

Reflexión



Oscar Daniel Carvajal Clavijo¹

INTRODUCCIÓN

La población en condición de discapacidad hoy en día suma más de 3 millones de personas en Colombia y su número tiende a crecer por factores relacionados con el incremento de la violencia, el recrudecimiento de la guerra interna, el incremento en el número de casos de personas que sufren enfermedades crónicas cardiovasculares, diabetes por los malos hábitos alimenticios y el sedentarismo. Los efectos de la discapacidad se han sistematizado extensamente y se ha demostrado que reducen dramáticamente la calidad de vida del individuo, no solo por las limitaciones o padecimientos propios de la condición, sino por la marginación económica y social del entorno que los lleva a vivir en condiciones precarias y vulnerables donde sufren desnutrición, maltrato físico y psicológico, mendicidad, y todas las situaciones asociadas a la marginación en sociedades poco incluyentes (Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, 2011)

Este artículo, se centra en identificar y analizar los obstáculos por los cuales el teletrabajo no se ha podido posicionar como una modalidad de trabajo, que le permita a las personas en condición de discapacidad, acceder en un mayor porcentaje a las fuentes formales de empleo en la ciudad de Bogotá y superar las barreras impuestas por el empleo tradicional. Se estima, que la población tiene una tasa de desempleo superior al 80% y la gran mayoría viven en la informalidad con ingresos que no les permite cubrir sus necesidades básicas y con bajos niveles educativos, que los excluyen de las dinámicas del desarrollo humano a pesar de los proyectos de ley aprobados por el gobierno y las iniciativas privadas implementadas los últimos años (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017).

Este análisis, permitirá tener un acercamiento con la percepción de los empresarios, frente a las condiciones que limitan el acceso de esta población a los empleos ofertados, evaluar el conocimiento y la aceptación de las políticas del Estado en la materia y a establecer las razones de la baja masificación del teletrabajo en Bogotá pre pandemia, a pesar de constituir una oportunidad para que las empresas puedan reducir costos de mantenimiento de infraestructura física y operativos, mejorar la flexibilidad laboral y productividad e incrementar la motivación.

La metodología utilizada para el desarrollo es propia de una investigación descriptiva donde las variables objeto de análisis son de naturaleza cualitativa. La unidad de análisis son 50 empresas de la ciudad de Bogotá y para estudiar su percepción se aplicó como técnica de recolección de información la encuesta a partir de un muestreo no probabilístico intencional. Se realizó una revisión

bibliográfica de artículos en diferentes bases de datos del 2014 al 2019 donde se abordan temáticas relacionadas con la inclusión laboral, teletrabajo, discapacidad y políticas públicas.

Los resultados de la investigación permitirán reducir la incertidumbre frente a la problemática histórica de desempleo que viven las personas en condición de discapacidad en el país, derivado de una percepción social general basada en el modelo de prescindencia que genera exclusión y su relación con una tendencia tecnológica como el teletrabajo, y que complementa los análisis realizados por otras instituciones e investigadores frente a las condiciones económicas y sociales de esta población.

La problemática de empleo de las personas en condición de discapacidad.

En el mundo, según el Informe mundial sobre la discapacidad más de mil millones de personas se encuentran en esta condición, es alrededor del 15% de la población total. La Encuesta Mundial de Salud calcula que, 785 millones de estas personas tienen más de 15 años, y del total estimado alrededor de 110 millones tienen dificultades muy significativas de funcionamiento (Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, 2011). La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) calcula que de cada siete personas en edad de trabajar en los países miembros, una sufre de algún tipo de discapacidad relacionado con un problema de salud crónico o con una limitación que obstaculiza su vida cotidiana (OCDE, 2010). Esta cifra está en alza producto del crecimiento de enfermedades crónicas como la diabetes, enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales a temprana edad, y al envejecimiento de la población.

