

**EL TELETRABAJO: EL TELETRABAJO SUSTENTABLE, UN MEDIO PARA LA  
INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA**



**SANDRA LILIANA VALDERRAMA SANCHEZ**

**D0700544**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
BOGOTA D.C  
2020**

**EL TELETRABAJO: EL TELETRABAJO SUSTENTABLE, UN MEDIO PARA LA  
INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA**



**SANDRA LILIANA VALDERRAMA SANCHEZ**

**D0700544**

**SERGIO IVAN MANTILLA BAUTISTA**

**ASESOR**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
BOGOTA D.C  
2020**

## Tabla de contenido

1. Análisis del tema a tratar. Teletrabajo e inclusión .....	8-10
2 . Argumentación y desarrollo del tema. Pros y contras del Teletrabajo	
2.1 Para el trabajador .....	11
2.2 Para las operaciones .....	11
2.3 Para el área de recursos humanos .....	11
2.4 Para el área de tecnología .....	11
2.5 Para los programas de responsabilidad social .....	11
2.6 Beneficio para los trabajadores .....	12
2.7 Desventajas para las empresas .....	12
2.8 Desventajas para el tele trabajador .....	13
3 Tipología y perfiles representativos de tele trabajadores en Colombia	
3.1 Teletrabajo autónomo.....	13
3.2 Teletrabajo suplementario .....	13
3.3 Teletrabajo Móvil .....	13 - 14
4 Beneficios de vincular tele trabajadores .....	15
4.1 Beneficios económicos .....	16
4.2 Beneficios sociales .....	16
5 Medios para favorecer la inclusión y la protección .....	16- 17
6 Etapas de una organización para el proceso exitoso de vinculación .....	17 -18
7 Gestión de riesgos laborales en el teletrabajo .....	18
7.1 identificación de los riesgos en el tele discapacitado.....	19- 20
8 Estadística y teletrabajo .....	21-22
8.1 Profesiones y oficios.....	23- 24
9 . Disertación personal.....	24-26

10. Conclusiones .....27-28

**Índice de tablas**

Tabla 1 .....14-15

**Índice de figuras**

Figura 1 ..... 10

Figura 2 ..... 22

Figura 3.....24

## Resumen

Existe una necesidad relevante en Colombia por conocer concepto, pro y contra de la inclusión laboral en Colombia, protección laboral en la organización del teletrabajo, las tipologías y perfiles representativos de los teletrabajadores, los medios para favorecer la inclusión y la protección a las personas en situación de discapacidad además de los beneficios de vincular a los teletrabajadores y las etapas de una organización para el proceso exitoso de una vinculación.

En este ensayo se hablará del teletrabajo como una oportunidad de inclusión a las personas con algún tipo de discapacidad, protección laboral que cobijan a los trabajadores por su estado de vulnerabilidad y debilidad y sentido de exclusión frente a la sociedad.

El teletrabajo desde sus orígenes sus características, normatividad vigente, las condiciones que se deben tener en cuenta para la implementación han evolucionado a través de los años. Adicionalmente los métodos que ha implementado el Ministerio de las Tecnologías y de la información para las organizaciones, buscando la implementación de esta modalidad que de alguna forma es un beneficio tanto a nivel social, ambiental y económico para las organizaciones y para la sociedad.

La modalidad del teletrabajo es una alternativa que permite a las personas con algún tipo de discapacidad la posibilidad de mejorar su calidad de vida obteniendo un trabajo y poderse desempeñar en alguna actividad teniendo conocimientos adecuados para poder realizar esas funciones a desempeñar y sentirse activo tanto en el ámbito familiar, económico y afectivo.

Sin dejar de un lado la parte de normatividad y de protección que la ley brinda a estas personas, ellas merecen ser tratadas con igualdad de condiciones y de derechos no solo por su discapacidad; sino por el simple hecho de ser humanos.

La economía a nivel mundial y las nuevas tecnologías de la información y comunicación y el tipo de trabajo está adoptando una transformación y trae consecuencias para los diferentes niveles de trabajo, en este contexto situamos el teletrabajo como una exigencia de flexibilidad a las nuevas tecnologías así facilitando la vida de muchas personas que adoptan esta modalidad

Palabras clave: Teletrabajo, tipología, perfiles, beneficios, riesgos laborales, inclusión, protección, organización, implementación

## Abstract

There is a relevant need in Colombia for knowing the concept, pro and against labor inclusion in Colombia, labor protection in the organization of teleworking, the typologies and representative profiles of teleworkers, the means to favor the inclusion and protection of people in disability situation in addition to the benefits of linking teleworkers and the stages of an organization for the successful process of a bonding.

In this essay, telecommuting will be discussed as an opportunity for inclusion of people with some type of disability, labor protection that shelter workers for their state of vulnerability and weakness and sense of exclusion from society.

Telework since its origins, its characteristics, current regulations, the conditions that must be taken into account for its implementation have evolved over the years. In addition, the methods that have been implemented by the Ministry of Technology and information for organizations, seeking the implementation of this modality that in some way is a benefit at both a social, environmental and economic level for organizations and for society.

The modality of teleworking is an alternative that allows people with some type of disability the possibility of improving their quality of life by obtaining a job and being able to perform in some activity having adequate knowledge to be able to perform those functions to perform and feel active in both family, economic and emotional environment.

Without leaving aside the part of regulations and protection that the law provides to these people, they deserve to be treated with equal conditions and rights not only because of their disability; but for the simple fact of being human.

The world economy and the new information and communication technologies and the type of work is undergoing a transformation and brings consequences for the different levels of work, in this context we place telework as a demand for flexibility in new technologies as well facilitate the lives of many people who adopt this modality

Keywords: Telework, typology, profiles, benefits, occupational hazards, inclusion, protection, organization, implementation

## **Introducción**

En el mundo contemporáneo el tema de la inclusión está tomando fuerza y si se habla de este en el mundo laboral es aún más complejo; ya que, aunque el Gobierno Nacional ha expedido normas en relación con el tema de inclusión de personas con discapacidad en el sector laboral, las empresas desconocen los diferentes tipos de discapacidad y la forma como esta clase de personas podría vincularse laboralmente; además desconocen los beneficios con que cuentan y es aquí en donde el conocimiento de la inclusión de personas con discapacidad en el sector empresarial y/u organizacional aporta sentido al teletrabajo en especial en Colombia.

