

Barreras y facilitadores del teletrabajo en la inclusión laboral de personas con movilidad reducida: una revisión bibliográfica integradora

Jaaby Yesid Arboleda Orovio, Jhon Alexander Figueroa Arrieta, Leidy Vanessa Vera Forero

Trabajo de grado para optar el título de especialista en seguridad y salud en el trabajo

Director.

Gustavo Adolfo Salcedo Castro

Magíster en Prevención de Riesgos Laborales

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

Facultad de Ingeniería Industrial

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2026

Contenido

Introducción	7
1. Barreras y facilitadores del teletrabajo en la inclusión laboral de personas con movilidad reducida: una revisión bibliográfica integradora	9
1.1 Planteamiento del problema	9
1.2 Justificación	12
1.3 Objetivos	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Pregunta problema	16
2. Marco referencial	17
2.1 Marco teórico	17
2.1.1 Inclusión laboral	17
2.1.2 Beneficios del teletrabajo en empresas extranjeras	19
2.1.3 Barreras del teletrabajo en empresas extranjeras	20
2.1.4 Barreras y beneficios del teletrabajo en Colombia	21
2.1.5 Inclusión laboral de personas con discapacidad	22
2.1.6 Importancia de promover entornos laborales inclusivos	23
2.1.7 Movilidad reducida, discapacidad: retos para los SG-SST	26
2.2 Marco conceptual	28
2.3 Marco legal	3
3. Método	36
3.1 Ecuación de búsqueda	36
3.2 Criterios de elegibilidad	36
3.3 Fuentes de información	37
3.4 Estrategias de análisis de la información	37
4. Resultados	39
5. Recomendaciones	55
6. Conclusiones	58
Referencias	61

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Contexto legal y normativo para la inclusión de personas con discapacidad / movilidad reducida y la regulación del teletrabajo.</i>	33
Tabla 2. <i>Plan de trabajo.</i>	37
Tabla 3. <i>Cronograma de trabajo.</i>	38
Tabla 4. <i>Artículo: análisis de las Condiciones en Procesos de Inclusión Laboral en Personas con Discapacidad Física en la Empresa SINTRAELECOL Sede Bucaramanga.</i>	40
Tabla 5. <i>Artículo: seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad.</i>	41
Tabla 6. <i>Artículo: análisis de las Condiciones Laborales de una Persona con Discapacidad Física quien desarrolla el cargo de Contador en la Alcaldía del Municipio de Guachené - Cauca.</i>	42
Tabla 7. <i>Artículo: diseño de una propuesta de plan de trabajo desde la inclusión laboral para una empresa del sector salud que vincula personas con discapacidad en miembros superiores en el Valle del Cauca.</i>	43
Tabla 8. <i>Artículo: teletrabajo e inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno regional de Arequipa, 2020.</i>	44
Tabla 9. <i>Artículo: importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad.</i>	45
Tabla 10. <i>Artículo: el teletrabajo: un análisis comparativo entre la legislación de Ecuador y Colombia.</i>	45
Tabla 11. <i>Artículo: algunas reflexiones sobre el principio de acomodación razonable como mecanismo de mantenimiento del empleo y frente a la extinción del contrato de trabajo.</i>	46

Tabla 12. *Artículo: la implementación de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física en el Perú: ¿presencia de barreras o la búsqueda de medidas de inclusión?*

46

Tabla 13. *Artículo: inclusion of people with disabilities at work: Integrative review.*

47

Tabla 14. *Artículo: la inclusión en el trabajo de personas con discapacidad.*

48

Tabla 15. *Artículo: enfoque ergonómico en el diseño de oficinas para personas con movilidad reducida.*

48

Tabla 16. *Artículo: el teletrabajo como medio de inclusión laboral para personas con discapacidad.*

49

Tabla 17. *Artículo: teletrabajo como opción frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidades físicas en empresas de base tecnológica en Medellín.*

50

Tabla 18. *Artículo: emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: una revisión sistemática entre los años 2010-2020.*

51

Tabla 19. *Artículo: empleabilidad de las personas con discapacidad: una revisión narrativa.*

52

Tabla 20. *Artículo: la inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano.*

53

Tabla 21. *Artículo: personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe Principales desafíos de los sistemas de protección social.*

53

Tabla 22. *Artículo: parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad.*

54

Tabla 23. *Artículo: personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia.*

55

Resumen

La presente revisión bibliográfica expone una recopilación integradora y un análisis detallado respecto a las barreras y facilitadores del teletrabajo en la inclusión laboral de personas con movilidad reducida, lo anterior mediante una matriz de análisis bibliográfica que facilita al lector una mayor comprensión sobre la problemática expuesta. Así mismo, durante el desarrollo del trabajo investigativo los investigadores tuvieron presente una problemática puntual: las barreras y facilitadores del teletrabajo respecto a la inclusión laboral en personas con discapacidad. Para ello, 20 investigaciones relacionadas al mismo objeto de estudio fueron revisadas de forma sistemática para obtener la información fundamental de dichos estudios con el objetivo de establecer sugerencias que fomentarán la inclusión laboral. Por otra parte, los investigadores usaron criterios de elegibilidad para seleccionar los documentos, fuentes de información específica, una estrategia de análisis por categorías y el uso de una matriz para sintetizar los resultados. Luego del examen los resultados de mayor relevancia están orientados al reconocimiento de un desarrollo significativo de normas y leyes que impulsan derechos laborales inclusivos, no obstante barreras estructurales, actitudinales y económicas que reflejan la segregación. De ahí que los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el teletrabajo y la responsabilidad social empresarial emerjan como herramientas de prevención y cambio para acotar los impactos de la vinculación de la población con discapacidad. Por ello, resulta preponderante la capacitación continua, ajustes razonables obligatorios, el emprendimiento y políticas fuertes en materia de inclusión.

Palabras clave: teletrabajo, inclusión laboral, movilidad reducida, discapacidad física, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ajustes razonables.

Abstract

This integrative literature review analyzes the barriers and facilitators of telework in the labor inclusion of people with reduced mobility, based on scientific evidence published between 2015 and 2025. Using a systematic monograph methodology, 20 research studies were selected through eligibility criteria and analyzed using a categorical analysis matrix. The main findings reveal that, despite significant legislative developments in Colombia—such as Law 361 of 1997, Law 1618 of 2013, and the recent Labor Reform (Law 2466 of 2025)—substantial structural, architectural, and attitudinal barriers persist within organizational cultures. These barriers perpetuate stereotyping and associate disability with low productivity. Conversely, telework emerges as a highly effective technological and organizational facilitator that eliminates physical transportation and infrastructure obstacles, promoting employee autonomy and flexible schedules. Furthermore, integrating this inclusive framework into Occupational Health and Safety Management Systems (OHSMS) through tailored ergonomic assessments (ROSA, REBA, OCRA) and continuous epidemiological surveillance proves essential to ensure safe, sustainable, and dignified employment. Ultimately, telework combined with strong corporate social responsibility strategies bridges the gap between legal mandates and effective workplace inclusion.

Keywords: telework labor inclusion, reduced mobility, physical disability, Occupational Health and Safety Management System (OHSMS), reasonable adjustments.

Introducción

El teletrabajo y la inclusión laboral plantean una relación emergente y adaptativa de acuerdo a las dinámicas laborales que se han actualizado en el tiempo según los fenómenos que se han presentado en las últimas décadas. Esta relación ofrece alternativas y soluciones a problemáticas que surgen en los entornos empresariales. Por ejemplo, el teletrabajo actúa como una herramienta idónea para la adaptación de funciones diferentes a las tradicionales. La distancia, la flexibilidad horaria, la ejecución de tareas específicas, seguridad y salud del trabajador, movilidad, los ajustes razonables, entre otros aspectos, se pueden ser ajustados o innovados a raíz del teletrabajo.

De esta manera, la presente monografía se pregunta por las barreras y facilitadores del teletrabajo con relación a la inclusión laboral de la población mencionada anteriormente, surgiendo de la observación y observación de documentos que retrataban los entornos laborales que bien podrían incluir personas con discapacidad (PCD), específicamente con movilidad reducida. Para comprender esta problemática es necesario tener presente que las leyes, normas y guías enfocadas a la inclusión laboral han dejado un precedente que pretende beneficiar por medio de la inclusión frente al fenómeno estudiado. Aún así los imaginarios, los prejuicios hacia la comunidad con PCD, las estructuras físicas, las dificultades de acceso a procesos académicos y de trabajo, afectan la inclusión en ambientes empresariales de las PCD.

En el marco de investigación, los conceptos de *Movilidad reducida* y *Barreras y Facilitadores del teletrabajo en la inclusión*, se optó por una monografía de revisión sistematizada donde se revisaron 20 investigaciones relacionadas a la inclusión de las personas con discapacidad. Igualmente, como categorías de análisis se tomó el *teletrabajo, inclusión laboral y movilidad*

reducida que fueron detectadas y analizadas con una matriz de análisis de categorías investigaciones previas de los años 2015 a 2025.

1. Barreras y facilitadores del teletrabajo en la inclusión laboral de personas con movilidad reducida: una revisión bibliográfica integradora

1.1 Planteamiento del problema

Para las organizaciones, aperturar la diversidad representa un nuevo camino que implica la evaluación, transformación y el diseño de estructuras que faciliten un sistema de inclusión. Como consecuencia de esta apertura, las personas con discapacidad (PCD) física en las organizaciones resulta un reto, por ejemplo, Morwane et. al. (2021) refiere que en los países donde en promedio existen ingresos monetarios medios y bajos coexisten dificultades que están relacionadas a formación académica, rechazo, limitaciones frente a servicios de salud y el transporte, demostrando así, que los factores contextuales importan en la creación de mecanismos de inclusión para el beneficio de población con discapacidad.

Como parte importante de este nuevo reto, la Organización de las Naciones Unidas (2024), describe dentro de los objetivos de sostenibilidad como meta para 2030 “potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición” invitando a eliminar barreras en el mercado laboral.

Para el caso de Latinoamérica, la *Comisión Económica para América Latina y el Caribe* (CEPAL) en su informe del año 2023, describe los principales desafíos de los sistemas de protección social para las personas con discapacidad, se resalta que la inclusión de las personas con discapacidad resulta ser un promotor para efectuar mecanismos de igualdad y oportunidad y no solo un mero cumplimiento legal. Sin embargo, en estos países es común encontrar que las personas con discapacidad se encuentren excluidas del mercado laboral y el porcentaje que cuenta con empleo es en el mercado informal (CEPAL, 2023). Por lo tanto, un factor clave que puede dar una perspectiva relacionada con la transformación de políticas y programas para idear y construir

un sistema de protección a favor de personas con discapacidad es contar con las mismas organizaciones que trabajan en pro de las PCD, las cuales actuarían como un actor preponderante a la hora de visualizar las necesidades reales de la población afectada.

En Colombia, según Best Buddies Colombia (2023), las principales barreras en dicha población están relacionadas con las educativas, barreras físicas, de gestión y culturales, las cuales confluyen en las habilidades que las PCD pueden desarrollar, puesto que los espacios organizacionales necesitan de adecuaciones físicas y la cultura empresarial requerirá de cambios de concepciones frente a la discapacidad y la gestión precisa de promover cambios en sus políticas para incluir que sumen a sus trabajadores (Best Buddies Colombia, 2023).