En Colombia se calcula que el 6,3% de la población presenta algún tipo de limitación; alrededor de 3'051.217 personas, de las cuales, el 49,6% son mujeres y el porcentaje restante hombres. El 80,1% se encuentra en edad de trabajar. La limitación visual es la discapacidad más frecuente 43,4%, seguida de la dificultad para moverse o caminar con el 29,3%, la auditiva 17,3%, usar brazos o manos 14,6%, dificultades para hablar y aprender 25,1%, y el porcentaje restante se distribuye en dificultades para bañarse, vestirse, alimentarse y relacionarse con los demás (DANE, 2005).

En la ciudad de Bogotá se calcula que para el 2017, alrededor de 273.823 personas se encuentran con algún tipo de discapacidad motora, ya sea de nacimiento o adquirida a lo largo de su vida (DANE;2017). Estas personas tienen posibilidades limitadas de insertarse al mercado

laboral y desempeñarse en las diferentes vacantes ofertadas en las bolsas de empleo de la ciudad, debido a las condiciones laborales exigidas por los empresarios que estipulan la movilización diaria a un puesto de trabajo, a pesar de que en ocasiones el cargo no lo requiere.

Se estima que, en la ciudad apenas el 12,1% de las personas en condición de discapacidad acceden a un trabajo formal (DANE, 2005). La limitación reduce la posibilidad de este grupo poblacional de acceder a un ingreso laboral que permita su sostenimiento y el de su familia. Esta problemática genera afectaciones económicas y psicológicas a corto y largo plazo, y reduce su calidad de vida.

El teletrabajo se presenta como una oportunidad para mejorar la tasa de empleo para estas personas. Sin embargo, el Ministerio de trabajo en Colombia para el 2012 calculó que se empleaban 31.000 personas en esta modalidad de trabajo, y para el 2017 se incrementó a 95.000. Para la ciudad de Bogotá la cifra para el 2012 fue de 23.483 personas, y para el 2017 subió a 55.848. Si bien es cierto, es un incremento importante del 134% para Bogotá, y de casi 300% para Colombia. La relación porcentual entre el número total de empleos generados en la ciudad (4' 170.552 personas), y los ejecutados por la modalidad de teletrabajo (55.848) es baja. Apenas alcanza el 1,3% (Ministerio de Trabajo, 2012),

Marco teórico

La discapacidad se define como una deficiencia o limitación del individuo que afecta una o varias funciones físicas o mentales, y es agravada por factores económicos, sociales y culturales negativos que impiden su integración a la sociedad (OMS, 2018; Naciones Unidas, 2018 y Conpes, 2004). En algún momento de la vida las personas se enfrentarán a una discapacidad temporal o permanente por factores congénitos, malos hábitos o envejecimiento (Collar, 2013). Existen diferentes tipos de discapacidad según la condición específica del individuo las físicas, sensoriales, intelectuales y psicosociales (Vargas, Reyes, Pinzón, & Hoz., 2017), y para entender la relación histórica del individuo con discapacidad y la sociedad en términos de inclusión se debe acudir a los modelos propuestos como los de prescindencia, médico o rehabilitador, social, biopsicosocial y de derecho (Lizama, 2012; Ripollés, 2008; Hernandez, 2015; Organización Panamericana de la salud, 2011 y Rios, 2015).

Desde el ámbito jurídico e institucional para los autores los mayores obstáculos para el desarrollo personal, laboral y económico de este grupo poblacional no son los físicos, económicos o legales, sino las creencias y las emo-

ciones negativas que se tienen hacia ellas. Sin embargo, (Molina, 2005) afirma que la función de la instituciones sociales en las sociedades democráticas de maximizar los beneficios del individuo y no de la generalidad, estableciendo la función de proveer en una mayor medida bienes primarios sociales como educación, salud y trabajo para personas en condición de discapacidad, dado que presentan una relativa escases de los bienes primarios naturales como salud, capacidades, y limitaciones. Para (Peña & Durán, 2016) desde una perspectiva del desempeño laboral y la justicia organizacional, distributiva, procedimental, interpersonal e informacional, la marginación y la inequidad laboral impulsan la pobreza de las personas en condición de discapacidad, llevandolás a situaciones de dependencia económica.

