

# 1. NUEVAS REALIDADES LABORALES: TRABAJO EN CASA, OBSTACULIZADOR O ALIADO DE LA DISCAPACIDAD

---

NEW LABOR REALITIES:  
WORK AT HOME,  
OBSTACLE OR ALLY  
OF DISABILITY

---





---

Olga Núñez Barrera<sup>8</sup>  
Lina Marcela Duque Jiménez<sup>9</sup>

---

---

8 Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Mgtr. Psicología Comunitaria, docente Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), investigadora del grupo Pasos de Libertad.

9 Psicóloga. Especialista en Desarrollo Humano y Bienestar Social Empresarial, Mgtr. en Gestión Social Empresarial.



## RESUMEN

El concepto de trabajo ha evolucionado con el tiempo y con él su significado, pues representa no solo la posibilidad de recibir una recompensa en contraprestación de un servicio, sino que, además posibilita la construcción de identidad de los individuos en la medida en que influye en las dinámicas sociales, políticas, culturales, económicas y psicológicas del ser humano. Las nuevas realidades del trabajo permiten la consideración de cambios importantes en la relación hombre-trabajo y sus implicaciones en la construcción de lo social; el empleo es una de las variables de la inclusión laboral y social que considerada desde la perspectiva del derecho como un derecho fundamental requiere volver la mirada hacia las personas en condición de discapacidad que, por las barreras del contexto, no les resulta sencillo hacer uso pleno de este derecho. Actualmente el concepto trabajo-empleo ha evolucionado convirtiéndose en retos para las empresas, en su papel para asumir las nuevas realidades emergentes en el mercado de trabajo debiéndose promover la igualdad de oportunidades y no discriminación como el medio más claro de inclusión social para individuos con discapacidad. Es así como el área de la gestión humana de las organizaciones tiene el reto de articular estas nuevas formas de concebir el trabajo, las personas y los roles con lo que el mundo de las empresas está gestando y de la mano con la transformación a la que está avocada la población con discapacidad para ingresar a espacios laborales a partir de la inclusión social y la equidad.



## ABSTRACT

The meaning of what work is has evolved throughout the time, given that it represents not only the possibility of getting a fee in exchange for services, but also it facilitates the development of identity in people, and with that, it influences the social, political, cultural, economical and psychological dynamics. The new work realities allow to considerate the changes in the work-person relationship in the social construction. Employment is one of the variables in the labor and social inclusion, which is considered from the law perspective as a fundamental right, which requires to look at the circumstances of people with disabilities, that given the context barriers, have difficulties exercising this fundamental right. Currently, the concept of work-employment has evolved turning into new challenges for the companies in their roles to face the new emerging market realities, while promoting equality, fighting discrimination as an effort to frontally practice social inclusion for people with disabilities. Therefore, the Human Resources departments in the organizations has the challenge to articulate these new ways to understand the people's labor and their roles in what the organizations are developing, while moving towards the transformation to improve the opportunities for people with disabilities to enter work spaces from a framework of social inclusion and equity.

## INTRODUCCIÓN

El empleo productivo y el trabajo dentro de los márgenes normativos son factores claves para reducir los índices de pobreza y alcanzar niveles de empleabilidad y productividad en cualquier sociedad, por lo que se considera necesario atender las realidades laborales no solo desde las competencias de los colaboradores en el quehacer profesional, sino en comprender a su vez los determinantes sociales que inciden en ellos y en el desarrollo de las actividades cotidianas.

Contar con un trabajo se relaciona con una serie de motivaciones, las cuales se vinculan con la actividad misma del trabajo. Ya no es solo realizar la tarea de forma mecánica, asumir un tiempo para poderla hacer, sino también una serie de vínculos como las relaciones sociales que se gestan cuando se ejecuta un trabajo, la satisfacción de haber cumplido una labor que se considera gratificante, el crecimiento personal, entre otras

Desde esta perspectiva el trabajo deja de ser algo meramente instrumental para convertirse en un dinamizador que permea las relaciones sociales, políticas, económicas y psicológicas que se entretienen entre un individuo y su contexto, adquiriendo un valor relevante para el individuo y la sociedad. Esta posición permite visibilizar que la construcción del significado de trabajo influye en el comportamiento social, y que a través del aprendizaje social se le enseña al ser humano que el trabajo resulta ser un medio por el cual se logra hacer parte activa del contexto, transformarlo para lograr objetivos personales y en esta medida ser una fuente para definir la identidad del ser humano.

