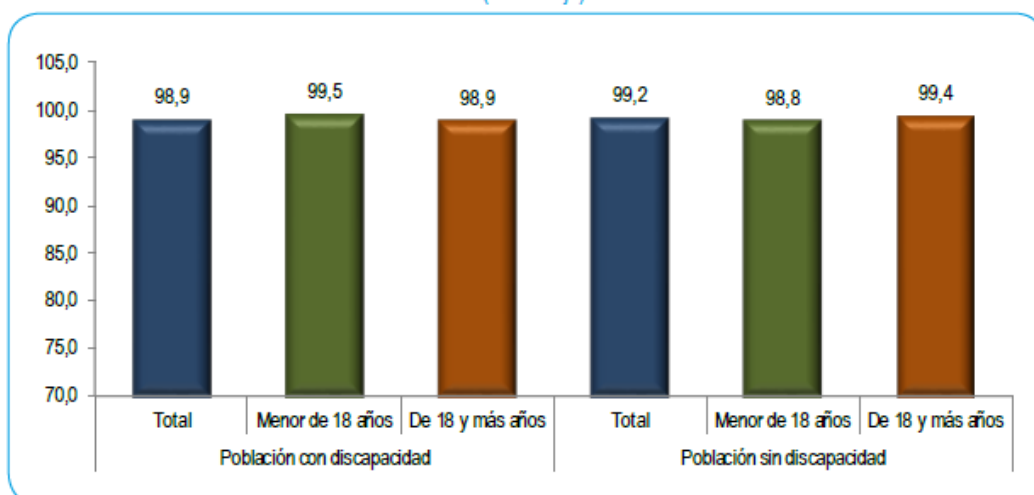


**POBLACIÓN CON Y SIN DISCAPACIDAD POR ESTADO CIVIL O CONYUGAL, 2019**  
(Porcentaje)



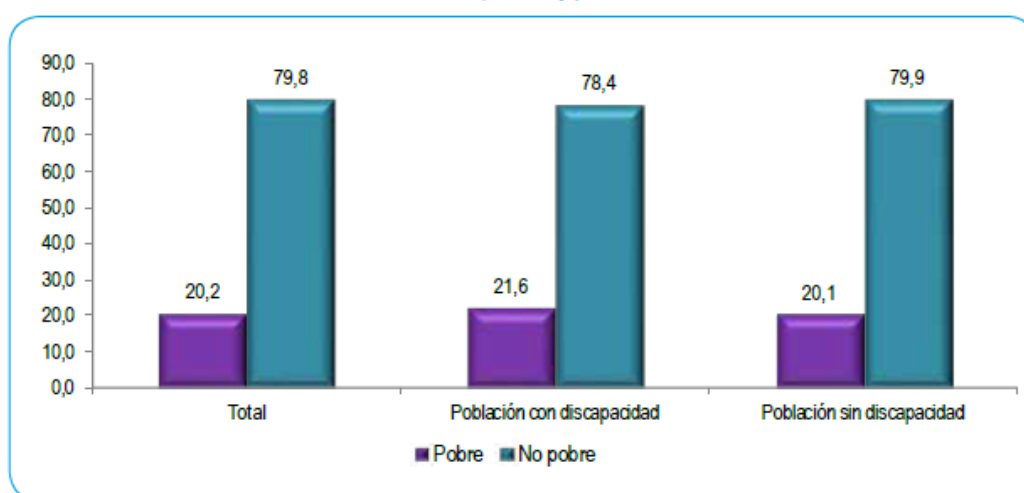
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

**POBLACIÓN CON Y SIN DISCAPACIDAD QUE CUENTA CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD POR GRUPOS DE EDAD, 2019**  
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

**POBLACIÓN CON Y SIN DISCAPACIDAD POR CONDICIÓN DE POBREZA, 2019**  
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

### 2.3. Definición de términos básicos

- **Accesibilidad:** Asegurar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, los medios de transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y la comunicación y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales, a fin de que puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida.
- **Ajustes Razonables:** Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
- **Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).** El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera. Constituye pliego presupuestario.
- **Dignidad:** Valor intrínseco de la naturaleza humana. Principio-derecho fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, que garantizan un conjunto de condiciones materiales concretas de existencia.
- **Diseño Universal:** Diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan usar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado<sup>1</sup>.

- Educación Inclusiva: Proceso de fortalecimiento de la capacidad del sistema educativo para llegar a todos los educandos; por lo tanto puede entenderse como una estrategia clave para alcanzar la educación para todos.
- Igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad: Principio que garantiza que los niños, niñas, hombres y mujeres con discapacidad, en su calidad de ciudadanos tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás, a fin de lograr su participación plena y efectiva.
- Igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad: Principio basado en el enfoque de género y la adopción de acciones positivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato para los hombres y las mujeres con discapacidad, proscribiendo cualquier acto, hecho o conducta discriminatoria por razón de sexo.
- Inclusión Social: Situación en la que todas las personas puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se presentan en su medio.
- Interculturalidad: Aceptación y reconocimiento de la idiosincrasia como resultado de la diversidad cultural e influencia histórica, ancestral y generacional, favoreciendo la integración y convivencia social.
- Interpretación en el lenguaje de señas: Sistema que emplea una persona oyente intérprete de lenguaje de señas, quien se encuentra en una zona aparte, que es enfocada en un recuadro a uno de los lados de la pantalla, que traduce con las manos la información que recibe del programa que se está emitiendo.
- Intervención Temprana: Conjunto de servicios interdisciplinarios que se proveen a niños que presentan vulnerabilidades en su desarrollo o

incapacidades, en el período que transcurre desde el nacimiento hasta los 3 años de edad, abarcando estos servicios también a sus familias.

- Participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad de la persona con discapacidad: Proceso mediante el cual se fortalecen las facultades de la persona con discapacidad, a fin de que pueda integrarse en los diferentes aspectos de la sociedad.
- Pensión no Contributiva: Prestación monetaria, de monto mensualizado y uniforme, de carácter no heredable, inembargable e intransferible, de entrega periódica, otorgada por el Estado, sin la realización de aportaciones, a favor de la persona con discapacidad severa en situación de pobreza.
- Persona con discapacidad. La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.
- Perspectiva de Discapacidad: Considerar que la discapacidad es el resultado de la interacción entre impedimentos físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos, lo que compromete la responsabilidad del Estado y la sociedad de tomar medidas dirigidas a remover las barreras que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás personas.
- Planes de Aseguramiento en Salud: Listas de condiciones asegurables e intervenciones y prestaciones que son financiadas por las administradoras de fondo de aseguramiento y se clasifican en los

siguientes grupos: Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS), Planes Complementarios y Planes Específicos.

- Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad: Promueve la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias tanto de diseño universal como especializadas, que se orienten a mejorar sus competencias, reconocer sus capacidades y habilidades y fomentar entornos laborales inclusivos.
- Productividad potencial: Máximo de recursos que pueden generarse a partir de una combinación idónea de insumos, personas u otros factores de producción.
- Prohibición de discriminación de la persona con discapacidad: Prohibición de realizar algún acto de distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- Razonabilidad: Principio basado en la proporcionalidad entre el ejercicio de las facultades atribuidas en el marco de la ley y la finalidad a tutelar.
- Rehabilitación Basada en la Comunidad: Estrategia dentro del desarrollo general de la comunidad para la rehabilitación, la reducción de la pobreza, la equiparación de oportunidades y la inclusión social de todas las personas con discapacidad, promoviendo la puesta en práctica de programas de Rehabilitación Basada en la Comunidad, mediante los esfuerzos combinados de las mismas personas con discapacidad, sus

familias, las organizaciones y comunidades y los servicios relevantes gubernamentales y no gubernamentales de salud, educación, servicios vocacionales, sociales y otros servicios.

- Servicio de Habilitación: Asistencia prestada a personas que sufriendo de una incapacidad congénita o desde temprana edad, no han adquirido aún suficiente capacidad o habilidad para actuar en la vida educativa, profesional y/o social, en igualdad de condiciones que las demás personas.
- Servicio de Rehabilitación: Servicio brindado por profesionales interdisciplinarios, que con el apoyo de técnicas y tratamientos especializados recuperan o incrementan la funcionalidad de un órgano, sistema o aparato alterado por una enfermedad incapacitante.
- Servicio de Transporte Público Terrestre urbano e interurbano.- Para efectos del adecuado ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecido en el numeral 4 del artículo 20 de la Ley N° 30412, Ley que modifica a la Ley General de la Persona con Discapacidad, se entiende por servicio de transporte público terrestre urbano e interurbano como aquel servicio de transporte público regular de personas de ámbito provincial. Incluyéndose dentro de dicha definición a la Red Básica del Metro de Lima y Callao, o quien haga sus veces.
- Sistema Electoral: Conjunto de principios, normas, reglas, procedimientos técnicos legalmente establecidos, enlazados entre sí, por medio de los cuales los electores expresan su voluntad política. Está conformado por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC, la Oficina Nacional de Procesos Electorales - ONPE y el Jurado Nacional de Elecciones - JNE.

- Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - SINAPEDIS: Sistema funcional encargado de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en materia de Discapacidad, en los diferentes niveles de gobierno articulando intersectorialmente.
- Sistema Nacional para la Población en Riesgo: Es un sistema funcional encargado de dirigir las actividades del Estado para la promoción, atención y apoyo a niños y niñas, las y los adolescentes, mujeres, jóvenes y personas adultas mayores, y en general toda persona en situación de riesgo y abandono o con problemas síquicos, sociales o corporales que menoscaben su desarrollo humano. Conformado, entre otras entidades, por las Sociedades de Beneficencia Pública y Juntas de Participación Social, siendo el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables el ente rector.
- Sistemas de Apoyo: Mecanismos proporcionales y adaptados a los requerimientos de la persona con discapacidad, cuyo objeto es garantizar el pleno ejercicio de su capacidad jurídica.
- Tecnologías de la información y la comunicación: Conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes.
- Teletrabajo: El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las

labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

El teletrabajo si puede constituir una modalidad laboral para afrontar la falta de oportunidades en personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- 1) El Gobierno Regional de Pasco observa los parámetros establecidos para la contratación de las personas con discapacidad para labores de teletrabajo.
- 2) El tipo de tareas o actividades laborales que desempeñan o podrían desempeñar las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco están relacionadas con la modalidad de servicios personales.
- 3) El nivel de desempeño laboral de las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco es de medio hacia alto.
- 4) Se pueden plantear recomendaciones y sugerencias para facilitar el acceso a centros laborales a personas discapacitadas bajo la modalidad de trabajo virtual.

## **2.5. Identificación de variables**

### **2.5.1. Variable Independiente**

Teletrabajo

### **2.5.2. Variable dependiente**

Discapacidad de la persona



## 2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable Independiente Teletrabajo	La discapacidad involucra a las personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.	Discapacidad es aquella restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.	Ofertas laborales  Demandas laborales  Obstáculos laborales	Solicitud de trabajo en el sector privado Solicitud de trabajo en el sector estatal Solicitudes de trabajo en el sector de empresas estatales de derecho privado  Puestos requeridos por el sector privado Puestos requeridos por el sector estatal Puestos requeridos por el sector de empresas estatales de derecho privado  Limitaciones físicas Limitaciones intelectuales Problemas emocionales Falta de capacitación Prejuicios Falsas creencias	Escala Ordinal Tipo Likert TD = Totalmente Desacuerdo (1 punto) ED = En Desacuerdo (2 puntos) DA = De Acuerdo (3 puntos) TA = Totalmente de Acuerdo (4 puntos)
Variable Dependiente Personas con discapacidad	El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente.	El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora		1)Ventajas del teletrabajo 2)Desventajas del teletrabajo 3)Mejoras normativas	

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada. Al respecto Sánchez Carlessi (2005) indica: “se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven. Es decir, se trata de un estudio aplicativo porque busca conocer para hacer y propone soluciones concretas” (p. 13). El enfoque del estudio es el “mixto” (cualitativo y cuantitativo) ya que, por un lado, se realizarán “entrevistas estructuradas” (método cualitativo) a personas especializadas en el tema y, por otro lado, se aplicará un cuestionario (método cuantitativo) ya que los instrumentos que se aplicarán proporcionarán puntajes numéricos los cuales serán procesados estadísticamente a fin de comprobar el grado de correlación entre las variables consideradas.

El estudio es de corte transversal ya que los datos de la investigación serán recabados en un lugar y momento determinados. El diseño de la investigación es de tipo “no experimental” (Sánchez Carlessi: 2005) porque no se manipulará ninguna variable. Es una investigación de “corte transversal”

(Ander Egg: 2001) porque analiza el fenómeno estudiado en un lugar y momento determinado.

La presente investigación fue de tipo aplicado porque se orientó a plantear medidas orientadas a conocer la situación dentro del Gobierno Regional de Pasco en el año 2022 a fin de detectar, ubicar y plantear normativas correctivas que aporten criterios para su solución.

### **3.2. Nivel de investigación**

El nivel de la investigación es el descriptivo porque se pretende describir y caracteriza las variables a estudiar.

### **3.3. Método de investigación**

El método utilizado será el método hipotético-deductivo. Este método, según Bunge (2006) sigue el siguiente proceso: 1) A través de observaciones realizadas de un caso particular se plantea un problema; 2) Se formula una hipótesis explicativa; 3) A través de un razonamiento deductivo se intenta validar la hipótesis empíricamente (cuantitativamente). La unidad de observación serán operadores del gobierno regional familiarizados con el tema de la discapacidad. El criterio de inclusión será ser operador municipal activo familiarizado con el tema de la discapacidad. El criterio de exclusión será no ser operador municipal ni estar familiarizado con el tema de la discapacidad.

El diseño del estudio será el "descriptivo correlacional". Por esta razón, las puntuaciones obtenidas de los instrumentos aplicados serán ingresadas a un programa estadístico computarizado (Statistical Package for Social Science, SPSS Ver. 24 para Windows. En primer lugar, se aplicará la Prueba de Kolmogorov Smirnov (que se aplica a muestras superiores a 50 personas) a fin de comprobar la "bondad de ajuste", que permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica (Ruiz Mitjana. 2020). Una vez que se determine si la distribución de

la muestra es normal o no, podrá establecerse si el tipo de estadística será paramétrica o no paramétrica.

El enfoque a aplicarse será el enfoque "cuantitativo" (Glass: 1994) porque los instrumentos a aplicarse proporcionarán puntajes numéricos los cuales serán procesados estadísticamente, Es decir, los cuestionarios que se aplicarán proporcionarán puntajes numéricos los cuales serán procesados estadísticamente a fin de comprobar el grado de correlación entre las variables consideradas. También se aplicará el enfoque cuantitativo porque se realizarán entrevistas personales a los principales responsables del Gobierno Regional de Pasco. Para el presente trabajo se adoptará, además, el método funcionalista (cuestionarios y entrevistas) con la intención de conocer con detalle el fenómeno objeto de estudio.

#### **3.4. Diseño de investigación**

El diseño de la investigación será el "no experimental" ya que los datos serán recogidos directamente y no se manipularán las variables. En cuanto a su diseño estadístico la investigación asume un diseño invariado.

#### **3.5. Población y muestra**

La población de la investigación estará conformada por integrantes de diversos niveles del Gobierno Regional de Pasco, de la Corte Superior de Pasco (jueces y secretarios), abogados del Distrito Judicial de Pasco, estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional "Daniel Alcides Carrión" y analistas especializados en el tema Derecho Laboral. Se calcula un universo de 200 personas.

De la población antes señalada, se tomará una parte de la misma que sea representativa. (representa el 95% de los casos con un margen de error del

0.05). La muestra fue seleccionada mediante la siguiente fórmula de Blalock (2002):

$$n = \frac{(Z)^2 (P.Q.N)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 (P.Q)}$$

Z = Desviación Estándar

E = Error de Muestreo

P = Probabilidad de ocurrencia de los casos

Q = (1 - )

N = Tamaño del Universo

n = Tamaño del Universo

Factores considerados en la fórmula, para determinar el tamaño de la muestra:

Z = 1.96

E = 0.05

P = 0.50

Q = 0.50

N = 200

n = Resultado a obtener (Muestra)

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5 \times 0.5) 200}{(0.05)^2 (200 - 1) + (1.96)^2 (0.5 \times 0.5)}$$

n = 67

La muestra estará conformada por 67 personas.

El muestreo aplicado fue el muestreo probabilístico.

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

La técnica de recolección de datos que se aplicará será la encuesta por observación y el instrumento a utilizarse será el "cuestionario" que se aplicará a la muestra seleccionada (Sánchez Carlessi: 2005: 142)

Antes de aplicar el Cuestionario se efectuará una breve aplicación (Prueba Piloto) para determinar su funcionalidad.

Se determinará la validez del Cuestionario mediante el sistema del "juicio de expertos". El Cuestionario será sometido al juicio de cinco expertos para que éstos se pronuncien sobre su validez.

La confiabilidad del cuestionario se establecerá mediante la aplicación del estadístico Coeficiente Alpha de Cronbach a los resultados de la Prueba Piloto.

Se aplicará también una entrevista personal no estructurada a un grupo de 5 magistrados y 10 abogados especialistas en Derecho Civil y Derecho Laboral.

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

Se diseñó, elaboró y aplicó a la muestra un instrumento (Cuestionario) específicamente construido para los fines de la presente investigación. La validez del cuestionario se estableció mediante el procedimiento de "juicio de expertos". Tres especialistas en el tema fueron consultados acerca de si el instrumento elaborado era válido. Los tres consideraron que el instrumento era válido. La confiabilidad se estableció mediante la Prueba Alpha de Cronbach. Doce personas, en una prueba piloto del cuestionario, respondieron al mismo. A sus respuestas se les aplicó la Prueba Alpha de Cronbach con los siguientes resultados:

## CUESTIONARIO SOBRE TELETRABAJO Y DISCAPACIDAD

Estimado colaborador:

Esta encuesta forma parte de una tesis de investigación sobre el Teletrabajo y las personas con limitaciones del Gobierno Regional de Pasco. Solicitamos su ayuda para que conteste algunas preguntas que no llevarán mucho tiempo. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en el trabajo de investigación, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pedimos que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. Recuerde que no se esperan respuestas acertadas o equivocadas. Lo importante es lo que usted piensa.