En la evaluación del impacto de los proyectos de ley promulgados por el Estado en lo relacionado a la inclusión laboral, específicamente de las leyes 361 de 1997 y 1618 de 2013, se debe trabajar en la eliminación de las barreras actitudinales, físicas, comunicativas y sociales que se presentan en los procesos de inclusión laboral (Gomez, Cardona, & Gañan, 2019), mejorando los procesos de divulgación y asistencia, ya que la falta de información sobre los beneficios de las leyes, dificultad para encontrar personas en condición de discapacidad adecuadas para los puestos de trabajo, la preferencia por contratar personas con cualidades, y los perfiles son factores que juegan en contra (Luna-Ropero, 2020)

El papel del empleador es vital y su responsabilidad social debe ir mas allá de su función económica de generar puestos de trabajo y rentabilidad para sus Stakeholder. Los empresarios deben generar oportunidades de empleabilidad para toda la población, especialmente las marginadas para contribuir a un desarrollo mas sostenible en el país; se debe fortalecer el marco legal de la responsabilidad social empresarial para asegurar y optimizar la función social de las empresas nacionales y extranjeras, y sensibilizar a los empresarios a fin de que adopten en las organizaciones políticas o medidas de impacto y no simples iniciativas aisladas en pro de la inclusión laboral. (Parra, Vargas, & Woolcott, 2019). La situación que enfrentan las personas en condición de discapacidad dentro y fuera de las empresas por los obstáculos y la marginación laboral, son complejas ya que existen prejuicios sociales, percepción de baja productividad, baja cualificación laboral, y sociales que dan origen a diferente tipos de discriminación como salariales, de empleo, ocupacional y en adquisición de capital humano (Navarro, 2015).

El tipo de discapacidad es un factor que juega en contra o favor del individuo en un estudio, según (Satizabal, 2019) es un estudio realizado de las condiciones de las personas en condición de discapacidad que tuvo en cuenta cinco dimensiones: la estabilidad laboral, la jornada laboral, el ingreso laboral, la seguridad social y el ajuste al empleo; concluye que los trabajadores con discapacidad física presentan mayor estabilidad laboral, quienes poseen una discapacidad intelectual y mental presentan una estabilidad laboral media, pero con formas de contratación poco favorables, y los de menor estabilidad son quienes sufren discapacidad auditiva y visual.

En la discusión que se cierne frente a los beneficios y perjuicios o ventajas y desventajas del teletrabajo en las empresas se encuentran posiciones contradictorias, pero en su gran mayoría apoyan su implementación parcial o totalmente. Para (Aquiye, 2018), el teletrabajo genera beneficios notables en el aumento de la productividad, eficiencia en el uso del tiempo y disminución de la rotación de personal, y propone un esquema de flexibilidad mixto alternando trabajo en la oficina y el hogar, horarios flexibles de trabajo que reduzcan los tiempos de movilización, capacitación emocional y relaciones interpersonales. Estos beneficios pueden ser maximizados si se desarrolla una cultura organizacional que permita consolidar la nueva relación entre el colaborador y el supervisor, eliminando los esquemas tradicionales de dirección, supervisión y control basados en la presencialidad, que no aplican en las relaciones virtuales que están fundamentados en la comunicación, la coordinación y la autonomía, entre otros. (Zuluaga, 2018). Sin embargo, para (Contreras & Roza, 2015) la adopción de las tecnologías de la información y la comunicación en las empresas del país es un proceso que puede generar beneficios en todos los niveles, pero en ciertas condiciones, y su inadecuada implementación, puede generar efectos contraproducentes para los objetivos de desarrollo y bienestar de las empresas, y afirma que el teletrabajo no es para todas las compañías, no es para cualquier persona en cualquier cargo, no siempre tiene una relación directa con la productividad, existe un riesgo de perder entornos de creativities real, y no siempre implica el ahorro del puesto físico de trabajo.

Diseño metodológico

Este estudio se clasifica como descriptivo, debido a que analiza las propiedades más relevantes de un fenómeno que afecta a una población cada vez más creciente pero minoritaria del país como son las personas en condición de discapacidad en la ciudad de Bogotá, como lo es la alta tasa de desempleo. Es una situación histórica recurrente que se presente en este segmento poblacional, a

pesar de las leyes de fomento expedidas por el gobierno y la implementación del teletrabajo en el país (Meruane & Castro, 2009).