El trabajo puede hacerse efectivo en el contexto a partir del empleo, entendido este último como una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó ante su ingreso en la empresa

De acuerdo con el planteamiento del autor, se puede determinar que el empleo resulta ser la fuente por medio de la cual un individuo realiza el trabajo bajo unas connotaciones legales que regulan las relaciones entre individuo-organización y se fundamentan especialmente en una retribución económica que recibe el individuo en contraprestación por el servicio prestado. Esta definición de empleo resultaría ser superficial si solo lo reconocemos como fuente económica, pues se estaría desconociendo que las organizaciones son sistemas sociales abiertos y en esta medida se pueden visibilizar interacciones que afectan cada una de las esferas del sujeto.

Esta perspectiva resulta de la relación trabajo-empleo, individuo-organización siendo más holística y coloca en el plano la responsabilidad de las empresas frente a la gestión integral de las personas.

Velásquez y D'aleman (2018) describen el trabajo como un escenario organizacional e institucional direccionado a producir ganancias a partir de un desgaste del talento humano y de los recursos materiales que en muchas ocasiones no garantizan el trabajo digno, la calidad de vida en el trabajo y no toma a consideración la salud mental de los colaboradores, por lo que los autores se atreven a decir que dentro de los planes estratégicos de cada organización no son concebidas las variables subjetivas que inciden en los niveles de productividad y eficacia del rol del colaborador en el puesto de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) refiere que los escenarios y contextos laborales deben velar por la seguridad y calidad de vida laboral de los colaboradores, generando procesos que permitan la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad, en donde los procesos de inclusión deben estar direccionados a la potenciación de las capacidades, habilidades, trato digno y no preferencial.

Una definición tan significativa del trabajo debe conllevar a plantearse si todas las personas que conforman un contexto social acceden con las mismas condiciones a este, pues si el trabajo resulta ser un medio que determina la identidad del individuo y permea las interacciones sociales, políticas, culturales, económicas y psicológicas, se esperaría que cada persona sin distinción alguna ejerciera el trabajo como un derecho fundamental para el desarrollo de la condición humana.

En ese orden de ideas Duque *et al.* (2020) abordan la inclusión de personas en condición de discapacidad dentro de los escenarios laborales soportado en el marco normativo colombiano por la Ley 1618 de 2013, en donde se relaciona como medida de inclusión que por cada 25 personas que conformen la plantilla de colaboradores de una organización se debe tener al menos una persona en condición de discapacidad.

Soto (2015) hace hincapié en la heterogeneidad de los escenarios de trabajo y la necesidad de comprender sus características y estructuras a partir de prácticas laborales que inciden en la construcción de las subjetividades de los colaboradores, entendiendo esto, como la manera en que los procesos administrativos y propios de los roles a cumplir dentro del puesto de trabajo influyen en la cotidianidad de vida de los colaboradores y a su vez en las modificaciones de subjetividades por las experiencias de vida, la presión y la calidad de vida laboral.

Frente a la población en condición de discapacidad dichas subjetividades también van a estar en complejidad debido a los desafíos que generan los procesos sociales y organizacionales específicamente en contextos latinoamericanos, en donde la vinculación laboral se convierte en un desafío, teniendo en cuenta las brechas de desigualdad e inequidad que enfrenta la población latina (Soto, 2015).

La OIT (2016) había relacionado los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad como la articulación de estrategias que promueven el trabajo digno, la equidad e igualdad de condiciones, pues si bien hay grupos poblacionales con limitaciones, el concepto de discapacidad se fortalece desde las barreras sociales y culturales estructuradas en torno a dicha población.