En el presente ensayo se busca disertar acerca de los pros y contra de la inclusión en Colombia; además del conocimiento sobre vinculación y protección laboral en las organizaciones de teletrabajadores en situación de discapacidad a través del conocimiento y la conceptualización de teletrabajo e inclusión; además de presentar los pros y contras del teletrabajo para el negocio, para las operaciones, el área de recursos humanos, de tecnología, los programas de responsabilidad social, el beneficio directo e indirecto de los teletrabajadores, las desventajas para la empresa y para el teletrabajador.

Por otra parte, se puede apreciar la tipología y perfiles representativos de teletrabajadores en Colombia desde el teletrabajo autónomo, suplementario y móvil; además se enmarcan los beneficios del teletrabajador a través de los aspectos económicos, sociales, los medios para promover la inclusión y la protección; así como favorecer el conocimiento de las etapas de una organización para el proceso exitoso de vinculación. Junto con la gestión de riesgos laborales y la identificación de riesgos en los telediscapitados.

Finalmente, se presentan aspectos que incluyen la estadística y el teletrabajo en Colombia y en América Latina; así como, las profesiones y oficios más comunes en esta clasificación del trabajo; por último, se encuentra una sencilla disertación del tema.

## **El teletrabajo sustentable, un medio para la inclusión de personas con discapacidad en Colombia**

En este momento en Colombia, las posibilidades laborales se ven afectadas por un número indeterminado de situaciones que afectan la consecución laboral de las personas mayores de edad listas para trabajar de forma activa. Lastimosamente, se desconocen las diversas posibilidades profesionales al alcance de todos; como es el caso del teletrabajo; es más si se trata de personas en condición de discapacidad, el sector laboral tiene una brecha mucho más estrecha. Por estos motivos es indispensable hablar en este primer apartado sobre la definición de teletrabajo, la importancia de conocer y estudiar el tema y el pro y contra de la inclusión de personas en condición de discapacidad en el ámbito laboral a través de esta modalidad.

### **1. Teletrabajo e inclusión**

Aunque el concepto de teletrabajo es relativamente reciente en nuestra sociedad, se ha venido posicionando con fuerza gracias a su versatilidad, facilidad y accesibilidad; pero, realmente se sabe qué es, cuáles son sus características, para qué clase de personas está diseñado. Son interrogantes que se develarán a continuación.

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicio a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación-TIC – para el contacto para el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Mintic, Trabajo, Molano, & Rafael, 2012, pág. 10)

De acuerdo a la definición planteada en la cita anterior, la modalidad laboral del teletrabajo está diseñada para cualquier persona, sin especificaciones o necesidades especiales; aquel trabajador que maneje las tecnologías informáticas de comunicación puede desarrollar y cumplir con los requerimientos de este estilo de trabajo.

En la realidad colombiana la necesidad de conseguir trabajo es más ardua día a día, la competencia es fuerte, complicada; Cada semestre se gradúan personas con mucho más estudio, conocimientos y competencias que entran a cualificar las potencialidades de un profesional y las personas quienes ya están en el mercado laboral, deben estar calificados y con cierta experiencia que los señale en la capacidad de asumir responsabilidades y ese “plus” que los hace deseables para un cargo; sin bien esa es nuestra realidad; ¿qué sucede si no se cuenta con



la habilidad del siglo XXI –ser capaces de innovar a través del uso de las TIC? ¿la única faceta indispensable para trabajar es la presencial? ¿Qué utilidad tiene el trabajo virtual?

Dentro de la idiosincrasia colombiana se muestran aspectos preferibles en la búsqueda de trabajo; uno de ellos muestra la costumbre adquirida de horarios “normalmente” establecidos, rutas de transporte “mecánicas” que inducen a la mayoría a aceptar trabajos con condiciones similares a los de las personas que los rodean. Basta una persona que necesite o desee emprender un estilo laboral diferente como el teletrabajo para que los demás sientan la necesidad de empaparse del tema, no solo para entender, sino para aceptar que los cambios vigentes en una sociedad se deben enfrentar con determinación y compromiso personal.

El teletrabajo se realiza desde un lugar diferente a una oficina y/o puesto de trabajo para esto es importante tener conocimiento en el uso de las TIC, además de esto debe existir una comunicación continua entre el teletrabajador y el empleador, todo buscando los beneficios tanto a nivel personal como a nivel de la empresa, ya que, cuenta con la ventaja de no tener horarios establecidos, aunque no se puede desligar de la entrega de resultados por el trabajo realizado.

Aunque se conceptualiza el teletrabajo como un horario flexible, para algunos directivos prefieren seguir con la modalidad de laborar en un sitio fijo y vigilar que estos cumplan con un horario para obtener los resultados esperados y dar cumplimiento a las tareas asignadas.

Teletrabajo» es, etimológicamente, una palabra compuesta que resulta de la unión del prefijo griego tele, que significa lejos, y la palabra latina tripaliare, que remite a una acción física o mental continuada y hecha con esfuerzo (de tripalium, instrumento de tortura). En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y 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).

Después de comparar dos conceptos de teletrabajo, una imagen encontrada en el Libro blanco, El ABC del teletrabajo en Colombia, creado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones, Gobierno Nacional, Vive digital Colombia, Ministerio de Trabajo y Colombia digital; muestra la necesidad creciente en nuestra población de facilitar imágenes de lo que no es el teletrabajo y de esta manera cimentar no solamente apropiación del

concepto; sino aclaración para los posibles teletrabajadores, las empresas que pueden requerir esta modalidad laboral y los clientes potenciales que se ven abocados a ser atendidos por teletrabajadores.