Las variables que se analizan son de tipo cualitativo: como el tamaño de las empresas, actividad económica, medios para ofertar las vacantes, políticas de inclusión laboral, obstáculos en la contratación de personas con discapacidad, leyes de fomento para la empleabilidad de personas en condición de discapacidad, entre otras.

El instrumento de recolección de información consta de 15 preguntas y se aplicó a 50 empresas ubicadas en la ciudad de Bogotá; se diseñó teniendo en cuenta las variables objeto de análisis, tomando referencia como base el formulario utilizado por el DANE para el registro, localización y caracterización de personas con discapacidad. En la aplicación de las encuestas se utilizó muestreo aleatorio simple, donde todos los sujetos sin importar su característica tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados.

RESULTADOS

La aplicación de la encuesta se realizó a 50 empresas ubicadas en la ciudad de Bogotá, y sus resultados se encuentran en el Anexo 1. Se realizó en diferentes sectores de la ciudad, especialmente aquellos donde existe una gran concentración de empresas, esto permitió que se encuestaran un número alto de grandes organizaciones que son las más proclive a apostar por este tipo de iniciativas. De las empresas encuestadas, alrededor del 43% fueron grandes, 22,6% pequeñas, 18,9% microempresas y 15,1% medianas. Se pudo establecer que la implementación del teletrabajo requiere disposición y recursos financieros en la adquisición de tecnologías blandas. En ese sentido, las medianas y grandes empresas fueron más perceptivas y lo visualizan como una oportunidad, mientras las empresas más pequeñas son renuentes en invertir en este tipo de proyectos y consideran que no genera beneficios a corto plazo.

El grueso de las empresas encuestadas se dedica a actividades de servicios y comercio, seguido de las actividades industriales y el sector primario. Bogotá concentra casi un 60% de la producción nacional donde la industria ha sido la base de su crecimiento, pero los servicios han florecido significativamente las últimas décadas (Revista Dinero, 2018). Este renglón de la economía en teoría puede facilitar la inclusión de personas con discapacidad porque son actividades que no requieren de un esfuerzo físico complejo en comparación con actividades agrícolas o industriales.

Las empresas encuestadas publican alrededor del 30% de las ofertas de trabajo por bolsas de empleo, especialmente las que trabajan por medio de la Internet. Así mismo, las ofertas por páginas Web propias o relacionadas ascienden al 18%. Hoy en día es tendencia en el sector empresarial y en la sociedad la búsqueda de empleo por páginas online debido a la cobertura y la accesibilidad de este servicio. Las estadísticas del Ministerio de las TIC estiman que el 98% de los municipios en Colombia pueden acceder a Internet y que el 72% de los hogares colombianos tiene acceso a un celular u ordenador (Min-Tic, 2017). Esto facilita la convergencia entre ofertantes y demandantes en el mercado laboral, y constituye una oportunidad de oro para que las personas con discapacidad puedan acceder a un trabajo formal.

En relación a la proporción de personas en condición de discapacidad que trabajan en las empresa frente al total de empleados contratados, el 54% tienen un porcentaje inferior al 25%, el 26,4% no ha contratado, el 17% entre el 26 y el 50%, y solo el 3% entre el 51 y el 75%. Se puede evidenciar que en Bogotá las empresas son poco incluyentes y han tenido poca disposición a contratar personas en esta condición, un 80% de las organizaciones no contratan este tipo de personas o apenas han realizado algún tipo de contratación.

Cuando se indaga frente a las políticas de inclusión laboral que la empresa implementa, las que se ubican en primera línea con un 43% de participación son las de igualdad laboral y ascenso, siguen con un 30,2% las de formación integral, con un 20,8% las que implican remodelaciones arquitectónicas al parecer por los costos asociados a la inversión. Sin embargo, el 35,8% de las empresas afirman no tener ninguna política explícita frente a la selección, contratación y desarrollo de personas en condición de discapacidad. Lo que antepone un desconocimiento y desinterés frente a estos temas.

