

TELETRABAJO COMO ESTRATEGIA DE EMPLEABILIDAD PARA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

TELEWORK AS AN EMPLOYABILITY STRATEGY FOR THE POPULATION WITH DISABILITIES

Callejas B. Harol J.,
Enfermero especialista en Seguridad Industrial, Higiene y Gestión Ambiental y
Candidato a Magister Prevención de Riesgos Laborales
Universidad Militar Nueva Granada, Cra 11 No 101-80, Grupo de Investigación Sociedad,
Estrategia y Seguridad. Facultad de Relaciones Internacionales y Estrategia y Seguridad. Bogotá,
Colombia.
harol.callejas@unimilitar.edu.co

Gómez R. Sandra I.,
Terapeuta Ocupacional, Especialista en Salud Ocupacional, Candidata a Magister Prevención de
Riesgos Laborales
Universidad Militar Nueva Granada, Cra 11 No 101-80, Grupo de Investigación Sociedad,
Estrategia y Seguridad. Facultad de Relaciones Internacionales y Estrategia y Seguridad. Bogotá,
Colombia.
sandra.gomez@unimilitar.edu.co

Uribe M. Sandra L.,
Ingeniera Electrónica, Magíster en Teleinformática
Universidad Militar Nueva Granada, Cra 11 No 101-80, Grupo de Investigación Sociedad,
Estrategia y Seguridad. Facultad de Relaciones Internacionales y Estrategia y Seguridad. Bogotá,
Colombia.
sandra.uribe@unimilitar.edu.co

Vergel V. Laura C.,
Fisioterapeuta Esp. Seguridad y Salud en el Trabajo, Ergonomía, Epidemiología, Magíster en
Prevención de Riesgos laborales
Universidad Militar Nueva Granada, Cra 11 No 101-80, Grupo de Investigación Sociedad,
Estrategia y Seguridad. Facultad de Relaciones Internacionales y Estrategia y Seguridad. Bogotá,
Colombia.
laura.vergel@unimilitar.edu.co

Fecha de recepción: 01-05-2017

Fecha de aprobación: 22-06-2017

Resumen: En Colombia, la inclusión laboral es un tema que se ha tratado en diferentes espacios de interés social. Para el año 2011 Según informe Mundial sobre la Discapacidad se hablaba de más de 1.000 millones de personas con alguna discapacidad y es de suponer que el acceso al trabajo se reduce debido a

esta situación. MinSalud (2017) Según cifras del DANE en Colombia, 6.4% de los ciudadanos tiene algún tipo de discapacidad, el 52% en edad de trabajar y solo el 15% de ellos laboran. (CONFANDI, 2015).

El Teletrabajo como modalidad laboral permite cumplir con dos esquemas: contratación laboral estable e inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Además de evitar su desplazamiento, el trabajo desde casa es una opción ideal para el trabajador discapacitado ya que la mayoría cuenta con espacios físicos en su vivienda adaptados para sus necesidades; y para las empresas contratantes ya que les alivia los requerimientos de adecuación en sus instalaciones en las áreas de circulación y en los servicios sanitarios entre otros.

Se esperaría así una alta utilización de este estilo de trabajo por parte de trabajadores con discapacidad, sin embargo en este estudio realizado el porcentaje de discapacitados es similar al descrito en el trabajo convencional, por lo que valdría la pena incentivar más el teletrabajo entre las empresas y en la población discapacitada. (Uribe S, 2017)

Palabras clave: Discapacidad, inclusión laboral, Teletrabajo, TIC's.

Abstract: In Colombia, labor inclusion is an issue that has been addressed in different areas of social interest. For the year 2011 According to the World Disability report there were more than 1 billion people with disabilities and it is assumed that access to work is reduced due to this situation. According to DANE figures in Colombia, 6.4% of citizens have some type of disability, 52% of working age and only 15% of them work.

Telework as a work modality allows to comply with two schemes: stable employment and job inclusion of people with disabilities. In addition to avoiding their displacement, work from home is an ideal option for the disabled worker since most have physical spaces in their home adapted to their needs; and for the contracting companies as it alleviates the requirements of adequacy in its facilities in the circulation areas and in the sanitary services among others.