Figura 1. Definición de teletrabajo. Tomado de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Ahora bien, después de tener claridad con respecto a las diferentes concepciones de teletrabajo y bajo la perspectiva de Richard Sennet (Citado por Pérez, 2010) se ha declarado que:

El teletrabajo es la última isla del nuevo régimen, en el sentido de que el horario flexible, si se ha de considerar una recompensa, también coloca al trabajador bajo el estricto control de la institución. De hecho, el teletrabajo obliga a pasar de centrarse en la inversión (tiempo dedicado, manera de trabajar) a centrarse en el resultado (p.27)

Unas de las características del teletrabajo es la utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico dado para cumplir sus funciones, es un modelo diferente al que se plantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento de las tareas. Richard Sennet (Citado por Pérez, 2010)

## **2. Pros y contras del teletrabajo**

Y es aquí en donde se hace necesario hablar sobre los pros o los contras que se encuentran sobre el teletrabajo. De esta manera, como primer paso se presentan los pros que el teletrabajo representa para Colombia.

### **2.1 Para el trabajador**

Permite mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, ahorro económico por gastos de transporte, el ahorro de tiempo al evitar los desplazamientos, mayor autonomía, disminución del estrés, mayores oportunidades de empleabilidad para trabajadores con dificultades de movilidad tanto temporal como permanente discapacidad. (...)

## **2.2 Para las Operaciones.**

“Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas, procesos descentralizados pero interconectados”. (Libro Blanco, 2012, p. 17)

## **2.3 Para el área de Recursos Humanos.**

Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización, mayor índice de retención del personal capacitado, equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad. (Libro Blanco, 2012, p. 15)

## **2.4 Para el área de Tecnología**

Reducción del costo en adquisición de hardware y software, política “*Bring Your Own Device -BYOD-*” que aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador y no aumenta costos para la organización, control total sobre los escritorios virtuales y el uso de la información, reducción del esfuerzo en mantenimiento de equipos y optimización de la capacidad de respuesta frente al crecimiento de la compañía

## **2.5 Para los Programas de Responsabilidad Social**

Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa, inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia, aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo, aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar. (Libro Blanco, 2012, p. 15)

## **2.6 Beneficio para los trabajadores**

Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina, ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público, ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares, mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico, reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas, mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización, optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas (Libro Blanco, 2012, p. 15)

El segundo paso para el entendimiento y apropiación del Teletrabajo en la inclusión de personas con discapacidad, se presentan las siguientes:

### **2.7 Desventajas para la empresa**

La organización puede experimentar ciertas desventajas al implementar el teletrabajo como: riesgos en la información

La información al encontrarse fuera de la empresa y en equipos ajenos a la organización, puede perderse, ser robada o contaminada, supervisión de los tele trabajadores: A los empleadores les resulta difícil realizar un seguimiento adecuado a sus tele trabajadores si no cuentan con las tecnologías necesarias para dicha labor, es por eso, que la supervisión se puede volver una desventaja para la empresa, incremento de costos en equipamiento y comunicaciones: Los costos En la fase inicial de implementación del teletrabajo son elevados, debido a que existe la necesidad de adquirir los diferentes aparatos electrónicos, hardware y software para adecuar el lugar de trabajo del tele trabajador, pérdida de cohesión e identidad: Es un problema común en las organizaciones que tienen tele trabajadores, el tele trabajador pierde sentido de pertenencia con la empresa y esto puede disminuir su interés por el trabajo y por consiguiente su productividad. La organización se debe encargar de que el tele trabajador no se sienta aislado, esto se puede solucionar con reuniones periódicas, logrando de esta manera fomentar el sentido de pertenencia hacia la organización. (Centanaro, 2017, p.43)

### **2.8 Desventajas para el Teletrabajador**

Riesgos psicosociales: responden directamente al uso de las Tics, el problema radica en la adaptación a la nueva tecnología que el teletrabajador debe usar para la ejecución normal de sus labores, esto conlleva a que el teletrabajador deba tener ciertas características esenciales como auto eficiencia, autocontrol, organización y flexibilidad, de lo contrario podría experimentar consecuencias emocionales, cognitivas y conductuales, las cuales repercutirían en la generación de estrés, y en el caso del teletrabajador (Centanaro et al., 2017, p.40).

Riesgos para la salud física: “sedentarismo es la falta de actividad física habitual, obesidad incrementa el riesgo de morbilidad y mortalidad, riesgos ergonómicos: Estos riesgos son similares a los que puede afrontar un trabajador que labora en una empresa y los riesgos laborales” (Centanaro et al., 2017, p.40).

### **3 Tipología y perfiles representativos de teletrabajadores en Colombia**

En Colombia existen tres tipos de teletrabajo; cada uno maneja una modalidad y deben cumplir con ciertos requisitos para poder acceder a una tipología específica, a continuación, se hablará de las tipologías que existen en el teletrabajo.

#### **3.1 Teletrabajo Autónomo**

En la Ley 1221 del 2008 “trabajadores independiente o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas desde cualquier lugar elegido” (p. 2).

#### **3.2 Teletrabajo suplementario**

“Trabajadores con contrato laboral alternan sus tareas en distintos días de la semana, tele trabajan al menos dos días a la semana” (Ley 1221 de 2008, p.2)

#### **3.3 Teletrabajo móvil**

“Utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus labores, la actividad les permite ausentarse por vario tiempo de la oficina adicionalmente no tienen un lugar definido para ejecutar las tareas” (Ley 1221 de 2008, p.2).

El teletrabajo está en auge, dada la necesidad que tienen las empresas de reducir los gastos que implica el número de trabajadores que manejan, al analizar este aspecto es de notar que, las personas quienes accedan a este tipo de modalidad deben ser organizadas con su tiempo, capaces de resolver cualquier contratiempo mientras están en ejercicio de sus actividades laborales y ser muy proactivas con los resultados que la empresa solicita.

Es un hecho que no todas las personas están preparadas para laborar a través del teletrabajo, ni para mejorar su calidad de vida a través de este y no todos los trabajos se pueden realizar a distancia, ni en las condiciones que el teletrabajo exige y es por esto que cada día se hace más necesario que las personas que solicitan ser teletrabajadores activos sean diagnosticadas para revisar sus perfiles y características deseables para el empleo.

Amigoni y Gurvis (Como se citó en Jaramillo y Bustamante, 2011) señalan una serie de rasgos, así como algunas características de la personalidad, que podrían hacer parte del perfil del teletrabajador, y que a continuación se comentarán.