En relación con lo anterior se puede hablar del paradigma que enfrenta en la sociedad las organizaciones, que consideran que los niveles de discapacidad de una persona afectan los estándares de productividad, de calidad y de competitividad; por tal motivo se dice que la discapacidad se convierte en una categoría social fluctuante y cambiante (OIT, 2016).

Si bien la dinamización de la inclusión de personas en condición de discapacidad se ha convertido en un reto para las organizaciones, se hace importante volver la mirada a la continuidad de los procesos inclusivos de dicha población en el contexto laboral a partir de un fenómeno de salud derivado de la pandemia por el COVID-19, que obligó a los diferentes sectores sociales a reestructurar sus dinámicas en aras de salvaguarda la vida, seguridad y salud de las personas.

A partir de ello, el teletrabajo o trabajo en casa toma protagonismo como estrategia para dar continuidad a los procesos administrativos de las organizaciones, lo cual se consideraría como un factor favorecedor para la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad. Entendiendo que el avance tecnológico y la avance de las TIC, han permitido que el concepto de trabajo crezca gracias a la facilidad de la ejecución de este, el cual no se limita a un espacio específico de desarrollo, gracias a la evolución industrial y las nuevas demandas laborales surge una nueva forma de concebir el trabajo, conocida como el teletrabajo y un colaborador con características diferentes y propias de esta modalidad (García, 2014).

Para el año 2015 el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia (MinTIC) reportó que el 30 % de colaboradores a nivel país desarrollaban labores de teletrabajo, es decir 2 500 personas, de los cuales el 10 % correspondía a colaboradores con algún reporte de discapacidad, siendo esta la única encues-

ta de acceso libre y publicada por parte de la entidad en relación con las formas de teletrabajo antes del 2020.

En ese orden de ideas, lo que se pretende, es reflexionar sobre el impacto del COVID-19 en la dinamización del teletrabajo y el rol favorecedor de este en la inclusión a población con discapacidad. Se registran los datos publicados por el DANE en junio del año 2021, fecha en la cual ya había transcurrido un año de pandemia a nivel global y local (Colombia), en donde se mostró un comparativo de 34 827 servidores públicos y contratista de entidades públicas y privadas, que destacó: "... para el periodo de julio a septiembre de 2020, el 18,6 % de las personas realizaban un trabajo de manera presencial a tiempo completo por cinco días, mientras que 37,2 % de la población realizaba trabajo remoto o teletrabajo ..." (DANE, 2021, p. 5) y para el año 2021 solamente el 24 % de los colaboradores continúan en trabajo remoto, sumado a un 57 % que considera que las funciones que realicen en la presencialidad pueden desarrollarse desde la modalidad de teletrabajo (DANE, 2021).

De la información relacionada, se evidenció dentro del informe que únicamente el 14,5 % de la población encuestada contaba con algún tipo de discapacidad, pero sin hacer énfasis en la modalidad de trabajo, las funciones y responsabilidades, lo que pone como desafío identificar la forma de sistematizar y hacer seguimiento a las entidades gubernamentales y a los procesos de inclusión laboral dentro de las dinámicas organizacionales del país.

## ANTES Y AHORA: ANÁLISIS COMPARATIVO DEL TRABAJO DE LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL

Dirksen (2019) habla de la transformación de la concepción del trabajo a partir de los procesos cambiantes de las sociedades, el fenómeno de la globalización y los nuevos modelos tecnológicos, a lo cual denominó "mutaciones del mundo laboral". Sin embargo, los antecedentes en Latinoamérica en torno a la adopción de tendencias globales que conforman las demandas laborales como lo son: inclusión laboral, implementación de nuevas tecnologías y el trabajo digno, son mínimas y colocan en desventaja la economía latina, convirtiéndose en un factor principal de brechas sociales y pobreza.

En medio de dichas mutaciones laborales, Bermúdez *et al.* (2017) hablan de la inclusión al mundo laboral de personas en condición de discapacidad como un reto que se asume desde la gestión de talento humano, lo cual debe estar modulado por procesos de sostenibilidad a partir de prácticas de responsabilidad social, cualificación en procesos de inclusión y fortalecimiento del aprendizaje institucional para favorecer dichos procesos inclusivos.

