

**PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS EMPLEADORES Y LAS PERSONAS EN  
CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD MOTORA ACERCA DEL TELETRABAJO  
COMO ESTRATEGIA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EN PUESTOS DE  
TRABAJO ADMINISTRATIVOS EN BOGOTÁ D.C.**

**GLYCELMAR BARRIOS RODRÍGUEZ  
SHARON ROMERO CAMARGO  
PAOLA VARGAS ROMERO**



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA  
FACULTAD DE ENFERMERÍA- FACULTAD DE MEDICINA  
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL  
BOGOTÁ, D. C.**

**2018**

**PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS EMPLEADORES Y LAS PERSONAS EN  
CONDICIÓN DE DISCACIDAD MOTORA ACERCA DEL TELETRABAJO  
COMO ESTRATEGIA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EN PUESTOS DE  
TRABAJO ADMINISTRATIVOS EN BOGOTÁ D.C.**

**GLYCELMAR BARRIOS RODRÍGUEZ**

**SHARON ROMERO CAMARGO**

**PAOLA VARGAS ROMERO**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de  
Especialistas en Salud Ocupacional**

**Asesora**

**María Clemencia Rueda**

**MD Especialista Fisiatría – Ergonomía**



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA  
FACULTAD DE ENFERMERÍA- FACULTAD DE MEDICINA  
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL  
BOGOTÁ, D. C**

**2018**

## **NOTA DE ADVERTENCIA**

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de grado. Solo velará porque no se publique nada contrario el dogma y la moral católica y porque los trabajos de grado no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vea en ellos el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

**Artículo 23 de la Resolución N° 13 de Julio de 1946**

## AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento principalmente a Dios por acompañarnos en este camino de estudio y permitirnos lograr la meta de culminar satisfactoriamente la especialización. Agradecemos inmensamente a nuestros padres por ser ejemplos de superación y constancia, por siempre brindarnos su apoyo incondicional y por habernos dado la oportunidad de formarnos como especialistas en esta prestigiosa universidad.

Agradecemos a la Pontificia Universidad Javeriana por ser la sede de todos los conocimientos adquiridos en esta especialización.

Agradecemos a nuestra asesora, la Dra. María Clemencia Rueda, por guiarnos en la realización de este proyecto y por compartir sus conocimientos con nosotras; a la ingeniera Juliana Vargas por su esfuerzo y dedicación al realizar el diseño de la cartilla. Por último, agradecemos a la Fundación Ideal y a todas las personas que hacen parte de ella, por brindarnos la oportunidad de conocer su labor, sus experiencias y por apoyarnos para la realización de este proyecto.

## **DEDICATORIA**

A Dios por siempre guiar nuestros pasos hacia la superación personal y profesional.

A nuestros padres por ser motivo de inspiración y los pilares fundamentales en el logro de nuestras metas, nos han apoyado incondicionalmente a lo largo de nuestra formación profesional y a lo largo de nuestras vidas.

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
JUSTIFICACIÓN .....	17
PROPÓSITO Y OBJETIVOS .....	19
Propósito .....	19
Objetivo general .....	19
Objetivos específicos .....	19
MARCO TEÓRICO.....	20
MARCO LEGAL.....	28
MÉTODO .....	54
Tipo de Investigación .....	54
Participantes.....	54
Criterios de inclusión.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Criterios de exclusión .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Aspectos éticos .....	55
Instrumentos.....	55
Procedimiento para la recolección de información.....	56
Procedimiento para el análisis de los resultados.....	56
RESULTADOS .....	57
CONCLUSIONES .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS .....	76

## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1. *Caracterización de los trabajadores*
- Tabla 2. *Caracterización de los Empleadores*
- Tabla 3. *Categorías de clasificación de la información*
- Tabla 4. *Descripción de las categorías identificadas para los trabajadores*
- Tabla 5. *Descripción de las categorías identificadas para los trabajadores*
- Tabla 6. *Pregunta 1. ¿Ha tenido usted dificultades para conseguir empleo? ¿Cuáles?*
- Tabla 7. *Pregunta 2. ¿Ha tenido dificultades/limitaciones para desarrollar las actividades en su trabajo actual o anterior? ¿Cuáles?*
- Tabla 8. *Pregunta 3. ¿Cuáles considera que son sus necesidades en relación a: transporte, horario y puestos de trabajo?*
- Tabla 9. *Pregunta 4. ¿Cuál es su experiencia en el manejo de herramientas ofimáticas: Microsoft Word, Excel, Power point, etc.?*
- Tabla 10. *Pregunta 5. ¿Qué conoce usted del teletrabajo?*
- Tabla 11. *Pregunta 6. ¿Consideraría usted que trabajar desde su casa le representa algún beneficio? ¿Por qué?*
- Tabla 12. *Pregunta 7. ¿Cuáles consideraría usted que son los beneficios que el teletrabajo puede ofrecerle a una persona en condición de discapacidad?*
- Tabla 13. *Pregunta 8. ¿Le gustaría utilizar esa modalidad de trabajo?*
- Tabla 14. *Pregunta 9. ¿Usted sabe usar internet?*
- Tabla 15. *Pregunta 10. ¿Cómo fue el proceso para vincularse a este trabajo?*
- Tabla 16. *Preguntas que surgieron a partir de la entrevista*
- Tabla 17. *Pregunta 1. ¿Qué conoce usted del teletrabajo?*
- Tabla 18. *Pregunta 2. ¿Cuáles consideraría usted que son los beneficios que el teletrabajo puede ofrecerle a su empresa?*
- Tabla 19. *Pregunta 3. ¿Adoptaría esta estrategia en su organización? ¿Para qué actividades?*
- Tabla 20. *Pregunta 4. ¿Ha tenido experiencia contratando personas en condición de discapacidad? ¿Cómo ha sido?*
- Tabla 21. *Pregunta 5. ¿Qué dificultades ha identificado durante o para la contratación de una persona en condición de discapacidad?*
- Tabla 22. *Pregunta 6. En materia legal ¿conoce los beneficios de contratar a una persona en condición de discapacidad?*
- Tabla 23. *Pregunta 7. ¿Considera al teletrabajo como una estrategia favorable para emplear a personas en condición de discapacidad? ¿Por qué?*
- Tabla 24. *Preguntas que surgieron a partir de la entrevista.*

## **LISTA DE ANEXOS**

Anexo A. Entrevista semiestructurada Trabajadores

Anexo B. Entrevista semiestructurada Empleadores

Anexo C. Consentimiento Informado

Anexo D. Registro de las entrevistas



## INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) desarrollada por la Organización Mundial de la Salud OMS (2002), el enfoque “biopsicosocial”, define la discapacidad, desde el punto de vista relacional, como el resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales (físicas, cognitivas o sensoriales) de la persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona, e incluye deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación; denotando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y de los factores contextuales individuales (factores ambientales y personales).

Adicionalmente la OMS (2001), define la discapacidad motora como un trastorno de la capacidad motriz (alteración del aparato motor), de carácter transitorio o permanente, a consecuencia de una deficiente funcionalidad en el sistema muscular, óseo-articular o nervioso, impidiendo un ritmo evolutivo normal de dichos sistemas. Cuando este tipo de discapacidad afecta los miembros inferiores, ocasiona afectaciones de la marcha (no poder hacerlo o hacerlo con dificultad o con ayuda de elementos de soporte), lo que a su vez representa para la persona que la padece dificultades para desplazarse y movilizarse eficientemente, o desarrollar actividades laborales o de la vida cotidiana en igualdad de condiciones a las demás personas.

En este sentido, siendo la discapacidad motora un tema de gran importancia a nivel mundial, cabe destacar que, según el penúltimo censo realizado en Colombia por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2005), en el país había para el año 2005, un total de 2.624.898 personas con limitaciones físicas permanentes; y actualmente se encuentran inscritas en el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) (Ministerio de Salud de Colombia, 2013), un total de 1.062.927 personas en condición de discapacidad, representando el 2.3% de la población colombiana proyectada a 2013, según el

Censo realizado por el DANE en el 2005; desconociéndose la cifra actual de personas en condición de discapacidad que se encuentran actualmente laborando.

Los diferentes tipos de discapacidad han afectado a los individuos de la sociedad colombiana, limitándolos para realizar las actividades a las que se enfrentan diariamente, siendo el trabajo una de las que presenta mayor relevancia por ser un aspecto fundamental en la vida para el desarrollo personal y profesional de las personas; representando a su vez un derecho y una obligación social.

Actualmente en Colombia existen varias leyes que promueven la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad; y presentan una forma de empleo que puede ser utilizado como estrategia para tal fin; tal es el caso de la ley 1221 de 2008, la cual tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Dicha ley define al teletrabajo como:

“Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ley 1221 de 2008 art 2)”.

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se hizo un estudio cualitativo, utilizando la metodología de Estudio de Caso, Se realizó una entrevista semiestructurada a cinco empleadores y seis trabajadores en condición de discapacidad motora, con el objetivo de conocer la percepción acerca del teletrabajo como modalidad de incorporación laboral de personas en condición de discapacidad motora desde la perspectiva de éstos y desde la perspectiva las empresas; y por último, se logró conocer las experiencias de varios empleadores en cuanto a la

vinculación de personas en condición de discapacidad.

De acuerdo con los testimonios recolectados en las entrevistas realizadas, una de las principales necesidades y dificultades que percibe este grupo poblacional se relaciona con el transporte y desplazamiento, recalcando que en Bogotá aún no se cuenta con los medios de transporte público o aspectos preferenciales que les brinden las condiciones necesarias para desplazarse eficientemente. De igual manera se pudo conocer que estos tienen conocimientos básicos en el uso del internet y herramientas ofimáticas, independientemente de su estrato social; demostrando que tienen las habilidades y competencias necesarias para desarrollar el teletrabajo; sin embargo, no tienen claridad en cuánto a qué es el teletrabajo. En relación a los empleadores se evidenció en las entrevistas que en algunas ocasiones existe poca claridad en cuanto a los beneficios legales y tributarios que se derivan de la contratación de personas en condición de discapacidad, y que en muchas oportunidades lo que limita a las empresas para realizar la vinculación de este grupo poblacional, está relacionado con la infraestructura y espacio físico de éstas. Con respecto a los beneficios del teletrabajo, se identificó que la contratación con esta modalidad mejora la calidad de vida a los trabajadores, en la medida que pueden compartir más tiempo con la familia y pueden disponer de un área donde pueden descansar. Para los empresarios, representa menos costos con relación a modificaciones de la infraestructura, beneficios tributarios y satisfacción personal, en la medida que también se puede ayudar a las personas más vulnerables.

Finalmente, luego de analizar y consolidar la información recolectada con las entrevistas y la revisión bibliográfica, se procedió a diseñar y desarrollar la cartilla que presenta el Teletrabajo como estrategia de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha, teniendo en cuenta la perspectiva y opiniones de cada grupo entrevistado.

En este sentido, la elaboración de esta cartilla que presenta el teletrabajo como estrategia de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha, representa una favorable opción para guiar a las empresas de Bogotá D.C. acerca de cuáles son los pasos a seguir y los aspectos a considerar durante el proceso de inclusión laboral de las personas que se encuentren en dicha condición utilizando esta modalidad de empleo; la cual les ofrece desempeñar un trabajo que está acorde a su condición de salud, ya que al ser desarrollado en puestos administrativos se elimina la barrera del desplazamiento constante y en otros casos la sobrecarga de los miembros afectados.

Esta propuesta representa a su vez una oportunidad de crecimiento empresarial al aprovechar la mano de obra, capacidades y rendimiento que pueden ofrecer estos colaboradores, y adicionalmente contribuir con la economía del país, disminuyendo la tasa de desempleo y logrando la inclusión de este grupo poblacional que es tan importante para el país.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la OMS en su Informe Mundial sobre la Discapacidad (2012), se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; lo cual representa aproximadamente alrededor del 15% de la población mundial (según las estimaciones de la población mundial en 2010). De igual manera, la OMS en este mismo informe expresa que,

Las personas en condición de discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan. Los datos mundiales de la Encuesta Mundial de Salud indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitadas (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitadas (65% y 30%, respectivamente). Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas en condición de discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogos no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. (P.12)

En Colombia, se encuentran inscritas en el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) un total de 1.062.927 personas en condición de discapacidad (el 2.3% de la población colombiana proyectada a 2013 del Censo realizado por el DANE en el 2005), desconociéndose la cifra actual de personas en condición de discapacidad que se encuentran actualmente laborando.

En este mismo sentido, Heron y Murray (2003) exponen que el trabajo es un aspecto importante para los seres humanos ya que, por medio de éste, se logra tener un bienestar económico que conlleva a una buena calidad de vida. El trabajo es una fuente de ingreso que costea las necesidades básicas de cada persona, siendo vital para una persona en condición de

discapacidad; dado que, aparte de cubrir las necesidades básicas, ayuda a sufragar los gastos propios derivados de su condición.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2007) en el informe realizado en la Conferencia Internacional del Trabajo establece que,

Una fuente importante de exclusión o desventaja para las personas con discapacidad es el hecho de que aún se las suele considerar improductivas, incapaces de efectuar un trabajo y demasiado costosas para el empleador. Sin embargo, algunas empresas han comprobado que los costos de adaptación no tienen por qué ser elevados. (p.49)

Las discapacidades han afectado a los individuos de la sociedad colombiana, limitándolos para realizar las actividades a las que se enfrentan diariamente, siendo el trabajo una de las que presenta mayor relevancia por ser un aspecto fundamental en la vida para el desarrollo personal y profesional de las personas; representando a su vez un derecho y una obligación social.

La Constitución Política de Colombia (Congreso de la República de Colombia, 1991), en el artículo 54 establece que,

Es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. (p. 09).

Reiterando nuevamente la importancia que existe de garantizarle a las personas en condición de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud, es necesario hacer referencia al papel fundamental que desempeña la inclusión laboral en este sentido, la cual es definida por la Ley estatutaria 1618 de 2013, como:

La inclusión laboral es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse

y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

No obstante, se aprecia con mucha preocupación que, en el país, son pocas las empresas que tienen vinculados a trabajadores en condición de discapacidad, a pesar de que, el Ministerio de la Salud y Protección Social de Colombia, en su artículo ABECÉ de la Discapacidad (2015), expone que,

En materia de empleo, el Ministerio del Trabajo ha reglamentado e implementado lo dispuesto en la ley 1429 de 2010, a través de la cual se ofrecen beneficios tributarios y legales a las empresas y organizaciones que ofrezcan oportunidades laborales a personas con discapacidad física, auditiva, mental, intelectual y visual, en sus nóminas. (p. 20)

Aunado a esto, en el mismo artículo expresan que:

En la actualidad se conocen experiencias exitosas de organizaciones que tienen personas con discapacidad vinculadas en las empresas como los hipermercados Homecenter y Alkosto, Colcafé, Centro Comercial Gran Estación, Tienda de café Juan Valdez, Hamburguesas El Corral, Colsubsidio, Muebles y Objetos Tugó y Sistemcosta, entre otras (Ministerio de la Salud y Protección Social de Colombia 2015. p. 21),

Reiterando nuevamente la importancia que existe de garantizarle a las personas en condición de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud, es imperativo hacer referencia al papel fundamental que desempeña el teletrabajo, el cual es definido en la ley 1221 de 2008 como:

“Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y

la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ley 1221 de 2008 art 2)”.