Jaramillo y Bustamante (2011) afirman que hay rasgos deseables para el conocimiento de estos perfiles:

Rasgos	Definición
Se orienta a obtener resultados	Para el teletrabajo es esencial estar enfocado más en la metas que en el proceso
Tiene excelentes habilidades para la comunicación.	Trabajar a distancia implica que no es posible obtener información directamente por información, como se podría tener en el lugar de trabajo físico.
No requiere mucha supervisión	Existen personas que deben sentirse vigiladas y observadas para motivarse a realizar las funciones que se le han consignado para obtener los resultados propuestos.
Es adaptable.	El teletrabajador debe ser capaz de adaptarse a su nuevo entorno de trabajo, a los medios tecnológicos y a las diversas formas de comunicación.
Es muy organizado.	La organización hace referencia al espacio físico, al manejo del tiempo, la planeación, el seguimiento y la evaluación de las actividades que se deben realizar.

Tiene un sólido conocimiento sobre su trabajo	Debe haber claridad de las funciones que debe desempeñar. Es recomendable una muy buena inducción.
Entiende profundamente los objetivos de la organización	Debe entender de manera clara su función y los resultados a los que debe llegar para lograr los objetivos institucionales.
Puede establecer prioridades y manejar bien el tiempo	Es necesario saber qué es lo urgente, lo menos urgente y lo que se puede posponer para priorizar evento.
Su trabajo tiene claramente definidos sus objetivos	El éxito del trabajo está en el manejo de las tareas con objetivos delimitados y medible.
Ser auto motivado	La motivación es intrínseca y el tele trabajador debe estar motivado desde su interior.

Tabla 1. Creación propia. Tomado de El perfil del trabajador y su incidencia en el ámbito laboral.

Jaramillo, A. y Bustamante, F. 2011

#### **4 Beneficios de vincular tele trabajadores**

En Colombia existen más de dos millones de personas con algún tipo de discapacidad y por esto, la oportunidad de que estas personas puedan conseguir un empleo es muy limitado. La vinculación laboral de una persona con discapacidad se ve afectada en los costos operacionales para las empresas y aumentaría los niveles de riesgo en las organizaciones.

Esta figura es muy útil para el empleador para que las personas discapacitadas puedan acceder a un vínculo laboral sin que represente un gasto una molestia o un riesgo demasiado alto para la organización.

En el artículo 47 de la Constitución Política de Colombia consagra la protección reforzada a las personas con discapacidad, para dar terminación al contrato de debe tener una autorización del Ministerio de Protección Social en la mayoría de los casos la autorización es negativa y termina siendo una indemnización demasiado onerosa para empleador.

Ley 1221 de 2008 consagró el teletrabajo como una forma de inclusión no solo a personas discapacitadas si no a las personas más vulnerables. El empleador que vincula personas en situación de discapacidad contara con beneficios tributarios consagrados en la ley 1429 de 2010.

Por otra parte, El Gobierno Nacional expidió el Decreto 884 del 2012 donde establecen las condiciones laborales especiales del teletrabajo entre empleadores y teletrabajadores que se desarrollen en el sector público y privado.

Los beneficios que las diferentes entidades pueden obtener en la vinculación de teletrabajadores según Colmenares (2016) son:

#### **4.1 Beneficios Económicos**

Reducción de costos para el trabajador por conceptos como vestuario, transporte y alimentación, ahorro del tiempo en la ejecución del trabajo, aumento de la productividad y la eficiencia, traducida en una mejor utilización del tiempo. (p.6)

#### **4.2 Beneficios sociales**

Mejora la buena salud mental de los trabajadores que ven reducirse el stress generado por los desplazamientos y el cumplimiento las repercusiones del incumplimiento estricto de un horario de trabajo, fomenta la unión familiar porque supone la permanencia en el hogar del padre o la madre, y en el mejor de los casos de los dos, promueve condiciones óptimas para el desarrollo del individuo y sociedad; generando empleo para aquellas personas víctimas de la discriminación indirecta como los discapacitados y las madres cabeza de familia entre otros.(...) (p.6)

### **5 Medios para favorecer la inclusión y protección**

Las personas en situación de discapacidad son más vulnerables que el resto de personas esto debido a su situación ya sea con alguna deficiencia física, mentales intelectuales, estas personas deberían ser tratadas con igualdad de condiciones sin que les realizasen algún caso de exclusión o discriminación por su capacidad de aprendizaje para ejercer algún tipo de actividad laboral.

En el contexto colombiano el concepto de los CEE se puede ver reflejado en lo que se conoce con el nombre de talleres de trabajo protegido. Dichos talleres, de acuerdo con la Corte Constitucional son: lugares en donde personas en condiciones especiales cumplen labores destinadas a desarrollar habilidades laborales, bajo la orientación continua de instructores que supervisan constantemente las labores desempeñadas por las personas con habilidades mínimas. El objetivo último de los talleres de trabajo protegido es preparar a los discapacitados, según sus habilidades y en la medida de lo posible, para hacer la transición a un empleo ordinario, dependiente o independiente,



permitiéndoles, mientras tanto, el desempeño de algunas actividades formativas que, genéricamente, se conocen como “trabajo protegido” (Garavito, 2014, p. 74)

La falta de oportunidad laboral puede afectar en muchos ámbitos a las personas en situación de discapacidad el sentirse inactiva en quietud el no poder aportar económicamente en el hogar, psicológicamente la falta de aceptación dentro de la sociedad.

Para lograr el objetivo de integrar en el mercado de trabajo a un número cada vez mayor de personas con discapacidad, es imprescindible promover iniciativas empresariales que tengan como objetivo contribuir a la lucha contra la exclusión social mediante la creación de empleo y de mejora de las condiciones de vida y trabajo. (Lorenzo, sf)

Los medios también favorecen la inclusión laboral en personas con discapacidad es contar con el conocimiento básico necesario para la labor a desarrollar saber manejar internet, programas básicos de computadores utilización del chat, tener interés en el aprendizaje, tener buenos hábitos laborales buena administración del tiempo en la casa, capacidad de adquirir nuevas tecnologías y actualizarse en ellas, buenas relaciones personales con sus directivos, contar con una buena ética profesional ser honrado manejar confidencialidad, ser conscientes que aunque tienen un trabajo en casa están expuestos a riesgos que se pueden convertir en accidente laborales por falta de conocimiento e información del tema al respecto de ser un teletrabajador.