We would expect a high utilization of this style of work by disabled workers, however in this study the percentage of disabled people is similar to that described in conventional work, so it would be worthwhile to encourage more telecommuting between companies and in the disabled population.

Keywords: Disability, job inclusion, Telework, TIC'

1. INTRODUCCIÓN

El hombre por naturaleza es un ser activo que ocupa su tiempo en actividades encaminadas a responder a sus necesidades y deseos; el empleo es una de ellas, permitiendo satisfacer algunas de ellas y el desarrollo social y laboral, de allí la

importancia de que las personas con Discapacidad (PcD) puedan integrarse laboralmente, sin embargo en el Informe mundial sobre la discapacidad describe:

Las PcD 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 discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente). Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (25) comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente).”

Teniendo en cuenta lo anterior, al revisar la información acerca del Teletrabajo a través de su página web en Colombia “www.teletrabajo.gov.co” se encontró con el documento de línea base, elaborado en septiembre de 2012, en el que se encuentra que en Colombia existen aproximadamente 2.624.898 personas con limitaciones permanentes, que es el 6,3% de la población total. Según el censo general de 2005, por cada 100 colombianos, 6,4 tiene una limitación permanente.

Es de esperarse que las empresas no contraten muchas veces por temor a no garantizar las condiciones dignas para las PcD y por otro lado aún existen muchos mitos frente a la Discapacidad.

Considerando la importancia que implica la “inclusión” entendida como la participación de las personas con discapacidad en los diferentes espacios a los cuales tiene derecho como a la

educación, la formación y el empleo, entre otros, y desde luego ofreciendo los apoyos requeridos que buscan garantizar la plena participación (ILO.ORG-2014).

La inclusión laboral no debería considerarse como una obligación puesto que hoy en día muchas personas con discapacidad han tenido la posibilidad de acceder a la educación incluso a la educación superior permitiendo desarrollar habilidades competitivas en el mercado laboral que para las empresas sería de un aporte importante para su actividad y adicionalmente el desarrollo social. “La inclusión laboral de personas con discapacidad, es una opción de responsabilidad social que va más allá del cumplimiento de las obligaciones que establece la ley y contribuye a dinamizar la balanza económica.”(Pacto de Productividad, 2017)

Entonces se podría hablar de que la inclusión laboral no sólo es la apuesta para permitir la inclusión de personas con discapacidad a un medio laboral sino al desarrollo social y económico de un país.

Del panorama anterior surge el cuestionamiento ¿El teletrabajo puede ser una estrategia para resolver la empleabilidad de la personas con discapacidad?

Los autores Baker, Moon, y Ward afirman:

“La relación entre el TT y las PcD, a través de una revisión documental, de donde se deduce la implementación de una metodología cualitativa. La investigación reporta que el TT mediado por el uso de

las TIC puede abrir mayores espacios de contratación de PcD". (Baker, Moon, y Ward, 2006).

Para Schopp (2004) en su estudio de investigación basada en una estrategia para brindar empleo a personas con discapacidad a través de la contratación de Teletrabajo, considera importante realizar un seguimiento de las condiciones de seguridad del lugar donde se realiza la actividad laboral, buscando también espacios de trabajo sanos y seguros, brindando oportunidades laborales articuladas con el hoy Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este estudio evidenció que la estrategia de implementar el Teletrabajo en Personas con Discapacidad da oportunidad de acceso e igualdad promoviendo la inclusión laboral.

En los antecedentes en Colombia, se encontró que por primera vez se habló de Teletrabajo en una investigación realizada por Telecom con el apoyo del Ministerio de Comunicaciones en un proyecto piloto con diez personas con discapacidad para trabajar en el call center virtual, quienes trabajaron por aproximadamente cinco meses. Esta experiencia piloto determinó que el teletrabajo era una alternativa laboral que contribuía a la equiparación de oportunidades de la población (CODESS, 2014, p.17).

Es por esta razón, que el Teletrabajo sería una opción ideal que permite a las PcD hacer parte de la población laboral activa del país, contribuyendo de una manera social y responsable, aportando

conocimiento, mano de obra calificada, oportunidades a su núcleo familiar entre otras.