De acuerdo con la importancia de lo anteriormente expuesto, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

**¿Qué percepción tienen los empleadores y las personas en condición de discapacidad motora acerca del teletrabajo como estrategia para la inclusión laboral en puestos de trabajo administrativos en Bogotá D.C.?**



## JUSTIFICACIÓN

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), obliga al estado colombiano a originar iniciativas que fomenten el derecho al trabajo y beneficien la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, en condiciones de igualdad y libertad de elegir (ONU, 2011); sin embargo, según el DANE (2005), se estima que solo un 7 % de la población colombiana en condición de discapacidad accede a un trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina hay en la actualidad 386 millones de personas en condición de discapacidad en edad de trabajar (60% del total), pero el gran porcentaje de este grupo de población está desempleado, y en algunos países esta proporción alcanza al 80%. De hecho, según el informe de la Red Internacional de Discapacidad (IDMR) de 2004, uno de los principales problemas que enfrenta la población en condición de discapacidad es el desempleo y la marginación laboral. Según esta fuente de información, alrededor del 70% de las personas en condición de discapacidad están desempleadas o excluidas de la fuerza laboral. Los factores que se mencionan que pudieran estar incidiendo en esta situación son variados, entre ellos se encuentra la falta de capacitación, la inaccesibilidad de los lugares de trabajo, la falta de transporte accesible y los constantes problemas económicos que afectan la región (CEPAL 2011, p18).

Conforme a lo establecido por la Fundación Saldarriaga Concha (FSC, 2010), en Colombia el 92,4 % de la población en condición de discapacidad está en edad de trabajar, pero solamente el 14,9 % de ellos se encuentran trabajando; y de acuerdo con el Censo general del DANE (2005), en Colombia se registró que, por cada 100 colombianos, 6.4 tienen una limitación permanente, de los cuales 770.128 personas presentan discapacidad motora con afectación de la marcha.

Es por esto que es importante por medio de esta investigación describir la percepción que tienen tanto los empleadores, como los trabajadores en condición de discapacidad motora acerca del teletrabajo, como estrategia de inclusión laboral, para con base en ello proponer una cartilla que permita conocer los elementos necesarios y aspectos a considerar para implementar esta modalidad de empleo, teniendo en cuenta que las personas con este tipo de discapacidad son candidatos favorables para puestos de trabajo administrativos y manejo de tecnologías de la información, ya que presentan limitaciones físicas de miembros inferiores, lo cual puede llegar a representar un reto para desenvolverse en otros puestos de trabajo.

La importancia del presente estudio radica en que representa una oportunidad para poner en práctica la inclusión laboral de un grupo poblacional vulnerable con necesidades laborales, lo que permitiría a su vez, disminuir la tasa de desempleo en el país, aprovechar la mano de obra y promover la igualdad social.

Este estudio permitirá presentarle a los empleadores una modalidad de empleo que facilita y favorece la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha, brindándoles a estas personas una oportunidad para integrarse en la sociedad y en el ámbito laboral, generando un impacto positivo en la cultura organizacional de las empresas.

## **PROPÓSITO Y OBJETIVOS**

### **Propósito**

Presentar a las empresas de Bogotá, D.C. una cartilla como herramienta útil para implementar el teletrabajo como estrategia de inclusión laboral de trabajadores en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha, brindando una opción favorable para el trabajador y la organización.

### **Objetivo General**

Describir la percepción que tienen los empleadores y las personas en condición de discapacidad motora acerca del teletrabajo como estrategia para la inclusión laboral en puestos de trabajo administrativos en Bogotá D.C.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar las necesidades y dificultades del teletrabajo como estrategia para la inclusión laboral en puestos administrativos.
- Identificar los beneficios del teletrabajo como estrategia de inclusión laboral de trabajadores en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha, en puestos administrativos.
- Proponer una cartilla que presente el teletrabajo como estrategia de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha, en puestos administrativos.

## MARCO TEÓRICO

El autor Satochi Ueda, establece que es el resultado de la interacción entre una persona que tiene una determinada condición de salud y el contexto ambiental en el que se desenvuelve (E Alicia Amate y Armando J. Vásquez, Discapacidad, lo que todos debemos saber. 2006, p 33). También es entendida como las limitaciones que impiden que una persona ejecute tareas y actividades, y desempeñe su rol personal en el contexto físico y social (E Alicia Amate y Armando J. Vásquez, Discapacidad, lo que todos debemos saber. 2006, p 30).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), define la discapacidad como un término genérico que incluye deficiencias en las funciones o estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación y que indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud y sus factores contextuales, los cuales pueden actuar como:

**Facilitadores:** Todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad

**Barreras:** Todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad (Resolución 583 de 2018 p.10).

En Colombia una persona en condición de discapacidad es aquella que tenga deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Ley 1618 de 2013).

De igual manera la CIF establece que en la categoría de discapacidad física o motora se encuentran las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel músculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida

o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal. Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad funcional para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, Interactuar con otros sujetos, entre otras (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011), (Resolución 583 de 2018 p.11).

Para aumentar el grado de independencia, las personas con alteraciones en su movilidad requieren, en algunos casos, de la ayuda de otras personas, al igual que de productos de apoyo como prótesis (piernas o brazos artificiales), órtesis, sillas de ruedas, bastones, caminadores o muletas, entre otros. De igual forma, para su participación en actividades personales, educativas, formativas, laborales y productivas, deportivas, culturales y sociales pueden requerir espacios físicos y transporte accesible (Resolución 583 de 2018 p.11).

Como se ha mencionado en párrafos anteriores, según datos aportados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina hay en la actualidad 386 millones de personas en condición de discapacidad en edad de trabajar (60% del total), pero el gran porcentaje de este grupo de población está desempleado, y en algunos países esta proporción alcanza al 80%. De hecho, según el informe de la Red Internacional de Discapacidad (IDMR) de 2004, uno de los principales problemas que enfrenta la población con discapacidad es el desempleo y la marginación laboral. Según esta fuente de información, alrededor del 70% de las personas en condición de discapacidad están desempleadas o excluidas de la fuerza laboral. Los factores que se mencionan que pudieran estar incidiendo en esta situación son variados, entre ellos se encuentra la falta de capacitación, la inaccesibilidad de los lugares de trabajo, la falta de

transporte accesible y los constantes problemas económicos que afectan la región (CEPAL 2011, p18).

La Ley 1618 de 2013, por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad; define varios de los factores que pudieran estar dificultando el desempeño de las personas en condición de discapacidad dentro de su ambiente laboral; entre ellos se encuentran:

**Acceso y accesibilidad:** Condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas en condición de discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto en zonas urbanas como rurales. Las ayudas técnicas se harán con tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona (ley 1618 de 2013 p.1).

**Barreras:** Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en condición de discapacidad. Estas pueden ser:

- **Actitudinales:** Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad.
- **Comunicativas:** Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas en condición de discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

- Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas en condición de discapacidad.

En el proceso de inclusión laboral de una persona en condición de discapacidad, la rehabilitación integral juega un papel muy importante, ya que incluye todas las medidas que tienen como objetivo disminuir el efecto de las discapacidades en las personas y lograr su integración social. El objetivo de la rehabilitación no es solo lograr el entrenamiento de las personas en condición de discapacidad para adaptarse al medio, sino también su integración en el ambiente inmediato, en el conjunto de la sociedad y en el ambiente laboral; lo cual se puede lograr mediante la implementación del teletrabajo.

La ley 1618 de 2013, define la rehabilitación integral como el mejoramiento de la calidad de vida y la plena integración de la persona en condición de discapacidad al medio familiar, social y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos que se brindan acorde al tipo de discapacidad (Ley 1618 p.2).

De otra parte, el teletrabajo, es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Art 2, Ley 1221 de 2008).

La Organización Internacional de Trabajo -OIT- define teletrabajo como:

Una forma de trabajo en la cual:

a) El mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y,

b) La nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”. (Citado en Vittorio Di Martino, 2004).

El Libro Blanco: ABC del Teletrabajo en Colombia, establece las siguientes como características del teletrabajo: Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos, la utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones y representa un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas (p. 7).

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes modalidades de acuerdo a la Ley 1221 de 2008:

- **Autónomos:** Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.



- **Móviles:** Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- **Suplementarios:** Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

La misma ley define al teletrabajador como una persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios (Ley 1221 de 2008, artículo 2°).

El teletrabajo es interesante para el trabajador, ya que, en promedio, en ciudades grandes, el desplazamiento de ida y vuelta al domicilio puede suponer en el mejor de los casos 90 minutos, lo que puede suponer un 18,5% del horario laboral, el cual no está pagado por el empleador y que corre a cuenta de cada trabajador. En la mayoría de los casos, también se debe añadir a los gastos provocados por el desplazamiento a la oficina, el del almuerzo, el café de media mañana, y a pesar de que algunas empresas disponen de cafeterías y estas ofrecen precios más reducidos, algunas otras obligan a acudir a restaurantes, que por muy económico que resulte, siempre será más costoso que almorzar en casa. De igual manera, se deben tener en cuenta los gastos de ropa, pues las personas se visten distinto para ir cada día a la oficina que, para permanecer en casa, lo cual representa un gasto suplementario.

El teletrabajo permite libertad del horario, es decir, horarios flexibles, pues se puede iniciar la jornada laboral a la hora que se desee, realizar las pausas necesarias y reanudar cuando sea conveniente; siempre teniendo en cuenta el objetivo de cumplir el plazo y la calidad de trabajo acordada y establecida con la empresa para la cual se labora.

Esta modalidad de empleo no solo resulta beneficiosa para el teletrabajador, sino también para el empleador, y es ahí donde se refleja su viabilidad, ya que una nueva modalidad laboral que no aporte beneficios, tanto para el trabajador como para el empleador sería difícilmente implementarla. El teletrabajo permite que el empleador reduzca costos fijos, fomentando una mayor rentabilidad de los recursos empleados (ahorro en electricidad, agua, conexión y telefonía, etc.) y a su vez aumenta la producción.

De acuerdo a lo anterior, se considera actualmente el teletrabajo como un modelo innovador de gestión que se centra en torno a la movilidad, la independencia y el empoderamiento en las relaciones laborales. De esta forma, el jefe pasa a ser de un líder presencial a un líder de apoyo y acompañamiento en la gestión a distancia, en la flexibilidad y coordinación de actividades cotidianas que conllevan a una administración personal orientada a resultados personales y organizacionales (De la garza 1999).

En un estudio de carácter cualitativo, Gilbride, Stensrud, Vandergoot y Golden (2003), identificaron los factores específicos que caracterizan a las empresas abiertas a la inclusión de personas en condición de discapacidad, entre los que destacan: la igualdad de trato, la cultura inclusiva, un estilo directivo personal y flexible, énfasis en el desempeño del trabajador y no en su discapacidad, así como la disposición de proveer las adaptaciones necesarias para todos los empleados.

Schur, Kruse y Blanck (realizaron un análisis de la influencia que tiene la cultura corporativa en el acceso al empleo, a las oportunidades de desarrollo profesional y al diseño de un entorno de apoyo que beneficie no solo las personas en condición de discapacidad, sino también al resto de empleados de la organización. Estos investigadores señalan que la cultura corporativa puede crear barreras actitudinales, conductuales y físicas, o por el contrario, facilitar el desempeño laboral de este colectivo.

En relación al Teletrabajo con las personas en condición de discapacidad, en el año 2009 una empresa argentina realizó una Investigación con expertos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, México, Perú, República Dominicana y Uruguay, titulada “Telecapacitados”, lo cual representa la conjunción de los términos: teletrabajo y discapacitados.

En la citada investigación BOIAROV (2009) señaló:

El teletrabajo hace el escenario laboral más inclusivo para las personas con discapacidad, eludiendo obstáculos relacionados con el transporte y estructuras arquitectónicas. Con el fin de divulgar el potencial que tiene el teletrabajo y teniendo en cuenta el grave problema que enfrenta este grupo a la hora de ser útiles y considerados como aptos para diversos oficios, la investigación busca detectar la cantidad de personas con discapacidad que podían insertarse en el mundo laboral a través del teletrabajo. En un principio, se hizo un censo del perfil del teletrabajador de la región y se entrevistaron a los discapacitados para conocer actores institucionales en este proceso, para luego construir escenarios de probabilidad, con el fin de determinar si se constituye en una opción viable. Las conclusiones de este análisis prospectivo son que millones de personas podrían estar beneficiadas a través del teletrabajo si se les capacitara apropiadamente. Desafortunadamente sólo el 11% alcanza el nivel secundario de escolarización, es decir que el teletrabajo no podría considerarse como una alternativa de trabajo en el corto plazo para el porcentaje restante (Bioarov, S. 2012).

## MARCO LEGAL

En relación a la obligación del gobierno a propiciar el trabajo, la Constitución Política de 1991 establece en su artículo 54 que:

“es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Código Sustantivo de Trabajo: En todo aplicable al teletrabajo con excepción del régimen de jornada (Código Sustantivo de Trabajo, MINTRABAJO, digital).

En Colombia a lo largo de la última década, el teletrabajo ha incrementado su auge gracias al desarrollo de diferentes leyes y decretos que lo definen, lo promueven y lo regulan. Este es definido de acuerdo a la ley 1221 de 2008 como:

“Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ley 1221 de 2008 art 2)”.

En este sentido, un teletrabajador es cualquier persona que desarrolla sus labores a través de las TIC por fuera de las instalaciones de la empresa a la que presta sus servicios y por la cual fue contratado.

El teletrabajo se ha propuesto con el objetivo de promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

La Ley 1221 de 2008 en su artículo 7° hace referencia al registro de los trabajadores, y menciona que:

Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

De igual manera en el artículo 6° menciona las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores:

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, lo anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida. El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

La ley 1429 de 2010 Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo, en su artículo 3°numeral C expresa que el gobierno nacional debe “Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo.”