Así las cosas, en Colombia, el gozo de un empleo por parte de las personas con discapacidad física presenta múltiples dificultades en su implementación, a pesar del marco legal como la Ley 1618 del 2013, que actúa como medio de garantías e inclusión frente a los derechos de las personas con discapacidad funcional, con el fin de combatir la discriminación. En suma, las estrategias de la empleabilidad laboral en el territorio nacional están soportadas por el Decreto 2011 de 2017 donde se estipula en el artículo 2.2.12.2.3. que hay una cuota de PCD en el sector público, pero es de anotar que, para industrias con la capacidad de más de 3001 personas, este porcentaje irá desde el año 2019 con un 0.50%, alcanzado el 4% de vinculación para el año 2027 (Decreto 2011, 2017).

Lo anterior representa un valor que podría mejorar, para la cantidad de personas con dicha condición, puesto que en Colombia las personas con discapacidad alcanza la cifra de 2.714.375 para el año 2025 de acuerdo con el *Ministerio de Salud y Protección Social*, es decir, solo 5.2% de la población nacional (Pacto de productividad, 2025). Así, la falta de oportunidades, la vulneración al trabajo digno y la escasa implementación de políticas representan causas fundamentales, así

como el estigma laboral y la dependencia económica se asoman como consecuencias para esta población.

Aunado a esto, solo 6.616 de 39.376 personas con discapacidad en el Servicio Público de Empleo se encuentran laborando para el año 2025 (Pacto de Productividad, 2025). Una cifra que resulta preocupante y que impacta la economía colombiana, puesto que, desde la no incorporación de esta población al mercado laboral, el Banco Mundial declaró en el 2019 que, las pérdidas relacionadas al Producto Interno Bruto en Colombia giró en torno al 5.3 y el 6.9% de su PIB por no incluir laboralmente a la población con discapacidad (Fundación Saldarriaga Concha, 2019). Esta información motiva a reconocer cómo a través de la inclusión laboral, se puede transformar la calidad de vida de los habitantes de Colombia, especialmente de población con discapacidad que merece ser reconocida plenamente. De esta forma, se contribuye a disminuir las brechas que cimientan la discriminación. Además, es un deber para la sociedad no solo combatir barreras, sino trabajar por la participación efectiva de las personas con discapacidad como lo dicta la normativa colombiana (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), 2021).

Por otro lado, estadísticamente, al evidenciar diferentes cifras relacionadas a las personas con discapacidad, el 52.3% de ellas se encuentran en edad para trabajar, y, en el análisis por género, las personas registradas en el *Registro para Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad* (RLCPD) el 30% son mujeres que realizan los oficios domésticos, el 21.3% de hombres se encuentran trabajando y el 6.3% se dedican al oficio del hogar (Fundación Saldarriaga Concha, 2019).

A saber, estas cifras retratan una brecha significativa tanto en la arista de la discapacidad física, como también en otros factores que se relacionan con la experiencia laboral. Aún así, a pesar de los avances en este fenómeno, se debe seguir promoviendo la inclusión laboral, debido a

que entre el periodo 2022-2024 se pasó de 29.128 a 39.376 inscritas en el Servicio Público de Empleo, donde solo hay 6.616 personas contratadas, las cuales representan el 2% de las personas inscritas en el total general de los usuarios (Pacto de Productividad, 2025).

En Colombia la ley 2466 de 2025, reta a las empresas en procesos de vinculación laboral a personas con discapacidades, funcionando como un facilitador legal por su obligatoriedad y motiva al cambio estructural de la empresa, en el diseño para el cumplimiento técnico de este nuevo reglamento, en el artículo 15, numeral 13, establece que “el empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo”. Por otra parte, la ley define un importante número de contrataciones que se deberá cumplir de acuerdo al número total de planta de la empresa, por lo tanto también se convertirá en un indicador importante de monitoreo para el cumplimiento efectivo y evitar así riesgos sancionatorios. El numeral 17 determina que, “las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores”.

1.2 Justificación

De acuerdo con el Banco Mundial (2023), una población de mil millones de personas tienen una discapacidad en el mundo, y tienen una predisposición mayor en países en vía de desarrollo, aspecto que genera conflictos por los múltiples factores en juego. Es decir, la pobreza, dificultades en el acceso a servicios de salud, educativos, condiciones laborales inseguras aumentan los factores

de riesgo con los cuales se enfrentan las personas en condición de discapacidad. En lo que respecta a este último aspecto, “la discapacidad también puede aumentar el riesgo de pobreza por la falta de oportunidades de empleo y educación, los salarios más bajos y el mayor costo de vida que supone vivir con una discapacidad” (Banco Mundial, párr. 2, 2023). Es así, que es urgente fortalecer las discusiones y poner en el centro las acciones desarrolladas para impactar positivamente a la población con discapacidad.

Por su parte, Global Disability Summit (2025) hace dos aportes importantes, uno en materia de tecnología y el otro en economía respecto a las discapacidades. El primero refiere a cómo los avances tecnológicos contribuyen a la creación de empleo, la participación y superación de barreras, por lo cual se debe apuntar a la creación de servicios, productos y sistemas para contribuir en la inclusión por discapacidades (Global Disability Summit, 2025). Por otra parte, Global Disability Summit (2025) a nivel económico expone que “el desarrollo de políticas y sistemas de atención y apoyo inclusivos que sean sensibles a la edad y al género requerirá marcos basados en derechos, una inversión adecuada en servicios basados en la comunidad y un compromiso hacia la desinstitutionalización” (p.5). Con este razonamiento es posible repensar y crear mecanismos de inclusión para impactar positivamente el mundo de la discapacidad.

El derecho al trabajo en Colombia está consagrado por la Carta Magna en el artículo 25 postula que dicha garantía individual “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de Colombia, 1991, p.4). Este argumento da lugar a cuestionar la implementación de los programas de gobierno o mecanismos para el fortalecimiento e inclusión de personas con discapacidad física y sus efectos.

La pertinencia de esta propuesta radica en que el teletrabajo se configura como una medida viable para impulsar la participación laboral de personas con movilidad reducida, favoreciendo su autonomía y reduciendo las barreras de accesibilidad. Asimismo, permite a las organizaciones adaptarse a entornos laborales flexibles y sostenibles, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 8 relacionados al trabajo digno y el desarrollo económico.

Aunque el teletrabajo es una opción laboral que se ha tratado de implementar desde el desarrollo tecnológico y la universalización, este tuvo su aumento de manera significativa con la llegada del covid 19 en 2020 según, Romero (2024), antes de la llegada del SARS-CoV-2 en España el teletrabajo sólo se veía como una opción infrautilizada, donde solo 4.5 % de la población empleada trabajaba bajo esta modalidad y el 8,4 lo había realizado de manera esporádica alguna vez por esta razón en España se mantuvo como una tendencia progresiva que se mantenía a lo largo de los años, luego de la llegada del Covid-19 mediante una encuesta llevada a cabo por Eurofound en abril de 2020 se constató la aceleración del teletrabajo de tal manera que el porcentaje que optó por teletrabajo aumento a hasta el 31.7 % . Por otro lado, en una encuesta realizada en el trimestre de 2023 se observó un incremento notable del 19.4 % en comparación al año anterior, y se concluyó que muchas empresas lo estaban estudiando como una opción viable y económica para el crecimiento financiero de las empresas.

Ahora bien en Colombia según una encuesta a 1.166 empresas privadas realizada por el ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones (2022) indicó un aumento significativo en la cantidad de personas que utilizan esta modalidad de trabajo con cifras que van en 2012 de (31.553) a 2022 (868.792), estas últimas cifras de empresas que optan por teletrabajo pero en 3 bloques diferentes;

Autónomos: empleados que trabajan desde su domicilio cumpliendo toda su actividad laboral de esta manera, durante toda la semana y marcando un 53.7 % de la población encuestada

Suplementarios: empresas las cuales exigen un cumplimiento de días a la semana presenciales y el resto desde la comida de casa o un domicilio escogido marcando un 34.7 % de la población encuestada.

Móvil: Este tipo de trabajadores no cuentan con lugar físico o fijo de trabajo y su función se maneja mediante las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en dispositivos móviles (MinTIC, 2022).

Es por tanto que en el contexto laboral colombiano, el teletrabajo podría también ser una herramienta viable que permita la efectividad de la vinculación de personas con discapacidad y cómo es determinante en la ley 2466 del 2025 de la reforma laboral, en establecer la empresas deben realizar ajustes razonables que permitan la vinculación de personas con discapacidad y que se cumpla en número de contratos obligatorios, el teletrabajo puede ayudar a eliminar barreras de accesibilidad y riesgos ocupacionales. En el artículo 45, se define que adicional de una jornada laboral flexible para personas con discapacidad, se podrán acordar modalidades de trabajo apoyadas en el uso de tecnologías.

Desde la perspectiva académica, una revisión bibliográfica integradora sobre las barreras y facilitadores del teletrabajo contribuirá a consolidar el conocimiento sobre estrategias de inclusión laboral efectiva. Además, el estudio es viable al fundamentarse en fuentes documentales actualizadas y pertinente por su alineación con las políticas públicas de inclusión y empleo digno. Finalmente, sus resultados podrían orientar recomendaciones aplicables a programas gubernamentales y empresariales, fortaleciendo el compromiso social y ético hacia la equidad laboral en Colombia.

1.3 Objetivos

1.3.1 *Objetivo general*

Analizar las barreras y facilitadores del teletrabajo en la inclusión laboral de personas con movilidad reducida, a partir de la evidencia científica publicada entre 2015 y 2025 en bases de datos académicas, con el fin de establecer recomendaciones que promuevan su efectiva inclusión laboral.

1.3.2 *Objetivos específicos*

Identificar las barreras estructurales, tecnológicas, organizacionales y actitudinales que dificultan la inclusión laboral de personas con movilidad reducida en el teletrabajo.

Reconocer los factores facilitadores que han demostrado promover la inclusión laboral efectiva en contextos de teletrabajo.

Proponer recomendaciones orientadas a fortalecer la inclusión laboral de personas con movilidad reducida en entornos de teletrabajo, a partir de los hallazgos de la revisión bibliográfica.

1.4 Pregunta problema

¿Cuáles son las principales barreras y facilitadores del teletrabajo en la inclusión laboral de la población con movilidad reducida, según la evidencia publicada entre 2015 y 2025, y qué recomendaciones pueden establecerse para promover su efectiva inclusión?

2. Marco referencial

2.1 Marco teórico

2.1.1 Inclusión laboral

Para Weller (2001), antes de hablar de inclusión laboral es necesario hacer hincapié en hablar de procesos inclusión y exclusión social, ya que ambos aspectos inciden como fenómenos sociales y repercuten en la arista económica. Es por ello, que en su conceptualización, Weller (2001) refiere que la exclusión social tiene raíces en el continente europeo, lugar donde se definió que los individuos afectados por la exclusión son la muestra de un debilitamiento o quiebre de los sujetos con los vínculos sociales. Es decir, afecta exclusivamente a un grupo o personas que no estaban excluidos, sino que, incidían en el progreso social y económico apareciendo un momento histórico en el que el sistema los expulsa quedando excluidos.

De esta manera, Weller (2001), plantea que la inclusión y la exclusión laboral son conceptos complementarios que describen un proceso desigual: mientras una parte de la población logra acceder a empleos productivos en condiciones dignas y favorables, otra parte queda al margen de ese tipo de oportunidades (p. 13). Razón de ello, el autor destaca que se tenga en cuenta la dinámica regional de la inclusión o exclusión, dado que en Latinoamérica las leyes, instituciones, mercados y derechos han influido en ambos fenómenos (Weller, 2001). Verbigracia, Weller (2001) señala que tanto las nuevas oportunidades de empleo como las modificaciones en el marco legal que amplían la participación ciudadana contribuyen a favorecer la inclusión social de aquellos grupos que históricamente han sido marginados (p. 14).