Se indagó sobre los principales obstáculos que enfrentan las empresas para contratar personas en condición de discapacidad. La falta de experiencia es la causa más relevante con un 47,2%, acompañada de cerca por la falta de estudio formal y los altos costos de adecuación con un 30,2%, el bajo nivel de aprendizaje 20,8%, y alto nivel de ausentismo 17%. Desde el gobierno se han desarrollado acciones concretas (programas, decretos y leyes) para mejorar los niveles de formación y la experiencia, pero se debe seguir avanzando en esa dirección. Sin embargo, la percepción de bajo nivel de aprendizaje y productividad, los costos y las inversiones asociadas a los procesos de inclusión y el ausentismo, son aspectos que no son foco

de atención y pueden estar afectando considerablemente la demanda laboral en esta población.

En lo concerniente al conocimiento de las empresas del marco legal que fomenta la empleabilidad en este sector poblacional, encontramos que más del 86% desconocen o no tienen claro los beneficios de los decretos o leyes expedidos por el gobierno para mejorar los procesos de inclusión. El 13,2% afirman tener conocimiento de la normatividad relacionada como por ejemplo de la ley 361 de 1997 y 618 del 2013.

En la pregunta anterior se estableció que las empresas desconocían puntualmente decretos y leyes relacionados. Sin embargo, cuando se indaga sobre los beneficios de la ley 361 encontramos un conocimiento más amplio. Y se explica porque en los artículos, la televisión y periódicos se abordan estos temas y se hace mucho énfasis en los beneficios, y no tanto en la denominación de la ley. Los beneficios más conocidos son la preferencia en los procesos de licitación, seguido del cumplimiento de la cuota de aprendices y por último, los beneficios arancelarios y la declaración de renta, aunque un gran porcentaje de empresas nunca han hecho uso de estos beneficios y no saben cómo solicitarlos. Por último, un 39,6% de los encuestados desconocía la ley y sus beneficios. Se deben desarrollar campañas publicitarias más efectivas que permitan informar y concientizar a los empresarios sobre los beneficios de la ley.

Se le preguntó a las empresas si han tenido experiencias de teletrabajo con personas en condición de discapacidad o no, y el 60,4% respondieron afirmativamente. Estas experiencias en muchos casos son enriquecedoras para la organización porque permiten la flexibilización del trabajo, la optimización en el uso de la infraestructura administrativa, implementar procesos de inclusión laboral y mejorar la productividad. Aunque constituyen acciones muy puntuales sin un impacto global en la organización, ya que son programas donde participan un número reducido de personas, y no se dispone de plataformas tecnológicas que permitan exteriorizar efectivamente el puesto de trabajo y monitorear las labores del colaborador. El 36,9% afirma no tener ninguna experiencia con el teletrabajo, en algunos casos se debe a que la actividad económica y el tamaño de la organización no lo permite, por ejemplo en labores de producción, algunos empresarios desconocen el funcionamiento de esta modalidad y sus beneficios, otros simplemente no les gusta y se resisten a implementarlo, y por último, encontramos que la cultura de la organización es un factor decisivo, ya que en algunas empresas se considera que la efectividad y la

productividad de una persona solo se puede garantizar si asiste físicamente a su lugar de trabajo.

Cuando se indagaba por los motivos que han impedido implementar el teletrabajo en la empresa, el 54,4% desconocen los beneficios y la manera de implementar el teletrabajo en sus empresas, especialmente en el aspecto tecnológico. El 33,3% expresaron desinterés por estas nuevas modalidades de trabajo, debido a la formación práctica pero no teórica de los directivos de las organizaciones lo que limita su panorama en torno a los beneficios generados. En un porcentaje más pequeño (6,1%) los empresarios argumentaron los altos costos asociados a su implementación y la poca compatibilidad con la dinámica productiva y de la organización.