Marque solo una alternativa conforme a las siguientes escalas:

4 ( ) totalmente de acuerdo

3 ( ) de acuerdo

2 ( ) en desacuerdo

1 ( ) totalmente en desacuerdo

	<b>TELETRABAJO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	Los directivos del Gobierno Regional de Pasco conocen los dispositivos legales referidos al trabajo para las personas discapacitadas (Ley 29973)				
<b>2</b>	Los directivos del Gobierno Regional de Pasco conocen los dispositivos legales referidos al trabajo virtual (teletrabajo) (Ley 30036).				
<b>3</b>	Los directivos del Gobierno Regional de Pasco aplican los dispositivos legales referidos al trabajo para las personas discapacitadas (Ley 29973)				
<b>4</b>	Los directivos del Gobierno Regional de Pasco aplican los dispositivos legales referidos al trabajo virtual (teletrabajo) (Ley 30036).				
<b>5</b>	Los discapacitados son bastante eficientes para desempeñar labores de servicios de comunicación (call center)				
<b>6</b>	Los discapacitados son bastante eficientes para desempeñar labores de servicios de orientación (atención al público)				
<b>7</b>	Los discapacitados se desempeñan en sus tareas con un nivel de rendimiento de medio a alto.				
<b>8</b>	Se pueden plantear recomendaciones para optimizar laboralmente el trabajo de personas con discapacidad.				
<b>9</b>	Se pueden plantear recomendaciones normativas para optimizar laboralmente el trabajo de personas con discapacidad.				

### ALPHA DE CRONBACH

Instrumento de recolección de datos

## CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, desarrollado por J.L.Cronbach y recomendado para escalas de actitud del tipo Likert, el método de cálculo requiere de una sola administración del instrumento de medición. (Ccanto, 2010.pag. 255)

Criterio de confiabilidad valores

Baja confiabilidad (No aplicable): 0.001 a 0.60

- **Moderada confiabilidad: 0.61 a 0.75**

Alta confiabilidad: 0.76 a 0.89

- **Muy alta confiabilidad: 0.90 a 1.00**

Esta prueba se hizo, mediante el programa estadístico SPSS y el resultado es el siguiente:

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	12

La Prueba Alpha de Cronbach comprobó que el cuestionario tenía confiabilidad.

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el "procesamiento de datos" la información proveniente del cuestionario fue ingresada a una matriz de datos para su tratamiento estadístico. La contrastación de las hipótesis se efectuó comparando el enunciado formulado en la hipótesis con el resultado obtenido en el procedimiento correlacional llevado a cabo.

### 3.9. Tratamiento estadístico

Se utilizó el análisis Chi Cuadrado para una sola muestra. El análisis de datos se realizó utilizando la estadística descriptiva y la estadística inferencial.



### **3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica**

1. Se realizó la investigación teniendo en cuenta los procedimientos establecidos en la universidad y se solicitaron las autorizaciones pertinentes, para la toma de muestra, sin falseamiento de datos.
2. La investigación buscó mejorar el conocimiento y la generación de valor en la institución objeto de estudio.
3. El trabajo de investigación guardó la originalidad y autenticidad buscando un aporte por parte del tesista hacia la comunidad científica.
4. Se respetó los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones, simplificar, exagerar u ocultar los resultados.
5. No se utilizaron datos falsos ni se elaboraron informes intencionados.
6. No se cometió plagio, se respetó la propiedad intelectual de los autores y se citó de manera correcta cuando se utilizarán partes de textos o citas de otros autores.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

El procedimiento del trabajo de campo tuvo la siguiente secuencia:

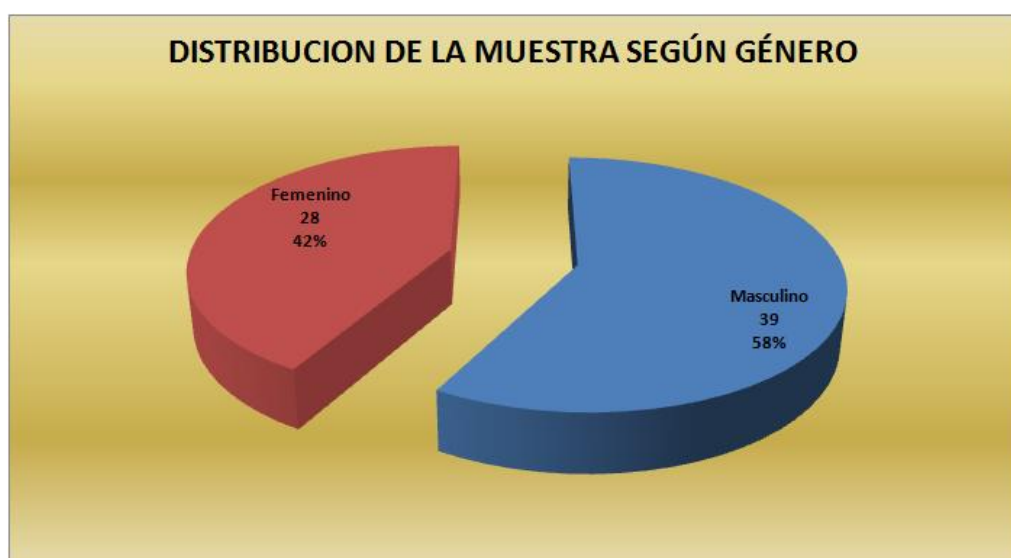
- 1) Se coordinó con las personas integrantes de la muestra a fin de disponer de los permisos y autorizaciones del caso.
- 2) Se obtuvo la validez y confiabilidad de los instrumentos, aplicando el criterio de “juicio de expertos”. Tres expertos calificados recibieron copias del instrumento y coincidentemente señalaron que el instrumento en mención “medía lo que pretende medir” es decir, que tenía validez.
- 3) La confiabilidad del instrumento fue establecida con la Razón Alpha de Cronbach, Se aplicó a 12 personas una Prueba Piloto del Cuestionario y se aplicó a los resultados la Prueba Alpha de Cronbach obteniéndose un coeficiente de 0.96, lo que determinó que el instrumento presentaba un alto nivel de confiabilidad del instrumento.
- 4) Se aplicaron los instrumentos seleccionados a la muestra seleccionada.
- 5) Se recabaron los instrumentos aplicados a la muestra.
- 6) Se obtuvieron las respectivas calificaciones en el cuestionario.

- 7) Las calificaciones obtenidas fueron ingresadas a un programa estadístico computarizado (StatisticalPackagefor Social Science, SPSS Ver. 25 para Windows).
- 8) El "tratamiento de los datos" se efectuó aplicando el análisis de chi cuadrado asumiendo un nivel de significación de 0.05.
- 9) Se obtuvieron los resultados estadísticos del caso.

## 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

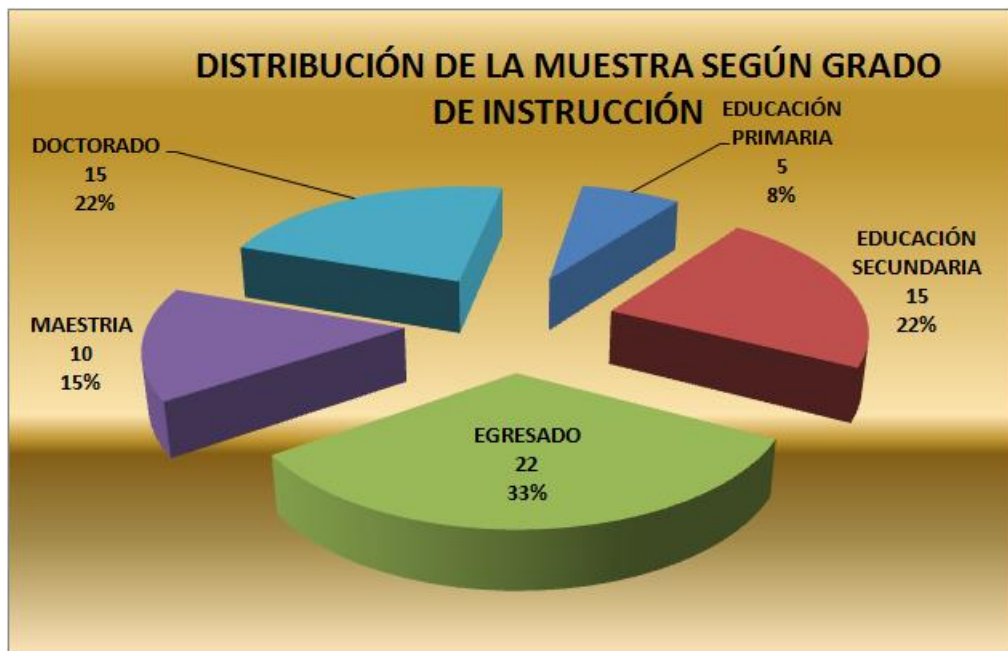
### 4.2.1. Estadística descriptiva

La muestra de la investigación estuvo conformada por 67 personas distribuidas según género de la siguiente manera:



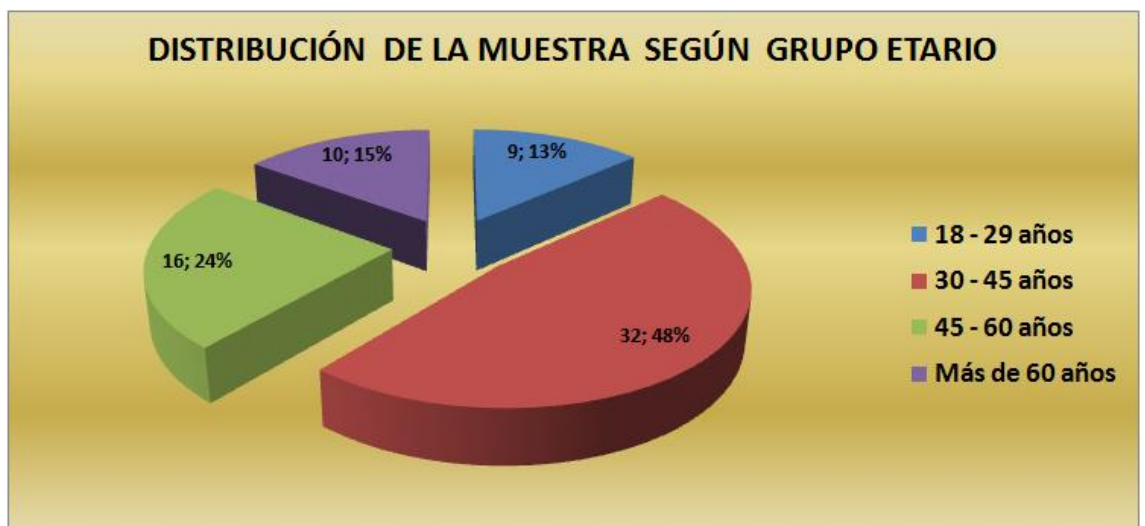
Se aprecia un marcado predominio del género masculino (39) sobre el femenino (28):

Según el nivel de instrucción la muestra se estructuró de la siguiente manera:



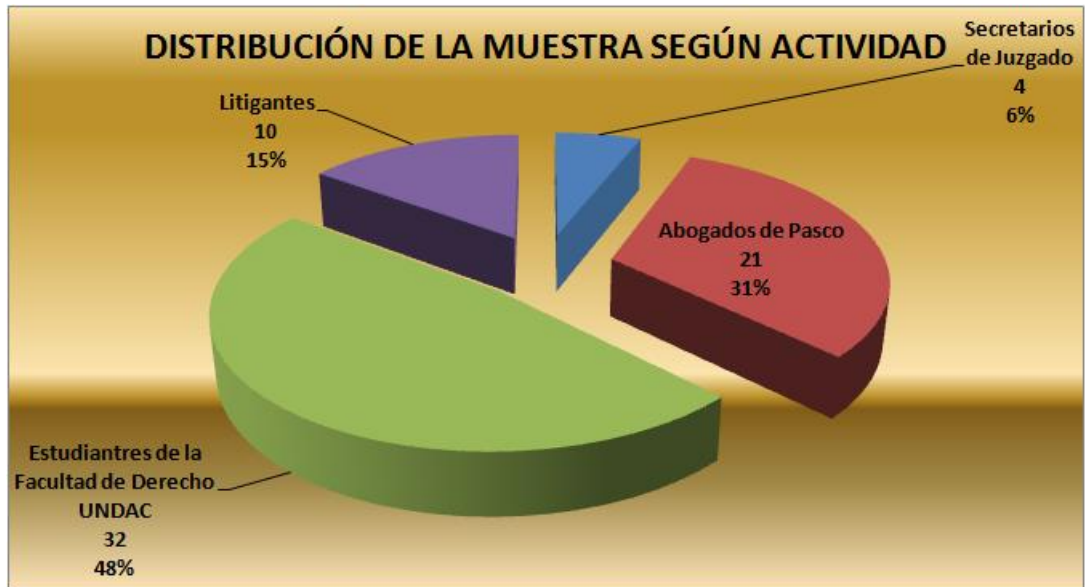
El mayor porcentaje se aprecia a nivel de Egresado y Doctorado (22%) y el menor porcentaje se aprecia a nivel de Educación Primaria (8%).

La distribución de la muestra según el grupo etario puede apreciarse en el siguiente gráfico:



El mayor porcentaje de la muestra se ubica entre las personas de 30 a 45 años (48%).

Según el tipo de actividad la muestra se distribuyó de la siguiente manera:



Se aprecia que el mayor porcentaje de la muestra se ubica a nivel de alumnos de la Facultad de Derecho (33%) y el menor porcentaje es a nivel de secretarios de Juzgado.

#### 4.3. Prueba de hipótesis

Se aplicó a la muestra seleccionada un cuestionario destinado a recoger sus conocimientos, opiniones y actitudes sobre el teletrabajo. Este cuestionario indagaba sobre los siguientes puntos:

- 1) Los directivos del Gobierno Regional de Pasco conocen los dispositivos legales referidos al trabajo para las personas discapacitadas (Ley 29973)
- 2) Los directivos del Gobierno Regional de Pasco conocen los dispositivos legales referidos al trabajo virtual (teletrabajo) (Ley 30036).
- 3) Los directivos del Gobierno Regional de Pasco aplican los dispositivos legales referidos al trabajo para las personas discapacitadas (Ley 29973)
- 4) Los directivos del Gobierno Regional de Pasco aplican los dispositivos legales referidos al trabajo virtual (teletrabajo) (Ley 30036).
- 5) Los discapacitados son bastante eficientes para desempeñar labores de servicios de comunicación (call center)

- 6) Los discapacitados son bastante eficientes para desempeñar labores de servicios de orientación (atención al público)
- 7) Los discapacitados se desempeñan en sus tareas con un nivel de rendimiento de medio a alto.
- 8) Se pueden plantear recomendaciones para optimizar laboralmente el trabajo de personas con discapacidad.
- 9) Se pueden plantear recomendaciones normativas para optimizar laboralmente el trabajo de personas con discapacidad.

Los resultados pueden apreciarse en la siguiente tabla:

	<b>TELETRABAJO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1</b>	Los directivos del Gobierno Regional de Pasco conocen los dispositivos legales referidos al trabajo para las personas discapacitadas (Ley 29973)	0	0	4	63	67
<b>2</b>	Los directivos del Gobierno Regional de Pasco conocen los dispositivos legales referidos al trabajo virtual (teletrabajo) (Ley 30036).	0	0	3	64	67
<b>3</b>	Los directivos del Gobierno Regional de Pasco aplican los dispositivos legales referidos al trabajo para las personas discapacitadas (Ley 29973)	0	0	8	59	67
<b>4</b>	Los directivos del Gobierno Regional de Pasco aplican los dispositivos legales referidos al trabajo virtual (teletrabajo) (Ley 30036).	0	0	8	59	67
<b>5</b>	Los discapacitados son bastante eficientes para desempeñar labores de servicios de comunicación (call center)	63	4	0	0	67
<b>6</b>	Los discapacitados son bastante eficientes para desempeñar labores de servicios de orientación (atención al público)	64	3	0	0	67
<b>7</b>	Los discapacitados se desempeñan en sus tareas con un nivel de rendimiento de medio a alto.	59	8	0	0	67
<b>8</b>	Se pueden plantear recomendaciones para optimizar laboralmente el trabajo de personas con discapacidad.	0	8	0	59	67
<b>9</b>	Se pueden plantear recomendaciones normativas para optimizar laboralmente el trabajo de personas con discapacidad.	0	0	4	63	67

Este cuadro se puede apreciar en el siguiente gráfico:



## Prueba de hipótesis

Item	Sig. Asintótica Bilateral	Resultado
Item 1	0.001	Item Significativo
Item 2	0.001	Item Significativo
Item 3	0.001	Item Significativo
Item 4	0.001	Item Significativo
Item 5	0.001	Item Significativo
Item 6	0.001	Item Significativo
Item 7	0.001	Item Significativo
Item 8	0.001	Item Significativo
Item 9	0.001	Item Significativo

### 4.4. Discusión de resultados

Los resultados de la presente investigación señalan que los directivos del Gobierno Regional de Pasco:

- 1) Conocen los dispositivos legales referidos al trabajo para las personas discapacitadas (Ley 29973)
- 2) Conocen los dispositivos legales referidos al trabajo virtual (teletrabajo) (Ley 30036).
- 3) Aplican los dispositivos legales referidos al trabajo para las personas discapacitadas (Ley 29973)
- 4) Aplican los dispositivos legales referidos al trabajo virtual (teletrabajo) (Ley 30036).

En este sentido hay que precisar que en el cumplimiento de la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, que en su artículo 69, inciso i) establece que la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS) debe administrar el Registro Regional de las Personas con discapacidad de su jurisdicción y el Convenio de Cooperación Interinstitucional firmado el 31 de enero de 2020, el gobierno regional de Pasco inauguró la oficina del Registro Regional de la Persona con Discapacidad, con la asistencia de representantes del Conadis. Esta oficina fue creada mediante Ordenanza Regional N° 464-2020-G.R.P/CR con el fin de administrar la base de datos de las personas con discapacidad, según su tipo, grado de severidad, condiciones de vida, entre otros; que permitan unificar información cuantitativa



y cualitativa para mejorar las políticas de ayuda a personas con a sus familiares. Al finalizar este evento, el presidente del Conadis entregó un reconocimiento al gobierno regional por las buenas prácticas empleadas para impulsar planes y programas que promuevan el cumplimiento de derechos a favor de las personas con discapacidad. En ese contexto, el gobernador mencionó que en el año 2021, a través de las IOARR (Inversiones de Optimización, de Ampliación Marginal, de Rehabilitación y de Reposición) se tiene previsto invertir más de 1 millón 800 mil soles para implementar los CEBE (Centros de Educación Básica Especial) y los PRITE (Programa de Intervención Temprana) en las provincias de Oxapampa, Daniel Alcides Carrión y Pasco.