Discapacidad. La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". Convención de la ONU, 2006.

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. (Ley 1221 de 2008).

Acudiendo a las raíces etimológicas, descubrimos que el teletrabajo supone la unión de dos palabras griega y latina «telou» y «tripaliare» Matias, G., 1998, p. 39; Thibault Aranda, J. 2000, p. 26 y Sellas I Bevigut, R., p. 21.cuyas acepciones son, respectivamente, lejos y trabajar Thibault, J, 2000, p. 26. (Citado por Almeida, 2010).

Los trabajadores y empresas que establezcan esta modalidad de contratación, deben considerar todos los aspectos relacionados al contrato laboral. Por otra parte, se establece la igualdad entre teletrabajadores y trabajadores que laboren desde la sede física de la empresa. Así mismo, entre empresas públicas y privadas (Diario Oficial. Decreto 0884 de 2012)

El Teletrabajo para personas con discapacidad es reconocido en la

legislación colombiana, específicamente como política pública para la generación de empleo de la población vulnerable a partir de la Ley 1221 de 2008 (Corporación Colombia Digital, 2012)

Las personas con discapacidad no pueden acceder a cualquier trabajo; por más cualificadas que estén tienen menos posibilidades de ser contratados por las empresas, puesto que aún la mentalidad empresarial cree que contratar a una persona con discapacidad traería un sin fin de problemas y costos extras, sin detenerse a pensar que existe una alternativa al trabajo presencial que permite obtener altos índices de productividad. (Salazar, 2007).

Siguiendo con el estudio de la vinculación laboral a través del Teletrabajo, el 07-12-2015 en la página de teletrabajo.gov se anuncia: “Anteriormente las personas en situación de discapacidad no podían trabajar en una empresa dado que no podían desplazarse diariamente con facilidad, pero ahora gracias al Teletrabajo no solo pueden vincularse laboralmente, sino que son activos importantes en la misma”. (MinTics, 2015)

La educación y el empleo son, para las personas con discapacidad, los factores determinantes del proceso de integración social y los pilares de la igualdad y la dignidad como bases imprescindibles para el ejercicio real de la libertad. (De Lorenzo, R. 2004)

En Política Pública Nacional De Discapacidad e Inclusión Social 2013 – 2022, en su Eje 4. Desarrollo de la Capacidad tiene en la acción concreta: Desarrollar acciones que faciliten el acceso y el incremento del nivel de empleabilidad y la promoción de generación de empleo de las PcD, en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. (MinSalud 2013).

(Patrone, 2009) refiere que las ventajas para el trabajador se orientan a la flexibilidad, autonomía e incremento en la productividad y dadas las condiciones también generan beneficios a nivel familiar permitiendo un aprovechamiento del tiempo, mayor seguridad para los hijos brindando oportunidades para las personas con discapacidad y en este caso brinda mayores beneficios como los de orden jurídicos, legales y tributarios; que otorga el incluir en la nómina personal clasificado con algún tipo de discapacidad. (Polo, 2015).

Se considera que los beneficios del Teletrabajo en personas con algún grado de discapacidad son mayores porque evita el transportarse, en horarios picos o de difícil tráfico y los demás alcances que genera a cualquier teletrabajador. (Polo, 2015)

Implementación del Teletrabajo.

Es preciso considerar también, que al ser el Teletrabajo una modalidad laboral, trae consigo la responsabilidad de la Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que opera actualmente en Colombia establecido a través de la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017 y que sin importar si el teletrabajador hace parte de la población en condición de discapacidad o no, es necesario garantizar este proceso, así como las afiliaciones correspondientes al Sistema de Seguridad social.

La discapacidad no sólo afecta a la Persona que la presenta, sino también a los individuos que se encuentran a su alrededor, especialmente la familia.

En algunos casos y cuando la persona con discapacidad necesita de cuidados adicionales, el miembro de la

familia que se hace responsable de estos cuidados ve también limitadas las posibilidades laborales o para generar ingresos. Estas circunstancias se traducen en peores condiciones para acceder a los servicios de salud, acceso a la educación, acceso a vivienda, etc., contribuyendo así a aumentar los índices de pobreza. (Pacto de productividad, 2010).