Ley 1341 de 2009: Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC’s, se crea la Agencia Nacional de Espectro y se dictan otras disposiciones (Min TIC 2012).

Artículo 6°. Definición de TIC: Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (en adelante TIC), son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como voz, datos, texto, video e imágenes (Min TIC 2012).

El Decreto 884 de 2012, en su Artículo 3° define el Contrato o vinculación de teletrabajo como: El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

La Resolución 2886 de 2012 “Por la cual se definen las entidades que harán parte de la red nacional de fomento al teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, hace referencia a:

**Actividades dirigidas a la población vulnerable.** Las siguientes actividades estarán a cargo de la comisión técnica de población vulnerable.

d) Apoyar los programas a favor de personas con discapacidad para la generación de empleo, promoviendo el teletrabajo como estrategia para dicho fin.

Ley 1618 de 2013 por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad; define a las personas en condición de discapacidad como:

“Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (p.1)



En relación a la certificación de la discapacidad y al registro de localización y caracterización de personas en condición de discapacidad, la Resolución 583 de 2018 se permite definir lo siguiente:

**Certificado de discapacidad:** Documento personal e intransferible que se entrega después de la valoración clínica multidisciplinaria en los casos en los que se identifique la existencia de discapacidad. Es expedido por las EPS, entidades adaptadas y administradoras de los regímenes Especial y de Excepción, a la que se encuentre afiliada la persona en condición de discapacidad.

**Registro de localización y caracterización de personas en condición de discapacidad:** Plataforma en la cual se registra la información contenida en el certificado de discapacidad de las personas que hayan sido certificadas a fin de obtener su caracterización y su localización geográfica en los niveles municipal, distrital, departamental y nacional. El registro es la fuente oficial de información sobre las personas en condición de discapacidad en Colombia y hace parte del Sistema Integrado de información de la Protección Social.

Ley 1429 de 2010 “ Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo”  
Artículo 9°. Descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. Los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veintiocho (28) años, podrán tomar los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la Renta y Complementarios, siempre que:

El empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente el valor total de la nómina (la

suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados) con relación al valor de dicha nómina del mes de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento.

Artículo 10. Descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad. Los descuentos y beneficios señalados en el artículo 9° de la presente ley aplicarán, para los nuevos empleos ocupados para poblaciones en situaciones de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, siempre que estén debidamente certificados por la autoridad competente.

De acuerdo a lo anterior, conviene destacar los beneficios y retos de vincular a personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha. En Colombia, distintas leyes reflejan los beneficios organizacionales que presentan las empresas si participan en la inclusión laboral de esta población; estas se mencionan a continuación.

#### **Beneficios de vincular personas en condición de discapacidad:**

- Las empresas son preferidas en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados con discapacidad (Ley 361 de 1997, Artículo 24).
- Tienen prelación en el otorgamiento de créditos de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa de personas con limitación (Ley 361 de 1997, Artículo 24).

- Gozan de beneficios arancelarios a la importación de maquinaria y equipo especialmente adaptados o destinados al manejo de personas con limitación (Ley 361 de 1997, Artículo 24).
- Las empresas que contraten trabajadores con limitación no inferior al 25% y que estén obligados a presentar declaración de renta tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el último año gravable a los trabajadores con limitación (Ley 361 DE 1997, Artículo 31).
- La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. Es decir, que cada aprendiz SENA con discapacidad vale el doble en la cuota asignada a la empresa (Ley 361 DE 1997, Artículo 31, parágrafo).

### **Ejemplo para la deducción en el Impuesto de Renta**

Si un trabajador en condición de discapacidad recibe un sueldo de \$700.000, el costo real para la empresa es de \$1.107.442 mensuales, debido a que se suman los auxilios y prestaciones sociales de Ley. Por lo anterior, en un año de trabajo, el costo real del trabajador es: \$1.107.442 x 12 meses = \$13.289.308

Al hacer la Declaración de Renta y Complementarios o de Ingresos y Patrimonio, el 200% del costo real del trabajador en la nómina (es decir \$2.214.885 por cada mes de trabajo) se reporta ante la DIAN como una Deducción; se reduce entonces el valor de la Renta Líquida Gravable y por tanto el impuesto que paga la empresa es menor. Si el trabajador con discapacidad lleva un año (12 meses) trabajando antes del pago del Impuesto, el valor de la deducción sería de \$26.578.616. Si lleva menos meses, el valor se promedia (Ley 361 DE 1997, Artículo 31).

## **Beneficios del teletrabajo para la Organización**

Según el Libro Blanco del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el teletrabajo tiene los siguientes beneficios:

- Aumento de la productividad: equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio.
- Permite a la organización proporcionar horario de trabajo flexible para el teletrabajador y el servicio continuo a los clientes (William, C y Longge 2005).
- Reducción de costos en planta física, mantenimiento, servicios públicos y adquisición de hardware y software.
- Permite reflejar una imagen positiva de la empresa y logra ser percibida por el público como una organización moderna y progresista, al hacer uso de las TIC (Harpaz, I. 2002).
- Procesos descentralizados pero interconectados.
- Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
- Reducción del ausentismo.
- Reducción del retiro voluntario.
- Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización.
- Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.

- Política “Bring Your Own Device -BYOD-” que aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador y no aumenta costos para la organización.
- Control total sobre los escritorios virtuales y el flujo de la información.
- Aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y disminuye la huella de carbono al disminuir el desplazamiento de los trabajadores hacia y desde el trabajo.
- Inclusión sociolaboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia.
- Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.

### **Beneficios del teletrabajo para trabajador**

- Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina y viceversa.
- Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.
- Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.
- Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.

- Reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas.
- Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.
- Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas. (Libro Blanco. ABC del teletrabajo. P.15).

#### **Desventajas del teletrabajo para el empleador:**

- Falta de compromiso de los teletrabajadores para con la empresa debido a la distancia (Burt, R. 2003).
- Gran inversión monetaria inicial para la compra de TIC, su instalación y la formación que necesitan los teletrabajadores para el manejo de las mismas (Burt, R. 2003).
- Temor a perder el control directo sobre el teletrabajador e incapacidad de distinguir si un teletrabajador presenta un problema o una necesidad de retroalimentación positiva (Manochehri, G y Pinkerton, T 2003).
- El cambio en la metodología de trabajo se percibe como otra desventaja del teletrabajo, ya que la mayoría de las organizaciones son reticentes al cambio (Harpaz, I. 2002).
- Falta de control de la seguridad de la información que manejan los teletrabajadores, ya que se vinculan los archivos de la empresa con los equipos del teletrabajador (Leonard, B. 2001).
- Aspectos jurídicos: a algunas organizaciones les resulta difícil determinar qué son horas extras, cuando aplica una incapacidad por enfermedad, etc (Harpaz, I. 2002).

**Desventajas del teletrabajo para el teletrabajador:**

- Dificultad para encontrar respuestas a preguntas urgentes, lo cual obliga al teletrabajador a resolver y continuar sus tareas sin la orientación o consentimiento de los supervisores o jefes, creando posibilidades para conflictos y disminución en indicadores
- Sentimiento de soledad o aislamiento en el teletrabajador, no sabe cómo actuar, la rutina de vestirse y arreglarse y trasladarse al trabajo, desaparece. Se sienten aislados de la interacción social y profesional y pueden incluso sentirse desplazados de la organización (Cooper, C.D y Kurland, N, 2002).
- La interacción entre los compañeros de trabajo tiende a desaparecer (Cooper, C.D y Kurland, N, 2002).
- Sentimiento de renuncia profesional, es decir, el teletrabajador percibe que, si no se encuentra en su lugar de trabajo junto con sus compañeros y jefes y sin que estos vean su trabajo diario, les será más difícil optar por ascensos, premios o méritos por sus esfuerzos laborales (Baruch, Y, 2012).
- Falta de separación de la vida laboral y la vida personal o familiar (Tietze, S.)
- Falta de adaptación a los puestos de trabajo para teletrabajo (Work Study, 2003)
- Estrés y afectación de la salud psicológica del teletrabajador (Hoobs, D y Armstrong, 1998).

Con el propósito de evidenciar y reflejar los beneficios de ahorro económico y ambiental que representa el teletrabajo, tanto para el teletrabajador como para las empresas, el portal colombiano de Teletrabajo ([www.teletrabajo.gov.co](http://www.teletrabajo.gov.co), Ministerio TIC, Ministerio del Trabajo, Unidad de Servicio Público de Empleo, SENA) desarrolló una herramienta útil y de fácil acceso

que permite calcular dichos beneficios, requiriendo solo datos básicos de teletrabajador y empleador en cada caso.

### **Calculador para teletrabajadores**

El portal Teletrabajo Colombia ([www.teletrabajo.gov.co](http://www.teletrabajo.gov.co), MinTIC, Gobierno de Colombia, Ministerio del Trabajo, Función pública), mediante la aplicación de Calculapp, le permite al trabajador calcular cuánto se ahorra y le ahorra al planeta durante el desarrollo del teletrabajo, evidenciando beneficios claros en cuanto a disminución de gastos en desplazamiento hacia y desde el trabajo y lo que esto representa en relación al impacto ambiental (disminución de huella de carbono) y calidad de vida del teletrabajador.

Calculapp toma como parámetros de cálculo los ingresos mensuales del trabajador, dirección del domicilio, dirección del sitio habitual de trabajo, medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo, dinero gastado en el viaje de la casa al trabajo (incluye pasaje, combustible, parqueadero, almuerzo, etc.), medio de transporte utilizado del trabajo a la casa, tiempo de desplazamiento de la casa al trabajo y trabajo a la casa y por último, el dinero gastado en el viaje del trabajo a la casa. El resultado final que arroja Calculapp, permite saber la huella personal de cada trabajador en cuanto a: huella de carbono, huella energética, huella de calidad de vida y huella de equidad (porcentaje de dinero que emplea en transporte durante 1 año).

### **Calculador para empleadores**

Adicionalmente, el portal Teletrabajo Colombia ([www.teletrabajo.gov.co](http://www.teletrabajo.gov.co), MinTIC, Gobierno de Colombia, Ministerio del Trabajo, Función pública) dispone de una Calculapp para empleadores, la cual permite a manera de simulador, determinar el ahorro empresarial que se obtiene durante un (1) año al implementar el teletrabajo, teniendo en cuenta ahorros en energía, servicios de agua, ahorro por arriendo y ahorro por mobiliario.



A pesar de los beneficios que presenta el teletrabajo, su implementación representa un gran reto para las empresas, ya que a pesar de que el teletrabajo existe desde hace muchos años, se sigue considerando una modalidad “nueva” y aún es vista como un cambio muy radical para muchas organizaciones.

### **Retos en la implementación del teletrabajo**

El Libro Blanco (ABC del Teletrabajo en Colombia. Versión 3.0. Bogotá, Colombia) establece los retos de la implementación del teletrabajo, entre los cuales se encuentran:

**Control:** Es posible hacer seguimiento a los colaboradores por cumplimiento de tareas y no de horarios.

**Productividad:** Un trabajador concentrado en el logro de metas definidas y disfrutando de mayor balance entre su vida laboral y personal es más productivo.

**Costos:** Realizar inversiones iniciales en tecnología que retornen en el mediano plazo como reducciones en costos fijos.

**Cultura organizacional:** Se requiere gestionar el cambio de mentalidad de supervisores y colaboradores hacia una cultura más flexible, basada en la confianza, la orientación a resultados y el uso de la tecnología, que hacen más competitiva a la organización en el mercado actual.

**Políticas:** La legislación colombiana ya reguló el teletrabajo. Ajustar las políticas corporativas requiere una revisión en materia de horarios y cumplimiento.

**Tecnológico:** Las necesidades tecnológicas dependen de la proyección de cada organización, y aunque se requieren algunas inversiones y cambios en plataformas, estas se revierten en productividad y optimización de los recursos tecnológicos de las organizaciones.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y en relación a los riesgos laborales presentes en el teletrabajo, previo a la implementación de esta modalidad en una empresa, el empleador debe consultar con su Administradora de Riesgos Laborales (ARL) sobre la prevención de riesgos del teletrabajo; ya que el empleador es el responsable de la salud y seguridad del teletrabajador, por lo tanto debe verificar que el sitio establecido de teletrabajo cumpla con las condiciones de seguridad para ejecutar las tareas (Libro Blanco p.112). Es por esto que el Artículo 9° del Decreto 884 de 2012, que establece que las ARL deben elaborar una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo, adaptada a las condiciones de los teletrabajadores, para ser facilitada tanto al teletrabajador como al empleador.

El teletrabajador deberá autorizar a las ARL y a la empresa a realizar visitas periódicas a su domicilio que permitan comprobar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos; de igual forma autoriza las visitas de asistencia para actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo. No obstante, el teletrabajador deberá cumplir las condiciones especiales sobre la prevención de riesgos laborales que se encuentran definidas en el Reglamento Interno de Trabajo y hacen parte del contrato de trabajo establecido con la empresa.

El Libro Blanco, ABC del Teletrabajo: presenta una lista de chequeo que permite gestionar los riesgos laborales que pudieran estar presentes en el teletrabajo, la lista contempla lo siguiente:

- Verificar las condiciones del sitio de trabajo por parte del empleador.
- Implementar las medidas de prevención y los correctivos necesarios.
- Entregar a la ARL el Acuerdo o contrato de Teletrabajo.
- Informar y dar copia al teletrabajador de la política de la entidad en materia de Salud y Seguridad en el trabajo.

- Asegurar que el teletrabajador realice el auto reporte de las condiciones de teletrabajo.

El Ministerio de Trabajo en su guía para el proceso de inclusión laboral establece los aspectos a tener en cuenta para el puesto de teletrabajo, entre estos se destacan: contar con una superficie de trabajo preferiblemente de dos metros cuadrados con suficiente espacio, y un área de diez metros cuadrados que este libre para poder desplazarse.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, se deben evitar riesgo locativo como objetos o cables que dificulten el desplazamiento en el lugar de trabajo; el piso no debe ser resbaladizo, no debe tener huecos y debe estar libre de obstáculos que puedan ocasionar un accidente de trabajo. Se debe disponer de un mobiliario práctico y se deben cumplir las normas mínimas de ergonomía. La iluminación debe ser general, se debe ubicar el puesto de trabajo y la pantalla del computador en paralelo con ventanas, se deben evitar fuentes adicionales de iluminación cerca de la pantalla del computador ya que generan reflejos sobre la pantalla y la superficie de trabajo, las cuales pueden generar fatiga visual al teletrabajador.