De igual manera, para Weller (2001) la inclusión surge como un fenómeno que presenta su auge en el sector terciario, es decir, en entornos relacionados a la educación, la salud, el turismo,

el transporte, las finanzas, entre otros. Debido a que dichos procesos económicos tienen un impacto preponderante en la producción y en la sociedad (Weller, 2001). Esto quiere decir, que al menos este enfoque en Latinoamérica promueve un escenario idóneo para la inclusión por el énfasis que este sector hace frente al capital humano, en las habilidades y en la transformación del mercado. Otrora donde el esfuerzo físico primaba para la asignación y desarrollo de puestos de trabajo. Esto da cuenta del desarrollo, la innovación y el análisis actual del mercado frente a los cambios económicos en la sociedad. Por ejemplo, el teletrabajo y la influencia de la tecnología en los procesos sociales obliga a idear nuevas formas de trabajo, es decir, innovar en los procesos de creación de puestos de trabajo. Weller (2001) señala que, como resultado de los avances tecnológicos y los cambios organizacionales, junto con la influencia de la institucionalidad laboral y las estrategias empresariales “se generan puestos de trabajo con características específicas” (Weller, 2001, p. 16).

Del mismo modo, relacionando la discapacidad, Donovan y Kaplan (2013) mencionan que las culturas organizacionales de antaño presentaban sesgos relacionados al uso de la fuerza. Es decir, se requería de hombres con capacidad de ejercer trabajo físico, donde dicho criterio de selección fue transformándose al incluir a las mujeres en las organizaciones. Esto produjo que se generarán estrategias y técnicas en las que el uso de la fuerza fuera menos importante. De ahí que la población con discapacidad también se viera beneficiada e incluida a nuevos puestos de trabajo (Donovan y Kaplan, 2013). Sumado a lo anterior, mencionan que “es cierto que muchas discapacidades crean desafíos, pero no significa que las personas se definan por su discapacidad” (Donovan y Kaplan, 2013, p. 121). En otras palabras, al hablar de discapacidad no se hace énfasis en la persona, pero sí en la condición. De hecho, algunas discapacidades agudizan algunas

habilidades que hacen que las personas sean más efectivas, siendo una fuente de talento humano si se usa apropiadamente (Donovan y Kaplan, 2013).

Finalmente, respecto a la visión de Donovan y Kaplan (2013), es posible observar que tienen una tendencia crítica al valorar la inclusión en los lugares de trabajo en dos líneas de beneficio para la organización. La primera está relacionada a la potencia de habilidades que poseen las PCD y la forma en que estas suman a la evolución productiva, como se mencionó anteriormente, la efectividad por la agudización de habilidades. La segunda línea, es el enfoque relacionado a la construcción de un entorno inclusivo que beneficia a la cultura misma de la empresa y la percepción positiva que desarrollan los consumidores o el Estado frente a la imagen corporativa, por cumplimiento de leyes y lucha contra imaginarios sociales. Por tanto, “cuando una organización es inclusiva, los beneficios recibidos por los socios se incrementan. La inclusión puede crear un superávit, un aumento inesperado en las ganancias de producción o captación de clientes” (Donovan y Kaplan, 2013, p. 21).

2.1.2 Beneficios del teletrabajo en empresas extranjeras

La práctica del teletrabajo genera diversos beneficios que impactan tanto a las organizaciones como a los empleados. Entre los beneficios organizacionales se encuentran el aumento de la producción y el bienestar laboral, la reducción de gastos de funcionamiento, un aumento en la efectividad en el cumplimiento de metas y la disminución del ausentismo laboral. Esta modalidad favorece la adaptación laboral de personas con discapacidad y colabora en la reducción de la contaminación ambiental, debido a la disminución de los desplazamientos físicos hacia los lugares de trabajo (Pacheco y Casallas, 2020).

Por otra parte, el teletrabajo también ofrece beneficios personales para los trabajadores. Entre estos se destacan la flexibilidad laboral, la posibilidad de contar con trabajadores especializados, una mejor relación entre los aspectos laborales y familiares, y la reducción de niveles de estrés, al evitar largos desplazamientos y permitir una mejor organización del tiempo (Agudo, 2014).

Barona (2013), resalta que esta modalidad de trabajo presenta múltiples ventajas, tales como la capacitación constante en nuevas tecnologías y digitales, la libertad horaria o flexibilidad laboral, el alto rendimiento, productividad, así como una amplia interconexión gracias a las telecomunicaciones. De igual manera, el teletrabajo contribuye a la reducción de costos operativos para las organizaciones y promueve una mayor proactividad por parte de los trabajadores.

2.1.3 Barreras del teletrabajo en empresas extranjeras

A pesar de los múltiples beneficios que ofrece el teletrabajo, también existen diversas barreras que pueden ralentizar o dificultar la implementación y el crecimiento de esta modalidad laboral en muchas organizaciones. Una limitación importante, está relacionada con la carencia de confianza por parte de los directivos o empleadores, quienes en algunos casos consideran que la supervisión del trabajo es más difícil cuando los empleados no se encuentran físicamente en el lugar de trabajo. Esta percepción puede generar resistencia al cambio y limitar la implementación de formas diversas de gestión laboral basadas en resultados y cumplimiento de objetivos (Agudo, 2014).

Otra barrera importante está asociada a los costos iniciales que implica la implementación del teletrabajo, especialmente con la capacitación profesional y la adquisición de herramientas

tecnológicas y telemáticas necesarias para desarrollar las actividades laborales a distancia (Contreras y Rozo, 2015). Las empresas deben invertir en equipos informáticos, plataformas digitales, sistemas de seguridad informática y capacitación de trabajadores para garantizar un adecuado uso de las tecnologías, lo cual puede representar un desafío para algunas organizaciones, especialmente para aquellas de menor tamaño.

Asimismo, uno de los retos más frecuentes del teletrabajo se relaciona con la dificultad para establecer un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal o familiar. Aunque esta modalidad ofrece flexibilidad, en algunos casos puede generar una depreciación de los límites entre el trabajo y el hogar, ocasionando jornadas laborales más extensas, dificultades para desconectarse del trabajo y una mayor carga mental para los trabajadores (Agudo, 2014).

2.1.4 Barreras y beneficios del teletrabajo en Colombia

Con el paso de los años la inclusión del teletrabajo en el modelo de empleo ha venido ganando fuerza según Villafrade y Palacios (2013). El teletrabajo además de ser una modalidad laboral, también es concebido como una nueva cultura del trabajo sobre el trabajador, de ahí que exista un enfrentamiento con la cultura del trabajo presencial que impera todavía en el mundo de las organizaciones. Su auge se basa en una estrategia para alcanzar el éxito, según distintas investigaciones las empresas que tienden a ser más flexibles y se adaptan a las demandas, aumentan la productividad mediante la implementación de nuevas tecnologías y la vinculación estrecha de la remuneración laboral con los resultados de la empresa, calidad, productos y servicios.

Dejando de lado las barreras en Colombia esta modalidad es más común de lo que parece, en una encuesta realizada a más de 2300 colombianos de las principales ciudades se encontraron que: al 71 % le gustaría incursionar, al 21% de la población encuestada quisiera hacerlo solo medio

tiempo, al 6% no le gusta este modelo y el 2% restante ya trabaja desde casa, ahora teniendo en cuenta lo anterior se puede concluir que a más del 50% de la población encuestada observa los beneficios del teletrabajo (Villafrade y Palacios, 2013).

2.1.5 Inclusión laboral de personas con discapacidad

En los últimos años, la inclusión laboral de las personas con discapacidad ha cobrado mayor relevancia dentro de los ámbitos social, económico y organizacional. Este interés surge a partir de la necesidad de garantizar igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y promover condiciones laborales más equitativas para todos los individuos. A pesar de los progresos en materia de legislación, planes gubernamentales y programas de inclusión, las población con discapacidad continúa encarando diversas dificultades para acceder a un empleo con condiciones dignas dentro de las organizaciones (Villota, 2025).

La inclusión laboral implica permitir el acceso al trabajo, del mismo modo que garantiza condiciones adecuadas que favorezcan la participación activa de individuos con discapacidad en entornos organizacionales (Villota, 2025). De igual forma, la inclusión busca promover espacios laborales accesibles, equitativos y respetuosos de la diversidad, en los cuales se reconozcan las capacidades y aportes de cada trabajador.

De acuerdo al contexto legal colombiano la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral), establece criterios y obligaciones para los empleadores alrededor de la inclusión laboral de la población con discapacidad. Como impulsor legal, el estado establece que el empleador debe efectuar cambios en la estructura organizacional con el objeto de generar condiciones de acceso, desarrollo y mantenimiento del trabajo. De esta manera, también se alinea con el de barreras comportamentales, expresivas y físicas para la inclusión laboral. Así mismo, se establece que las

empresas en el territorio colombiano están obligadas a contar con una cuota mínima de contratación de sujetos con alguna discapacidad, la cual se determina con el número total de colaboradores de la compañía.

El cumplimiento de esta obligación es objeto de supervisar y controlar por parte de las autoridades competentes y no cumplir con estas cuotas puede acarrear sanciones de tipo económico, por lo que es fundamental que las empresas implementen políticas activas para el reclutamiento, selección y mantenimiento de personal con discapacidad.

2.1.6 Importancia de promover entornos laborales inclusivos

Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad representa un avance en materia de derechos humanos, aparte que también contribuye al desarrollo social y económico. La generación de oportunidades laborales para esta población permite fortalecer su autonomía, mejorar su nivel de vida y reducir las desigualdades sociales (Villota, 2025).

Al respecto, resulta fundamental continuar desarrollando estrategias y programas que fomenten la inclusión dentro de las organizaciones. El reconocimiento de obstáculos y facilitadores que encaran la población con discapacidad en los entornos laborales permite comprender mejor sus necesidades y promover acciones que sumen a la construcción de entornos organizacionales más accesibles, equitativos e inclusivos (Abril Martínez et ál., 2020).

El estudio de Luna (2020), desarrollado por la Universidad del Magdalena, constituye un referente legal y doctrinal fundamental para comprender los cimientos y las limitaciones de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia. El artículo titulado “*Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997*”

(Luna, 2020), tuvo como objetivo saber las estrategias de adopción laboral en personas en condición de discapacidad por medio de la ley 361 de 1997. Para ello, optó por una modalidad de revisión doctrinal y normativa donde comparó legislación internacional y nacional en el marco de la contratación laboral de individuos con discapacidad encontrando que la Ley 361 de 1997 impulsa la continuidad del trabajador en condición de discapacidad, no obstante, para Luna (2020) existe un conflicto jurídico en su aplicación.

Es precisamente este conflicto el valor más significativo de esta investigación para el presente estudio identificando barreras prácticas en su aplicación. Entre los mencionados se encuentran la escasez de políticas públicas efectivas para la promoción activa del empleo en esta población y la necesidad imperante de aplicar el uso de las TIC y el teletrabajo como una herramienta que incide en la inclusión de cualquier trabajador, en este caso a quienes están en condiciones de discapacidad. De igual modo, se señala la existencia de vacíos legales al comparar los derechos de quienes nacen con discapacidad cognitiva frente a quienes la adquieren laboralmente (Luna, 2020).