Se indagó sobre la contribución que puede realizar el teletrabajo a la empleabilidad de las personas en condición de discapacidad. Aunque muchos empresarios no se comprometen con su implementación por los motivos expuestos anteriormente, si visualizan que en términos generales y en un futuro cercano es una tendencia que puede mejorar la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el país, por eso el 94,2 respondió afirmativamente. Solo un 5,8% no estuvo de acuerdo por considerar que existen factores culturales, sociales, políticos y económicos que no permiten la inclusión efectiva de esta población.

Se les pregunto a los empresarios sobre los efectos de la implementación masiva del teletrabajo en el país y en sus empresas. En términos generales existe una buena percepción de esta modalidad, ya que en promedio más del 80% de los empresarios afirman que puede mejorar la productividad de las empresas y la calidad de vida de los trabajadores, siendo una oportunidad para actualizar tecnológicamente las organizaciones. Un porcentaje muy pequeño de los empresarios argumenta puede tener efectos negativos en la organización como la desmotivación de los empleados, reducción de la productividad y un costo beneficio muy bajo. Lo cual deja entrever que los empresarios visualizan los beneficios pero que existen dudas y miedos frente a los costos y el desconocimiento de este tipo de proyectos a nivel organizacional.

Se analizó la disposición de los empresarios para contratar personas en condición de discapacidad si sus organizaciones contaran formalmente con la modalidad de teletrabajo. La aceptación fue masiva con 94,3% quienes afirmaron que si realizarían procesos de contratación. En ese orden de ideas observamos que los empresarios consideran que el trabajo físico es un obstáculo para desempeñar una gama amplia de cargos en una organiza-

ción. El 5,7% de los empresarios establecieron que no les interesa el teletrabajo y los procesos de inclusión laboral.

Esta pregunta en relación con la anterior, y se aplicó a las empresas que respondieron afirmativamente. Los resultados fueron positivos, más de un 80% de los empresarios afirmaron que las organizaciones deben ser más incluyentes y mejorar su responsabilidad social brindando oportunidades a personas marginadas. En un porcentaje menor consideraron hacerlo por motivaciones personales como los beneficios otorgados por la ley, aumentar la productividad o mejorar la motivación en sus organizaciones. Se observa en esta pregunta que los empresarios todavía no visualizan a las personas con discapacidad como iguales, es decir, consideran que no pueden competir en el mercado laboral con el resto la fuerza laboral. Visualizan la inclusión laboral como un tema social donde las excepciones y los privilegios son la regla y sin estas condiciones la marginalidad no se puede eliminar.

CONCLUSIONES

El panorama de los procesos de inclusión laboral en Colombia es complicado, pero en perspectiva muy alentador por la adopción creciente de nuevas tecnologías en el área de la información y la comunicación por las organizaciones, y la perspectiva de los empresarios que visualizan el teletrabajo como una modalidad que se posicionará en un futuro cercano y que beneficiará la productividad de las organizaciones y las personas en condición de discapacidad.

Las leyes aprobadas por el gobierno en esta materia no constituyen un factor decisivo para mejorar las condiciones de empleabilidad de esta población, al parecer se requieren de procesos de divulgación mas efectivos que le permitan al grueso de los empresarios conocer los beneficios otorgados y los procedimientos para solicitarlos. Adicionalmente, se debe complementar este esfuerzo con el diseño de programas, leyes y decretos que apunten a mitigar factores como los bajos niveles de formación, falta de experiencia, la percepción de bajo nivel de aprendizaje y productividad, y los altos costos e inversiones asociadas a los procesos de inclusión y el ausentismo.

Las empresas en Bogotá deben integrar la inclusión laboral en su cultura organizacional, estrategias y acciones, la mayoría no contempla dentro de sus políticas condiciones de equidad en los procesos de selección y contratación, formación integral, igualdad laboral y ascensos, y de adaptación arquitectónica de los espacios. Existe un paradigma en la sociedad colombiana frente a la discapacidad asociado al modelo de prescindencia donde la per-



Tabla 1

Resultados de la encuesta aplicada.