El Ministerio del Trabajo de Colombia, se refiere a la inclusión laboral de personas con discapacidad desde el marco de la promoción de la concienciación y sensibilización a la comunidad laboral, la capacitación en mecanismos de inclusión desde la convención de los derechos de las personas con discapacidad, de esta manera dar inicio a la consolidación de entornos favorecedores de trabajo accesibles y que garanticen una calidad de vida digna tanto de las necesidades materiales como las subjetivas de dicha población.

Según el Informe Nacional de Empleabilidad Inclusivo (INEI, 2020) entre los años 2018 y 2019 se reportó que solamente el 27 % de la población colombiana con discapacidad tiene un trabajo o por lo menos algún tipo de actividad que le genere ingresos, en donde las personas con algún tipo de discapacidad se enfrentan a las barreras territoriales y sociales como obstaculizadores de acceso a una oportunidad laboral digna, luchando así con el desconocimiento de los empleadores desde imaginarios sociales de exclusión consolidado con el paso de los años, ignorando así las características, necesidades y potencialidades reales de esta población.

Autores como Parra y Sánchez (2018), consideran que el fortalecimiento de procesos inclusivos laborales para la población con discapacidad se puede convertir en una herramienta favorecedora del desarrollo sostenible e inclusivo en el contexto nacional y latinoamericano, pero dichos procesos se gestan únicamente por medio de la capacitación, cualificación y educación, no precisamente a la población con algún tipo de condición específica, sino procesos direccionados a la comunidad en general, para iniciar a descentralizar el constructo de discapacidad como un sinónimo de no funcionalidad.

De acuerdo con lo anterior, se ha centrado la mirada en dicha población y las condiciones de inclusividad en medio de la crisis sanitaria que enfrenta el mundo, y específicamente en el contexto nacional, donde los países latinoamericanos han visto las consecuencias de la pandemia no solamente desde la agudización de los sistemas de salud, sino que dicho problema sanitario ha dejado en estado crítico dimensiones sociales, económicas y políticas que afectan de manera significativa a poblaciones vulnerables, entre ellas, la población con algún tipo de discapacidad.

Según la CEPAL (2020) la población más afectada en medio de la emergencia sanitaria dentro de los entornos laborales fue la población con discapacidad:

Tomando en cuenta que en general tienen un vínculo muy débil con el mercado laboral formal y que su frecuente inserción en el sector de servicios y en la informalidad las deja expuestas a la inmediata disminución de la demanda en casi todos los casos. (CEPAL, 2020, p. 40)

El contexto colombiano durante la emergencia por pandemia se ha procurado mantener a los colaboradores con algún tipo de discapacidad con garantías de acceso a salud, subsidio familiar, prestación de servicios de intermediación y capacidad laboral (CEPAL, 2020).

Barbina (2019) relaciona el teletrabajo como una medida de inclusión laboral para personas con algún tipo de discapacidad, según Correa (2015) las principales características del teletrabajo son:

La realización del trabajo a distancia y el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación; y como resultado de estas dos, el cambio en la organización del trabajo... “se considerará Teletrabajo al realizado con la utilización intensiva y prevalente de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación” (p. 141).

En otras palabras, el teletrabajo se ha convertido en una manera de deslocalizar el lugar laboral, delimitándolo a un espacio como un todo, donde se toma a consideración otros espacios que permitan ser productivos y dar respuesta a las demandas que requiere el cargo desempeñado rompiendo barreras que limitan la garantía al acceso laboral como derecho y brechas de igualdad y equidad.