Por otra parte, en su investigación Agredo y Estrada (2022), profundizaron en las barreras actitudinales y la identificación de nuevas vías de empleo para población con discapacidad. El estudio optó por crear una revisión narrativa de literatura científica de postulados comprendidos entre el 2012 y el 2022. Dentro de sus hallazgos, la investigación refuerza la importancia de incluir los aspectos culturales y perceptuales, que se suman a que la inclusión va más allá de la ley, y que por tanto se debe reestructurar en los empleadores la creencia en las características biofísicas de la discapacidad son "dificultades" siendo esta una barrera actitudinal crítica en las empresas. Así mismo, refiere que esta creencia suele ser reducida en empresas que ya cuentan con la experiencia

previa de tener trabajadores con discapacidad, demostrando mayor disposición a contratarlos y por lo tanto este recurso actúa como un factor facilitador clave.

Esta barrera cultural y actitudinal es también reforzada por el estudio de Jiménez y Tobar (2022), en su tesis de pregrado tuvieron como objetivo “caracterizar las condiciones de personas con discapacidad ya vinculadas a distintos sectores a nivel mundial” (p. 4). Para ello, los autores realizaron una investigación cualitativa con enfoque retrospectivo-descriptivo donde consultaron textos con al menos cinco años de antigüedad que en total corresponden a 53 escritos. Finalmente, Jiménez y Montenegro (2022) profundizaron en la necesidad de una transformación cultural, concluyendo que las personas con discapacidad se ven expuestas a a desventajas laborales y que hay limitación en los esfuerzos empresariales; así mismo, afirmaron que una inclusión exitosa está relacionada al cambio de la cultura en las organizaciones, asignación de responsabilidades de acuerdo a las capacidades y la adaptación de los espacios físicos.

Es así, como estos estudios demuestran que posiblemente la barrera no es la falta de leyes (como la Ley 361 de 1997), sino la resistencia cultural y la falta de compromiso genuino de las organizaciones.

2.1.7 Movilidad reducida, discapacidad: retos para los SG-SST

Las personas con discapacidad constituyen un segmento significativo de los habitantes a nivel internacional, que, lamentablemente continúa enfrentando en la actualidad una compleja red de desafíos. Estos obstáculos se manifiestan tanto en barreras estructurales profundamente arraigadas en el diseño y funcionamiento de la sociedad, como en diversas formas de discriminación, tanto abiertas como sutiles, que limitan su plena participación e inclusión. Basado en el concepto de la organización mundial de la salud OMS (2011), sobre la discapacidad

relacionada con la movilidad reducida se comprende como una deficiencia que afecta la estructura corporal y limita al individuo en relación con su entorno, presentándose restricciones que le impiden participar en diferentes situaciones vitales o como en este caso contextos laborales.

De acuerdo a la pesquisa de Gálvez, et ál., (2021), plantean que se debe analizar la discapacidad no como una carga, sino como una variable estratégica de valor añadido. En el estudio se propone una metodología que permite calcular mediante indicadores el impacto social, al incluir laboralmente personas con discapacidad o limitaciones. De esta manera se fracturan estigmas o riesgos organizacionales, en el que la empresa es impactada fortaleciendo su marca corporativa al tener un programa estructurado de inclusión laboral, sumando beneficios financieros y cumplimiento normativo. De esta manera los autores proponen ver a los trabajadores con discapacidad como activos altamente comprometidos y rentables que pueden aportar a la organización.

Según explican Muñoz-Sánchez y Gallego-Restrepo (2022), “La inclusión laboral de las personas con discapacidad física sigue siendo un desafío dentro la sociedad” (p. 21). Pese al robusto soporte legal que tiene Colombia, la investigación expone la existencia de una brecha significativa en el acceso real. La persistencia de perfiles laborales desajustados a las demandas del mercado y la falta de claridad en los procesos de convocatoria actúan como barreras más representativas. Así mismo, subrayan la importancia del Terapeuta Ocupacional como el actor técnico fundamental en Colombia, encargado de realizar el Análisis de Puesto de Trabajo (APT) y de garantizar que los ajustes razonables permitan un desempeño ocupacional óptimo. De este modo, realizar reconocimientos relacionados al puesto de trabajo con medios como el APT, funciona como herramienta de gestión, que permite a la persona con discapacidad física alcance

un desempeño óptimo mediante adaptaciones que mitigan las barreras del entorno, garantizando así el acceso al empleo, la permanencia y el ascenso dentro de la estructura organizacional.

Por otra parte, Verdesoto-Ramos (2025), refiere que el diseño estructural aplicado a las condiciones de personas en situación de movilidad reducida debe evolucionar de un modelo de eliminación de obstáculos a uno de optimización del desempeño, aunque se propone en el estudio un marco técnico de arquitectura e ingeniería, concluye que la integración de espacios para personas con movilidad reducida, debe abordarse de manera sistémica que combine adaptaciones físicas, tecnologías asistidas y políticas organizacionales para su efectividad, entre otras innovaciones del trabajo, como el trabajo remoto u otras diversificaciones.

La participación laboral de personas con discapacidades y movilidad reducida, resulta ser un reto organizacional para los sistemas de SST. El estudio desarrollado por Alcover y Pérez Torres (2011), resalta la importancia de ver la discapacidad o movilidad reducida, desde una perspectiva sistémica, en donde la presencia de una discapacidad no equivale automáticamente a un aumento del riesgo laboral. Los autores proponen que uno de los retos del contexto de trabajo para dicha población es pasar a un enfoque en el que se realice una evaluación de riesgos personalizada, mas no un análisis de capacidades o “incapacidades” del trabajador. Siendo así para Alcover y Pérez (2011). La salud ocupacional no debe ser una barrera para la contratación usando el no apto, sino una herramienta para recomendar adaptaciones que garanticen la seguridad y el bienestar a largo plazo, así como también en la organizaciones se construyen barreras o estigmas sobre la baja productividad, el ausentismo y los altos costes de adaptación, a pesar de que la evidencia muestra que el rendimiento suele ser igual.

Respecto a los costos de adaptación de los espacios laborales para la vinculación de personas con diversas discapacidades, en particular las de movilidad reducida, esto implica una inversión en infraestructura física, que se erige como un componente estratégico esencial dentro de los (SG-SST). Según lo establecido por Gómez y Turizo (2016), los SG-SST han evolucionado para asumir la implementación de estrategias organizacionales y operacionales innovadoras. Entre estas, se destacan: Flexibilidad horaria ajustar la jornada laboral individualmente según la condición para optimizar productividad y gestionar necesidades médicas. Ubicación estratégica, quiere decir seleccionar cuidadosamente el puesto para minimizar barreras, facilitar movilidad y acceso a servicios esenciales. Otras modalidades para desempeñar sus labores como el teletrabajo, implementar esta modalidad para reducir riesgos de desplazamiento y barreras, extendiendo el SG-SST al hogar (ergonomía, riesgos eléctricos, manejo de carga mental y desconexión).

2.2 Marco conceptual

La inclusión laboral: se refiere al proceso mediante el cual se promueve la participación integral, activa e igualitaria de toda la población en el mercado laboral, sin discriminación por motivos físicos, sociales o culturales (OIT, 2020). Ahora bien, para las personas con discapacidad física, este proceso requiere abordar condiciones específicas que inciden directamente en su ingreso, continuidad y crecimiento en el ámbito laboral.

La discapacidad física: se entiende como una alteración del sistema neuromuscular o musculoesquelético que limita temporal o permanentemente la movilidad, la coordinación o la fuerza corporal (OMS, 2011). Esta condición no define la capacidad laboral de una persona, pero sí requiere adaptaciones y apoyo adecuados en el entorno social y organizacional.

Barreras: se trata de Factores que dificultan o impiden la integración efectiva de la población con discapacidad física en las nuevas formas de trabajo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2011).

Facilitadores: estos son los elementos que promueven la inclusión laboral y la participación plena de estos individuos en entornos de trabajo innovadores. En los últimos años, nuevas formas de trabajo, por ejemplo, el teletrabajo y las modalidades de trabajo híbrido, el empleo en plataformas digitales y la programación flexible, han transformado las dinámicas laborales tradicionales. Estas modalidades pueden representar importantes facilitadores para la vinculación de la población con discapacidad física, ya que reducen las restricciones físicas, permiten entornos laborales adaptables y proporcionan mayor autonomía e independencia (Mora y Rodríguez, 2022). Sin embargo, la inclusión no se garantiza únicamente mediante el acceso a la tecnología. Persisten una serie de barreras, como la insuficiente formación digital, la inaccesibilidad de las herramientas tecnológicas, los prejuicios sociales y la limitada voluntad institucional. Entre los factores facilitadores se encuentran el diseño universal, la accesibilidad digital, las adaptaciones razonables, la formación continua y la aplicación de estrategias laborales inclusivas y sostenibles. En función del análisis de estos conceptos, se hace necesario desarrollar estrategias de empleo que reconozcan la diversidad funcional y garanticen el derecho al trabajo decente, contribuyendo así a la promoción de una sociedad más justa, participativa e inclusiva . (Palacios, 2008).

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, se presentan a continuación los principales conceptos y definiciones que sustentan el marco conceptual del proyecto.

Inclusión: procedimiento por medio del cual se promueve la integración activa y equitativa de la población en general en todos los diferentes ámbitos de la sociedad, eliminando obstáculos que limitan el acceso en condiciones de igualdad (ONU, 2006).

Derechos: son las facultades o garantías reconocidas a todas las personas para asegurar su bienestar, libertad y desarrollo integral, bajo los principios de equidad e igualdad (Constitución Política de Colombia, 1991).

Oportunidades: tiene que ver al acceso igualitario a los recursos, servicios y condiciones que permiten el crecimiento personal, educativo y laboral sin discriminación alguna (OIT, 2019).

Discriminación: cualquier diferenciación, exclusión o limitación fundamentada en una condición personal como la discapacidad que tenga por objeto o resultado anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos (ONU, 2006).

Libertad: derecho fundamental que garantiza la capacidad de cada persona para actuar, pensar y expresarse sin coacción, dentro del respeto por los derechos ajenos (Constitución Política de Colombia, 1991).

Eficiencia: capacidad para cumplir funciones o tareas de forma efectiva, utilizando de manera óptima los recursos disponibles y favoreciendo el cumplimiento de los objetivos organizacionales (OIT, 2019).

Derechos humanos: conjunto de principios universales e inalienables que reconocen la dignidad, igualdad y libertad de toda persona, sin importar su condición física, social o cultural (ONU, 1948).

Población: conjunto de individuos que comparten un territorio o características comunes; en relación con la discapacidad, se refiere al grupo que requiere medidas de inclusión y protección especial (DANE, 2020).

Discapacidad: condición que surge de la interacción entre deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y los obstáculos presentes en el entorno, los cuales restringen la participación en igualdad de condiciones (ONU, 2006).

Dignidad humana: valor inherente a toda persona que exige respeto y reconocimiento de sus derechos fundamentales que constituyen la base de todos los derechos humanos. (Constitución Política de Colombia, 1991).

Desarrollo íntegro: proceso mediante el cual la persona alcanza su bienestar físico, emocional, social y profesional, promoviendo su autorrealización en un entorno equitativo e inclusivo (OIT, 2019).