PREGUNTAS	OPCIONES DE RESPUESTA	PARTICIPACIÓN
1. La empresa según su tamaño se puede clasificar en:	a) Microempresa si posee menos de 10 trabajadores.	18,90%
	b) Pequeña empresa: si tiene menos de 50 trabajadores.	22,60%
	c) Mediana empresa: si tiene un número entre 50 y 250 trabajadores.	15,10%
	d) Gran empresa: si posee más de 250 trabajadores	43,40%
2. ¿Cuál es la clasificación de la actividad económica de la empresa?	a) Del sector primario (agrícolas, ganaderas, pesqueras, mineras, etc.).	9,40%
	b) Del sector secundario (industriales y de construcción).	26,40%
	c) Del sector terciario (servicios y comercio).	64,20%
3. ¿Por qué medio oferta las vacantes de la empresa?	a) Redes sociales.	15%
	b) Bolsas de empleo.	30%
	c) Medios impresos.	18%
	d) Página Web.	24%
	e) Voz a voz	8%
	f) Otras.	4%
4. Considera que el porcentaje de personas empleadas en condición de discapacidad con respecto al número total de empleados de la organización, puede ser:	a) 0%.	26,40%
	b) Inferior al 25%	54,70%
	c) Entre el 26 y el 50%.	17%
	d) Entre el 51 y el 75%.	1,90%
	e) Mayor al 75%.	0%
5. ¿En la empresa que tipo políticas de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad existen?	a) Políticas en los procesos de contratación	27%
	b) Políticas para la Formación integral.	19%
	c) Políticas de adaptación arquitectónica del sitio de trabajo.	13%
	d) Políticas de igualdad laboral y ascensos.	19%
	e) Ninguna	22%
6. ¿Cuáles son los principales obstáculos para contratar una persona en condición de discapacidad motora?	a) El nivel de estudio formal es bajo.	20%
	b) No tienen mucha experiencia.	31%
	c) Tienen un bajo nivel de aprendizaje y destreza.	14%

	d) Altos costos por la adecuación de la infraestructura.	20%
	e) Altos niveles de ausentismo por factores relacionados a su salud.	11%
	f) Otras.	5%
7. ¿Conoce algunas de las leyes de fomento para la empleabilidad de las personas en condición de discapacidad?	a) Si.	13,20%
	b) No.	86,80%
9. ¿Cuáles de los siguientes beneficios mencionados que otorga Ley 361 de 1997 a las empresas que contratan personas en condición de discapacidad conoce?	a) Preferencia en los procesos de licitación, adjudicación, y celebración de contratos públicos o privados.	26%
	b) Beneficios arancelarios a la importación de maquinaria y equipo especialmente adaptados o destinados al manejo de personas con limitación.	15%
	c) En la declaración de renta tiene derecho a deducir el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el último año gravable a los trabajadores con limitación.	15%
	d) 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%.	20%
	e) No conoce la ley y sus beneficios	26%
10. ¿La empresa tiene o ha tenido experiencia en la implementación del teletrabajo?	a) Si	39,60%
	b) No	60,40%
11. En caso de contestar NO en la pregunta anterior ¿Por qué no se ha implementado?	a) Altos costos	5%
	b) Desinterés.	28%
	c) Desconocimiento.	46%
	d) No es compatible con el funcionamiento de la organización.	21%
12. ¿Piensa que el teletrabajo es una modalidad que contribuye a mejorar la empleabilidad de las personas en condición de discapacidad en la empresa?	a) Si	94,20%
	b) No	5,80%





13. Considera que el teletrabajo:	a) Aumenta la productividad y reduce los costos fijos.,	29%
	b) Mejora la calidad de vida de los trabajadores.	32%
	b) Mejora la calidad de vida de los trabajadores.	1%
	d) Reduce la productividad y aumenta la probabilidad de error.	4%
	e) Es una oportunidad para adaptar tecnológicamente a la organización a las nuevas tendencias.	31%
	f) Es una tendencia que no genera ningún tipo de beneficio.	2%
14. ¿Estaría dispuesto a contratar empleados en condición de discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo?.	a) Si	94,30%
	b) No	5,70%
15. Si su respuesta anterior es positiva ¿Cual seria la motivación para contratar una persona en condición de discapacidad bajo la modalidad de teletrabajo?.	a) Acogerse a los beneficios de la ley 361 de 1997	16%
	b) Responsabilidad social	26%
	c) Ser una empresa incluyente	31%
	d) Estrategia diferente para aumentar la productividad de la empresa	14%
	e) Mejorar los niveles de motivación de la organización	14%

Fuente: Autoría propia, datos obtenidos de la encuesta



sona en esta condición no puede competir con quienes no lo son, y por tal razón, debe mantenerse marginada de las dinámicas sociales y económicas.