En ese orden de ideas, la apropiación del teletrabajo o desarrollo de trabajo en casa en cuanto a las características propias de este se concibe como un facilitador de procesos de inclusión laboral; sin embargo, Granados (2020) afirma que la pandemia se convirtió en un factor agudizador de los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Por su parte Solé *et al.* (2021), relacionan que la situación de pandemia por el COVID-19 no se convirtió en un escenario favorecedor de los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad, a pesar de las estrategias de trabajo en casa y trabajo remoto, ya que el impacto socioeconómico obligó a las empresas, a trans-

formar estructuras laborales para sobrellevar la crisis financiera que se derivó de la emergencia sanitaria.

un escenario desafiante como el que ha colocado el COVID-19, la discapacidad queda resituada en el debate al tensionarse con la modalidad de empleo a través del “teletrabajo”. Si bien hay escasa acumulación sobre esta línea específica de investigación vinculada al teletrabajo, los estudios sociales de la discapacidad han puesto en evidencia que, ante contextos de crisis, cualquiera sea el tipo, lo que se acentúan son las desigualdades que atraviesa el colectivo. Esto implica, por ejemplo, pérdida de autonomía y aislamiento social debido a las barreras desplegadas en el uso de los espacios públicos. (Solé *et al.*, 2021,)

En ese orden de ideas, se visualiza que la emergencia sanitaria y las nuevas modalidades de trabajo y reestructuración de prácticas organizacionales, se convirtieron en ventanas que permiten visibilizar los retos que tiene la población con discapacidad para acceder a escenarios laborales desde la inclusión y equidad.

## ¿Y QUÉ SUCEDE SI PRACTICAMOS LA INCLUSIÓN LABORAL CON PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD?

La OIT crea en el 2010 la Red Mundial de empresas y discapacidad dirigida por empleadores e integrada por empresas globales, redes empresariales nacionales por la discapacidad y organizaciones de personas con discapacidad que colaboran para promover la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo (OIT, 2016).

En América Latina, de acuerdo con las disposiciones definidas por la OIT y su acompañamiento en la consolidación de prácticas de inclusión laboral de PcD, desde la perspectiva de Cooperación Sur-Sur se logran reconocer la creación y operación de redes y sociedades conformadas por población en condición de discapacidad, organizaciones, empresas, formales e informales, articuladas con el sector público y la institucionalidad para gestionar acciones que faciliten la inclusión laboral de la PcD y sus intereses bajo las mismas oportunidades de quienes no hacen parte de este grupo poblacional. Es así como existe en Brasil las Redes en red, experiencia brasileña y desafíos para la creación de redes regionales; en Chile la Sociedad de Fomento Fabril

(SOFOFA) y su aporte a la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad en Chile, perspectivas para la promoción de la Cooperación Sur-Sur entre países de la región. Para el caso de Colombia existe el programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad “Pacto de Productividad”, una apuesta interinstitucional por la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia y en la región; en Costa Rica la Red de empresas inclusivas de Costa Rica, avances, desafíos y oportunidades de la Cooperación Sur-Sur y en Perú la Red de empresas y discapacidad, factores de impacto, retos a superar y beneficios del aprendizaje entre pares a nivel regional. Cada una de estas redes han generado propuestas que han permitido diseñar y compartir herramientas y buenas prácticas implementadas por las distintas organizaciones con el apoyo de la OIT y que son de libre acceso.

El documento de trabajo de la Oficina de Actividades para los Empleadores y Departamento de conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad de la OIT denominado Discapacidad en el lugar de trabajo: prácticas de las empresas, recopila distintas experiencias de 25 empresas a nivel mundial que tienen dentro de sus políticas la inclusión de PcD describiendo como abordan la contratación y la retención del personal, la elaboración de productos, la prestación de servicios y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) desde la perspectiva de la discapacidad (OIT, 2016).

De acuerdo con la información obtenida, las organizaciones resaltan que la contratación de PcD resulta viable comercialmente debido a que los empleados con algún tipo de discapacidad resulta ser mejor empleado y más confiable, se destacan por ser altamente productivos, muestran bajas tasas de accidentalidad y resultan ser una fuente de habilidades y talento sin explotar, que incluye habilidades técnicas si tienen acceso a la formación, y la capacidad de resolver problemas que transfieren desde su vida cotidiana. Contratar a personas con discapacidad puede contribuir a la diversidad, la creatividad y la moral general del lugar de trabajo, así como reforzar la imagen de la empresa entre su personal, la comunidad y sus clientes (OIT, 2016). Las prácticas internas más significativas están relacionadas con la existencia de una política de inclusión como punto de partida, luego de la adecuación para la accesibilidad tanto física como social, la construcción de redes de apoyo y la sensibilización de los colaboradores que conforman la organización. Cada una de estas prácticas se repite en cada empresa que ha decidido incorporar un modelo de inclusión laboral para PcD.