Por un lado, se realizó un proyecto de investigación a través del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Militar Nueva Granada llamado “Diagnóstico y caracterización de los peligros laborales del Teletrabajo en Bogotá D.C. 2017” en el cual se realizó un cuestionario de caracterización para la población Teletrabajadora en la Ciudad de Bogotá en el año 2017, en ese cuestionario se preguntó a los participantes si presentaban o no algún tipo de discapacidad que permitió además la posibilidad de trabajar en la modalidad de Teletrabajo y cuál es esa discapacidad presente. En este cuestionario participaron 306 Teletrabajadores de los cuales el 4,58% se encuentran con alguna discapacidad. La pregunta realizada fue: ¿Es usted una persona en Condición de Discapacidad?

Tabla N. 01 Personas con Discapacidad

| | N. de personas | % de Personas |
|----------------------|----------------|---------------|
| Si | 14 | 4,58 |
| No | 285 | 93,14 |
| Sin contestar | 7 | 2,29 |
| Total | 306 | |

Fuente: Equipo Investigador

Por otra parte, se realizó una revisión sistemática de bibliografía tratando de identificar la situación de discapacidad y su asociación con la vinculación laboral a través del Teletrabajo.

Este artículo fue realizado mediante la consulta de fuentes bibliográficas confiables tomadas a través de palabras claves en buscadores científicos como Google académico, repositorio de Universidades entre otros y presentar información actualizada acerca de la inclusión de personas en condición de discapacidad y Teletrabajo. (Guirao-Goris, J. A., Olmedo Salas, A., & Ferrer Ferrandis, E. 2008).

Se puede analizar lo siguiente:

- No es muy claro el tema de la contratación de personas en condición de discapacidad a través de la modalidad de Teletrabajo, sería interesante profundizar en estudios al respecto.
- Al ser el Teletrabajo una modalidad nueva en el país, no se evidencian estudios al respecto, se encuentra la política pública de inclusión laboral para personas con discapacidad pero no permite determinar si se está aplicando a través de las empresas.
- Por otra parte, se puede considerar el artículo 4, numeral 4 de la Resolución 2886 de 2012 “Actividades dirigidas a la Población vulnerable” en donde se promueve la inclusión laboral a través del Teletrabajo.

CONCLUSIONES

- Se toma como referencia un proyecto de Investigación llamado “Caracterización de los peligros

laborales del Teletrabajo en Bogotá año 2017” en donde se evidenció que el porcentaje de población teletrabajadora en condición de discapacidad es bajo, de 306 teletrabajadores que participaron en el estudio solo el 4,58% corresponde a personas en condición de discapacidad. Al profundizar un poco en el estudio, tanto las empresas como los teletrabajadores indican que se sienten satisfechos en esta modalidad y que pertenecer a la población teletrabajadora del país contribuye al mejoramiento de la calidad de vida y también a la sociedad.

- Fomentar la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad a través del Teletrabajo, con políticas públicas claras y garantizando el trabajo digno.
 - El uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones puede facilitar el desarrollo de actividades laborales, por eso, al tener la modalidad de Teletrabajo como opción laboral, permite generar trabajos dignos para personas en condición de discapacidad.
 - No es muy precisa la información frente a la contratación de personas en condición de discapacidad en Colombia a través de la modalidad
- Almeida, A. E. (2010). Teletrabajo y globalización. *Revista N° 8 Diciembre 2010*, 19.
 - Baker, P. M. A.; Moon, N. W. y Ward, A. C. (2006). Virtual exclusion and telework: Barriers and opportunities of technocentric workplace accommodation policy. *WORK: A Journal of Prevention,*

de Teletrabajo, lo que hace pensar que aún hay campos de acción que vale la pena profundizar.

- la importancia de ofrecer alternativas de trabajo a las personas en condición de discapacidad y como el Teletrabajo puede ser esa opción que tanto las empresas como las personas con dicha condición puedan acceder sin perjudicar su estado de salud, garantizando un empleo digno y la posibilidad de cubrir sus necesidades básicas de vida, conociendo desde luego que esta modalidad no es exclusiva para este sector de la población, sí se debe considerar como una de las mejores alternativas.