En Colombia, actualmente existen leyes y resoluciones que promueven el teletrabajo, pudiendo emplearse como una herramienta fundamental para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha, facilitando su desempeño a través de los beneficios antes mencionados.

## **Aspectos jurídicos por contemplar para la implementación del teletrabajo**

Entre los aspectos que se deben tener en cuenta durante la implementación del teletrabajo se encuentra:

Reglamento interno de la empresa: se debe modificar, incorporándose un capítulo especial sobre el teletrabajo. Así mismo, es obligación de empleador informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del trabajo; portal de Teletrabajo Colombia).

Acuerdo o contrato de trabajo: debe contemplar la modalidad de teletrabajo que operará el teletrabajador y cómo operará el teletrabajo entre el trabajador y la empresa: horario de trabajo, días de teletrabajo asignado, días de trabajo en la oficina, ubicación del lugar del teletrabajo (residencia, oficina, satélite u otro), remuneración, propiedad de la TIC y mantenimiento, dirección del lugar de teletrabajo, acuerdo de confidencialidad, seguridad de la información y seguridad de los datos, previsión de riesgos laborales en el teletrabajo y terminación de la situación de teletrabajo (DI MARTINO, V. y WIRTH, L. Teletrabajo; un nuevo modo de trabajo y de vida. Revista Internacional del Trabajo, vol. 109, n° 4, 1990).

Afiliación al sistema de seguridad social: todos los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral independientemente de que sean empleados o trabajadores independientes. Adicionalmente la empresa deberá realizar el reporte de teletrabajadores ante las ARL y los teletrabajadores deben realizar los autorreportes de condiciones de teletrabajo ante las ARL, estos autorreportes deben contener: condiciones ergonómicas del puesto de trabajo, condiciones locativas del lugar donde se llevará a cabo el teletrabajo, condiciones ambientales del lugar de trabajo, riesgos biológicos, riesgos de incendio/explosión y los riesgos eléctricos.

## **Implementación del teletrabajo**

El proceso de implementación y adopción del modelo de teletrabajo incluye cinco etapas, cada una con pasos definidos.

Para lograr implementar el teletrabajo en una organización hay ciertos aspectos que se deben tener en cuenta y que se deben tener en cuenta para lograr el éxito de esta modalidad de trabajo. Como pilar del teletrabajo debe estar el compromiso empresarial, ya que la empresa debe tener claridad, aceptación del modelo y voluntad en iniciar la aplicación del mismo (Libro Blanco, ABC del Teletrabajo).

Como método de aplicación del teletrabajo las empresas pueden empezar el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar); es imperativo que las organizaciones realicen una planeación general de implementación del teletrabajo, con objetivos y metas claras, alcanzables y medibles, teniendo en cuenta los recursos necesarios para el cumplimiento de estas. Luego de iniciada la implementación del teletrabajo, se debe llevar a cabo la verificación o autoevaluación para identificar falencias y necesidades; de igual manera, en esta etapa se deberá evaluar la capacidad de adaptación de la organización y los empleados ante el teletrabajo. Adicionalmente, se deberán establecer las correcciones y medidas necesarias para cubrir las falencias y necesidades identificadas previamente, con la finalidad de mantener la mejora continua. (Libro Blanco, ABC del Teletrabajo).

Todas las organizaciones que implementen el teletrabajo deben tener un proceso sólido de gestión del cambio organizacional para lograr el éxito en la aplicación; ya que esta modalidad supone una transformación para la empresa desde la forma de llevar el trabajo hasta la forma de evaluar el mismo.

La implementación del teletrabajo demanda que dentro de la organización exista una figura de liderazgo que coordine un equipo de trabajo multidisciplinario que incluya áreas como la financiera, administrativa, el área de tecnología y gestión humana, las cuales en conjunto deberán

saber aprovechar los recursos económicos y humanos disponibles, y los oriente hacia el cambio de la cultura organizacional; este cambio debe estar respaldado por la alta gerencia de la empresa, la cual debe comunicar dicho cambio como una oportunidad de igualdad social, aumento de competencias y de producción, disminución de costos y sobre todo una nueva alternativa laboral que permite la inclusión de personas en condición de discapacidad motora; pudiendo contribuir a disminuir la tasa de desempleo en Bogotá y el país (Libro Blanco, ABC del Teletrabajo).

Como se mencionó anteriormente, la empresa debe establecer un plan de implementación de teletrabajo donde se establezcan objetivos y metas claras, medibles y alcanzables, y que estén orientadas al éxito de la implementación de esta alternativa laboral. De igual manera se deben administrar claramente los recursos disponibles y necesarios para tal fin; así como también establecer los posibles riesgos que se presenten durante el desarrollo e implementación teletrabajo.

A continuación, se presentan las etapas de la implementación:

### **Planear**

En la fase de planeación la empresa deberá promover la participación activa de todas las áreas involucradas, y durante este paso es importante que se contemplen los intereses tanto de la organización como de los futuros teletrabajadores para lograr alcanzar el éxito y los beneficios que se derivan del mismo.

Entre otros aspectos que se deben tener en cuenta durante la planificación, está el establecer un programa eficiente de capacitación en teletrabajo dirigido al empleador y teletrabajadores, en este caso, personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha; de igual manera, se deben establecer indicadores que permitan medir en un tiempo prudente el nivel de

adaptación y producción logrado a través del teletrabajo, y que a su vez permitan medir el desempeño del teletrabajador. Esto se hace con la finalidad de identificar oportunidades de mejora y llevar a cabo las medidas correctivas necesarias.

Se debe establecer un programa que permita la constante revisión de las responsabilidades y derechos relacionadas con el teletrabajo, entre estos se destaca el mantenimiento preventivo de dispositivos de tecnología de la información y comunicación, implementación de mejores prácticas en administración del tiempo y del espacio físico, capacitación continua en materia de teletrabajo y medición de indicadores de rendimiento. La empresa también establecerá un programa que permita reforzar el sentido de pertenencia empresarial por parte del teletrabajador, así éste se encuentre físicamente ausente en la empresa (Libro Blanco, ABC del Teletrabajo).

## **Hacer**

Desarrollar el teletrabajo de acuerdo a los objetivos establecidos y las expectativas planteadas por la empresa; cumpliendo la normativa legal vigente que rige el teletrabajo, estableciendo cargos y funciones específicas de cada teletrabajador, tipo de contrato, horario y cumplimiento de indicadores (Libro Blanco, ABC del Teletrabajo).

Proceder al reclutamiento de teletrabajadores en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha, de acuerdo a las necesidades, funciones y retos del cargo que se va a desarrollar. En este proceso se debe tomar en cuenta características personales del candidato: flexibilidad, adaptabilidad, merecedor de confianza, autodisciplinado, independiente y dinámico; características relacionadas con el trabajo: capacidad de trabajar sin supervisión constante de los superiores, buenas capacidades de comunicación, habilidades sociales, organización, buena gestión del tiempo, capacidad de resolver problemas y conocimiento de la organización; por último se deben tener en cuenta características personales: espacio adecuado en casa, vida social

fuera de casa, entorno familiar positivo y deseo de teletrabajar (Ministerio de Trabajo y asuntos sociales de España. NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación. España, 1999).

Durante el desarrollo del teletrabajo se deben cumplir con todos los parámetros de seguridad y salud en el trabajo (SST), para esto la organización debe trabajar en conjunto con la ARL, quien deberá implementar los aspectos en materia de SST establecidos por su parte y los cuales deben contemplar puestos de trabajos que cumplan con los parámetros mínimos de ergonomía, prevención de ATEL y promoción de la salud; así como también la inclusión de los teletrabajadores dentro de todos los sistemas de vigilancia epidemiológica establecidos por el área de SST de la empresa (Libro Blanco, ABC del Teletrabajo).

### **Verificar**

En esta fase la empresa deberá evaluar si está cumpliendo con la normativa legal vigente que regula el teletrabajo en Colombia y si dispone de los recursos físicos y tecnológicos que fueron establecidos como necesarios en la etapa de planeación. Aquí se destaca la importancia de que la empresa cuente con la colaboración de la ARL durante la implementación del teletrabajo, ya que esta se encarga de verificar que se cumplan los aspectos en materia de seguridad y la salud en el trabajo por medio de la verificación de los puestos de trabajo de los teletrabajadores, asegurando que cumplan con las condiciones ergonómicas mínimas establecidas y exigidas por la ley.

Se debe verificar la gestión del cambio y la adaptación de la cultura empresarial ante la implementación de la nueva modalidad de trabajo, evaluando si se han cumplido las expectativas de la empresa y los teletrabajadores.

Se deben establecer indicadores que permitan valorar el rendimiento de los teletrabajadores, para determinar si se están cumpliendo con las metas, expectativas y objetivos propuestos durante la etapa de planeación.



La organización deberá verificar si se han presentado los riesgos que fueron contemplados durante la etapa de planeación, con la finalidad de establecer las medidas correctivas necesarias.

Por último, se debe verificar periódicamente el cumplimiento de los lineamientos establecidos en relación a Seguridad y Salud en el Trabajo; habiendo previamente realizado las inducciones y capacitaciones necesarias en este tema, tanto para el empleador como al teletrabajador.

### **Actuar**

Tras identificar falencias y oportunidades de mejora, la organización establecerá y llevará a cabo las acciones correctivas correspondientes orientadas a la mejora continua, siempre teniendo como meta lograr el éxito propuesto con la implementación del teletrabajo, y siempre velando por lo mejores intereses de sus teletrabajadores y de la organización en general (Libro Blanco, ABC del Teletrabajo).

En conclusión, para que una empresa pueda llevar a cabo la implementación del teletrabajo debe considerar primordialmente qué infraestructura tecnológica tiene en la actualidad y qué características, ventajas y beneficios se pueden obtener al pasar de un modelo tradicional hombre-horario-oficina a una nueva modalidad como el teletrabajo. Adicionalmente, es clave la forma como se maneja el tema de seguridad de la información pues el teletrabajo hace una apertura al manejo de la misma. Todo lo anterior está en estrecha relación al aspecto financiero de la organización, en función del monto de inversión que se requiere y de las ventajas se pueden alcanzar con la misma (Civit, Alaminos y Merlos 2000).

## **Diseño de la Cartilla**

Una cartilla es un “Instrumento didáctico que ayuda de forma eficaz al profesor a orientar su clase de forma dinámica de manera que los conocimientos que se anuncian para los estudiantes les sirvan para resolver los problemas de la vida real” (Diccionario de Pedagogía, 2003) citado por Verdugo, (2012). Sin embargo, Prevotel. S 2012 expresa que:

La cartilla tiene un parecido de familia con un manual o una guía. Es más sintética, contundente y menos abarcativa que un manual; más didáctica y menos inductiva que una guía. También es cercana al concepto de revista, tanto por diseño y lógica visual como por la forma de organizar, secuencializar, articular, jerarquizar los contenidos y las imágenes.

Por otro lado, la cartilla la definen como:

Folletos informativos que incluyen los contenidos mínimos, de una forma clara, concisa y gráfica del tema tratado. Así mismo deben estar diseñadas de manera adecuada teniendo en cuenta los destinatarios (Giraldez, López y Demonte, 2009, p. 49).

La Cartilla Teletrabajo: estrategia para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha, fue construida conforme a las recomendaciones para concepción y eficacia de materiales educativos, de acuerdo con las características: contenido, lenguaje, organización, ilustración, aprendizaje y motivación (Hoffmann T, Warrall L.2004).

Según Marqués, Salvador y Guayta en su libro de Métodos y medios en promoción y educación para la salud, describen las siguientes etapas que se deben considerar para elaborar una cartilla.

### **Planificación**

- Elegir temas relevantes que obedezcan las necesidades y problemas de la comunidad.
- Plantear unos objetivos que obedezcan a una intencionalidad educativa.
- Definir con exactitud lo que se desea realizar y a las personas a las que ira dirigida.

### **Participación**

La comunidad deberá participar para generar un producto enriquecedor, ya que cuando esta se involucra en cualquier tipo de actividades gana experiencia en participación y se generan nuevos caminos hacia otras formas de compromiso con su propio desarrollo.

### **Estructura y diseño**

En esta etapa se define el contenido de la cartilla, el autor menciona las siguientes características principales a incluir en la cartilla:

- Introducción, la cual debe cumplir con dos funciones principales: orientación y motivación).
- Desarrollo, donde se incluyen los conceptos claves, información del tema a tratar, la evidencia científica; no olvidando que se tiene que ser breve, exacto y concreto.
- Conclusiones donde se resalte la importancia del tema de estudio.

## **Evaluación**

- Antes de su entrega final, debe ser sometida a un juicio de expertos y posterior a ello realizar una prueba piloto.
- Distribución
- Una vez el material sea impreso, se debe generar estrategias para su distribución como por ejemplo por medio de entidades locales, empresas interesadas, entre otros.

## **Características que debe contener una cartilla**

Según Prevotel. S, 2012” las características generales que debe contener una cartilla son las siguientes:

- “El lenguaje y los elementos gráficos ocupan un lugar central en la propuesta pedagógica. Diseño y redacción tienen que ser considerados de manera conjunta. Diferentes modos de visualizar y graficar una información de diferentes impactos pedagógicos”
- El lenguaje debe ser claro y con mirada del público.
- Debe ser breve, con frases sencillas, de fácil entendimiento, teniendo como objetivo precisar la idea y el comportamiento que se quiere resaltar.
- Suele ir acompañada de imágenes, gráficos, recortes y fotografías que permitan ilustrar el mensaje y refuercen la idea principal.

En relación a la publicación de una cartilla, el autor mencionado anteriormente establece que una cartilla es el resultado de un proceso lógico de edición, la cual requiere de supervisión, coordinación, dedicación y suficiente tiempo.

Los textos se escriben utilizando la fuente Arial de tamaño 14 puntos en color negro para títulos e información. Se utiliza un lenguaje sencillo, con el objetivo de facilitar el entendimiento de la información por parte del lector.

En la cartilla se emplearon dibujos y figuras sencillas, para complementar y reforzar la información escrita, y para facilitar su entendimiento. Moreira MF, Nóbrega MML, Silva MIT (2003) destacan la importancia del uso de las ilustraciones en materiales didácticos para atraer al lector, despertar el interés por la lectura y para ayudar en la comprensión del texto.

## MÉTODO

### **Tipo de Investigación.**

Para el desarrollo del presente estudio se empleó la investigación cualitativa.