## **6 Etapas de una organización para el proceso exitoso de vinculación**

Cuando se habla de teletrabajo en organizaciones se debe tener en cuenta la parte jurídica al dar la oportunidad de empleo a personas en condición de discapacidad ya que esta moda lida está regida bajo una normatividad vigente teniendo en cuenta las etapas de cada organización para dar el cumplimiento a cada objetivo y así que estas personas no se vean afectada sintiéndose excluidas por algún motivo en su ámbito laboral

El proceso de implementación de teletrabajo en las organizaciones responde a una serie de etapas y pasos a seguir que se resumen a partir de un compromiso institucional, desarrollar la planeación dar inicio a un proceso de validación para así adoptar un modelo. Esto para caso colombiano son las etapas principales que incluyen las recomendaciones jurídicas, técnicas organizacionales para poder lograr los objetivos propuestos. (Ministerio de trabajo, 2018, p.20)

Las etapas para una organización exitosa para la vinculación de personal en la modalidad de teletrabajo son importantes el seguir el paso a paso para dar cumplimiento a los objetivos propuestos en cada organización para llegar a un resultado satisfactorio y exitoso no solo para la organización sino también para cada teletrabajador.

Por otra parte, el proceso de implementación y adopción del modelo de teletrabajo presentado en el Libro Blanco, el ABC del teletrabajo en Colombia, 2012, incluye cinco etapas cada una con pasos definidos:

La primera de ellas es el compromiso institucional que da claridad sobre el modelo de los objetivos de la dirección con la implementación del modelo, segunda de las etapas es la planeación general del proyecto en la cual se define plan de ruta para alcanzar esos objetivos y los recursos necesarios para lograrlos, la tercera la autoevaluación en materia jurídica, tecnológica y organizacional para identificar los recursos necesarios para iniciar el proceso de implementación; la cuarta es la prueba piloto que medirá la capacidad de adaptación de la organización y los empleados y por ultimo será la apropiación en la cual se adopta el modelo con la aplicación de procedimientos y políticas de teletrabajo como modalidad laboral continuada.(p.12)

## **7 Riesgos laborales en el Teletrabajo**

Como en toda empresa y como empleador se maneja la Administradora de Riesgos Laborales por la cual deben tener afiliados todos los empleados en caso de un accidente de trabajo, la modalidad del teletrabajo debe contar con la asesoría de la administradora de riesgos laborales y dar a conocer toda la información y normatividad que acoge tanto al empleado como al empleador

En el Libro Blanco, el ABC del teletrabajo en Colombia, 2012. Las Aseguradora de riesgos Laborales –ARL Suministra al tele trabajador y empleador la presente guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo, brindar la asesoría para el diligenciamiento adecuado para el diligenciamiento adecuado para la afiliación al Sistema de Riegos Laborales, desarrollar actividades de fomento de estilos de trabajo y de vida saludable de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas, suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial e instalación de métodos de control de ingeniería según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles. (...) (p.132)

## 7.1 La identificación de los riesgos en el tele discapacitado

En Colombia “las Administradoras de Riesgos Profesionales –ARP, en coordinación con el ministerio del Trabajo deberán promover la educación de las normas relativas e higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. El Ministerio de Trabajo con las Aseguradoras de Riesgos Profesionales desarrollaron la Guía Técnica del Teletrabajo en cumplimiento del artículo 9 del Decreto 884 de 2012. (Teletrabajo y riesgos laborales, 2019)

El tele trabajador deber saber que tiene los mismos derechos de estar afiliado a un Sistema de Seguridad Social Integral, condiciones de trabajo, como toda empresa deber contar con el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, además de garantizar al trabajador que tenga los medios de protección adecuados para la realización de sus tareas asignadas.

Las personas de seguridad y salud en el trabajo son las encargadas de realizar las matrices de riesgos de los teletrabajadores a los que están expuestos creando programas de prevención para así mitigar el riesgo y disminuir el peligro.

En la modalidad de teletrabajo en las personas en situación de discapacidad es mucho más complejo todo esto asociado al tipo de discapacidad que presente el teletrabajador de acuerdo a la labor a realizar su entorno donde se encuentren y las condiciones con las que van a prestar sus servicios a distancia.

En el Libro Blanco, el ABC del teletrabajo en Colombia, 2012

Las Aseguradora de riesgos Laborales –ARL Suministra al tele trabajador y empleador la presente guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo, brindar la asesoría para el diligenciamiento adecuado para el diligenciamiento adecuado para la afiliación al Sistema de Riegos Laborales, desarrollar actividades de fomento de estilos de trabajo y de vida saludable de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas, suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial e instalación de métodos de control de ingeniería según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles. (...) (p.132)

## **7.1 La identificación de los riesgos en el tele discapacitado**

NALE es una herramienta de identificación de peligros y valoración de riesgos ocupacionales en la modalidad del teletrabajo NALE, permitirá identificar los Peligros a los que están expuestos los teletrabajadores que se encuentran en esta modalidad de empleo y por medio de la valoración de los riesgos se orientan a la prevención de accidentes, enfermedades y disminución de las consecuencias con la toma de medidas de control para mantener la Seguridad y Salud de esta población, proporcionando así una mejora continua en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). (Rodríguez y Nancy, 2017, p.1)

Las personas de seguridad y salud en el trabajo son las encargadas de realizar las matrices de riesgos de los teletrabajadores a los que están expuestos creando programas de prevención para así mitigar el riesgo y disminuir el peligro.

El tele trabajador debe estar amparado por la normatividad vigente además de contar con la Guía Técnica del Tele trabajador, en esta modalidad la mayoría del tiempo el empleado está en su sitio de vivienda el cual el empleador ni ningún personal de la empresa está realizando vigilancia de este, por lo cual significa que el contar con un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo y que todo en cuanto a la matriz de riesgos y de peligros a los que se está expuesto y toda la documentación requerida este implementada mas no ejecutada por el teletrabajador esto aumentando el riesgo de sufrir algún accidente o secundario a esto llegue a presentar u a enfermedad de origen profesional , en cuanto al tiempo de realización de la labor no se puede medir realmente o buscar la manera o la estrategia de entrega de resultados a las actividades realizadas.