Asimismo, el 11 de noviembre de 2021, el Gobierno regional de Pasco promulgó la aprobación de la “Política Regional de la Persona con Discapacidad de Pasco al 2030”, la misma que está conformada por X Capítulos, conforme a lo propuesto por la por la Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad – OREDIS del Gobierno Regional de Pasco y presentado por la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Pasco.

En conclusión, la “Política Regional de la Persona con Discapacidad de Pasco al 2030” aprobó:

Primero: APROBAR la “Política Regional de la Persona con Discapacidad de Pasco al 2030” la misma que está conformada por X Capítulos, esto conforme a lo propuesto por la por la Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad – OREDIS del Gobierno Regional de Pasco y presentado por la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Pasco.

Segundo: ENCARGAR a la Secretaría General del Gobierno Regional, la publicación de la presente Ordenanza Regional en el Diario Oficial El Peruano

y el portal electrónico del Gobierno Regional de Pasco, conforme al artículo 42º de la Ley N°27867, concordante con el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS.

La presente investigación permitió comprobar que a nivel del Gobierno regional de Pasco las actividades que las personas discapacitadas desempeñaban con mayor efectividad eran las relacionadas a la prestación de servicios personales tales como:

- Gestor de notificaciones
- Gestor de cobranzas
- Encargado de gestionar la distribución de las notas informativas internas
- Trabajadores manuales
- Orden y mantenimiento de documentación
- Contestador telefónico
- Manipulación y preparación de alimentos
- Grabador de vídeos y audios

En general, como las personas discapacitadas suelen ser metódicas y constantes, que al adquirir una rutina la interiorizan por completo y la dominan por completo, se recomienda asignarles actividades que requieran el desempeño de funciones rutinarias, repetitivas y sencillas. En general se recomiendan empleos poco estresantes, con ritmo de trabajo no muy elevado. Los trabajos de atención al cliente son poco aconsejables.

Tomando en cuenta el enfoque de derechos y el modelo social establecido por La Convención, podemos concluir que las personas con discapacidad viven una situación de exclusión social y laboral, debido a la falta de una efectiva y plena participación en la vida cultural, económica y social de sus respectivas sociedades debido a:

- El escaso cumplimiento de sus derechos, recursos y capacidades básicas, como es el acceso al empleo, a la educación, a las tecnologías de la información, a los sistemas de salud, a la protección social, entre otros.

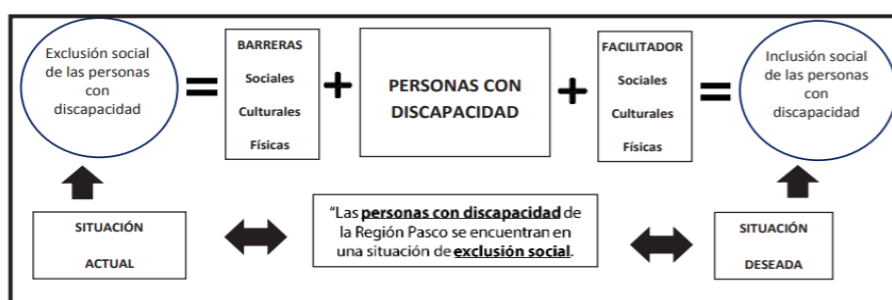
- A las condiciones que limitan o impiden su desplazamiento autónomo y acceso a los servicios como son la inaccesibilidad urbana, arquitectónica, de transportes y de comunicaciones.

- Asimismo, a la disposición de la población de incluirlos, lo cual se debe al desconocimiento de la discapacidad y los patrones culturales arraigados en nuestra sociedad de violencia, discriminación, estigmatización y estereotipación, no sólo por ser persona con discapacidad.

De esta manera lo que se busca es revertir las barreras sociales, físicas y culturales que actualmente existen, para convertirlas en facilitadores sociales que promuevan la inclusión de las personas con discapacidad de la Región Pasco. Cabe señalar que, la situación de exclusión social en la que viven las personas con discapacidad de la Región Pasco, se puede revertir adoptando medidas correctivas e incorporando un enfoque transversal en todas las políticas públicas nacionales, regionales y locales.

Por ello, se considera muy importante incorporar el enfoque inclusivo en toda política pública (planes, políticas, programas, proyectos, servicios, etc.) transitando de un enfoque más exclusivo a un enfoque más inclusivo.

## **POLÍTICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO RESPECTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**



Se puede afirmar que hay pleno conocimiento el GOREP sobre los derechos que regula ley 29973 a favor de las personas con discapacidad y se conoce con detalle las leyes sobre teletrabajo y la promoción del acceso laboral de a las personas discapacitadas.

Hay que precisar que, desde la década de 1990, el teletrabajo se comienza a desarrollar como alternativa laboral para reducir costos fijos en determinadas empresas. Además, hacía posible aplicar realizar modificaciones en el sistema laboral tradicional introduciendo la posibilidad de incrementar la vinculación-familia trabajo, ya que posibilitaba que el trabajo se realizara en el domicilio del trabajador. Esta modalidad posibilitaba la reducción de costos fijos en las empresas, así como la reducción de los gastos del trabajador en transporte hacia el centro de trabajo y en gastos alimentarios. Por estas razones, comenzó a utilizarse como un sistema de reducción de costos fijos en las empresas y, se ofrece como opción, para que los empleados pudiesen mejorar su balance entre trabajo y familia o como una forma de flexibilidad laboral.

A partir del año 2000 si aprecia una reversión del tradicional trabajo centralizado y ahora se puede apreciar una cada vez frecuencia de personas que realizan sus actividades laborales desde sus propios domicilios con las ventajas que esto implica en cuanto a costos de desplazamiento y tiempo de transporte.

La aparición de nuevas modalidades de ataques terroristas a centros laborales de gran magnitud, como fue el caso del 11 de septiembre, y la aparición de pandemias han reforzado la tendencia al teletrabajo, es decir al trabajo realizado en casa, por las seguridades y ahorros que brinda. La generalización del teletrabajo ha logrado alcanzar tal magnitud en el presente que se le considera como parte de la cuarta revolución industrial. Es conveniente aclarar que el teletrabajo asumido como modalidad laboral presenta en la actualidad diversas denominaciones tales como: “trabajo remoto”, “tele

desplazamiento”, “trabajo a domicilio”, “trabajo a distancia”, “trabajo virtual”. La OIT (2016) considera que el teletrabajador es un asalariado que, recurriendo a las TIC, trabaja fuera del establecimiento principal de su centro laboral, al menos una vez al mes, para desempeñar tareas vinculadas con su puesto.

Las ventajas del Teletrabajo, tanto para el empleado como para los empresarios, son notorias. Uno de los grandes beneficiados del teletrabajo son las personas discapacitadas ya que este tipo de trabajo le permite realizar sus actividades con mayor facilidad y, por lo tanto, acceder a mejores niveles de vida. Entre los beneficios del teletrabajo para los discapacitados pueden señalarse:

Restringe los desplazamientos físicos innecesarios. Gracias al teletrabajo, el empleado con discapacidad no requiere estar físicamente en un lugar determinado, reduciendo los costos de transporte, pues estas personas pueden permanecer en su hogar realizando su desempeño laboral de la manera más cómoda y familiar, así como con los consiguientes ahorros de tiempo y de dinero.

Se mejora la confianza y la autoestima del discapacitado pues al formar parte del grupo elegible laboralmente, estas personas incrementan su autoconcepto al sentirse formando parte de un activo de valor para las empresas.

Se mejora la inserción de la persona en la sociedad y consiguientemente los procesos de integración y rehabilitación. El teletrabajo posibilita que las empresas asuman su rol social al incorporar a las personas discapacitadas como parte importante de su desarrollo institucional. Las empresas pueden incluir dentro de su nómina personas con discapacidad y vincularlas en sus equipos de trabajo. Además, permite que las personas discapacitadas tengan acceso a la capacitación en áreas y herramientas tecnológicas, lo cual

constituye un gran apoyo para el futuro desarrollo profesional del discapacitado y se mejora la relación con los compañeros a través de la tecnología.

El teletrabajo reduce el número de bajas por asunto de salud. El teletrabajo permite incrementar las alternativas de trabajo frente a las dificultades de salud que experimentan los discapacitados asegurando. Se disminuye el número de bajas por cuestiones de salud, pues ante problemas se puede recurrir al apoyo o ayuda de familiares y amigos cercanos. El teletrabajo aumenta las posibilidades de trabajar pese a los problemas de salud y asegura un buen rendimiento.

El teletrabajo facilita la integración de la vida familiar y laboral ya que permite que ambos aspectos se pueden combinar de manera fácil y efectiva. El teletrabajo posibilita una mejor capacidad de desplazamiento porque incluye habitualmente la flexibilidad horaria.

En conclusión, el teletrabajo permite que personas talentosas puedan demostrar sus competencias a través del trabajo diario realizado en casa, demostrando resultados tangibles y fortalecer la inclusión social del discapacitado, ampliando sus posibilidades laborales. En resumen, el teletrabajo permite ahorros de tiempo y de costos de transporte, así como anticiparse a situaciones imprevistas o emergencias. La pandemia del COVID-19 ha permitido constatar y verificar que el teletrabajo es una forma adecuada de flexibilidad laboral que tiene que ser valorada de manera positiva. Incluso, se está considerando al teletrabajo como una nueva especialidad de trabajo para personas con discapacidad. Como señalan algunos especialistas: "Detrás de una pantalla todos somos iguales y prevalecen las competencias profesionales".