La investigación cualitativa busca la comprensión e interpretación de la realidad humana y social con un interés práctico, es decir, con el propósito de ubicar y orientar la acción humana y su realidad subjetiva. En los estudios cualitativos se pretende llegar a comprender la singularidad de las personas y las comunidades, dentro de su propio marco de referencia y en su propio contexto cultural. Con la investigación cualitativa se pretende examinar la realidad tal como otros la experimentan, a partir de la interpretación de sus propios significados, sentimientos, creencias y valores (Martínez, J. 2011. p. 12).

En esta investigación se realizó un Estudio de Caso, definido por (Galeano Marín, 2004) como un suceso o aspecto social localizado en un espacio y un tiempo específicos, y que es objeto de interés de un estudio. Se refiere a recolección, análisis y presentación detallada y estructurada de la información sobre un individuo, un grupo o una institución. La información proviene de diversas fuentes e incluye usualmente las visiones de los mismos sujetos.

### **Participantes**

En la presente investigación intervinieron como participantes un grupo de trabajadores en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha y que fueron elegidos por conveniencia; así como también participaron un grupo de empleadores con experiencia en vinculación laboral de personas en condición de discapacidad.

## **Aspectos éticos**

Para la elaboración de la presente investigación se realizó un formato de consentimiento informado (Ver Anexo C), en el cual se solicitó la autorización de los participantes para ser entrevistados acerca del tema en que se basa esta investigación. Este Consentimiento se realizó según lo estipulado por el Ministerio de Salud en la Resolución No. 8430 de 1993, “Por el cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.”

La información producto del presente estudio será utilizada únicamente con fines académicos. No se divulgará el nombre de los participantes o la razón social de la empresa. Se reserva su derecho para retirar su autorización en cualquier momento del estudio.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la Resolución 8430 de 1993, el riesgo de la investigación es mínimo, porque se indagaron aspectos sensitivos de la conducta de las personas frente al tema investigado. Se asegura total confidencialidad con las respuestas de las encuestas y no se causará daño a la vida personal y/o laboral de ninguno de los participantes.

## **Instrumentos**

Para la recolección de la información del presente estudio se empleó la entrevista semiestructurada, basada en un guión (Ver Anexos A y B).

Denzin y Lincoln (2005, p. 643) definen la entrevista como “una conversación, el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”. Como técnica de recogida de datos está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador.

Esta según Patton, 1990, como se cita en Valles (1999), la entrevista basada en un guión está caracterizada por la preparación de un guión de temas a tratar (y por tener libertad el entrevistador para ordenar y formular las preguntas, a lo largo del encuentro de entrevistas).

### **Procedimiento para la recolección de información**

La recolección de la información para el desarrollo de este estudio se realizó a partir de una revisión bibliográfica extensa y de la aplicación de una entrevista basada en un guión, la cual se hizo a los participantes previamente elegidos y que representaban grupos de interés para el desarrollo del presente estudio.

Antes de la aplicación de la encuesta final, se realizó una encuesta piloto a un participante de cada grupo, la cual permitió realizar la validación del instrumento.

Las entrevistas (Ver Anexo A y B) se realizaron de manera individual, y en su mayoría fueron registradas en grabación de voz y posteriormente transcritas, previa autorización firmada en el consentimiento informado que fue diligenciado por cada participante de los diferentes grupos.

### **Procedimiento para el análisis de los resultados**

El proceso para el análisis de los resultados de la investigación cualitativa según (Álvarez-Gayou, 2005; Miles y Huberman, 1994; Rubin y Rubin, 1995) se puede resumir en los siguientes pasos y fue el empleado en el presente estudio:

Obtener la información: a través del registro sistemático de notas de campo, de la obtención de documentos de diversa índole, y de la realización de entrevistas, observaciones o grupos de discusión.

Capturar, transcribir y ordenar la información: la captura de la información se hace a través de diversos medios. Específicamente, en el caso de entrevistas y grupos de discusión, a través de un registro electrónico (grabación en casetes o en formato digital). En el caso de las observaciones, a través de un registro electrónico (grabación en vídeo) o en papel (notas tomadas por el investigador). En el caso de documentos, a través de la recolección de material original, o



de la realización de fotocopias o el escaneo de esos originales. Y en el caso de las notas de campo, a través de un registro en papel mediante notas manuscritas.

Toda la información obtenida, sin importar el medio utilizado para capturarla y registrarla, debe ser transcrita en un formato que sea perfectamente legible.

Codificar la información: codificar es el proceso mediante el cual se agrupa la información obtenida en categorías que concentran las ideas, conceptos o temas similares descubiertos por el investigador, o los pasos o fases dentro de un proceso (Rubin y Rubin, 1995).

Integrar la información: relacionar las categorías obtenidas en el paso anterior, entre sí y con los fundamentos teóricos de la investigación.

## RESULTADOS

Para el desarrollo del presente trabajo se tomaron dos grupos uno de empleadores y otro de trabajadores.

**Tabla 1. Caracterización de los trabajadores**

No. Participante	Tipo de discapacidad	Edad	Estado Civil	Nivel educativo	Lugar de residencia Localidad	Estrato Socioeconómico	Cargo actual
1	Motora	47	Soltero	Técnico en Mantenimiento Industrial	Usme	2	Auxiliar de caja
2	Motora	40	Soltero	Básica secundaria	Tunjuelito	2	Apoyo Mensajería
3	Motora	40	Soltera	Bachiller	Ciudad Bolívar	2	Auxiliar de caja
4	Motora	32	Unión libre	Bachiller	Usme	2	Auxiliar de facturación

5	Motora	25	Unión libre	Bachiller	Soacha	2	Asesor de servicios
6	Motora	22	Soltera	Bachiller	Engativá	3	Asesora de servicios

**Tabla 2. Caracterización de los Empleadores**

No. Participante	Cargo
1	Gerente de Proyectos
2	Analista de HSEQ
4	Subgerente
4	Encargada área Gestión Humana
5	Director General

En el anexo D, se presentan los resultados obtenidos al aplicar las entrevistas basadas en un guion a los participantes del grupo de los trabajadores y empleadores.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

A continuación, se presenta el análisis e interpretación final de la información recopilada con la aplicación de la entrevista basada en un guion a los dos grupos elegidos por conveniencia. Se analizaron cada una de las preguntas y se clasificaron de acuerdo con las categorías que se incluyeron en la cartilla.

**Tabla 3. Categorías de clasificación de la información.**

Participantes	Categoría	Subcategorías
Trabajadores en Condición de Discapacidad Motora	Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No enfrentarse a la dificultad del transporte.</li> <li>• Mejoría de la calidad de vida.</li> <li>• Mayor sentido de pertenencia hacia la empresa, lo que a su vez mejora la motivación laboral.</li> <li>• Afianzar las habilidades ofimáticas que tienen.</li> <li>• Mayor cercanía con la familia</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor autonomía para establecer su propio horario y ritmo de trabajo.</li> <li>• Comodidad para realizar las actividades propias de su trabajo.</li> </ul>
	Dificultades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La contratación de las personas en condición de discapacidad puede depender del tipo de discapacidad.</li> <li>• Estrés por adaptación al cambio</li> <li>• Necesidad de relacionarse con otras personas en el trabajo.</li> <li>• Aislamiento social.</li> </ul>
	Necesidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura que se adapte a sus condiciones.</li> <li>• Inclusión laboral.</li> <li>• Transporte público que se adapte a sus necesidades.</li> <li>• Existencia de lugares de descanso o reposo para las personas en condición de discapacidad que lo requieran.</li> </ul>
Empleadores	Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover una cultura inclusiva en la organización.</li> <li>• Satisfacción personal</li> <li>• Contribuir a la Responsabilidad Social.</li> <li>• Apoyo a la población Vulnerable.</li> <li>• Disminución de costos por adecuaciones locativas.</li> <li>• Aumento de la motivación de los trabajadores.</li> </ul>
	Dificultades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud de la persona en condición de discapacidad.</li> <li>• El apoyo que brindan algunas fundaciones y organizaciones para incluir laboralmente a una persona en condición de discapacidad es escaso.</li> <li>• Realizar adecuaciones locativas.</li> <li>• Mayores gastos en adecuaciones de infraestructura.</li> </ul>
	Necesidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor conocimiento de la normatividad legal.</li> <li>• Cambio de la cultura organizacional.</li> <li>• Mayor conocimiento en cuanto a otras modalidades de empleo.</li> <li>• Conocimiento de beneficios legales y tributarios.</li> </ul>

El conocimiento de los participantes entrevistados en este tema es reducido, lo poco que conocen lo han escuchado de otras personas. Así mismo, no hay un conocimiento claro acerca del teletrabajo, manifestándose una breve descripción del teletrabajo el cual lo definen como: Trabajar desde su hogar para la empresa.

Algunas personas del primer grupo de participantes perciben como dificultad en relación al ámbito laboral, que hay empresas que no se interesan por ellos, y que algunas pueden considerarlos una carga por estar en condición de discapacidad; otros mencionan que algunas empresas presentan instalaciones que no son favorables para ellos (no tienen ascensor), lo que dificulta que desarrollen algunas de sus tareas, como comunicarse y desplazarse a otros pisos. Otros participantes de ese grupo mencionan que entre sus necesidades se encuentra el transporte, ya que refieren que en el transporte público no hay áreas preferenciales para personas en condición de discapacidad, y que los buses muchas veces no cuentan con las características que faciliten el tránsito de una persona en silla de ruedas o muletas; lo que a su vez les complica el hecho de llegar puntuales a sus trabajos o cumplir sus horarios a cabalidad. Otra de las necesidades que perciben, es que no hay una entidad o institución que se encargue de ubicarlos laboralmente o por lo menos de ofrecerles oportunidades laborales.

En relación con los beneficios que este grupo percibe con respecto al teletrabajo, en su mayoría destacaron que se eliminaría la barrera del transporte y movilización, y el tiempo y dinero que invierten realizando el desplazamiento desde su casa al trabajo y viceversa, de igual manera, mencionan que es un beneficio poder trabajar desde la casa, ya que les permite tener mayor cercanía con su familia. Sin embargo, hubo participantes de este grupo que mencionaron que, a pesar de las dificultades de la movilización, a ellos les gusta asistir a sus trabajos ya que esto les permite interactuar con otras personas.

La información recolectada producto de la entrevista realizada a los empleadores permitió conocer lo siguiente:

No existe claridad exacta en cuanto a qué es el trabajo y cuáles son sus modalidades; sin embargo al hablarles un poco a los empleadores entrevistados sobre esta estrategia laboral, mencionaron que uno de los beneficios que puede ofrecerle esta modalidad es reducir los costos fijos y costos que se generen de adecuaciones locativas o de infraestructura, aumentar la motivación de los trabajadores, mejorar el sentido de pertenencia del trabajador por la empresa al brindarle un beneficio para él; de igual manera mencionan que al implementar el teletrabajo como método de inclusión, estarían motivando a otras empresas a seguir estos pasos y a su vez tendrían reconocimiento social por ser inclusivas. Un participante de este grupo también destacó que el teletrabajo les permite a las personas que están en sillas de ruedas, que el desplazamiento ya no represente un problema o barrera para trabajar.

Mencionaron que un aspecto positivo que representaría el teletrabajo para su empresa es el hecho de no tener que realizar cambios en infraestructura para poder incluir laboralmente a personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha, lo cual a su vez no representaría gastos adicionales en la implementación de esta modalidad.

Al preguntarles si implementarían el teletrabajo en sus empresas algunos mencionaron que no lo tienen contemplado, ya que no tienen mucho conocimiento acerca del tema, otro mencionó que sí lo implementarían, y que realizarían en un principio una prueba piloto para valorar la viabilidad de la implementación de este. Otros participantes de este grupo mencionaron que sin duda lo implementarían para puestos de trabajo administrativos.

Todos los participantes del grupo de empleadores entrevistados tienen experiencia contratando personas en condición de discapacidad, incluyendo la discapacidad motora; todos

mencionan que han tenido experiencias satisfactorias con la inclusión laboral de este grupo poblacional, y destacaron que, aunque no ha sido fácil, ha sido enriquecedor a nivel personal y empresarial. Al preguntarles acerca de las dificultades que han percibido al contratar una persona en condición de discapacidad, en su mayoría mencionaron que la infraestructura de sus empresas y la adecuación de puestos de trabajo han representado las principales limitantes.

También han percibido dificultades en el cambio de la cultura organizacional y en la misma mentalidad de las personas que presentan alguna condición de discapacidad. Al realizar la entrevista también se pudo evidenciar que la mayoría desconoce y no disfruta de los beneficios tributarios de vincular laboralmente a personas en condición de discapacidad.

Lo anteriormente expuesto permitió seleccionar la información pertinente que debió contener la cartilla, con la finalidad de presentar al teletrabajo como una estrategia favorable para la inclusión de este grupo, y para dar respuesta a los beneficios identificados, tanto por los empleadores como por las personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha.

Es por esto por lo que en la cartilla se mencionan las distintas modalidades que presenta el teletrabajo, mostrando opciones, tanto para el teletrabajador que quiere evitar el desplazamiento casa-oficina-casa (barrera principal identificada), como para el teletrabajador que disfruta de interactuar personalmente con sus compañeros de trabajo: esto se lograría mediante la modalidad de teletrabajo autónomo y suplementario respectivamente.

Como algunos participantes mencionaron que no existen entidades que los respalden, se decidió incluir en la cartilla, la legislación vigente que regula el teletrabajo en Colombia, así como también se incluyeron los beneficios de vincular laboralmente personas en condición de discapacidad (sin distinción del tipo de discapacidad). Adicionalmente, se incluyó en la cartilla

los beneficios del teletrabajo, mostrándolos de una manera clara y concisa, tanto para el empleador como para el teletrabajador que en este caso está representado por personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha.

De igual manera, en la cartilla se presentan los pasos para implementar el teletrabajo, haciéndose énfasis en la aplicación del ciclo PHVA que va desde una prueba piloto hasta la valoración de la viabilidad del teletrabajo; en estos pasos se resalta el hecho de que la empresa no tiene la necesidad de realizar adecuaciones locativas ni de infraestructura, lo que evita un gasto importante y adicional.

El diseño y desarrollo de la cartilla propuesta en el presente proyecto de investigación se realizó en un proceso estructurado en cinco (5) pasos, los cuales se llevaron a cabo de la siguiente manera:

**Paso 1. Recolección de información:** En este paso se realizó la revisión bibliográfica y documental, bases de datos, reseñas, trabajos de investigación, etc., correspondientes a cartillas ya diseñadas o trabajos relacionados con los temas objeto de investigación (discapacidad-inclusión laboral-teletrabajo).