Participación: intervención activa de las personas en los ámbitos sociales, laborales y políticos, como forma de ejercer ciudadanía y contribuir al desarrollo colectivo (ONU, 2015).

Igualdad de oportunidades: principio que garantiza que todas las personas, incluidas las que presentan discapacidad, tengan igualdad de acceso a los recursos, la educación y el trabajo (Ley 1618 de 2013).

Autonomía: capacidad de una persona para ejercer autonomía sobre su vida y actuar de forma independiente, ejerciendo control sobre sus acciones y responsabilidades (ONU, 2006).

Accesibilidad: condición necesaria para que las personas en situación de discapacidad puedan utilizar, en condiciones de igualdad, los espacios físicos, los servicios de transporte y acceso a la información y la comunicación (ONU, 2006).

Inclusión social: estrategia que promueve la incorporación plena de personas con discapacidad en el entorno laboral, mediante la eliminación de barreras y el reconocimiento de la diversidad y los derechos humanos (OIT, 2019; Ley 1618 de 2013).

Teletrabajo: cuando se habla de teletrabajo, es imprescindible referirse a una serie de conceptos que engloban esta modalidad laboral, entre los cuales se destacan las Tecnologías de la Información, la Comunicación y las telecomunicaciones (TIC), herramientas fundamentales que permiten la ejecución de las actividades laborales fuera de un espacio físico tradicional (Agudo, 2014). La ley 1221 de 2008 lo cita como una estrategia de generación de empleo y emprendimiento, que permite el desarrollo de actividades remuneradas a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación.

Tic: las tecnologías de la información y las comunicaciones constituyen un conjunto de herramientas, dispositivos, sistemas tecnológicos, recursos, medios, aplicaciones, Software y herramientas digitales que permiten almacenar, organizar y procesar información en distintos formatos, tales como imágenes, videos, textos y datos (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, s. f.).

Teletrabajador: persona que se desempeña en actividades laborales mediante la utilización de las TIC sin presencialidad o asistencia espontánea en la empresa donde labora (Congreso de la República de Colombia, 2008).

Discriminación por motivos de discapacidad: hace referencia a cualquier tipo de exclusión, diferenciación o restricción basada en la discapacidad que limite el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, s. f.).

2.3 Marco legal

Inicialmente, respecto a la legislación internacional se detectó una serie de artículos de distintas entidades internacionales; por ejemplo, la Organización de Derechos Humanos (1948)

según lo establecido en el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos refiere al derecho al trabajo con características como la equidad y la satisfacción, la libre elección del trabajo. De igual manera, la Oficina Internacional del Trabajo (1958) presentó el Convenio sobre la discriminación de 1958, que si bien no explicita sobre discapacidad física, se puede interpretar que las acciones que impliquen la exclusión o preferencias que limiten el acceso equitativo a las oportunidades de empleo o de trato equitativo en el empleo se catalogarán como discriminatorias (Oficina Internacional del Trabajo, 1958); igualmente, la Oficina Internacional del Trabajo (1998) en la “Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su aplicación” el Artículo 2, literal d, recuerda la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral y ocupacional (Oficina Internacional de las personas en condición de discapacidad deben gozar de condiciones necesarias, de oportunidad y adaptabilidad en entornos de trabajo inclusivos y accesibles. Por último, la norma ISO 30415 proporciona directrices para sectores públicos y privados en las que se dictan prácticas con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación ambientes laborales inclusivos (International Organization for Standardization, 2021).

Posteriormente el marco nacional colombiano ha desarrollado en materia de inclusión, discapacidad y formas de trabajo, las siguientes leyes y decretos.

Tabla 1. *Contexto legal y normativo para la inclusión de personas con discapacidad / movilidad reducida y la regulación del teletrabajo*

Norma	Alcance
Ley 361 de 1997	Por medio de la cual se adoptan medidas para promover la inclusión social de las personas con discapacidad y se establecen otras disposiciones complementarias. (Capítulo IV de la integración laboral) Refiere la integración al mundo laboral desde el capítulo 4, artículo 22 donde se dicta la creación de políticas nacionales y fuentes de empleo.

Ley 12 de 1987	Por medio de la cual se eliminan determinadas barreras arquitectónicas y se establecen otras disposiciones.
Ley 762 de 2002	Mediante la cual se ratifica la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
Ley 1145 de 2007	Mediante la cual se estructura el Sistema Nacional de Discapacidad y se establecen otras disposiciones complementarias.
Ley 1306 de 2009	Por medio de la cual se adoptan medidas de protección para personas con discapacidad mental y se establecen lineamientos sobre su representación legal.
Ley 1346 de 2009	Por medio de la cual se adopta la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establecida por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2006.
Ley 1429 de 2010	Ley que promueve la generación de empleo formal y establece, en el artículo 10, beneficios en materia tributaria para empleadores que contraten personas con discapacidad o en procesos de reintegración y desplazamiento.
Ley 1618 de 2013	Por medio de la cual se establecen disposiciones orientadas a garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad. En el artículo 1 se contemplan acciones afirmativas destinadas a prevenir y eliminar las diferentes formas de discriminación por motivos de discapacidad. Asimismo, en el título II, artículo 2, numerales 2 y 3, se reconocen los procesos de inclusión social y las acciones afirmativas como mecanismos fundamentales para disminuir las desigualdades y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de esta población.
Ley 2294 de 2023	Mediante el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, en el que se establecen garantías dirigidas a la población con discapacidad en el ámbito nacional, especialmente en materia de inclusión laboral. Asimismo, se determina la responsabilidad del Estado en la promoción y protección de los derechos de esta población, garantizando aspectos relacionados con la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad, así como la igualdad de oportunidades.

Constitución Política de Colombia 1991	El artículo 13 que refiere a la protección, el gozo de derechos y medidas a favor para grupos marginados; también se encuentra el artículo 25 que resalta el derecho al trabajo para todos los ciudadanos; y, por último, el artículo 47 de la constitución hace énfasis en los procesos de integración de personas con discapacidad física
Ley 1221 de 2008	Norma orientada a regular y fomentar el teletrabajo en Colombia como una estrategia para la generación de empleo y autoempleo mediante el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).
Ley 2466 de 2025	Establece una reforma laboral integral en Colombia, promoviendo trabajo digno, estabilidad y modernización de los contratos laborales. La ley establece un porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas con discapacidad en empresas privadas
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se incorporan disposiciones al Decreto 1083 de 2015 orientadas a regular la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 392 de 2018	Por medio del cual se regulan incentivos para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en los procesos de contratación, conforme a la Ley 1618 de 2013.

Nota. Adaptado de la legislación nacional colombiana.

3. Método

El marco metodológico del presente estudio se enmarca bajo la metodología de monografía de revisión sistematizada, que, de acuerdo con Cardona et. al. (2016) busca recopilar y analizar información fundamentada, bajo categorías Bajo un enfoque analítico, desde esta perspectiva, el propósito responde al cuestionamiento cuáles son las principales barreras y facilitadores del teletrabajo como nueva forma de inclusión laboral para la población con movilidad reducida, según la evidencia publicada entre 2015 y 2025, y qué recomendaciones pueden establecerse para promover su efectiva inclusión.

Como referentes investigativos se integraron propuestas internacionales y nacionales en el marco de desarrollo de metodologías, guías o Iniciativas dirigidas a facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad. movilidad reducida. Esto permitirá identificar y validar componentes esenciales para la construcción del producto final pretende el presente estudio.

3.1 Ecuación de búsqueda

A partir de las categorías de análisis propuestas —*teletrabajo, inclusión laboral y movilidad reducida*—, se diseñó una ecuación de búsqueda que permite integrar los términos clave en inglés y en español. Para ello, se utilizarán los operadores booleanos AND y OR. La ecuación se formuló de la siguiente manera:

(“telework” OR “remote work”) AND (“labor inclusion” OR “employment inclusion”) AND (“reduced mobility” OR “physical disability”).

3.2 Criterios de elegibilidad

Se priorizarán artículos de investigación fuentes primarias bibliográficas y secundarias cuantitativos, cualitativos, mixtos. Se considerará la inclusión de revisiones sistemáticas y metaanálisis existentes si aportan valor adicional y no duplican el alcance. Se excluirá opiniones sin soporte científico, opiniones subjetivas.

Los estudios que se recopilarán tendrán un rango de temporalidad entre el año el año 2015 al 2025. Así mismo, se considerarán publicaciones en español e inglés para maximizar la cobertura de la literatura relevante.

3.3 Fuentes de información

Se emplearán combinaciones de palabras clave relevantes, tanto en idioma español como en idioma inglés, mediante el uso de operadores booleanos (AND, OR). La búsqueda se realizará en bases de datos académicas y científicas clave, incluyendo, pero no limitándose a, PubMed, Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Redalyc, Google Scholar y Scielo.

3.4 Estrategias de análisis de la información

Los hallazgos de la revisión serán presentados de manera clara y estructurada. Dado el alcance investigativo de la monografía, la información se analizará a través de una matriz de análisis de categorías, revisando el aporte de cada artículo seleccionado. Como lo refiere Quispe et ál.,2021), la monografía sistematizada combina o junta la información de diversos estudios, permitiendo analizar la consistencia del resultado, integrando diversos estudios, en una discusión científica.

La matriz facilitará la síntesis narrativa de los hallazgos, permitiendo agrupar la información por categorías y describir cómo cada artículo contribuye a la comprensión global de las barreras y facilitadores.

Tabla 2. *Plan de trabajo*

Objetivo específico	Actividades	Entregable
---------------------	-------------	------------

<i>Objetivo 1:</i> Identificar las barreras estructurales, tecnológicas, organizacionales y actitudinales que dificultan la inclusión laboral de personas con movilidad reducida en las nuevas modalidades de empleo, a partir de la literatura publicada entre 2015 y 2025.	Búsqueda de bibliografía en base de datos científicas Selección y análisis de literatura relevante sobre. Valoración crítica de artículos investigativos y normativos	Matriz de estudios incluidos en la revisión. Análisis descriptivo de la identificación de barreras más representativas para la inclusión laboral de personas con discapacidad de movilidad reducida.
<i>Objetivo 2:</i> Reconocer los factores facilitadores que han demostrado promover la inclusión laboral efectiva en contextos de teletrabajo, sustentado en la literatura científica publicada entre 2015 y 2025.	Valoración crítica de artículos investigativos y normativos	Análisis descriptivo de los facilitadores más efectivos y aplicables al contexto laboral para la población con discapacidad reducida.
<i>Objetivo 3:</i> Proponer recomendaciones orientadas a fortalecer la participación laboral de personas con discapacidad y personas con movilidad reducida en entornos de teletrabajo, a partir de los hallazgos de la revisión bibliográfica.	Estructurar los lineamientos claves recopilados de la literatura para su uso y aplicación, en la integración al contexto laboral de personas con movilidad reducida	Propuesta para la integración y adaptación de las personas con discapacidad de movilidad reducida en contextos laborales teletrabajo.

Nota. Las actividades están estrictamente sincronizadas con el alcance de los tres objetivos planteados, asegurando la revisión sistemática de la literatura entre los años 2015 a 2025.

Tabla 3. *Cronograma de trabajo*

Cronograma de la propuesta																
Fases	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

Valorización de artículos sobre la vinculación laboral de personas con discapacidad física.

x x x x

Valoración y búsqueda de fuentes sobre el teletrabajo como facilitar la vinculación laboral de personas con discapacidad física.

x x x x

Selección de artículos y desarrollo de fichas técnicas identificándose facilitadores y barreras del teletrabajo, la inclusión laboral

x x x x

Conclusiones del estudio y recomendaciones

x x x x

.

x

Sustentación Final.