Históricamente la consolidación del teletrabajo como especialidad laboral para personas con discapacidad se está considerando una especie de reivindicación histórica, ya que estas personas secularmente han demandado un modelo parecido o similar como alternativa para afrontar y superar las

barreras físicas y arquitectónicas que tiene que afrontar el discapacitado lo largo de su vida cotidiana.

Como principal dificultad se señala la inseguridad jurídica en torno al teletrabajo, además de la pérdida de contacto físico y la dificultad para establecer y consolidar relaciones sociales dentro del ambiente de trabajo. Sin embargo, se considera que luego de dos años de experiencia con el teletrabajo en tiempos de pandemia, se han obtenido una serie de experiencias y modelos valiosos que, en un futuro cercano, afrontarán y tratarán de resolver estos problemas detectados.

Para una adecuada inclusión del teletrabajo en la vida laboral del discapacitado se requiere básicamente de dos factores: disponibilidad de recursos económicos y desarrollo de la tecnología. Un balance de la presencia de la tecnología en la vida laboral de los discapacitados reporta como resultado un balance altamente positivo a favor de la tecnología ya que las ventajas de la tecnología superan notoriamente a los inconvenientes encontrados en la vida laboral de las personas con discapacidad. Es decir, las ventajas exceden con mucho a los inconvenientes. Una reciente encuesta realizada por una revista de tecnología y discapacidad, arroja que más del 70% de los discapacitados entrevistados coinciden en señalar que la tecnología ha mejorado significativamente su calidad de vida laboral. Es decir se considera que los avances tecnológicos están apoyando significativamente la inclusión social de los discapacitados permitiendo que realicen sus tareas y actividades diarias de una manera más fluida y eficiente, al proporcionarles recursos y herramientas innovadoras, facilitando su ingreso a nuevos tipos de empleo al disminuir las barreras y motivos de discriminación laboral.

No obstante, las personas con discapacidad y con una menor formación académica o laboral, son también las más expuestas a la brecha digital y al desempleo. En la actualidad, las personas con discapacidad psíquica y/o

intelectual son las que registran un menor nivel formativo, con tasas de paro que superan, en muchos casos, el 80%. Los especialistas en el tema reconocen que, pese a que la tecnología tiene cada vez un carácter más social, la brecha digital se ha incrementado. En efecto, las personas que tenían carencias en habilidades digitales han visto más afectada su vida por no tener acceso a los organismos públicos o la seguridad social.

Esta situación afecta especialmente, lo repetimos, a las personas con exclusión, sin formación y con discapacidad a nivel cognitivo o intelectual. Ante esto, señalan los expertos, es un reto de las empresas y de la sociedad conseguir mejorar el nivel de habilidades y conocimientos digitales de estas personas tanto para lograr una mayor integración laboral como social.

Las circunstancias actuales obligan al GOREP a intensificar su trabajo. Su trabajo prioritario es el de reducir la brecha digital entre el discapacitado y la formación tecnológica, para que estas personas puedan adaptarse al desempeño de las nuevas profesiones, cada vez más marcadas por la tecnología. También subrayan el acompañamiento a sus usuarios a la hora de gestionar los certificados y documentos necesarios para su contratación, así como el apoyo emocional que brindaron telefónicamente durante los peores meses de la pandemia.

Los hallazgos de la presente investigación coinciden con los resultados reportados por los siguientes investigadores:

Cendrero Uceda (2017) en su investigación encontró que las personas discapacitadas sufren todo tipo de situaciones discriminatorias cuando intentan incorporarse al mercado laboral. Esta situación es muy similar a la encontrada por nosotros en el Gobierno Regional de Pasco. Si bien el Gobierno Regional conoce, acepta y adopta criterios de integración en relación a las personas discapacitadas, las personas discapacitadas son aún mal percibidas



desde el punto de vista laboral por presentar supuestamente limitaciones invalidantes en el plano laboral.

Contreras Escandón (2016) encontró que la discriminación, estigmatización y exclusión laboral se asignan con frecuencia a las personas en situación de discapacidad. Este autor señala que la segregación y estigmatización caracterizan el contexto de exclusión laboral que sufren las personas en situación de discapacidad en lo referido al acceso al empleo.

El estudio de Ambroggio (2017) sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad. Se obtuvo, como principal resultado, que los empleados con discapacidad, que se encuentran en el mercado laboral realizando sus funciones, no son discriminados por ningún motivo; son tratados de igual manera que otro trabajador que no la posea. La empresa se prepara amoldando los procedimientos de inserción, si el tipo de discapacidad lo requiere. Finalmente, se descubrieron una serie de beneficios que obtiene la empresa con su incorporación como el aumento de la motivación y compromiso en los compañeros de trabajo, mejora el clima laboral y se le pone fin a la discriminación laboral.

Galán y cols. (2011) estudiaron la vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve –paraplégicas – en el Municipio de San José de Cúcuta. Colombia. Este autor señala que las personas con discapacidad son sujetos de especial protección que requieren el desarrollo de políticas públicas que den cuenta de su atención diferencial y del goce efectivo e integral de sus derechos. Precisa que se cuenta actualmente con un marco internacional de instrumentos que exigen la adopción de acciones de especial protección, frente a la situación de debilidad manifiesta en que se encuentran las personas con discapacidad. La atención integral de este grupo poblacional desde una perspectiva de derechos, implica una incorporación y transversalización de un enfoque de inclusión social, de desarrollo de entornos favorables y de

capacidades individuales y colectivas, que garanticen mejoras en la calidad de vida y goce de derechos. Indica que las personas con discapacidad son miembros activos del mundo del trabajo.

Salinas Machicao (2018) analizó la discapacidad Física y su influencia en la inserción laboral. Los principales resultados fueron: el 32,5% de personas con discapacidad física de tipo hemiplejía, no cuentan con un empleo formal, así mismo el 37,5% de la población que presenta grado discapacidad moderada, se encuentran desocupados, por otro lado, el 22,5% de personas con hemiplejía consideran que las barreras que limitan la inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad. Entre las principales conclusiones del estudio se reseñan las siguientes: La discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno. El grado de discapacidad influye significativamente en la ocupación actual de las personas con discapacidad física, ya que el 37,5% de las personas con grado de discapacidad moderada, manifiesta que se encuentran desocupados, no acceden a un puesto de trabajo formal que les brinde todos los beneficios de Ley, ya que los empleadores no los contratan debido a su deficiencia física a pesar de que existe una Ley general de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973. El grado de discapacidad influye significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que se obtuvo que el 27,5% de personas con discapacidad moderada consideran que es la discriminación y exclusión que los limita a insertarse laboralmente. Pero la exclusión y la discriminación para las personas con discapacidad no se origina en las circunstancias físicas, sino en un entorno social que se niega a ser incluyente. El tipo de discapacidad influye en la ocupación actual de las personas con discapacidad física, según muestran los resultados el 27,5% de personas con discapacidad tienen afectación en tres miembros de su cuerpo (Hemiplejía) y a la vez se encuentran desocupados, ya

que mencionan que los empleadores y la sociedad en general no les brindan las oportunidades de acceder a un puesto de trabajo porque piensan que por su discapacidad no serán productivos para su empresa y al momento de querer insertarse a un puesto de trabajo no toman en cuenta sus habilidades y capacidades. El tipo de discapacidad influye significativamente en las barreras que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que los resultados muestran que el 22,5% de personas con discapacidad física de tipo Hemiplejia consideran que la barrera de inserción laboral es la discriminación y exclusión, ya sea de los empleadores o de la sociedad en general. La discapacidad física como deficiencia no es lo que los limita a insertarse laboralmente, al contrario, son las barreras que la sociedad les impone al considerarlos personas diferentes e improductivas.

El estudio de Álvarez Muñoz (2017) encontró en cuanto a la inserción laboral de los discapacitados, las Instituciones Públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales. Además, las Instituciones que prestan atención al cliente no se encuentran aptas de infraestructura, es decir que no cuentan con herramientas especializadas para que se les pueda facilitar sus hábitos al momento de incorporarse a las distintas entidades laborales. Las personas discapacitadas aún no se sienten seguras de poder expresar sus habilidades y destrezas que poseen, poniéndose en el plano de vivir en limitaciones, obstáculos y barreras que existen dentro de su entorno social. Esto es provocado por la mala percepción que tienen las personas que llegan a ocupar un puesto de oficina o un cargo importante, haciéndolos sentir incapaces e hiriendo su susceptibilidad hacia los que si la poseen; observándolos de forma diferente.

Ramos Campos (2017) estudió el empleo con apoyo y la Inserción Laboral de personas con discapacidad en el Sector Retail. Encontró que existe una moderada relación positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad.