En cuanto a la accidentalidad y enfermedades de origen laboral que sufra el teletrabajador entraría también en materia de investigación para definir si en realidad fue un accidente laboral o fue un accidente doméstico, por tal motivo en las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa deber estar bien estipulado los procesos y procedimiento que realiza el trabajador en su sitio de trabajo (casa, lugar diferente).

En la modalidad de teletrabajo en las personas en situación de discapacidad es mucho más complejo todo esto asociado al tipo de discapacidad que presente el teletrabajador de acuerdo a la labor a realizar su entorno donde se encuentren y las condiciones con las que van a prestar sus servicios a distancia.

Protección de la seguridad y Salud: Todo teletrabajador debe tener el mismo nivel de protección que cualquier otro trabajador presencial de la empresa, conforme a la legislación

vigente en cada estado. Así, podemos encontrar, por ejemplo, normativa uruguaya que indique la obligatoriedad de las empresas de formalizar un seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para “aquellos que trabajen en su propio domicilio por cuenta de terceros”. Sin embargo, no es habitual reflejar la condición de teletrabajador ni en la obligatoriedad de protección ni en la definición de accidente de trabajo. (...) (Eossys, 2019, p.9)

Estos métodos son determinantes para el teletrabajador puesto que se realiza el estudio de los riesgos a lo que están expuestos donde van a prestar sus servicios, la persona de seguridad y salud en el trabajo es la encargada de ubicar a la persona en situación de discapacidad así disminuyendo los riesgos si no también que la persona con discapacidad que utilice el teletrabajo como opción laboral no se haga más grave o aumente los riesgos de presentar algún accidente que termine de alterar su discapacidad.

## **8 Estadística y teletrabajo**

El teletrabajo se ha convertido en una modalidad de oportunidades laborales tanto a nivel nacional como internacional, es de aclarar que se torna como un fenómeno, dado el aumento presentado en el número de teletrabajadores, ya que, las empresas han decidido competir laboralmente con acuerdos y convenios referentes al teletrabajo.

Según el Ministerio de las tecnologías informáticas en comunicación cada dos años se realiza un estudio donde se muestra el crecimiento constante en cuanto al aumento de teletrabajadores en el país

“Multiplicamos por cuatro el número de teletrabajadores en el país, pasando de 31.553 en el 2012 a 122.278 se triplicó el número de empresas que implementan esta modalidad, al pasar de 4.292 a 12.912 (...) (MinTIC, 2018)

Los estudios que se han venido realizando desde el 2012 entre Min TIC Y Min trabajo muestran que:

“Se ha logrado que más de 500 empresas publica y privadas sean parte del teletrabajo para iniciar su proceso de implementación, se han hecho convenios con empresas de Bogotá y a nivel regional se realizan talleres de acompañamiento.” (TIC, teletrabajo.gov.co, 2018). Datos que se pueden evidenciar en la siguiente tabla:



Figura 2. tomado Cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas 2018

Colombia se ha posicionado como uno de los países líderes implementando la modalidad de teletrabajo en cada una de las empresas dando oportunidad a muchas personas de realizar una actividad laboral, de esta manera se abre el mercado a nuevas posibilidades afianzando el mejoramiento en cuanto a la calidad de vida a nivel familiar y profesional; alcanzando beneficios para las dos partes empleador y teletrabajador.

Esta modalidad, es tendencia mundial de la cual Colombia es pionera en Latinoamérica, cuenta con beneficios como la reducción de costos fijos en las empresas, aumento de la productividad, mejora de la calidad de vida de los trabajadores, inclusión social a parte el mejoramiento de la movilidad en los ciudadanos, reducción de los índices de contaminación e impulso al uso y apropiación de las nuevas tecnologías. (TIC, Teletrabajo.gov.co, 2018)

El medio de comunicación Portafolio (citado por Ministerio de las TIC y el Ministerio del trabajo, 2019) publicó el artículo 'Nuevas tecnologías y formas de teletrabajo en Latinoamérica', en el cual menciona que Brasil y Argentina son los países que llevan el liderazgo desde 2003; Argentina cuenta con más de un millón de ciudadanos trabajando en esta modalidad laboral, y Brasil tiene alrededor de 15 millones de teletrabajadores, según un estudio realizado por la Academia Internacional de Transformación del Trabajo para América Latina y el Caribe (ITA-LAC por sus siglas en inglés), y que fue publicado también por Social Geek.

Este mismo portal, señala que México tiene 2'600.000 teletrabajadores, Chile cuenta con más de medio millón de ciudadanos en esta modalidad, Costa Rica con más de 30 mil y, por último, Colombia, con más de 122 mil personas vinculadas al trabajo remoto. (MinTic, Mintrabajo, 2019)

### **8.1 Profesiones y oficios**

Con el pasar de los tiempos el teletrabajo se va posicionando como oportunidades laborales desempeñándose en algún cargo a realizar con cierto conocimiento en la tecnología e innovación para que esta modalidad sea posible desde cualquier lugar. Con la situación actual del país en cuanto a economía la gente busca nuevas oportunidades de trabajo, pensar en un segundo empleo en el tiempo libre. El teletrabajo es una buena alternativa laboral sin salir de casa de acuerdo a la profesión u oficio que quiera desempeñar.

Las profesiones más fáciles para trabajar desde casa son Asistente virtual, agente de atención al cliente, transcriptor, financieros; en cuanto a las ocupaciones que por su profesión el teletrabajo puede cumplir con algunas características necesarias para poder ejercer entre estas se encuentran Marketer, programador informático, publicista diseñador gráfico. (Andreuss, 2014).

Por otra parte, para el Ministerio del trabajo en alianza con el Ministerio de las TIC (2019), algunos de los cargos que se pueden adaptar con más facilidad a esta modalidad de trabajo –el teletrabajo- se encuentran: traductor, diseñador, redactor de contenidos, comunicación y Marketing online y profesores.