Nota. El cumplimiento del cronograma estuvo sujeto a tiempos de aprobación de fases investigativas, reestructuración y ajuste a fuentes de investigación.

4. Resultados

A partir de las categorías de análisis establecidas —*teletrabajo, inclusión laboral y movilidad reducida*— y aplicando rigurosamente los criterios de elegibilidad previamente definidos en el marco metodológico del estudio, se procederá a la consolidación de la evidencia

teórica. Esta evidencia se estructurará detalladamente en las siguientes fichas de análisis identificando barreras y facilitadores de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El propósito fundamental es seleccionar aquellos estudios, investigaciones, marcos normativos y documentos académicos que, por su relevancia temática y metodológica, aporten un valor sustancial y directo a la formulación, justificación y desarrollo de los objetivos de la presente investigación.

La selección se centrará en identificar cómo estos tres ejes conceptuales interactúan en contextos similares y qué estrategias o hallazgos pueden enriquecer la propuesta central del estudio. Este proceso de filtrado y sistematización asegura que la base teórica y contextual de la propuesta sea robusta, actualizada y pertinente.

Tabla 4. *Artículo: análisis de las Condiciones en Procesos de Inclusión Laboral en Personas con Discapacidad Física en la Empresa SINTRAELECOL Sede Bucaramanga*

Autores

Vargas y Naranjo, (2022)

Objetivos

Analizar las condiciones ergonómicas en procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad física en la empresa SINTRAELECOL sede Bucaramanga.

Barreras

El estudio enfatiza que la principal barrera de inserción laboral para personas con discapacidades físicas es la adecuada ergonomía ambiental de las vacantes laborales. Estas la divide en limitaciones físicas del entorno construido y físicas, como lo son: superficies irregulares, accesos estrechos, falta de equipamiento en la empresa como por ejemplo rampas de acceso, pasamanos y mobiliario inadecuado.

Por otra parte, enfatiza que existen barreras organizacionales y sociales, como lo es el desconocimiento legal y normativo, ausencia de procesos que faciliten el acceso formal para la inclusión laboral, asimismo la baja participación laboral de personas con discapacidad física en los procesos de selección.

Facilitadores

El que la empresa conozca los beneficios tributarios por el diseño de iniciativas de inclusión laboral dirigidas a personas con discapacidad, puede ser un impulsor o facilitador de la inclusión laboral.

Reconocimiento empresarial cultural, como marca empleadora, la empresa puede experimentar un incremento en el reconocimiento social y en las oportunidades a nivel público. .

Diseños arquitectónicos exclusivos, así como pensar en la restauración de accesos inclusivos, puede facilitar el acceso no solo a personal con discapacidad física, sino también al público externo.

En el contexto de la gestión y la Control de riesgos, la empresa tiene la obligación de incorporar dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) un programa fortalecido de mejora continua enfocado en la ergonomía. Este programa es indispensable para asegurar el cumplimiento constante. Esto incluye desde la señalización táctil y visual hasta la adecuación antropométrica de los puestos de trabajo, garantizando un ambiente seguro y productivo.

Resultados y conclusiones

Para que la empresa pueda hacer la transición a un entorno laboral inclusivo debe Implementar la eliminación de obstáculos arquitectónicos y adoptar el diseño universal, donde el entorno se adapte a las capacidades de cualquier ser humano. Así como reforzar una cultura inclusiva tanto en los procesos como en el contexto organizacional interno.

Nota. La sigla SINTRAELECOL se refiere al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia.

Tabla 5. *Artículo: seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad.*

Autores

Gómez y Turizo (2016).

Objetivos

Analizar las normas vigentes aplicables a riesgos laborales en Colombia, con un enfoque particular en la intersección del trabajo y la discapacidad. Esta revisión abarca la legislación específica que garantiza los derechos laborales de las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión efectiva en el entorno de trabajo.

Barreras

Se destacan barreras actitudinales y de percepción en el que se llegan a subestimar capacidades productivas por una discapacidad, entendiendo a la discapacidad sinónimo de baja productividad.

Por otra parte, se resaltan barreras jurídicas en la cual las empresas tienen la responsabilidad de tener una permanencia en su nómina a personas con discapacidad, sin la oportunidad de poder terminar contratos incluso con justificación.

Asimismo se perciben barreras económicas, en el que implementar ajustes razonables para la inclusión es costoso para el empresario

Facilitadores

Para este caso, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se convierte en una herramienta inclusiva que permite garantizar entornos saludables para las personas con discapacidad. De esta manera la empresa puede anticipar y controlar riesgos específicos para personas con discapacidad mediante la mejora continua.

Entre los importantes se encuentra: la integración de la discapacidad en la matriz de riesgos para identificar y controlar peligros/barreras específicas, adecuar procedimientos de evacuación para empleados con movilidad reducida o discapacidad sensorial y el diseño de programas de vigilancia epidemiológica y exámenes médicos ocupacionales que consideren las condiciones de salud del trabajador con discapacidad.

Entre otros facilitadores se expone flexibilidad organizativa y teletrabajo, como horarios flexibles según la discapacidad, ajuste en la ubicación estratégica del puesto de trabajo para facilitar la movilidad y el teletrabajo para reducir barreras de desplazamiento.

Resultados y conclusiones

Para los autores el mayor reto para Colombia es un cambio de paradigma en torno apostarle a la inclusión de la discapacidad, es percibida como un costo sin retribución, desconociéndose beneficios económicos, tributarios y de responsabilidad social. Los Sistemas SST, pueden favorecer la transición como modelo preventivo y de mejora continua.

Nota. Adaptado de Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad (Gómez y Turizo, 2016).

Tabla 6. *Artículo: análisis de las Condiciones Laborales de una Persona con Discapacidad Física quien desarrolla el cargo de Contador en la Alcaldía del Municipio de Guachené - Cauca.*

Autores

González y Mina (2025)

Objetivos

Desde un estudio de caso, se propone evaluar el riesgo biomecánico mediante el empleo y manejo de los Métodos Reba y Rosa, los cuales permiten generar resultados óptimos y verídicos sobre las condiciones laborales del colaborador al momento de ejercer su actividad laboral.

Barreras

Dentro del diagnóstico realizado se encontraron las siguientes barreras las cuales podrían ser visibles y compartidas en contextos empresariales colombianos. Las que más se resaltan son las barreras de infraestructura física, falta de acceso para la libre movilidad en escaleras o ingresos a puertas, inexistencia de rutas de evacuación específicamente para personas con limitaciones de movilidad. Por otra parte se encuentran las barreras ergonómicas, mobiliario inadecuado, sillas, escritorios, altura de pantallas, que puedan generar fatiga por posturas prolongadas.

También se resaltan barreras culturales, que cuestionan la productividad o competencia de las personas debido a su condición física.

Facilitadores

Las evaluaciones ergonómicas Reba y Rosa, pueden ser herramientas que permiten identificar

desviaciones entre el puesto real y el ideal para implementar ajustes razonables.

Refieren así mismo que el ambiente laboral, puede ser un facilitador en la motivación y proactividad inclusiva. Al interactuar diariamente con compañeros con discapacidad física, se eliminan prejuicios y barreras invisibles, promoviendo una cultura de empatía, respeto y colaboración mutua. Un ambiente que valora la diversidad fomenta la seguridad psicológica, permitiendo que todos los empleados, independientemente de sus capacidades, se sientan valorados y motivados a contribuir con su máximo potencial.

Resultados y conclusiones

El estudio resalta que la inclusión efectiva requiere ir más allá de la contratación. Es vital transformar la infraestructura física y tecnológica con el propósito de garantizar que los espacios de trabajo sean accesibles y funcionales para todas las personas, sin distinción de sus capacidades o necesidades específicas. Esto incluye desde rampas y ascensores hasta software de accesibilidad y mobiliario ergonómico.

Nota. Adaptado de Análisis de las Condiciones Laborales de una Persona con Discapacidad Física quien desarrolla el cargo de Contador en la Alcaldía del Municipio de Guachené - Cauca (González y Mina, 2025).

Tabla 7. *Artículo: diseño de una propuesta de plan de trabajo desde la inclusión laboral para una empresa del sector salud que vincula personas con discapacidad en miembros superiores en el Valle del Cauca.*

Autores

Villota y Estacio (2022)

Objetivos

El estudio se centra en desarrollar una propuesta metodológica de trabajo basado en la inclusión laboral, en la que se integra la caracterización de las condiciones ergonómicas y sociodemográficas de los trabajadores para reconocer los factores que pueden afectar su seguridad y salud

Barreras

La ausencia de seguimientos y evaluaciones periódicas de las condiciones de salud pueden materializarse en trastornos musculoesqueléticos. De acuerdo a la aplicación del método Check List Oca y Rosa, se identificó un desajuste en la evaluación de las áreas de trabajo, en las que el personal con discapacidad se exponían a un a riesgos medio y estos habían sido reconocidos por la empresa.

Así mismo, se identificó como barrera la ausencia de programas de prevención en salud, no se encontró evidencia de programas de pausas activas, gimnasia laboral o vigilancia epidemiológica para prevenir trastornos musculoesqueléticos (DME). Por otra parte, el mobiliario no está relacionado con las características antropométricas de los usuarios, lo que impide posturas ergonómicas correctas.

Facilitadores

Los autores resaltan el marco normativo colombiano como facilitador y captador de beneficios

económicos. Del mismo modo, el uso de métodos científicos como Rosa y Oca permite identificar riesgos específicos para diseñar puestos individualizados según las medidas antropométricas de cada trabajador.

Resultados y conclusiones

En el estudio se resalta la importancia de la vigilancia epidemiológica periódica que permite monitorear las condiciones de salud actualización de riesgos de exposición individual en los puestos de trabajo, por ejemplo la implementación de encuestas de morbilidad sentida y exámenes médicos periódicos podrían ser herramientas facilitadoras, de esta manera se previene el desarrollo de otras patologías.

Nota. Adaptado de Diseño de una propuesta de plan de trabajo desde la inclusión laboral para una empresa del sector salud que vincula personas con discapacidad en miembros superiores en el Valle del Cauca (Villota y Estacio, 2022).

Tabla 8. *Artículo: teletrabajo e inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno regional de Arequipa, 2020.*

Autores

López (2022).

Objetivos

Este estudio busca identificar cómo la modalidad de trabajo remoto influye en la vinculación efectiva y el desempeño profesional de esta población.

Barreras

No se han implementado mecanismos eficientes que generen un impacto significativo en la adopción de alternativas frente a las modalidades de trabajo.

Facilitadores

El autor encontró que el teletrabajo puede ofrecer ventajas en la población de personas con condiciones particulares, facilitando no solo la integración si no el éxito de su cargo.

Así mismo, encontró que el gobierno ha creado decretos que conceptualizan las modalidades de trabajo remoto, reconociéndose como una modalidad de trabajo eficiente.

Resultados y conclusiones

Adicionalmente, el investigador encontró que el 70% de los trabajadores encuestados en el estudio, consideran que el teletrabajo es eficiente, otro 30% señalaron que supera las condiciones de eficiencia. Respecto a la inserción laboral, el 65% sostienen que es eficiente, otro 32.5% regular y solo un 2.5% como deficiente.