Guzmán Ferrer (2015) realizó un análisis y diagnóstico de la accesibilidad en espacios públicos para personas con discapacidad en Chimbote. El estudio se realizó en el periodo de los meses de abril – agosto del año 2014. Se determinó que: los espacios públicos de Chimbote son inaccesibles en un 64.33%, los problemas de accesibilidad son producidos por las barreras sociales y anomia de la población y falta de gestión local y estatal; las consecuencias son evidenciadas en las afectaciones a la seguridad, problemas de orientación, demanda de un mayor esfuerzo físico y emocional, problemas para el uso y confort de los espacios públicos de las personas con discapacidad, básicamente de las que poseen discapacidad visual; además se halla una gestión municipal de la normativa de accesibilidad desfragmentada, desordenada, poco promovida y con tendencias de anomia muy evidentes.

Ccora Quispe (2015) estudió la Inserción Laboral en Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión. Periodo 2013. Se encontró los siguientes resultados: que los factores que se encontró sobre la Inserción Laboral, fue que un 95% (19) trabajadores encuestados, presenta una Alta Oportunidad laboral, se apreció que un 85% (17) trabajadores encuestados, presenta una Baja Contratación Laboral, un 50% (1 O) y el otro 50% (1 O) trabajadores encuestados, presenta un Alta y una Baja Condición Laboral, un 95% (19) trabajadores encuestados, presenta una Alta Condición Laboral Especial y un 50% (10) y el otro 50% (10) trabajadores encuestados, presenta una Alta, y una Baja Optimización Laboral, de las Personas con Discapacidad, de la Municipalidad Distrital de Ascensión, en el año 2013. Referente a la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital

de Ascensión en el Periodo 2013, se encontró que un 70% (14) trabajadores encuestados, presenta Alta Inserción Laboral, asimismo el 30% (6) trabajadores encuestados, presentan una Baja Inserción Laboral; de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Como el valor t de la tabla= 1.72 es menor al t calculado= $\sqrt{14} \approx 3.74$ , entonces se puede rechazar la H<sub>0</sub> a un nivel de significancia del 5%, además este resultado se refuerza con el nivel de significancia calculado de 0.000, siendo menor a 0.05. Lo cual indica que el grado de Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión- Periodo 2013, es Alta.

## CONCLUSIONES

Se comprobó la Hipótesis General del estudio la cual planteaba que teletrabajo puede constituir una modalidad laboral para afrontar la falta de oportunidades en personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco. Se comprobó que las personas con discapacidad que trabajaban en el Gobierno regional de Pasco se desempeñaban con adecuados índices de eficacia en su desempeño laboral. Lo que también se constató fue la existencia aún de creencias y prejuicios con respecto a limitaciones irreversiblemente invalidantes sobre los discapacitados y su trabajo. Se comprobó que el personal de discapacitados si bien presentaban algunas limitaciones físicas relacionada con su desplazamiento, audición y visualización, podían compensar adecuada y ventajosamente estas limitaciones.

Se comprobó la Hipótesis Específica 1 del estudio la cual planteaba que el Gobierno Regional de Pasco conoce y observa los parámetros establecidos para la contratación de las personas con discapacidad para labores de teletrabajo. Acorde con este conocimiento sobre el tema de discapacidad, el Gobierno regional de Pasco ha establecido directivas muy precisas sobre la capacitación y contratación de este personal, observando las disposiciones establecidas.

Se comprobó la Hipótesis Específica 2 del estudio la cual planteaba que el Gobierno Regional de Pasco conoce y observa los parámetros establecidos para la contratación de las personas con discapacidad para labores de teletrabajo. Acorde con este conocimiento sobre el tema de discapacidad, el Gobierno regional de Pasco ha establecido directivas muy precisas sobre la capacitación y contratación de este personal, observando las disposiciones establecidas.

Se comprobó la Hipótesis Específica 2 del estudio la cual planteaba que el tipo de tareas o actividades laborales que desempeñan o podrían desempeñar las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco están relacionadas con la modalidad de servicios personales. Como suelen ser personas metódicas y constantes,

al adquirir una rutina la interiorizan y la dominan por completo. Son buenos en las actividades que requieran el desempeño de funciones rutinarias, repetitivas y sencillas. En general se recomiendan empleos poco estresantes, con ritmo de trabajo no muy elevado. Los trabajos de atención al cliente son poco aconsejables.

Se comprobó la Hipótesis Específica 3 del estudio la cual planteaba que el nivel de desempeño laboral de las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco es de medio hacia alto.

Se comprobó la Hipótesis Específica 3 del estudio la cual planteaba que el se pueden plantear recomendaciones y sugerencias para facilitar el acceso a centros laborales a personas discapacitadas bajo la modalidad de trabajo virtual.

## RECOMENDACIONES

Si bien el Gobierno regional de Pasco conoce y aplica los dispositivos de la Ley N° 29973 es necesario implementar, consolidar y fortalecer en sus aspectos operativos a la oficina de protección al derecho laboral de las personas con discapacidad entendiendo y mejorar la aplicación funcional de la Ley de SUNAFIL en lo que atañe a la supervisión de las actividades laborales de las personas discapacitadas.

Aparte de implementar el Registro laboral Único de las personas el Gobierno Regional de Pasco debe complementar sus labores supervisando la identificación laboral y las actividades de las personas con a fin de contar con datos actualizados para una mejor evaluación y seguimiento de sus desempeños personales y laborales

El Gobierno regional de Pasco debe incrementar el control y supervisión de las personas discapacitadas en el ámbito más amplio de los Derechos Humanos en la medida que aún subsisten sobre los discapacitados opiniones y creencias basadas en prejuicios y estereotipos seculares. El GOREPA debe contar con personas discapacitadas adecuadamente preparadas y capacitadas, idóneas y calificadas, que no solo conozcan la ley sino que sean sensibles y se identifiquen con derechos de los usuarios. Ello será de importancia ya que evitará que el gobierno regional sea sancionado económicamente por incumplimiento de las normas al respecto. Esto es muy importante para evitar cualquier posible acusación sobre acciones de favoritismo o nepotismo en favor del personal discapacitado.

El Gobierno Regional de Pasco debe firmar convenios de colaboración con entidades académicas de la zona a fin de proporcionar a su personal con discapacidad, la formación y preparación adecuada en sus respectivas áreas laborales, para así contar con personal con buen nivel de desempeño laboral.

El Gobierno Regional de Pasco debe implementar campañas destinadas a crear conciencia en la población de la zona sobre las adecuadas competencias laborales de



los discapacitados a fin de contribuir a desterrar prejuicios y mal entendidos sobre el tema.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarez, W. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del Distrito de Sicuani*. Cuzco; Universidad Andina del Cusco. Facultad de Derecho y Ciencia Política.
- Bunge, M. (2006). *La ciencia, su método y su filosofía*. Buenos Aires: Siglo veinte.
- Ander, E. (2004). *Introducción a las técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Humanitas.
- Ambrosio, S. (2017). *La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas*. Universidad Empresarial. Siglo XXI. Córdoba. Argentina.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Alcover de la Hera, Carlos María y Pérez Torres, Vanesa (2011) *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*. Med. segur. trab. vol.57 supl.1 Madrid 2011.
- Astete Rivas, Cecilia Noemí (2018) *Conciencia Tributaria y Cumplimiento Fiscal bajo el marco de la Nueva Reforma Tributaria 2017*. Lima. Universidad Nacional Federico Villarreal. Facultad de Ciencias Financieras y Contables.
- Bruyère S M, Erickson WA, VanLooy S. *Comparative study of workplace policy and practices contributing to disability non-discrimination*. Rehabilitation Psych 2004; 49: 28-38.
- Cazau, Pablo (2006) *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Ccora Quispe, Joel (2015) *Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión. Periodo 2013*. Huancavelica- 2015.

Universidad Nacional de Huancavelica. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencias Políticas.

- Cendrero Uceda, Luis Alejandro (2017) La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Madrid. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Derecho. Departamento del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Centro de Prevención para el Control y Prevención de Enfermedades (2019) Las discapacidades y la salud. <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-inclusion.html>
- Contreras Escandón, Nicolás (2016) Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad. Santiago de Chile. Universidad de Chile. Escuela de Postgrado. Maestría en Gobierno y Gerencia Pública de la Universidad de Chi
- Crowther RE, Marshall M, Bond GR, Huxley P. Helping people with severe mental illness to obtain work: A systematic review. *BMJ* 2001; 322: 204-208.
- Diccionario de la Lengua, Real Academia Española, Ed Espasa Calpe SA, Madrid, 22 edición, tomo 1, pp 1.180.
- Fernández Jaime, Rafael Jesús (2018) La Cultura Tributaria y el Pago del Impuesto General a las Ventas de las microempresas de la Región Junín en el año 2016. Huancayo. Universidad Peruana Los Andes. Escuela de Posgrado. Doctorado en Ciencias Contables y Empresariales.
- Fernández, J., et al. (2009). Funcionamiento y discapacidad: la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). *Revista Española Salud Pública*, 83(6),775-783.
- Galan Villamizar, Jimy y Portilla Sanchez, Evelyn Yelitza (2011) La vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve -parapléjicas - en el

Municipio de San José de Cúcuta. Universidad Libre De Colombia. Seccional Cúcuta. Facultad de Derecho.