Para las personas que presentan algún tipo de discapacidad el trabajo se convierte en una barrera puesto que presentan desventajas a la hora de competir con personas que no tienen ningún tipo de discapacidad por eso es de gran importancia el teletrabajo para estas personas y para las empresas que tienen esta modalidad ya que obtienen beneficios las dos partes.

A continuación, se nombran algunas profesiones y empleos la cual las personas con algún tipo de discapacidad pueden desempeñasen igual o mejor que otras.

Contador, la mayoría de instituciones financieras son las que más personas con discapacidad emplean, consultor en Administración las organizaciones tienden a confiar en ellos para que ayuden a enfrentar los problemas de la empresa, Ingeniero de software esta carrera ha tenido crecimiento ellos son responsables del desarrollo, diseño y

mantenimiento de software de una empresa y diseñadores gráficos desarrolla su creatividad y destreza para usar un equipo de cómputo. (La Opinión.com, 2019)

En la siguiente tabla se puede evidenciar el comportamiento del teletrabajo como modalidad laboral en los últimos cuatro años en Colombia:



Figura 3. Tomada de La Opinión.com, 2017.

Como ya se ha venido hablando del teletrabajo y sus grandes ventajas y beneficios para un teletrabajador, ya que se puede desempeñar desde cualquier lugar, cabe dejar en claro que el teletrabajador debe cumplir con ciertos requisitos para poder acceder a esta modalidad y acatando la normatividad vigente en cuanto a las normas y reglas del teletrabajo y su entorno laboral a lo que está expuesto no sin antes realizar talleres de inducción capacitación y entrenamiento para el puesto al que está interesado en adquirir.

Los cargos o profesiones que son más rentables económicamente para laborar son los más relacionados al manejo de la tecnología innovadora día a día ya que con el pasar del tiempo la tecnología se va modernizando más.

## 9. Disertación personal

El teletrabajo desde sus inicios en la década de los setenta busca formas de optimización de los recursos no renovables, de tal manera que las personas tengan más oportunidades laborales en el campo del teletrabajo desempeñándose en alguna función, esto no quiere decir que cualquier persona que desee trabajar en esta modalidad tenga acceso a ella, además de cierto conocimiento tiene que cumplir con algunos requisitos. El desconocimiento del concepto, las finalidades, ventajas y desventajas de no conocer bien el teletrabajo hace que las personas se sigan moviendo en un círculo pequeño.



Es de aclarar que esta modalidad de teletrabajo a distancia para las personas, busca un beneficio a nivel personal y laboral mejorando su calidad de vida, su economía, y sus relaciones familiares.

La modalidad del teletrabajo es una gran ventaja para las personas que sufren de algún tipo de discapacidad, ya que, por su condición les favorece el no trasladarse a algún sitio y poder trabajar desde casa manejando su propio tiempo y recursos

El teletrabajo se ha vuelto tendencia a nivel nacional e internacional gracias a los cambios que las tecnologías de la información se han ido modernizando constantemente esto conlleva a que las personas estén en continuo aprendizaje para poder acceder a nuevas oportunidades, las personas deben obtener un amplio conocimiento en las TIC, ya que, básicamente el teletrabajo se maneja con el uso del internet.

Por otra parte, se debe mencionar que los espacios de teletrabajos para las empresas deben cumplir con ciertos requerimientos para su adecuado funcionamiento brindando de la mejor manera posible garantizando que el sitio de el teletrabajador sea acorde a la función que va a realizar: dotación de los equipos necesarios para trabajar, seguido a esto brindar la capacitación y los recursos suficientes para la obtención de conocimientos en las TIC; no cualquier persona puede acceder a esta modalidad como ya se mencionó anteriormente las empresas deber realizar selección del personal que formarán parte de esta nueva forma de trabajo.

No se debe olvidar que como toda empresa el empleador y el teletrabajador debe estar informado de la normatividad que los rige de los derechos que por ley los cobija.

Existen muchas empresas que han ido implementado la modalidad del teletrabajo ya que, se han comprobado la disminución de costos en diferentes áreas, hay otras que por falta de información no cuentan con esta modalidad o cuentan con la información y no se atreven a contratar personal con algún tipo de discapacidad y terminan haciendo exclusión laboral por su estado.

Finalmente surgen interrogantes como ¿Qué debemos hacer nosotros como trabajadores de seguridad y salud en el trabajo para facilitar el conocimiento para las personas que realmente lo necesitan? ¿Cómo crear estrategias sólidas para fundamentar el teletrabajo?

## **Teletrabajo Sustentable**

El Teletrabajo es una práctica relativamente más común gracias a la era de los 20, los teléfonos inteligentes y a las muchas aplicaciones de telecomunicación. Con esta modalidad resulta fácil trabajar desde casa, al menos en algunas profesiones, y a menudo se considera una ventaja ya que permite ahorrar el tiempo de desplazamiento desde el domicilio hasta el trabajo. (Mailys, 2018)

El Teletrabajo facilita la estabilidad económica, reduce el estrés, permite hacer un mejor uso del tiempo y compaginar el trabajo con la vida personal y familiar; pero lograrlo requiere de esfuerzo y auto disciplina. Esta alternativa de trabajo funciona siempre y cuando el teletrabajador desarrolle tanto habilidades para la gestión del tiempo y las tareas, como competencias fundamentales entre las que se destacan: automotivación, autorregulación, compromiso, comunicación efectiva, aprendizaje autónomo, responsabilidad y orientación a la calidad.

Sobre la base de las anteriores reflexiones, el Teletrabajo se considera sustentable por cuanto ofrece muchas ventajas desde el punto de vista personal, económico y social; mejora la calidad de vida, permite disfrutar más tiempo en familia, facilita la concentración, reduce el estrés derivado por el desplazamiento y los gastos y aumento de la productividad empresarial, cuyos resultados podrán medirse según indicadores de eficiencia y eficacia; lo cual obliga al teletrabajador a entregar informes de las tareas realizadas día a día.