**Paso 2. Recopilación de información primaria:** En este paso se dio respuesta al primer y segundo objetivo de la cartilla, ya que se describió la percepción acerca de las necesidades y dificultades que presentan los trabajadores en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha en relación al ámbito laboral; y de igual manera se logró determinar los beneficios del teletrabajo como estrategia de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha, desde la perspectiva de éstos y varios empleadores. La información recolectada con la entrevista sirvió de base para elegir el contenido de la cartilla, presentando la información relacionada con necesidades y dificultades de esta población al

adquirir o buscar un empleo, y beneficios de la implementación del teletrabajo como estrategia para la inclusión laboral.

Paso 3: Contenido de la cartilla: De acuerdo a la información recopilada en los pasos 1 y 2, y posterior al análisis e interpretación de la misma, se realizó la elección del contenido que debía ser presentado en la cartilla, que como se mencionó en el paso anterior, se seleccionó fundamentalmente en relación con la información recolectada con la entrevista, y ésta se complementó con la información obtenida mediante la revisión bibliográfica realizada, especialmente la información relacionada en el Libro Blanco, elaborado por el Ministerio.

Es importante mencionar que el presente estudio de investigación y la información seleccionada para el desarrollo de la cartilla, se centran en la discapacidad de tipo motora, ya que teniendo en cuenta que el teletrabajo es una modalidad de empleo que no requiere la presencia física del trabajador en la empresa, permite que los principales beneficiados sean las personas con alteraciones de la marcha, ya que en su mayoría usan silla de ruedas, muletas o prótesis, lo cual a les afecta en temas de desplazamiento y movilización en la ciudad (casa-oficina-casa).

De igual manera, el teletrabajo fundamentalmente está enfocado a puestos de trabajo administrativos donde se emplean las TIC, siendo este grupo poblacional que puede manejar el computador y herramientas ofimáticas sin representar esto una limitación adicional.

Paso 4: Diseño de la cartilla: Elección del formato para el impreso: Para el diseño de la cartilla (elección de imágenes, fuente y colores) se contó con la colaboración y orientación de una ingeniera en multimedia. La cartilla Teletrabajo: estrategia para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha - fue creada en hoja blanca, el tamaño de la página fue de media hoja (de 10.80 cm x 3.97 cm). La información se



plasmó siempre acompañada de ilustraciones, ya que de esta forma se promueve la retención de la información por parte del lector (Freitas, C. 2008).

La cartilla contiene 33 páginas anverso y reverso, conteniendo lo siguiente: cubierta, contracubierta, tabla de contenido, y demás información objeto del estudio que fue plasmada de acuerdo a un orden lógico de ideas, al final la cartilla presenta dos páginas en blanco para realizar anotaciones.

## CONCLUSIONES

A partir de la elaboración del presente proyecto de investigación se llegó a la conclusión de que el teletrabajo es una modalidad que sin duda representa una oportunidad de inclusión laboral para las personas que se encuentran en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha; ya que de acuerdo a los testimonios recolectados en las entrevistas realizadas, una de las principales necesidades y dificultades que percibe este grupo poblacional se relaciona con el transporte y desplazamiento, recalcando que en Bogotá aún no se cuenta con los medios de transporte público o aspectos preferenciales que les brinden las condiciones necesarias para que este grupo poblacional pueda desplazarse efectivamente.

En este sentido, el teletrabajo representa un beneficio que permite que estos trabajadores no se desplacen desde su casa al trabajo y viceversa, o por lo menos que no lo hagan diariamente, y que el día que lo hagan puedan realizarlo en horarios flexibles que le permitan evitar las horas de mayor tráfico de la ciudad, claro está, respetando los acuerdos contractuales establecidos por la empresa y aceptados por el teletrabajador.

Se pudo identificar a través de las entrevistas realizadas a las personas en condición de discapacidad motora, que estos tienen conocimientos en el uso del internet y herramientas ofimáticas, independientemente de su estrato social; demostrando que tienen las habilidades y competencias necesarias para desarrollar el teletrabajo; aunque esto no los exime de que se les deba realizar las capacitaciones pertinentes para el desarrollo de las tareas para las cuales sean contratados.

Adicionalmente, en las entrevistas realizadas al grupo de empleadores se pudo determinar que en muchas ocasiones las empresas no vinculan a personas en condición de discapacidad motora, ya que no cuentan con la infraestructura adecuada que cumpla con las exigencias de la normativa legal para la vinculación de esta población; es por esto que el teletrabajo representa

una opción favorable para ambas partes, ya que elimina la barrera que representa la infraestructura en este tipo de empresas que están dispuestas a vincular a estas personas.

A su vez, a través de las entrevistas realizadas a los empleadores con experiencia en vinculación de personas en condición de discapacidad, se determinó que en algunas ocasiones existe poca claridad en cuanto a los beneficios legales y tributarios que se derivan de la contratación de personas en condición de discapacidad; demostrando que estas empresas vinculan personas porque representa una opción para el crecimiento de la economía del país, aumento de la productividad, la oferta laboral, y una oportunidad para hacerle ver a las personas en condición de discapacidad que tienen las habilidades y competencias requeridas para desempeñar cargos administrativos dentro de sus empresas.

Si existen necesidades y dificultades o por lo menos si se perciben por parte de las personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha, que les impide acceder a un trabajo; aunado a esto, se determinó que las empresas aún no tienen claridad en cuanto a qué es el teletrabajo y en qué consiste esta modalidad, de igual manera en su mayoría ignoran los beneficios de vincular personas en condición de discapacidad.

A partir de lo anteriormente expuesto, se determinó la importancia de diseñar, realizar y presentar una cartilla que proponga el teletrabajo como estrategia de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha para puestos de trabajo administrativos a través del uso de las TIC, considerando que son personas que por su condición de salud presentan limitaciones físicas que afectan la movilidad de miembros inferiores, lo que supone un reto para desenvolverse en otros puestos de trabajo.

Finalmente se puede concluir que una cartilla de teletrabajo como estrategia para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha en puestos administrativos, representa una herramienta útil que promueve en las empresas la

adopción de esta modalidad de trabajo y los orienta y guía durante el proceso de implementación del mismo; la cartilla propuesta presenta al teletrabajo como una estrategia que permita llevar el trabajo al trabajador con la ayuda de las tecnologías de la información y la comunicación, siendo una oportunidad para desarrollar nuevas competencias, elevar la productividad disminuyendo costos, disminuir la cifra de desempleo en el país y realizar acciones encaminadas a la igualdad social mediante la inclusión de personas en condición de discapacidad motora que no pueden acceder fácilmente a un trabajo bajo las modalidades convencionales que actualmente existen (hombre-oficina-horario).

## RECOMENDACIONES

A partir del estudio realizado se plantearon las siguientes recomendaciones:

- Ampliar la investigación referente al teletrabajo como estrategia de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha.
- Dar continuidad al presente estudio, con el fin de realizar la validación de la cartilla propuesta.
- Ampliar el contenido de la cartilla para que abarque la inclusión de personas en condición de discapacidad de todo tipo.
- Socializar la cartilla una vez se haya validado, ante las empresas y la sociedad, con la finalidad de presentarla como una herramienta útil que contempla una solución para una problemática social.
- Realizar intervenciones educativas en las empresas que permitan darles a conocer los beneficios del trabajo, de la contratación de personas en condición de discapacidad y la legislación vigente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez-Gayou, J.L. (2005). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós.
- Baruch, Y. (2001). "The status of research on teleworking and an agenda for future research".
- Bioarov, S (2009). Investigación: "Telecapacitados". Argentina. Recuperado de: <http://bioarov.com.ar/teletrabajo/>.
- Burt, R.S., "Attachment, decay, and social network", *Journal of Organizational Behavior*, núm 22, 2001.
- Civit, Cristina, Cristina Civit Alaminos, y Montserrat March Merlos. *Implantación del trabajo en la empresa*. Bogotá: Gestión 2000, 2000
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. Recuperado de: [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7135/S1100074\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7135/S1100074_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Constitución Política de Colombia (1991) Art. 54. Recuperado de: <http://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/constitucio-politica-colombia-1991.pdf>
- Cooper, C.D y Kurland N, B "Telecommuting, profesional isolation, and employee development in public and private organizations". *Journal or Organizational behavior* 2002.
- Creswell, J (1998) *Investigación cualitativa y diseño de investigación: Elegir entre cinco tradiciones*. Londres: Publicaciones de Sage.
- DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. *Censo general (2005)*. Recuperado de: <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-general-2005-1>

Decreto 884 de 2012 Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Recuperado de:

[http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto\\_0884\\_de\\_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto_0884_de_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077)

De la garza, Enrique. Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Buenos Aires: CLACSO, 1999.

Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. London, Inglaterra: Sage.

Di Martino, V. y Wirth, L. Teletrabajo; un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, n° 4, 1990.

E. Alicia Amate, Armando J. Vásquez, *Discapacidad, lo que todos debemos saber*. Washington D.C 2006.

Freitas AAS, Cabral IE. El cuidado a la persona traqueostomizada: análisis de un folleto educativo. *Revista de Enfermería* 2008; 12 (1): 84-9. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1277/127715312013.pdf>

Fundación Saldarriaga Concha (FSC) (2010). *Discapacidad en Colombia: Reto para la inclusión en capital humano*. Recuperado de: <http://www.saldarriagaconcha.org/es/que-hacemos/vida-saludable/item/15-discapacidad-en-colombia-reto-para-la-inclusion-en-capital-humano-2008-tomo-1>

Galeano Marín, M. (2004). *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro de la mirada*. Medellín: La Carreta Editores.

Gilbride D, Stensrud R, Vandergoot D, Golden K. Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Couns Bull* 2003; 46 (3): 130-137. Recuperado de: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00343552030460030101>

- Giraldez, Elsa L.; López Ureta, M. P. y Demonte, Miguel A. (2009). Implementación de cartillas educativas y redes conceptuales: una experiencia innovadora en la cátedra de parasitología. Recuperado de: [http://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8180/publicaciones/bitstream/11185/1742/1/AU\\_2005\\_7\\_pag\\_46\\_54.pdf](http://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8180/publicaciones/bitstream/11185/1742/1/AU_2005_7_pag_46_54.pdf).
- Harpaz, I. (2002) "Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society". Pag 74-80.
- Heron, H y Murray, B. (2003), Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo. Guía práctica, p.1 Edición de América Latina. Recuperado de: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1519&context=gladnetcollect>
- Hoffmann T, Warrall L. Designing effective written health education materials: considerations for health professionals. *Disabil Rehabil.* 2004; 26(9):1166-73.
- Hoobs, D y Armsntrong, J. (1998). "An experimental study of social and psychological aspects of teleworking".
- Ley N° 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0361\\_1997.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html)
- Ley N° 1221 de 2008, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008. Bogotá, Colombia. Recuperado de: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html)
- Ley N° 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Recuperado de: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1429\\_2010.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html)
- Ley N° 1618 de 2013, Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Febrero 2013, Bogotá, DC.



- Colombia. Recuperado de: <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>
- Leonard, B., "Few employees are embracing telecommuting", HR Magazine, núm. 46.2001.
- Libro Blanco. ABC del Teletrabajo en Colombia. Versión 3.0. Bogotá, Colombia. Recuperado de: [http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)
- Manochehri, G y Pinkerton, T. "Managing telecommuters: Opportunities and challenges", American Business/review, núm 27, 2003.
- Marqués. F, Salvador. S y Guayta. R. (2004). Métodos y medios en promoción y educación para la salud. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=R3e850qjWA0C&pg=PA158&lpg=PA158&hl=en#v=onepage&q&f=false>
- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (2015). ABECÉ de la Discapacidad, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Paginas/freeseachresults.aspx?k=&k=discapacidad>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), digital, 2012. Recuperado de: <https://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-3707.html>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) Edificio Murillo Toro Cra. 8a entre calles 12 y 13, Bogotá, Colombia. Recuperado de: [www.teletrabajo.gov.co](http://www.teletrabajo.gov.co)
- Ministerio de Trabajo y asuntos sociales de España. NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación. España, 1999.

Ministerio de Trabajo de Colombia (MINTRABAJO). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>

Moreira MF, Nóbrega MML, Silva MIT. Comunicación escrita: contribución a la elaboración de material educativo en salud. *Rev Bras Enferm* 2003; 56 (2): 184-8. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2670/267019643015.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2007). Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms\\_082609.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf)

Organización Mundial de la Salud (2012), Informe Mundial sobre la Discapacidad, Recuperado de: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf?ua=1](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1)

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2002). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud. (CIF). Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>

Organización de Naciones Unidas (ONU) (2011). Disability and the Millennium Development Goals. A Review of the MDG Process and Strategies for Inclusion of Disability Issues in Millennium Development Goal Efforts. Recuperado de: [http://www.un.org/disabilities/documents/review\\_of\\_disability\\_and\\_the\\_mdgs.pdf](http://www.un.org/disabilities/documents/review_of_disability_and_the_mdgs.pdf)

Prevotel, S. (2012). Cartilla del trabajo 2012. Recuperado de: <http://www.slideshare.net/juangoto/3271-terminologia>

Resolución 583 de 2018 Por la cual se implementa la certificación de discapacidad y el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad. Febrero 2018. Bogotá, DC, Colombia. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-583-de-2018.pdf>

Rubin, H.J. y Rubin, I.S. (1995) *Qualitative interviewing. The art of hearing data*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Schur L, Kruse D, Blanck P. Corporate culture and the employment of persons with disabilities. Beh Sci & Law 2005; 23 (special issue): 3-20. doi: 10.1002/bsl.624. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bsl.624>

Teletrabajo Colombia. MinTIC, Gobierno de Colombia, Ministerio del Trabajo, Función pública. Recuperado de: [www.teletrabajo.gov.co](http://www.teletrabajo.gov.co)

Tietze, S. (2001) "When work comes home". Pag. 385.

Verdugo, B. (2012). Propuesta de elaboración de una cartilla didáctica para el uso adecuado de los medios de comunicación en el proceso de enseñanza y aprendizaje con los niños y niñas del sexto año. (Tesis pregrado). Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca, Ecuador.

William, C y Longge, G. (2005). "An update on telecommuting: Review and prospects for emerging issues". Advanced Management journal.

Work Study. "Teleworking is good for your health". Work Study (2003).