También se identifican prácticas dirigidas a la formación, la contratación o la retención de personas con discapacidad, así como al fomento de su productividad, tales como las pasantías, programas de formación, de tutorías o de liderazgo especialmente orientados a las personas con discapacidad; ajustes razonables para satis-

facilitar necesidades particulares; asignación de personal de recursos humanos o de dirección con formación o conocimientos sobre temas relacionados con la discapacidad y el trabajo, y en cuanto a inclusión de la discapacidad y de la RSE, se encuentra la definición de políticas, normas o programas específicos que alcancen o ejerzan influencia en los vendedores y en la cadena de suministro; programas de voluntariado para empleados; colaboración con sindicatos, organizaciones no gubernamentales y gobiernos; colaboración con organizaciones de personas con discapacidad, incluso en temas relacionados con la sensibilización sobre la discapacidad, la accesibilidad y el desarrollo de productos; adhesión a normas de accesibilidad, tanto en servicios en línea como en el entorno físico, así como la promoción activa de dichas normas; participación en grupos y redes empresariales relacionadas con la problemática de la discapacidad (OIT, 2016).

En Colombia existe una guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, en el marco del pacto por la productividad. La guía resulta ser una carta de navegación para que las organizaciones privadas reconozcan e implementen dentro de sus políticas la vinculación de PcD. Allí se facilitan elementos normativos, el paso a paso para la vinculación, los beneficios legales y tributarios que reciben las organizaciones que vinculan PcD en su nómina, orientaciones y ajustes requeridos para lograr la inclusión, así como un listado de las organizaciones que son reconocidas a nivel nacional por sus prácticas de inclusión laboral de PcD.

Cada una de las prácticas y experiencias descritas, demuestran que existen distintos elementos de carácter normativo, productivo y sociopolítico que reconoce las ventajas de realizar inclusión laboral en las organizaciones, además de facilitar herramientas para la implementación de una política de inclusión. Las TIC y su acelerada evolución resulta ser un aliado trascendental en la consecución de este objetivo y desde esta perspectiva se invita a que se amplíen las posibilidades para las más de mil millones de personas en condición de discapacidad que hacen parte de este planeta.

## CONCLUSIONES

Muy a pesar de la reglamentación desde la legislación colombiana para la inclusión de personas con discapacidad en los escenarios organizacionales mediada por la Ley 1618 de 2013, las barreras sociales y culturales deben ser abordadas desde la educación y modelos de concientización, si bien los avances son significativos, aún hay brechas culturales, ideológicas muy significativas que hacen que los procesos de

inclusión sean más complejos.

Si bien el teletrabajo y trabajo en casa fue una medida que reestructuró los sistemas organizacionales para atender las demandas y dinámicas sociales y de relaciones interpersonales derivadas de la emergencia sanitaria, este escenario permitió visibilizar la agudización de los estados inclusivos de personas con discapacidad dentro de los escenarios laborales.

Es necesario reconocer la necesidad de crecer a nivel organizacional, en cuanto a la gestión de personas que permita determinar un derrotero claro para minimizar las brechas en cuanto a la vinculación de personas con discapacidad al mundo laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albornoz-Arias, N., Mazuera-Arias, R. y Morffe, P. M. (2020). *Realidades y desafíos para el inmigrante venezolano tras la COVID-19*. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6240>

Barbina, H. J. (2019). *El teletrabajo como medio de inclusión laboral para personas con discapacidad*. <http://148.218.65.92/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/388/BEBHRR09T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bermúdez, C. C., Mejía, G. J., Aristizábal, G. D., Gómez, P. E., Rico, B. D., Gallego P. C., López, V. A. y Colorado, C. C. (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: una perspectiva desde la gestión del talento humano*. <http://tesis.udea.edu.co/handle/10495/7019>

CEPAL, N. (2020). *Personas con discapacidad ante la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en América Latina y el Caribe: situación y orientaciones*. Informe disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45491>

Correa, F. (2015). *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo* [Tesis de pregrado, Universidad de Piura, Perú]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2177>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2021). Resultados y recomendaciones para el trabajo remoto en el empleo público durante y después del COVID-19.