Financiación

Un agradecimiento especial a las empresas, a los teletrabajadores, al grupo de jóvenes que hacen parte del semillero de investigación de la Universidad Militar Nueva Granada (SESASO), al Programa de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, a la Universidad Militar Nueva Granada “UMNG” y a todas las personas que de alguna manera participaron en el “Diagnóstico y caracterización de los peligros laborales del Teletrabajo en Bogotá D.C. 2017”.

REFERENCIAS

Assessment and Rehabilitation. Vol. 27, n. 4, pp. 421-430. Recuperado el 20 de septiembre de 2017 de http://aulanet.umb.edu.co/aulanet_jh/archivos/correo_umb/01EF62_062_A1/3716369_ARTICULOTELETRAB_AJO.pdf

- Boiarov, S. (2009). Telecapacitados: Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad”. E-libro. *Estados Unidos y Argentina*. IDRC. www.idrc.ca/lacro.
- Bonilla Prieto, L. A., Plaza Rocha, D. C., De Cerquera, G. S., & Riaño-Casallas, M. I. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 38-42.
- CODESS (2014). Riesgos psicosociales en el Teletrabajo. Serie investigaciones. Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social.pág. 17
- CONFANDI (2015) Modelo de Inclusión Laboral para Personas en situación de discapacidad.
- Diario Oficial. (2008). Ley No.1221/2008 del 16 de julio de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Diario Oficial. (2010). Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo
- Diario Oficial. (2012). Decreto 0884 de 2012 Por medio de la cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- Garavito, D. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Bogotá. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>.
- Guirao-Goris, J. A., Olmedo Salas, A., & Ferrer Ferrandis, E. (2008). El artículo de revisión. *Revista Iberoamericana de Enfermería Comunitaria*, 1(1), 1-25.
- ILO.ORG (2014). Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014 - 2017. Servicio de Género, igualdad y diversidad OIT - Ginebra.
- Lozada Elizalde, L. C. (2017). El Teletrabajo: Una modalidad de trabajo eficiente que se impone como tendencia global (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15855/1/LozadaElizaldeLuisCarlos2016.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). Discapacidad Bogotá. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>
- Ministerio TICs. (2012). Línea de Base del Teletrabajo en Colombia Bogotá. Recuperado de http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8145_archivo_pdf_diagnostico_2012.pdf
- Ministerio TICs. (2015) Inclusión social gracias al Teletrabajo Recuperado de <http://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-14277.html>
- Molano, A., & PARDO, R. (2012). El Libro Blanco, El ABC del teletrabajo en Colombia. Bogotá, Colombia: Ministerio de Trabajo. Recuperado de http://www.medellindigital.gov.co/Mediateca/repositorio%20de%20recursos/ColombiaDigital_ABCTeletrabajo.pdf.
- Mundial, B. (2011). Organización Mundial de la Salud (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*.
- Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y

Protocolo Facultativo. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Conveni%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos%20de%20las%20Personas%20con%20Discapacidad%20Protocolo%20Facultativo.pdf>

- Pacto de productividad. (2017). Recuperado de www.pactodeproductividad.com
- Pacto de productividad. (2010) http://www.pactodeproductividad.com/foro/foro16dic_javier_leon.pdf
- Polo Maury, L. E. (2015). El teletrabajo en Colombia como opción laboral para la población discapacitada (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13101/1/Ensayo%20%20El%20%20Teletrabajo.pdf>
- Uribe, S. (2017). Diagnóstico y caracterización de los peligros laborales del Teletrabajo en Bogotá D.C. 2017.
- Salazar, C. (2007). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Salazar C., Cristian.(2007). " Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad", Revista Internacional de Tecnología, Sostenibilidad y Humanismo, diciembre 2007, núm. 2, p. 69-83.*
- Schopp, L. H. (2004). Telework for persons with disabilities in the E.U. and the U.S.A: what can we learn from each other? *Stud Health Technol Inform. N. 106, pp. 47-51.* Recuperado el 25 de septiembre de 2017 de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/?term=Telework+for+persons+with+disabilities+in+the+E.U.+and+the>

+U.S.A%3A+what+can+we+learn+from+each+other%3F.