El teletrabajo por el momento no constituye una solución para mejorar la empleabilidad de las personas en condición de discapacidad debido a que su implementación no es masiva. Los empresarios todavía son excépticos frente a la posibilidad de dirigir y controlar de manera remota a sus empleados, desconocen tecnológicamente su implementación, no les interesa hacerlo o lo perciben como muy costoso. Sin embargo, muchos consideran que pueden traer beneficios para las organizaciones y la sociedad como mejorar la productividad, la calidad de vida y es una oportunidad para adaptarse a las tendencias tecnológicas del mundo.

Aquije, C. (2018). www.palermo.edu. Obtenido de HOME

REFERENCIAS

- OFFICE COMO ESTRATEGIA PARA LA MOTIVACIÓN Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL: https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf
- Callejas, H., Gómez, S., Uribe, S., & Vergel, L. (2017). *revistas.ufps.edu.co*. Obtenido de Teletrabajo como estrategia de empleabilidad para población con discapacidad: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/ingenio/article/view/2202>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (26 de Julio de 2004). *Política publica nacional de discapacidad*. Obtenido de www.javeriana.edu.co: <https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/293416/conpes+80.pdf/26165300-e182-4a44-aa4d-232a0fb82c45>
- Contreras, O., & Rozo, I. (2015). www.sciencedirect.com. Obtenido de Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X15000129>
- Escobar, D. M. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co>: <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- García, C. E., & Sánchez, A. S. (Noviembre de 2001). *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*. Obtenido de www.um.es: https://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf
- Gomez, N., Cardona, D., & Gañan, J. (2019). search.proquest.com. Obtenido de El concepto de discapacidad en las leyes relacionadas con el enfoque de derechos de la salud laboral en Colombia.: <https://search.proquest.com/openview/dae7d55f03e7da6d92bb145230d265e7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2027438>
- Lizama, V. V. (Enero de 2012). *Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico*. Obtenido de dadun.unav.edu: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>
- Luna-Ropero, L. (2020). dialnet.unirioja.es. Obtenido de Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7453299>
- Meruane, P. S., & Castro, M. C. (2009). biblio.flacsoandes.edu.ec. Obtenido de Métodos de investigación social: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/res-Get.php?resId=55376>
- Molina, R. (2005). *Rev. Fac. Med. (Bogotá)*. Obtenido de La discapacidad y su inclusion social: un asunto de justicia: https://www.mendeley.com/catalogue/7f745b59-d490-3fd1-9edb-9c68bd688322/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.4&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7Be78524d9-2972-4378-b567-a170e7311f63%7D
- Navarro, J. (2015). www.researchgate.net. Obtenido de Economía laboral y discapacidad: reflexiones en torno a un asunto de salud pública: https://www.researchgate.net/publication/324039831_Economia_laboral_y_discapacidad_reflexiones_en_torno_a_un_asunto_de_salud_publica
- Organización de Naciones Unidas. (Diciembre de 2013). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Obtenido de <http://www.un.org>: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Obtenido de <http://www.who.int/>: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (Diciembre de 2011). *Implementación del modelo biopsicosocial para la atención de personas con discapacidad a nivel nacional*. Obtenido de www.paho.org: https://www.paho.org/els/index.php?option=com_docman&view=download&alias=1544-implementacion-del-modelo-biopsicosocial-para-la-atencion-integral-de-las-personas-con-discapaci-1&category_slug=publicaciones-destacadas&Itemid=364
- Parra, A., Vargas, L., & Woolcott, O. (2019). <http://www.scielo.org.co/>. Obtenido de La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad: <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/>



- ## NOTAS