Finalmente, el autor refiere que, si se implementa el teletrabajo, aumenta la inclusión de la población con condiciones de discapacidad, así como que la cultura organizacional se impacta positivamente si hay inserción laboral.

Nota. Adaptado de Teletrabajo e inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno regional de Arequipa, 2020 (López, 2022).

Tabla 9. *Artículo: importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad.*

Autores Carrasco (2022)
Objetivos Analizar la integración laboral como un derecho esencial en la población con limitaciones.
Barreras De acuerdo con lo identificado por los autores, dicha población tiene bajos niveles de formación por lo que se preocupan principalmente por oportunidades de estudio y de trabajo. Debido a deficiencias en los recursos y en la infraestructura en las instituciones.
Facilitadores Acciones positivas de la familia, leyes y las instituciones relacionadas con la seguridad social. Ofrecer capacitación técnica y educativa para propiciar y aperturar la oferta laboral para las personas con limitaciones.
Resultados y conclusiones El autor encontró que es necesario profundizar en fenómenos como la falta de contratos que ofrezcan una permanencia laboral, el pago justo de pensiones, los cambios en las estructuras organizacionales y los entornos laborales, y la influencia de la regulación política de la región. En consecuencia, los investigadores proponen fomentar la autonomía de los individuos con discapacidad mediante la creación de más espacios para su crecimiento tanto profesional como social.

Nota. Adaptado de Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad (Carrasco, 2022).

Tabla 10. *Artículo: el teletrabajo: un análisis comparativo entre la legislación de Ecuador y Colombia.*

Autores Cárdenas y Ávila (2023)
Objetivos El estudio basado en fundamentos teóricos compara distintos panoramas desarrollados en los dos países en torno al teletrabajo, construyendo criterios que validan esta modalidad de trabajo.
Barreras Los autores relacionaron barreras de carácter social por prejuicios y discriminación que vulneran las garantías fundamentales de la población trabajadora.
Facilitadores

Los autores refieren que el teletrabajo aumenta la productividad y aumenta el talento humano. La legislación colombiana presenta avances significativos desde el 2008 con la Ley 1221, comparado al inicio de la normativa en Ecuador desde la temporada de pandemia en el 2020.

Resultados y conclusiones

Encontraron que la legislación colombiana presenta avances significativos desde el 2008 con la Ley 1221, comparado al inicio de la normativa en Ecuador desde la temporada de pandemia en el 2020. Por último, los autores refieren que el teletrabajo aumenta la productividad y aumenta el talento humano.

Nota. Adaptado de Un análisis comparativo entre la legislación de Ecuador y Colombia (Cárdenas y Ávila, 2023).

Tabla 11. *Artículo: algunas reflexiones sobre el principio de acomodación razonable como mecanismo de mantenimiento del empleo y frente a la extinción del contrato de trabajo.*

Autores

Moreno (2026)

Objetivos

Reflexionar en cómo este principio jurídico permite ser un medio para mantener empleos y proteger los trabajadores de mecanismos de extinción de contrato hacia personas con discapacidad.

Barreras

El autor señala que falta estudiar la necesidad de interpretar de forma sistemática la normativa de discapacidad

Facilitadores

El autor menciona que los ajustes razonables son un instrumento que permite la continuidad en el ámbito laboral, a la vez que no sólo se debe apuntar a las adaptaciones laborales, sino que se recomienda adquirir equipos, software, ajustes al entorno físico y adaptar jornadas de teletrabajo.

Resultados y conclusiones

El autor concluyó que los procesos de acomodación razonable deben ser una obligación jurídica dentro de los derechos laborales a modo que se realicen adaptaciones de puesto de trabajo, modificaciones de condiciones laborales, formación para la reintegración o cambio de puesto según la necesidad del trabajador.

Nota. Adaptado de Algunas reflexiones sobre el principio de acomodación razonable como mecanismo de mantenimiento del empleo y frente a la extinción del contrato de trabajo (Moreno, 2026).

Tabla 12. *Artículo: la implementación de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física en el Perú: ¿presencia de barreras o la búsqueda de medidas de inclusión?*

Autores

Orosco (2023)

Objetivos

Analizar y evaluar la discapacidad física en relación con el entorno laboral y como la falta de implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, SST) puede ser una barrera para el acceso laboral.

Barreras

El estudio señala que debido a la no implementación de los sistemas SST, surgen barreras, aunque existan normas y mecanismos de inclusión.

Facilitadores

Ante el fenómeno de la discapacidad física y la seguridad y salud en el trabajo, se han establecido mecanismos legales orientados a salvaguardar los derechos de los empleados en esta condición, no obstante, es imprescindible crear mecanismo para la integrabilidad laboral, con el fin de crear adaptaciones razonables que modifiquen la accesibilidad laboral dando cumplimiento a requerimientos que normativamente deben cumplirse para la protección del trabajador.

Resultados y conclusiones

El investigador encontró que tras la pandemia los medios digitales fortalecieron el ejercicio de derechos y fortalecieron las oportunidades en SST. Sin embargo, a pesar de los cambios en la generación de puestos de trabajo aún persisten dificultades en la implementación y en la adaptación en las instalaciones para el acceso a las instalaciones laborales. De ahí, persisten las brechas sociales que limitan significativamente sus posibilidades de inserción laboral para dicha población. Otro hallazgo está relacionado con la constante asignación de estas población exclusivamente a roles operativos o de servicio al cliente.

Nota. Adaptado de La implementación de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física en el Perú: ¿presencia de barreras o la búsqueda de medidas de inclusión? (Orosco, 2023).

Tabla 13. *Artículo: inclusion of people with disabilities at work: Integrative review.*

Autores

Alves et ál., (2022)

Objetivos

Reconocer y garantizar los derechos de las personas con discapacidad

Barreras

Los obstáculos identificados en la investigación se relacionan con el imaginario de incapacidad productiva de las personas con discapacidad, haciendo alusión a un conflicto sistémico dentro de los procesos de selección. Igualmente, las empresas buscan candidatos que en su vinculación no implique generar adaptaciones significativas en el entorno laboral.

Facilitadores

Las oportunidades laborales reafirman la individualidad y fortalecen la identidad de las personas con discapacidad, sumado a que el trabajo se relaciona con supervivencia, utilidad social e independencia financiera y personal.

Resultados y conclusiones

Los autores por medio de una revisión interrogativa determinaron que la baja inclusión está relacionada a concepciones erróneas, limitando la participación por la falta de acciones concretas e imaginarios que sostienen que dicha población no posee capacidad suficiente para responder demandas laborales.

Nota. Adaptado de Inclusion of people with disabilities at work: Integrative review (Alves et ál., 2022).

Tabla 14. *Artículo: la inclusión en el trabajo de personas con discapacidad.*

Autores:

Sánchez (2024)

Objetivos

Realizar un análisis histórico en el que se identifican los modelos sociales en torno a la discapacidad.

Barreras

Los autores encontraron que los imaginarios más recientes relacionados a esta población, giran en torno a la improductividad, la rehabilitación y la adopción de un modelo basado en los derechos como pilares de su valoración personal.

Facilitadores

Para el autor resulta imprescindible fortalecer las políticas públicas nacionales e internacionales. Desde las organizaciones se debería sensibilizar en torno a la inclusión laboral, al tiempo que establezcan normas de reclutamiento y procesos de selección diseñados para integrar de manera efectiva a las personas con discapacidad.

Resultados y conclusiones

Sánchez (2024) encontró que en los últimos 15 años solo 2.4 millones de personas mayores de 15 años han participado activamente de la economía, cifra que resulta baja frente a los 59 millones de personas sin discapacidad que se encuentran en entornos laborales en México y el Caribe.

Nota. Adaptado de La inclusión en el trabajo de personas con discapacidad (Sánchez, 2024).

Tabla 15. *Artículo: enfoque ergonómico en el diseño de oficinas para personas con movilidad reducida.*

Autores

Verdesoto (2025)

Objetivos

El estudio utiliza un enfoque metodológico mixto (cualitativo y cuantitativo) para evaluar los requerimientos ergonómicos en espacios laborales para personas con movilidad reducida. La investigación se estructura en tres etapas interconectadas, abarcando desde la revisión teórica hasta la validación práctica de propuestas de diseño.

Barreras

El enfoque ergonómico trae para las empresas ajustes en la mobiliaria o infraestructura en general, los autores refieren que en contextos de bajos recursos o países en desarrollo, las intervenciones ergonómicas suelen ser costosas y difíciles de aplicar masivamente.

Por otra parte, la disponibilidad de mobiliario que cumpla con los estándares se considera una barrera importante en el mercado, así como los espacios que permitan la circulación y desplazamientos en pasillos y otros lugares.

Facilitadores

Desde el enfoque, se propone mobiliario adaptativo, que permita ajustarse a las necesidades particulares de cada persona, evitando soluciones genéricas.

La cultura y las políticas organizacionales de inclusión, facilitan también la actitud y percepción de los trabajadores en el proceso de inclusión.

Resultados y conclusiones

Para los autores el diseño ergonómico integral conlleva una disminución sustancial en el tiempo requerido para culminar las labores, mejorando la eficiencia en actividades. Sin embargo, el éxito depende de combinar estas soluciones técnicas con políticas organizacionales inclusivas y flexibilidad en el diseño.

Nota. Adaptado de Enfoque ergonómico en el diseño de oficinas para personas con movilidad reducida (Verdesoto, 2025).

Tabla 16. *Artículo: el teletrabajo como medio de inclusión laboral para personas con discapacidad.*

Autores

Beltran (2018)

Objetivos

El estudio busca probar que el teletrabajo puede ser una herramienta eficiente para asegurar el empleo a este tipo de población, permitiendo al Estado Mexicano cumplir con sus obligaciones legales y tratados internacionales.

Barreras

Los autores detallan barreras estructurales, técnicos y legales que impiden que el teletrabajo sea una realidad efectiva para la inclusión laboral, como lo son:

Ausencia normativa y legales, no haber normas específicas sobre contratación, riesgos de trabajo y seguridad social para teletrabajadores, se genera incertidumbre jurídica que frena a las empresas. Por otra parte, se encuentra la brecha digital de acceso a tecnologías y al nivel educativo de las personas con limitaciones, factores que condicionan el uso efectivo de las herramientas digitales.

Dentro de las barreras identificadas también resaltan el aislamiento social como brecha para la integración y cooperación entre los equipos de trabajo. Como también la resistencia organizacional al contratar bajo esta modalidad, existiendo percepciones sobre la productividad del trabajador.

Facilitadores

De acuerdo al estudio, los elementos técnicos, económicos y sociales que potencian el teletrabajo como medio de inclusión son: supresión de barreras físicas, el teletrabajo permite a personas con movilidad reducida laborar desde sus hogares, donde ya cuentan con la infraestructura adecuada para sus necesidades, eliminando el problema del traslado y el transporte público inaccesible. El uso de las TIC, puede ser una apoyo eficiente de acuerdo a la discapacidad, permitiendo que el trabajador realice funciones intelectuales sin necesidad de esfuerzo físico. Los incentivos de las políticas públicas pueden reducir gastos a las organizaciones al ser promotoras de la inclusión, así como la reducción gastos en planta física (arriendos, mantenimiento, servicios públicos).

El teletrabajo puede ser una herramienta importante en el equilibrio entre trabajo y hogar, mejorando la salud, bienestar y con esto mismo el estrés.

Resultados y conclusiones

Los autores identifican que el teletrabajo puede ser un medio idóneo para integrar laboralmente a personas con discapacidad física (motriz), visual parcial, auditiva y de comunicación (mudez), ya que las TIC actúan como facilitadoras que eliminan la necesidad de desplazamiento.