Díaz, M. M., Alvarado, R. N. B. y Lebroc, L. A. (2019). Las competencias comunicativas en la formación permanente: discursos y realidades. *Revista Inclusiones*, 87-106. <http://www.archivosrevistainclusiones.com/gallery/5%20vol%206%20num%202%202019abriljunio19incl.pdf>

Dirksen, U. (2019). Trabajo del futuro y futuro del trabajo: por una transición progresista. *Nueva Sociedad*, (279), 62-72. [https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3.TC\\_Dirksen\\_279.pdf](https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3.TC_Dirksen_279.pdf)

Duque, J. L., Yucuma, G. M., Núñez, B. O. y Gómez, D. M. (2020). El paradigma aún no se rompe. . . La inclusión en el mundo laboral de personas en situación de discapacidad. *Perspectivas contemporáneas en psicología*. Editorial Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Freire, P. (1993). Pedagogía de la esperanza: un reencuentro con la pedagogía del oprimido. Siglo xxi.

García, M. (2014). Historia del teletrabajo. Teletrabajo y discapacidad. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=A1BgBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=historia+del+teletrabajo&ots=Af5X3BYwPK&sig=YdPc8lphX033D4O4cfgoABeL4xl>

Granados, C. J. (2020). *Panorama laboral de las personas con discapacidad (física y sensorial) en Colombia, en la pandemia del COVID-19* [Tesis de posgrado, Universidad Jorge Tadeo Lozano]. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/18952/Trabajo%20de%20Grado.%20Especializaci%C3%B3n%20Periodismo%20digital.%20Jose%20Granados.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Informe Nacional del Empleo Inclusivo [INEI]. (2020). <http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>

Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones [MinTIC]. (2015). *Primer estudio de trabajo 3.0. de Colombia. El trabajo no es un sitio al que vas, sino una tarea que haces*. MinTIC. [https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-13459\\_recursos\\_1.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-13459_recursos_1.pdf)

Naciones Unidas. (2020). *COVID-19 y las personas con discapacidad en América Latina. Mitigar el impacto y proteger los derechos para asegurar la inclusión hoy y mañana*. Políticas Sociales, Serie 237. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46278/1/S2000645\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46278/1/S2000645_es.pdf)

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Mejorar recientes y brechas persistentes en el empleo rural*. Naciones Unidas. CEPAL. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_480311.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_480311.pdf)

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Oficina de la OIT para los países Andinos. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_504317.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_504317.pdf)

Parra, S. N. y Sánchez, R. O. (2018). Colombia en la perspectiva de América Latina: hacia una agenda de políticas para un mayor desarrollo sostenible e inclusivo. *Administración & Desarrollo*, 48(1), 11-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6654353>

Porter, M. E. (1991). Estrategias competitivas genéricas. En Porter, Michael E. *Estrategia competitiva: técnicas para análisis de industrias e da concorrência*. 8a ed. Rio de Janeiro: Campus, 49-58.

Porter, M. (2009). *Estrategia Competitiva. Técnicas para el análisis de la empresa y sus competidores*. Pirámide.

Solé, L. S., Fernández, S. D. y Benítez, S. A. (2021). Discapacidad, trabajo y pandemia: nuevos debates para el Uruguay actual. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 5(1). <http://redcdpd.net/revista/index.php/revista/article/view/246>

Soto, R. A. (2015). Escenarios del trabajo, una aproximación a la heterogeneidad del trabajo contemporáneo en Latinoamérica. *Revista de Estudios Sociales*, (51). 198-212. <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n51/n51a16.pdf>

Velásquez, N. R. y D'aleman, L. C. (2018). Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales. *Perspectivas en psicología*, 15(2), 15-27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6739565>