Para tener un buen desempeño en esta modalidad de trabajo, se debe tener en cuenta que el espacio donde se va realizar la actividad laboral esté retirado de la zona social de la casa o del lugar determinado para dicha labor; adicionalmente debe ser tranquilo, alejado de ruidos y distracciones. Por otra parte, en relación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante verificar las condiciones del lugar destinado al Teletrabajo: el espacio debe contar con iluminación adecuada, silla y escritorio en perfecto estado manteniendo las medidas ergonómicas para evitar problemas de salud y atendiendo a las necesidades laborales propias; aunque se desarrolle la actividad en casa, es necesario descansar por períodos cortos como si se estuviera en la oficina realizando pausas activas.

## 10. Conclusiones

Se concluye en este ensayo que el teletrabajo es una modalidad a distancia que utilizan personas en situación de discapacidad como una alternativa positiva buscando oportunidades para desarrollarse laboralmente.

En cuanto a los beneficios y ventajas del teletrabajo en la inclusión de personas en situación de discapacidad se busca mayor impacto en las organizaciones, podemos concluir que unas de las principales ventajas de esta modalidad es el ahorro del tiempo, aumento en su productividad, mayor interacción en su vida familiar todo esto lleva a mejorar su calidad de vida y para la organización disminuyen costos en planta física reduce el ausentismo y los servicios públicos.

Existen también unas desventajas para los teletrabajadores pueden adquirir malos hábitos al no realizar pausas activas y ninguna actividad física presentando sedentarismo y complicaciones en el estado de salud.

Por medio de las etapas de la organización se busca llevar un proceso exitoso en cuanto a la vinculación del teletrabajo se describe cada paso con metas propuestas en cuanto al cumplimiento de los objetivos y así buscar que cada proceso de resultado satisfactorio tanto para el teletrabajador como para la organización.

Si bien es cierto, que en las organizaciones la inclusión de teletrabajadores propende al mejoramiento de la productividad al referirse a ingresos y crecimiento del negocio; en la sección de recursos humanos se puede percibir que las condiciones de reclutamiento también mejoran en cuanto a la calidad del personal –más calificado-; en la parte de desarrollo tecnológico de las empresas se ve la reducción del costo en la adquisición de hardware y software y en el mantenimiento de equipos. Para los teletrabajadores, lo más importante es mejoramiento de la calidad de vida en cuanto a los desplazamientos entre el hogar y la oficina, mejora en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, mejora en los lazos familiares al incrementar la presencia física en el hogar.

Cuando se opta por el Teletrabajo se debe ser muy exigente consigo mismo e identificar cuáles son los beneficios que se esperan obtener del teletrabajo; puesto que así se esté en casa, es indispensable programar una rutina diaria utilizando el mismo método de

organización para ir a trabajar a una oficina y cumplir los tiempos establecidos de trabajo, con la posibilidad de manejar el tiempo según su conveniencia y autoevaluarse para valorar los factores de éxito, en función de los beneficios tanto personales como empresariales que esperaban tenerse.

Finalmente podemos concluir que la Ley 1221 del 2008 dicta unos parámetros donde se reglamenta la modalidad del teletrabajo en Colombia donde se promueve la generación de empleo a través de la utilización de las tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC) generando unas óptimas condiciones laborales.

Las organizaciones se deben regirse bajo la normatividad vigente cumpliendo con los estándares que la ley dictamina, respetando los derechos y la igualdad de condiciones de cada teletrabajador.

## Referencias bibliográficas

- Andreuss, L. (23 de septiembre de 2014). Recuperado de <http://teletrabajadores.net/cuales-son-las-profesiones-para-teletrabajar-mas-comunes/>
- Blanco, L., & Blanco, L. (2012). *El ABC del teletrabajo en Colombia*. Corporación Colombia Digital. Bogotá.
- Centanaro H. D. (2017). *Ventajas y desventajas de vincular laboralmente trabajadores en condición de discapacidad en el sector salud*. Bogotá.
- Colombia, C. D. (2008). *Ley 1221 de 2008. Normas para promover y regular el Teletrabajo*. Centanaro Herrera, D. F. (2017). *Ventajas y desventajas de vincular laboralmente teletrabajadores en condición de discapacidad en el sector salud de Bogotá* (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América). Bogotá, DC.
- Colmenares, Y. M. (2016). *EL TELETRABAJO: una oportunidad para la generación de competitividad en empresas colombianas*.
- Congreso de la República de Colombia (2018). *Ley 1221 del 16 de julio de 2008 por la cual se reglamentan las normas para promover y regular el teletrabajo*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Eosys (2019). *Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo*. Obtenido de Oiss.org: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>
- Garavito, E. D. (2014). *La Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Colombiano, una acción Conjunta*. Bogotá.
- Jaramillo, A. F., & Bustamante, F. A. R. (2011). *El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 1(33), 1-6.
- Lorenzo, R. d. (s.f.). El futuro de los discapacitados en el mundo, el empleo como factor determinante para la inclusión . *Revista Ministerio de trabajo asuntos sociales* , 6.
- Mailys, C. (s.f.). *Consejos para Organizar adecuadamente el Teletrabajo* . Obtenido de <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/lib/umng-ebooks/reader.action?docID=5151841&query=teletrabajo>

Ministerio de las TIC. (27 de julio de 2018). Recuperado de

<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75998.html>

Ministerio de las Tic y Ministerio del trabajo. (15 de noviembre de 2019). Recuperado de

<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-116116.html>

Ministerio de las Tic y Ministerio del trabajo. (27 de noviembre de 2019). Recuperado de

<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-116261.html>

Pérez, C. (2010). *El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?* IDP. Revista de internet, Derecho y Política, (11), 24-33.

Redacción. (2019). Recuperado de [https://laopinion.com/2019/04/17/los-mejores-empleos-para-](https://laopinion.com/2019/04/17/los-mejores-empleos-para-personas-con-alguna-discapacidad/)

[personas-con-alguna-discapacidad/](https://laopinion.com/2019/04/17/los-mejores-empleos-para-personas-con-alguna-discapacidad/)

Rodriguez, A., & Nancy, R. (2017). *Guía para la Identificación de peligros, valoración del riesgo implementación de controles para la modalidad Teletrabajo*. Bogotá.

Teletrabajo y riesgos laborales. (01 de agosto de 2019). Obtenido de

<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-4501.html>