- Glass, G. S. (1994) Métodos estadísticos aplicados a las Ciencias Sociales. Madrid. Prentice Hall.
- Guzmán Ferrer Carmen Vanessa (2015) Análisis y diagnóstico de Accesibilidad en Espacios Públicos para Personas con Discapacidad en Chimbote. Universidad César Vallejo. Chimbote.
- Hernández Sampieri, Roberto y colaboradores (2010) Metodología de la investigación. México. McGraw Hill.
- Hernández, M. (2015). El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos. Revista CES Derecho, 6(2), 46-59.
- Kaye HS. Stuck at the bottom rung: Occupational characteristics of workers with disabilities. J Occupat Rehabilitation 2009; 19: 115-128.
- INEI (2021) Perú: Caracterización de las condiciones de vida de la población con discapacidad, 2019. Lima. INEI.
- Kovachi, R. (2015) Coeficiente de Correlación Lineal de Pearson. En <http://kovachi.sel.inf.uc3m.es/@api/deki/files/141/=correlacion.pdf>
- Larson JE, Ryan CB, Wassel AK, Kaszynski KL, Ibara L, Glenn TL, Boyle MG. Analyses of employment incentives and barriers for individuals with psychiatric disabilities. Rehabilitation Psych 2011; 56: 145-149.
- Mason, A y Lind, M. (1998) Estadística para Administradores. México. McGraw Hill.
- MIMP (2021) Deficiencias y discapacidades de la población inscrita en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad a partir del Certificado de Discapacidad. Lima. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS.

- Ministerio de Salud-MINSA (2008). Análisis de la situación de la discapacidad en el Perú 2007. MINSA.
- Organización Internacional del Trabajo (2020) Discapacidad y trabajo. Ginebra. OIT-
- Organización Mundial de la Salud-OMS (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. OMS.
- Organización Mundial de la Salud-OMS (2020). Discapacidad y salud. Consultado en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- PNUD (2018) Compendio de legislación sobre discapacidad. Marco Internacional, Interamericano y de América Latina. México.
- Puntriano, Cesar. El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. En: Ius et Veritas N°29, año 2004. p. 158.
- Ramirez Punchin, Eddy Hills y Chuquillanqui Aragón, Oscar Raúl (2016) El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. PUCP. Revista Derecho y Sociedad. No. 46. Lima.
- Ramirez Punchin, Eddy Hills y Chuquillanqui Aragón, Oscar Raúl (2016) El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. PUCP. Revista Derecho y Sociedad. No. 46. Lima.
- Ramos Campos, Harry Edwin (2017) Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016. Lima. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Maestría en Ciencias Empresariales.
- Resolución de la Organización Mundial Salud WHA54.21, de 22 mayo 2001, por la que se aprueba la Clasificación del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.

- Ruiz Mitjana, Laura (2020) Prueba de Kolmogórov-Smirnov. <https://psicologiaymente.com/miscelanea/prueba-kolmogorov-smirnov>
- Saco Barrios, Raúl (2007) El teletrabajo. Revista DERECHO PUCP, año 2007. p. 331.
- Salinas Machicao, Claudia Alejandra (2018) Discapacidad Física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados Físicos – ALFIP, Puno 2017. Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de Trabajo Social. Escuela Profesional de Trabajo Social.
- Sánchez Carlessi, H. (2005) Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: HSC.
- SANGUINETI Raymond, Wilfredo. El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico. Revista Foro Jurídico N° 7, año 2007. pp. 151.
- Stone-Romero EF, Stone DL, Lukaszewski K. The influence of disability on role-taking in organizations. En A. M. Konrad, P. Prasad y J. K. Pringle Eds., Handbook of Workplace Diversity, pp. 401-425. Londres: Sage; 2006.
- UNESCO (2020) Programa conjunto sobre empleo y discapacidad. Washington.
- Vaz, F. y Cano, Á. (2002). Clasificación de las deficiencias, discapacidades y minusvalías. En Fundación Academia Europea de Yuste (Ed.), I Congreso virtual de derecho y discapacidad en el nuevo milenio. Consultado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5632419>

# **ANEXOS**

## Anexo 01.- Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE TELETRABAJO Y DISCAPACIDAD

Esta encuesta forma parte de una tesis de investigación sobre el Teletrabajo y las personas con limitaciones del Gobierno Regional de Paco. Solicitamos su ayuda para que conteste algunas preguntas que no llevarán mucho tiempo. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en el trabajo de investigación, pero nunca se comunicarán datos individuales. Le pedimos que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. Recuerde que no se esperan respuestas acertadas o equivocadas. Lo importante es lo que usted piensa.

Marque solo una alternativa conforme a las siguientes escalas:

4 ( ) totalmente de acuerdo

3 ( ) de acuerdo

2 ( ) en desacuerdo

1 ( ) totalmente en desacuerdo

	<b>TELETRABAJO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	Los directivos del Gobierno Regional de Pasco conocen los dispositivos legales referidos al trabajo para las personas discapacitadas (Ley 29973)				
<b>2</b>	Los directivos del Gobierno Regional de Pasco conocen los dispositivos legales referidos al trabajo virtual (teletrabajo) (Ley 30036).				
<b>3</b>	Los directivos del Gobierno Regional de Pasco aplican los dispositivos legales referidos al trabajo para las personas discapacitadas (Ley 29973)				
<b>4</b>	Los directivos del Gobierno Regional de Pasco aplican los dispositivos legales referidos al trabajo virtual (teletrabajo) (Ley 30036).				
<b>5</b>	Los discapacitados son bastante eficientes para desempeñar labores de servicios de comunicación (call center)				
<b>6</b>	Los discapacitados son bastante eficientes para desempeñar labores de servicios de orientación (atención al público)				
<b>7</b>	Los discapacitados se desempeñan en sus tareas con un nivel de rendimiento de medio a alto.				
<b>8</b>	Se pueden plantear recomendaciones para optimizar laboralmente el trabajo de personas con discapacidad.				
<b>9</b>	Se pueden plantear recomendaciones normativas para optimizar laboralmente el trabajo de personas con discapacidad.				



## ALPHA DE CRONBACH

Instrumento de recolección de datos

### CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, desarrollado por J.L.Cronbach y recomendado para escalas de actitud del tipo Likert, el método de cálculo requiere de una sola administración del instrumento de medición. (Ccanto, 2010.pag. 255)

Criterio de confiabilidad valores

Baja confiabilidad (No aplicable): 0.001 a 0.60

- **Moderada confiabilidad: 0.61 a 0.75**

Alta confiabilidad: 0.76 a 0.89

- **Muy alta confiabilidad: 0.90 a 1.00**

Esta prueba se hizo, mediante el programa estadístico SPSS y el resultado es el siguiente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	12

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo el teletrabajo puede constituir una modalidad laboral para afrontar la falta de oportunidades en personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿El Gobierno Regional de Pasco observa los parámetros establecidos para la contratación de las personas con discapacidad para labores de teletrabajo?</p> <p>¿Qué tipo de tareas o actividades laborales desempeñan o podrían desempeñar las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco?</p> <p>¿Cuál es nivel de desempeño laboral de las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco?</p> <p>¿Podrían recomendarse medidas complementarias para facilitar el acceso a centros laborales a personas discapacitadas bajo la modalidad de trabajo virtual?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar si el teletrabajo puede constituir una modalidad laboral para afrontar la falta de oportunidades en personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1) Determinar si el Gobierno Regional de Pasco observa los parámetros establecidos para la contratación de las personas con discapacidad para labores de teletrabajo.</p> <p>2) Determinar qué tipo de tareas o actividades laborales desempeñan o podrían desempeñar las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco.</p> <p>3) Establecer cuál es nivel de desempeño laboral de las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco,</p> <p>4) Recomendar medidas complementarias para facilitar el acceso a centros laborales a personas discapacitadas bajo la modalidad de trabajo virtual.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>El teletrabajo si puede constituir una modalidad laboral para afrontar la falta de oportunidades en personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>1) El Gobierno Regional de Pasco observa los parámetros establecidos para la contratación de las personas con discapacidad para labores de teletrabajo.</p> <p>2) El tipo de tareas o actividades laborales que desempeñan o podrían desempeñar las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco están relacionadas con la modalidad de servicios personales.</p> <p>3) El nivel de desempeño laboral de las personas discapacitadas en la sede del Gobierno Regional de Pasco es de medio hacia alto.</p> <p>4) Se pueden plantear recomendaciones y sugerencias para facilitar el acceso a centros laborales a personas discapacitadas bajo la modalidad de trabajo virtual.</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>El teletrabajo</p> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Personas con discapacidad.</p>	<p>La investigación es de tipo aplicado. El nivel es el "Explicativo Causal". El diseño de la investigación es el "no experimental". En cuanto a su diseño estadístico la investigación asume un diseño explicativo causal. El universo de la investigación estará conformado por integrantes de diversos niveles de la Corte Superior de Pasco (jueces y secretarios), abogados del Distrito Judicial de Pasco, estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional "Daniel Alcides Carrión" y analistas especializados en el tema. Se calcula un universo de 200 personas. De la población antes señalada, se tomará una parte de la misma que sea representativa. (representa el 95% de los casos con un margen de error del 0.05). La muestra estará conformada por 67 personas. Se usará el método analítico crítico que se sustenta en la dogmática jurídica para analizar la tipificación del imputado y del agraviado planteando una alternativa normativa. Se aplicarán cuestionarios y entrevistas. Previamente se determinará la validez del Cuestionario mediante el sistema del "juicio de expertos". La confiabilidad del cuestionario se establecerá mediante la aplicación del estadístico Coeficiente Alpha de Cronbach. Se aplicará el Análisis Chi Cuadrado y se utilizará el procesador estadístico SPSS Versión 24.</p>