## ANEXOS

### Anexo A. Entrevista semiestructurada Trabajadores

#### ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

#### PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD MOTORA CON AFECTACIÓN DE LA MARCHA

Objetivo de la entrevista: Identificar la percepción que tienen las personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha sobre las necesidades y dificultades del teletrabajo como estrategia para la inclusión laboral en puestos administrativos; así como también identificar los beneficios del teletrabajo como estrategia de inclusión laboral de este grupo poblacional.

Dirigido a: Personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha.

Tiempo aproximado de la entrevista: 15 a 20 minutos

Recursos: la guía de entrevista, audio o video grabadora.

Fecha de entrevista: El 28 de septiembre de 2018 al 11 de octubre de 2018.

Las variables que se tendrán en cuenta para el desarrollo de la cartilla:

Descripción sociodemográfica: El perfil sociodemográfico de la población trabajadora, incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, lugar de residencia en Bogotá, DC, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, ocupación habitual o actual, área de trabajo, edad y sexo (Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.24.6.2).

Edad: Ciclo vital (medido en años).

Estado civil: Es una situación jurídica en la familia y la sociedad que determina la capacidad para ejercer derechos y contraer obligaciones. (Decreto 1260 de 1970). Compañero o compañera permanente, unión libre, soltero, separado, divorciado, viudo, casado.

Nivel Educativo: Se refiere al grado de escolaridad al cual ha llegado la persona de acuerdo a los niveles del sistema educativo formal (CANDANE 2007).

Preescolar: Pre-jardín, jardín, transición.

Básica en sus niveles de primaria.

Básica secundaria y media.

Educación Superior: Pregrado, especialización, maestría y doctorado.

Trabajo actual: es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo (Código sustantivo de trabajo, Art.5).

### **Guion para personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha:**

¿Ha tenido usted dificultades para conseguir empleo? ¿Cuáles?

¿Ha tenido dificultades/limitaciones para desarrollar las actividades en su trabajo actual o anterior? ¿Cuáles?

¿Cuáles considera que son sus necesidades en relación a?: ¿transporte, horario y puestos de trabajo?

¿Cuál es su experiencia en el manejo de herramientas ofimáticas?: ¿Microsoft Word, Excel, Power point, etc.?

¿Qué conoce usted del teletrabajo?

¿Consideraría usted que trabajar desde su casa le representa algún beneficio? ¿Por qué?

¿Cuáles consideraría usted que son los beneficios que el teletrabajo puede ofrecerle a una persona en condición de discapacidad?

Pregunta libre formulada por el grupo... (Opcional)

## **Anexo B. Entrevista semiestructurada Empleadores.**

### **ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA**

#### **EMPLEADORES**

Objetivo de la entrevista: Determinar los beneficios y las dificultades del teletrabajo como estrategia de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha desde la perspectiva de los empleadores.

Dirigido a: Empleadores de personas en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha.

Tiempo aproximado de la entrevista: 15 a 20 minutos

Recursos: la guía de entrevista, audio o video grabadora.

Fecha de entrevista: a establecer

#### **Guion para empleadores:**

¿Qué conoce usted del teletrabajo?

¿Cuáles consideraría usted que son los beneficios que el teletrabajo puede ofrecerle a su empresa?

¿Adoptaría esta estrategia en su organización? ¿Para qué actividades?

¿Ha tenido experiencia contratando personas en condición de discapacidad? ¿Cómo ha sido?

¿Qué dificultades ha identificado durante o para la contratación de una persona en condición de discapacidad?

En materia legal ¿conoce los beneficios de contratar a una persona en condición de discapacidad?

¿Considera al teletrabajo como una estrategia favorable para emplear a personas en condición de discapacidad? ¿Por qué?

**Pregunta libre formulada por el grupo... (Opcional)**



## **Anexo C. Consentimiento Informado.**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Paola Vargas, Sharon Romero y Glycelmar Barrios, estudiantes de la Especialización de Salud Ocupacional de la Pontificia Universidad Javeriana, estamos realizando un trabajo de investigación, que consiste en elaborar una cartilla: El teletrabajo como estrategia para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora a puestos de trabajo administrativos en Bogotá D.C.

Se le realizará una entrevista grabada en audio para identificar las necesidades y dificultades en relación al ámbito laboral, que presentan los trabajadores en condición de discapacidad motora con afectación de la marcha, y determinar los beneficios del teletrabajo como estrategia de inclusión laboral de estos trabajadores. La entrevista será realizada por los investigadores.

Usted puede negarse a que sea grabado en audio, responder cualquiera de las preguntas o terminar la entrevista en cualquier momento, sin ninguna consecuencia personal o laboral. Se le garantiza recibir respuestas a cualquier duda que tenga sobre cualquier aspecto de la investigación. Se le asegura que se mantendrá el carácter confidencial de toda la información relacionada con la entrevista, sin que esto signifique algún perjuicio para su vida personal o laboral.

La información que usted suministre será utilizada con fines académicos, para el desarrollo de la investigación, esta información podrá ser utilizada en publicaciones y eventos de carácter académico y que no tendrá compensación económica por su participación en el estudio. Usted no incurrirá en ningún gasto derivado de la investigación, ya que estos están contemplados en el presupuesto de la investigación.

Puede retirar su consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que esto signifique algún perjuicio personal o laboral. Su participación es voluntaria. Los datos que usted suministre son confidenciales, y serán únicamente utilizados por los investigadores.

Las entrevistas se publicarán únicamente con fines académicos, no se incluirán nombres ni número de identificación de los entrevistados.

Tengo conocimiento de lo expuesto anteriormente, y deseo participar voluntariamente en la investigación.

Yo, \_\_\_\_\_, identificado con la cedula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, certifico que he sido informado(a) con la claridad debida, respecto al objeto del proyecto de investigación y a la utilización y destino de la información suministrada, consciente de mis derechos, estoy de acuerdo en participar en la investigación.

Autoriza que la entrevista sea grabada: Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma del Participante: \_\_\_\_\_

C.C. No. \_\_\_\_\_

Firma Paola Vargas: \_\_\_\_\_

C.C. No. \_\_\_\_\_

Firma Sharon Romero: \_\_\_\_\_

C.C. No. \_\_\_\_\_

Firma Glycelmar Barrios: \_\_\_\_\_

C.C. No. \_\_\_\_\_

Firma testigo No. 1 \_\_\_\_\_

C.C. No. \_\_\_\_\_

Firma testigo No. 2 \_\_\_\_\_

C.C. No. \_\_\_\_\_

## Anexo D. Registro de las entrevistas

**Tabla 4. Pregunta 1. ¿Ha tenido usted dificultades para conseguir empleo? ¿Cuáles?**

No. Participante	Respuestas
1	No hay una entidad que les colabore a las personas que tenemos limitación física, la contratación se hace imposible, nadie se interesa por nosotros, los perfiles que necesitan las empresas no son aptos para trabajar con la limitación física.
2	Durante el tiempo que busqué trabajo hubo varias personas con limitación de la cintura para abajo, de la cintura para arriba estaban bien y a ellas las contrataban sin ningún problema. A las personas con otra limitación las contrataban fácilmente.
3	Hay gente que se empieza a sentir menos y eso es un grave error, uno tiene que perseverar y luchar por lo que quiere, también hay gente que le falta autoestima o le falta más y las empresas también ven las ganas que uno tenga de trabajar, es difícil que le digan a uno que no pueden trabajar, pero nosotros podemos y podemos hacerlo mejor.
4	No he buscado otro trabajo desde que me ocurrió el accidente, aunque según unos compañeros dicen que, si hay dificultades, pues por la movilidad y también sin son trabajos de carga o algo así.
5	Actualmente no he tenido dificultades ya que me encuentro trabajando y aquí en la empresa en donde estoy me han colaborado mucho para que yo trabaje
6	No todas las empresas están dispuestas a contratarlo a uno cuando tiene una discapacidad, porque creen que uno va a ser una carga

**Tabla 5. Pregunta 2. ¿Ha tenido dificultades/limitaciones para desarrollar las actividades en su trabajo actual o anterior? ¿Cuáles?**

No. Participante	Respuestas
1	Antes estaba en una empresa en donde solo dure tres meses, cuando se dieron cuenta de que yo estaba enfermo, entonces no pase el examen médico y solo este trabajo (dice el nombre de la empresa) es el que he podido tener.
2	Cuando estaba en una lavandería tenía que extender la ropa y doblarla hasta hacer un cubo que quede cuadrado fijo, ese día llegue con un dolor de huesos a mi casa y al otro día sentí como si me hubieran pegado.
3	Estuve un mes y medio en la católica, la de la 45, ya después de pasar el tiempo el jefe me estaba exigiendo más de lo que podía darle yo, de lo que podía darle mi cuerpo, y tal vez se disgustó y me mandó otra vez para acá.
4	Se me dificulta subir a otros pisos y pues muchas veces necesito hablar con las demás áreas para registrar bien el pedido y me toca entonces por celular, pero muchas veces no contestan entonces se me retrasa el proceso porque me toca esperar a hablar con ellos.
5	Actualmente no he tenido dificultades porque como te dije la empresa me ha colaborado para que yo trabaje y me pueda movilizar fácilmente, porque hay ascensores, rampas y acceso para personas que están discapacitadas.
6	Donde yo trabajaba antes, me tocaba en un Segundo piso, y la empresa no tenía ascensor, entonces me tocaba subir con las muletas por las escaleras.

**Tabla 6. Pregunta 3. ¿Cuáles considera que son sus necesidades en relación a: transporte, horario y puestos de trabajo?**

No. Participante	Respuestas
1	Ya no existe la prioridad para nosotros las personas con limitación física en los portales ya no existe eso, entonces esa sería uno de los puntos en la falla y para nosotros sería muy bueno entonces que se vea de verdad la preferencia.
2	Si, pues, es complicado, pero ya uno se acostumbra, para mí ya es normal.
3	Yo constantemente me siento porque mi salud no es igual para estar todo el día sin descanso, pero ella no me pone problema ni nada, me deja que yo me siente.
4	En el transporte pensar el tipo de movilidad que pueda tener la persona en cuanto a la discapacidad que tenga. En cuanto al horario, digamos que hay que ver el trayecto de donde vive la persona, si es muy lejos. En cuanto a los puestos de trabajo, toca un puesto más de computador de estarse quieto.
5	Que en el transporte me den una silla, porque no puedo estar de pie, en el caso mío el Transmilenio este un poco desocupado para poder ingresar porque muchas veces se hace tumulto para ingresar.
6	Tener Buenos accesos para personas que se encuentran en muletas o en sillas de ruedas, a veces los transportes no cuentan con esto y es muy difícil movilizarse en la ciudad.

**Tabla 7. Pregunta 4. ¿Cuál es su experiencia en el manejo de herramientas ofimáticas: Microsoft Word, Excel, Power point, ¿etc.?**

No. Participante	Respuestas
1	Ayudándome en lo del Sena, los cursos del SENA cortos si he hecho el del Word el de Excel y otros varios que tienen que ver con la internet.
2	Considero que me defiendo, tengo un poquito de conocimiento en el internet.
3	Yo hice dos cursos en el SENA, dos de Excel y uno de Word, puedo manejarlo, pero no a las mil maravillas. Pero me defiendo.
4	Mi experiencia es buena, en el trabajo que realizo tengo que utilizar Excel constantemente.
5	Tengo muy buen manejo de todo lo que es office porque con eso trabajo y acá me han capacitado, para trabajar con eso.
6	Yo realice un curso con el SENA, es un tema que me gusta y lo manejo muy bien.

**Tabla 8. Pregunta 5. ¿Qué conoce usted del teletrabajo?**

No. Participante	Respuestas
1	Sé que usted desde la casa puede trabajar, que hay muchas empresas que lo dan.
2	Lo he escuchado hablar, me interesé mucho, demasiado, hice mis investigaciones por internet. Trabajar por medio del computador, por ejemplo, vendiendo prendas, artículos de belleza, artículos para el hogar, comestibles e infinidad de cosas.
3	No señora.
4	La verdad no tengo conocimiento de ese tema.
5	Tengo un compañero que adoptó esta estrategia como modalidad de trabajo y básicamente me comenta que él trabaja desde su casa
6	Solo sé que es una facilidad de trabajar desde tu casa con tu computador, sin necesidad de venir a la empresa.

**Tabla 9. Pregunta 6. ¿Consideraría usted que trabajar desde su casa le representa algún beneficio? ¿Por qué?**

No.	¿Consideraría usted que trabajar desde su casa le representa algún beneficio? ¿Por qué?
1	Usted ya puede estar desde su casa, su familia ya no va a sufrir por usted que lo ve a uno que día tras día usted lucha por estar trabajando pero que pues su salud esta perjudicada pues. Pero si está uno desde su casa la familia también estaría más tranquila.
2	Para gente que se pueda movilizar, no le vería tanto fundamento al teletrabajo porque pues el teletrabajo es más o menos para una persona que esté en silla de ruedas o esté discapacitada para salir.
3	Yo pienso que un trabajo en la casa sería para gente que no se considera que puede hacer las cosas, yo me siento capaz de hacer las cosas y a mí no me gustaría, yo no lo aceptaría.
4	Si claro, el trabajar desde la casa para una persona que tengan algún tipo de discapacidad motora es bueno, pues igual, movilizarse en esta ciudad que es tan peligrosa y con ladrones, pues puede ser muy bueno para la discapacidad motora.
5	Si porque no tendría que utilizar ningún medio de transporte, me ahorraría las filas, el estrés de los trancones y podría elegir mi horario de trabajo
6	Yo pienso que un beneficio sería que uno puede estar en su casa tranquilo sin tener que gastar para ir al trabajo, aunque a mí me gusta venir al trabajo porque comparto con amigos.

**Tabla 10. Pregunta 7. ¿Cuáles consideraría usted que son los beneficios que el teletrabajo puede ofrecerle a una persona en condición de discapacidad?**

No. Participante	Respuestas
1	La calidad de vida primero que todo, segundo que nos gustaría trabajar en algo que uno se sienta más cómodo, si, y siempre el aprender día tras día lo hace a uno a pesar de que uno esté con su limitación física sentir uno como que uno es valioso para la sociedad, para la familia.
2	El trabajo es para uno estar en la casita, juicioso, sin salir de la casa.
3	Tal vez yo pienso que a las personas que tienen mucha dificultad para transportarse.
4	Estar más tiempo con la familia poder compartir más tiempos, uno establece unos horarios de trabajo en la casa, sean en la mañana pues cuando ya salen todos o como sea, se dedica 100% a trabajar y después tiene un tiempo para uno o digamos para después en la tarde atender a la familia
5	Menos tiempo utilizado en el desplazamiento, y este tiempo lo puedo utilizar en otras actividades.
6	Tendría más tiempo para compartir con mi familia y amigos

**Tabla 11. Pregunta 8. ¿Le gustaría utilizar esa modalidad de trabajo?**

No. Participante	Respuestas
1	Si es una opción muy valiosa para nosotros porque el inconveniente de calidad de vida será beneficioso mejorarlo con el trabajo desde la casa y apoyándonos en la internet.
2	Hace aproximadamente dos años y siete meses que estoy en busca de un teletrabajo, pero no he podido en contra.
3	A mí no me gusta, a mí me gusta estar moviéndome y estar conociendo gente.
4	Claro que me gustaría, queda mucho tiempo, bueno no sé cómo sería la carga laboral, pero digamos que tendría un poco más de tiempo para mí.
5	Si claro, porque no tendría que madrugar y establecería mi horario de trabajo
6	No creo porque en qué momento voy a interactuar con mis compañeros.

**Tabla 12. Pregunta 9. ¿Usted sabe usar internet?**

No. Participante	Respuestas
1	Considero que me defiendo, tengo un poquito de conocimiento en el internet.
2	Tengo mi internet, tengo la página de internet, tengo el Facebook, aunque casi no lo utilizo, de pronto para chismosear, pero para nada más, tengo la página de Gmail y WhatsApp.
3	Si
4	Si
5	Si señora, siempre lo he utilizado
6	Claro lo uso diariamente en mi trabajo

**Tabla 13. Pregunta 10. ¿Cómo fue el proceso para vincularse a este trabajo?**

<b>No. Participante</b>	<b>Respuestas</b>
1	Muy difícil encontrar quien le dé el beneficio para trabajar en una empresa, inclusive yo fui al Ministerio de Trabajo y no recibí una respuesta pues algo coherente, algo como satisfactorio para mí. La respuesta que recibí del ministerio fue que iban a buscar empresas.
2	La fundación IDEAL fue quien me dio el aval para que me conectara con la gente de la empresa y le estoy eternamente agradecido; porque como también pude conseguir otras fundaciones, ninguna me pudo apoyar en la cuestión del trabajo.
3	Desde que yo tengo la enfermedad solo he trabajado una vez que fue en este, digamos solo se tocó esa puerta; duré muchos años porque tuve impedimento por los tramites de la pensión por invalidez, entonces cada que me llamaban me tocaba decir que no por el problema de asistir.
4	No he buscado otro trabajo desde que me ocurrió el accidente.
5	Un amigo me recomendó el trabajo y yo aplique, y me hicieron el proceso como a todos los demás.
6	En esta empresa buscan las habilidades y competencias de cada persona, no tuve problemas con mi condición.

**Tabla 14. Preguntas que surgieron a partir de la entrevista.**

<b>No. Participante</b>	<b>¿Por qué usted cree que las personas en condición de discapacidad de los brazos o miembros superiores se les hace más difícil conseguir trabajo?</b>
2	Yo creo que es por la dificultad de coger, mover o atrapar cosas, el peso, para mi trabajar en una lavandería pues el peso,
<b>No. Participante</b>	<b>¿Para usted, qué significa salir de la casa todos los días a trabajar? ¿Que implica?</b>
2	Que implica, caminar, ver, oír, oler, ver, no estar encerrado en cuatro paredes como una persona, uno poder moverse dentro de la ciudad es muy bueno, es interesante conocer gente nueva.
4	Salir así sea a coger un bus o hacer una vuelta tiene que ser necesario para cualquier persona porque la rutina mata.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al aplicar las entrevistas basadas en un guión a los participantes del grupo de los Empleadores.



**Tabla 15. Pregunta 1. ¿Qué conoce usted del teletrabajo?**

No. Participante	Respuestas
1	Si, como compañía digamos que hay cargos que podrían llegarse a desempeñar como teletrabajo.
2	Permite vincular una persona que trabaje para la empresa, pero desde su hogar y que pues digamos que si lo maneje todo el trabajo desde su hogar.
3	Bueno, la verdad no tengo mucho conocimiento respecto a este tema. He escuchado que es trabajar desde el hogar, pero como exactamente no lo sé.
4	Sé que es una modalidad de empleo para trabajar desde la casa, facilita mucho el tema de transporte y actualmente se quiere incluir dentro de las empresas, específicamente para la población en condición de discapacidad.
5	Conozco que es una opción nueva en la cual, la persona puede laborar desde su casa utilizando un computador o cualquier otra tecnología de la información.

**Tabla 16. Pregunta 2. ¿Cuáles consideraría usted que son los beneficios que el teletrabajo puede ofrecerle a su empresa?**

No. Participante	Respuesta
1	Un clima organizacional más como integrador, ser portavoz, poder hablar de la experiencia no solo en nuestro medio si no afuera en otros mercados es bastante interesante y satisfactorio, el Good Will, pues evidentemente se va posicionando y somos reconocidos como una empresa inclusiva. Tenemos un beneficio tributario, que de alguna forma ayuda a sostener un proyecto, beneficio a nivel de aprendices.
2	Bueno de pronto el tema del desplazamiento, si vemos en la actualidad en Colombia, digamos que no hay un sistema de acceso para esas personas, el sistema de acceso es totalmente reducido y si tú ves a las personas que están en silla de ruedas (hablando específicamente de esta población), pues ellos no tienen como una rampa, unas calles exclusivas para ellos.
3	Reducir los costos fijos, aumentar la motivación de los trabajadores, mejorar el sentido de pertenencia del trabajador por la empresa pues porque se le está brindando un beneficio también para él.
4	Reducir los costos en temas de adecuaciones locativas o infraestructura.
5	Que no necesito espacio físico para contratar más personas, ya que estos pueden trabajar desde su casa sin la necesidad que yo tenga que arrendar un espacio más grande o ampliar el espacio físico de mi empresa, lo cual implicaría un mayor gasto.

**Tabla 17. Pregunta 3. ¿Adoptaría esta estrategia en su organización? ¿Para qué actividades?**

No. Participante	Respuesta
1	En nuestra compañía no lo veo viable en este momento. Se tienen que estudiar en que cargos y en que mercados hay muchos casos que son soportes telefónicos.
2	El tema es tedioso, porque ahí es otro régimen, es totalmente diferente todo y cambia la cultura. ¿Contemplado?, no, no está contemplado porque también es algo desconocido.
3	Suena interesante esta idea, aunque primero tendría que realizar una prueba piloto para ver cómo nos va con eso. La utilizaríamos para el personal administrativo como por ejemplo para el cargo de Community Manager o para el personal de contabilidad.
4	Si claro, incluir puestos de trabajo donde se utilice el computador, el celular y todos esos aparatos electrónicos suenan innovador y a la par iríamos con este cuento de la tecnología. Para actividades de tipo administrativo.
5	Si la adaptara, para cargos administrativos como analista para diseños de productos y un analista para la atención de los pedidos que se hacen a través de la página web.

**Tabla 18. Pregunta 4. ¿Ha tenido experiencia contratando personas en condición de discapacidad? ¿Cómo ha sido?**

No. Participante	Respuesta
1	Hoy en día podemos decir que es satisfactoria y hemos servido como ejemplo para otras compañías. Tuvimos un momento donde fue crítico, es decir, donde el proyecto casi se cae y más porque por inexperiencia, por un tema de voluntad, desconocimiento. Actualmente tenemos alrededor de 25- 26 personas con discapacidad.
2	Llevamos vinculando a personas en condición de discapacidad son más de 13 años, la más antigua lleva 13 años.
3	De pronto la experiencia que he tenido al contratarlo a él es el tema de que hay inclusión social porque a él los demás trabajadores lo ven como una persona común y corriente. La experiencia ha sido muy gratificante y en lo personal he visto cualidades en él que en otras personas no, como por ejemplo las ganas y dedicación de hacer cada vez mejor su trabajo.
4	Si claro, tenemos dos personas con limitaciones, una es física y la otra cognitiva. La experiencia ha sido difícil pero enriquecedora porque hemos aprendido temas nuevos, aún nos falta demasiado por aprender, pero paso a paso lo vamos logrando.
5	Actualmente tenemos muy poca experiencia, ya que actualmente tenemos vinculados dos personas en condición de discapacidad, hasta el momento la experiencia ha sido favorable, no hemos tenido ningún inconveniente las personas trabajan al mismo nivel que las personas que no tienen una discapacidad.

**Tabla 19. Pregunta 5. ¿Qué dificultades ha identificado durante o para la contratación de una persona en condición de discapacidad?**

No. Participante	Respuesta
1	El tema de acceso y un tema de infraestructura pues que nuestra compañía nada que hacer con la infraestructura ósea es una sede antigua. Hemos tenido barreras de comunicación, pero han sido aprendidas y superadas, ya que pues el contrato del servicio de intérprete es un hecho es obligatorio a nivel de parte disciplinaria pero hoy en día las personas que están más cercanas a ellos aprendieron a hablar señas.
2	Los requisitos para contratar esas personas, que adecuaciones se deben tener en cuenta en su puesto de trabajo, digamos que el nivel de aprendizaje de las personas o el nivel de entrar a la labor, es un poco más extenso que el de una persona normal.
3	El tema de infraestructura porque anteriormente, ósea lo que ves hoy, así no era la empresa, antes utilizábamos el segundo piso para la parte de administración; cómo te puedes dar cuenta ahora las oficinas quedan en la planta uno, o sea en el primer piso.
4	Dificultades pienso yo que el tema de inclusión social, el tema de cultura, muchos piensan que porque tienen una condición de discapacidad entonces hay que pobretarlos y limitarlos a que hagan ciertas cosas y no, eso no es así.
5	Más que todo es un tema de infraestructura, ya que la empresa es relativamente pequeña y el espacio con el que contamos es relativamente pequeño. Y las personas que tenemos usan muletas.

**Tabla 20. Pregunta 6. En materia legal ¿conoce los beneficios de contratar a una persona en condición de discapacidad?**

No. Participante	Respuesta
1	A nivel tributario también tenemos un beneficio tributario, que de alguna forma ayuda a sostener un proyecto como este con sus ventajas y desventajas, nosotros comenzamos el proyecto y durante cinco años el beneficio tributario no lo acogimos no lo deducimos de renta. Eso es a nivel de declaración de renta, también tenemos beneficios a nivel de aprendices, pues es la cuota del 50% que hoy en día tampoco la aplicamos, hoy en día no estamos aprovechando eso más por todos nuestros paradigmas.
2	La verdad en temas tributarios no hemos avanzado hasta hora porque digamos que no tenemos mucho conocimiento sobre esto.
3	La verdad no, la parte de leyes, normas y ese tipo de cosas no van conmigo
4	Bueno, tengo conocimiento de que ofrece beneficios, pero la verdad, siendo sincera, no sé cuáles son esos beneficios
5	Sé que hay beneficios tributarios para las personas que contratamos personas en condición de discapacidad, pero actualmente no lo disfruto, ya que solo contamos con dos personas en condición de discapacidad.

**Tabla 21. Pregunta 7. ¿Considera al teletrabajo como una estrategia favorable para emplear a personas en condición de discapacidad? ¿Por qué?**

No. Participante	Respuesta
1	Pues sí, el hecho de que uno no se tenga que trasladar y este en la zona en donde uno siempre está, o sea se levanta, se baña y ya queda listo, si pues, no sé si será así el tema realmente pero ya hay un tema de facilidad. El tema de transporte es un beneficio.
2	Sería una buena forma, una oportunidad para que el trabajador se pueda desenvolver en su ámbito laboral y sin llevar acabo el traslado de un punto a otro que es como lo más tedioso para él.
3	Si claro, sería un beneficio enorme para estas personas, considero que en el tema de desplazamiento, para facilitar el traslado del hogar al sitio de trabajo.
4	Por supuesto que sí, porque facilitaría el tema de desplazamiento y evitaría todo el tema de exclusión. Adicional, por el tema de estabilidad no sé, se podría llamar emocional, porque tendría más tiempo de compartir con la familia y tiempo para hacer sus propias cosas.
5	Sí, claro ya que como lo mencione anteriormente al tener un espacio físico reducido sería beneficioso que mis trabajadores pudieran desarrollar sus actividades desde su casa o cualquier otro espacio fuera de la empresa.

**Tabla 22. Preguntas que surgieron a partir de la entrevista.**

No. Participante	¿Qué barreras han encontrado en el proceso de selección o en el proceso de contratación y vinculación laboral de estas personas?
1	Es más, los mitos o los paradigmas que teníamos nosotros. Lamentablemente nuestra educación al igual que nos pasa con unas personas sin discapacidad es que la educación varía de acuerdo a los estratos o de acuerdo a los accesos, fue una de las grandes barreras. A nivel de las otras barreras, ya han sido más culturales y estamos hablando de nosotros mismos como compañía, aunque somos sensibles en el tema de inclusión más es porque si lo decimos, pero no lo sentimos. Hoy en día estamos trabajando para que sea permeable a nivel de la compañía y que sea parte del ADN.
2	Barreras como conocer cuales digamos son los requisitos que requieren ese tipo de población o como empresa que debo tener yo presente para contratar una persona, digamos que eso es como el tema porque pues siempre como tú sabes, la norma siempre está cambiando.
No.	¿Cómo han hecho con el tema de adecuaciones locativas?
1	Lo estamos viendo como otra es a nivel de una discapacidad física, porque no es posible por nuestra infraestructura tener una persona en silla de ruedas porque no hay como hacerlo subir a un segundo piso, si o a un tercero.
2	Se instalaron unas rampas que sirven para elevar la superficie del trabajador en la caja, para que él pueda llegar a ocupar esos lugares de caja, entonces tenemos operarios cajeros que están en silla de ruedas y pues se les hizo esa adecuación en los parqueaderos.
No.	¿Qué aspectos positivos ha identificado usted como empresa o que beneficios con la contratación de personas en condición de discapacidad?

1

Un tema de felicidad personal, lo estoy hablando como (dice su nombre), es un nivel de satisfacción que no tiene precio, por creer por ayudar a romper paradigmas eso es un nivel de satisfacción incalculable, ver que uno desde su posición no importa en qué posición este dentro de una organización pueda hacer algo para que tengamos una Colombia mejor me parece que es real. Por creer por ayudar a romper paradigmas eso es un nivel de satisfacción incalculable, digamos que a nivel personal es eso que tiene. Ahora a nivel de compañía efectivamente hemos tenido beneficios, primero hay un clima organizacional más como integrador al comienzo no fue fácil, no es que ahí llegaron y pues es una bendición, no. Tuvimos nuestras barreras, tuvimos nuestras crisis, pero hoy en día estamos contentos del clima organizacional.

---