Nota. Adaptado de El teletrabajo como medio de inclusión laboral para personas con discapacidad (Beltrán, 2018).

Tabla 17. *Artículo: teletrabajo como opción frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidades físicas en empresas de base tecnológica en Medellín.*

Autores

Sierra (2021)

Objetivos

Evaluar la efectividad del teletrabajo como estrategia para la inclusión laboral de personas con discapacidad física en empresas tecnológicas, buscando establecer si esta modalidad contractual contribuye a la reducción de las brechas de empleabilidad y a la plena garantía del derecho fundamental al trabajo en condiciones de equidad.

Barreras

Una de las principales barreras empresariales en Colombia, es la infraestructura inadecuada y acceso limitado a transporte para las personas con discapacidad. Muchas instalaciones de empresas no están adecuadas arquitectónicamente para personas con discapacidad física, lo que no permite una adecuada inclusión laboral.

También se resaltan en el contexto laboral estigmas o imaginarios sociales, que este tipo de población no son aptas para el trabajo o son menos productivas. Así como estructuras empresariales rígidas, en las que no se permite la flexibilidad de horarios o la presencialidad como única forma de trabajo.

Facilitadores

Para los autores el teletrabajo funciona como facilitador al ser una herramienta para obtener beneficios técnicos, legales y estratégicos que permiten eliminar obstáculos y elevar el talento productivo de la población con discapacidad, por lo tanto, puede promover procesos de selección objetivos basados únicamente en habilidades y potencial, no en la limitación física.

Dentro de los beneficios técnicos se encuentra que al trabajar desde el hogar, se anula el problema del transporte y la adecuación de la oficina física. Como beneficios legales y estratégicos, se encuentran reducción de costos tributarios pagados a estos trabajadores, así como la disminución del 50% en la obligación de contratar aprendices si se vincula a personas con discapacidad.

Resultados y conclusiones

El estudio defiende que la virtualización del trabajo es la mejor opción para lograr una inclusión real. Al combinar el talento humano calificado de las personas con discapacidad física con infraestructura digital, se genera un beneficio mutuo: la empresa gana innovación y el trabajador gana autonomía profesional.

Nota. Adaptado de Teletrabajo como opción frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidades físicas en empresas de base tecnológica en Medellín (Sierra, 2021).

Tabla 18. *Artículo: emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: una revisión sistemática entre los años 2010-2020.*

Autores

Vargas y Sánchez (2021)

Objetivos

El objetivo de esta investigación es analizar el emprendimiento en Latinoamérica como vía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto se logrará mediante una revisión sistemática de la literatura producida entre 2010 y 2020, con el fin de identificar sus principales aportes, limitaciones y perspectivas en la región.

Barreras

El autor resalta como barreras principales del uso del emprendimiento como medida de inclusión a la débil implementación de políticas que regulen estas actividades, a la falta de sensibilización

empresarial y social, la dificultad para acceder a fuentes de financiamiento también a la falta de apoyo técnico y la poca capacitación para emprender, por otro lado reafirma la insuficiencia de exploración académica respecto a la temática.

Facilitadores

Se describe al emprendimiento como una muy buena fuente de empleo e inclusión, capaz de mejorar el bienestar y las condiciones de vida. El diseño de programas destinados a la capacitación en competencias para el emprendimiento constituye un recurso valioso para impulsar la generación de ingresos dentro del marco de la economía social.

Resultados y conclusiones

El análisis del artículo se centra en la integración de dos conceptos importantes para el desarrollo económico y social (emprendimiento e inclusión laboral). Es así que el estudio propone promover marcos normativos que estimulen el espíritu emprendedor desde la infancia temprana, buscando equilibrar el progreso legal con una práctica social más humana y comprometida, contribuyendo otras herramientas que favorezcan el desarrollo laboral.

Nota. Adaptado de Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: una revisión sistemática entre los años 2010-2020 (Vargas y Sánchez, 2021).

Tabla 19. *Artículo: empleabilidad de las personas con discapacidad: una revisión narrativa.*

Autores

Agredo y Estrada (2022)

Objetivos

A través de una revisión de la literatura científica, los autores buscaron redefinir los factores que influyen en la empleabilidad de las personas con discapacidad, ofreciendo alternativas que dejen de centrar el proceso en las limitaciones biológicas y prioricen las habilidades de los trabajadores.

Barreras

El artículo critica que la empleabilidad recaiga solo en el individuo, pues esto justifica la falta de oportunidades para desarrollar capacidades durante la búsqueda de empleo, así mismo analiza que el mercado laboral utiliza métodos y factores tradicionalistas que actúan como obstáculos en la contratación bajo un enfoque de inclusión laboral.

Facilitadores

De acuerdo con lo identificado en el artículo, uno de los facilitadores fundamentales para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es el reconocimiento de su potencial en términos de habilidades y competencias. Este proceso se fortalece cuando existe una articulación efectiva entre diferentes actores, como la familia, las empresas y los servicios de rehabilitación. Asimismo, influyen de manera positiva las experiencias previas de inclusión en otras organizaciones, el acceso a tecnologías de asistencia, el desarrollo continuo de competencias y la implementación de políticas. En conjunto, estos elementos favorecen entornos más equitativos

y aumentan las oportunidades laborales.

Resultados y conclusiones

El estudio concluye que, aunque la empleabilidad depende de circunstancias personales, individuales y externas, debe ser abordada desde un enfoque más amplio. Propone entender el empleo como algo valioso, no direccionado, que se exprese en un ámbito de libertad y elección para el trabajador.

Nota. Adaptado de Empleabilidad de las personas con discapacidad: una revisión narrativa (Agredo y Estrada, 2022).

Tabla 20. *Artículo: la inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano.*

Autores

Ducón y Cely, (2015)

Objetivos

A través de un análisis crítico, este artículo busca comprender la vinculación laboral que debe transitar hacia un modelo de desarrollo consciente y sostenible.

Barreras

El autor resalta que una de las limitaciones comunes en el contexto laboral son los estigmas empresariales sobre la discapacidad, desconocimiento de la legislación y los beneficios que trae consigo, falta de control gubernamental sobre normas y su aplicación, barreras, culturales, socioeconómicas y de lenguaje, desigualdad de oportunidades, entre muchos otros factores que minimizan el crecimiento del empleo para esta población.

Facilitadores

El análisis plantea que uno de los facilitadores puede proyectarse desde la responsabilidad social empresarial y lo enmarca como un aspecto importante para el crecimiento económico y el desarrollo humano, por otro lado reconoce que los individuos con diversidad funcional poseen la capacidad de ser productivos.

Resultados y conclusiones

Los autores identifican un discurso predominante y constante, que se convierte en una barrera, construida desde la misma sociedad, en la que se ha minimizado la posibilidad y competencias para aquellas personas con discapacidad, por tal manera el autor plantea la transformación del concepto de productividad para y pueda practicarse el desarrollo humano.

Nota. Adaptado de La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano (Ducón y Cely, 2015).

Tabla 21. *Artículo: personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe Principales desafíos de los sistemas de protección social.*

Autores

Bietti (2023).

Objetivos

El propósito central de este estudio es abordar el teletrabajo como un mecanismo estratégico que facilite la vinculación laboral de personas con discapacidad, examinando a fondo sus ventajas, restricciones y los requisitos esenciales para una ejecución efectiva.

Barreras

La brecha digital y el limitado acceso a tecnologías existente en países de latinoamérica se condicionan como una barrera importante y presente en la actualidad, sumado a la escasa capacitación y la resistencia organizacional del teletrabajador. Otra de las barreras importantes mencionadas es la ausencia de políticas y alternativas claras del teletrabajo inclusivo.

Facilitadores

El autor se enfoca en el teletrabajo como una alternativa sostenible que elimina las barreras físicas y de movilidad, promoviendo una mayor autonomía y flexibilidad laboral, adaptación del entorno laboral al hogar y la reducción de costos y contaminación por desplazamientos.

Resultados y conclusiones.

Luego del análisis realizado acerca de los retos que enfrentan estos países es la dificultad en la estructuración y coordinación de políticas públicas dirigidas a este segmento poblacional, siendo un promotor y facilitador de la inclusión.

Nota. Adaptado de personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe Principales desafíos de los sistemas de protección social (Bietti, 2023).

Tabla 22. *Artículo: parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad.*

Autores

Perlaza et ál., (2023)

Objetivos

Este análisis busca identificar los factores indispensables que, por su frecuencia y relevancia técnica, deben integrar las estrategias organizacionales para garantizar la participación efectiva de personas con discapacidad.

Barreras

La investigación evidencia que este tipo de población enfrentan diversas barreras para incorporarse al mercado laboral, entre ella se destacan todas las asociadas a factores del entorno social y organizacional, entre las más comunes la falta de articulación de modelos claros de inclusión de empresas públicas y privadas, ausencia de personas que lideren este tipo de proyectos, falta de implementación de modalidades alternativas como teletrabajo etc.

Facilitadores

Los resalta siete facilitadores claves para la incorporación laboral, resaltando el acompañamiento familiar, el entrenamiento continuo y la formación de competencias laborales para esta población.

Resultados y conclusiones

Producto de la revisión sistematizada, los autores generan un modelo de inclusión que debe cumplir siete parámetros, comenzando por el fortalecimiento de los sistemas de inclusión ya estructurados, la incorporación de ajustes a los puestos de trabajo, promover la capacitación en espacios de formación enfocado en esta población, capacitación de los equipos de trabajo en temas de inclusión y por último el seguimiento y la mejora continua.

Nota. Adaptado de Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad (Perlaza et ál., 2023).

Tabla 23. *Artículo: personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia.*

Autores

Gómez et ál., (2020)

Objetivos

El estudio establece opciones que reduzcan los obstáculos laborales para esta población en Colombia, fundamentándose en el principio del trabajo decente

Barreras

A pesar del avance normativo, la inclusión laboral continua con retos importantes como lo es la persistencia de las desigualdades en contexto laboral, que limitan la participación por la inflexibilidad de perfiles ocupacionales, por otro lado se identifican dificultades en la articulación entre el sector laboral y el sector educativo, lo que limita la inserción laboral efectiva.

Facilitadores

El autor reconoce alternativas diversas que actúan como factores que promueven la inclusión laboral, destacando el amplio desarrollo normativo en Colombia en materia de discapacidad, la políticas públicas creadas para impulsar la inclusión laboral y social y las iniciativas estatales como privadas que busquen reducir las barreras para acceder a empleos.

Resultados y conclusiones

Colombia cuenta con un amplio desarrollo normativo, esto favorece de manera positiva la inclusión, sin embargo, aún persisten muchas barreras de inclusión laboral haciendo que las alternativas existentes sean insuficientes frente a la tasa de desempleo y las condiciones en el mercado. Por ellos el autor promueve la articulación entre educación y empleo, promoviendo la creación de estrategias que busquen garantizar no solo el acceso sino la estabilidad laboral, consolidando una cohesión entre el sector empresarial y educativo.

Nota. Adaptado de Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia (Gómez et ál., 2020).

5. Recomendaciones

De acuerdo con los hallazgos de la revisión realizada, se considera necesario que las instituciones de educación superior, el sector empresarial y el estado colombiano trabajen de manera conjunta y coordinada, para fortalecer los mecanismos que existen en el marco normativo del teletrabajo, puesto que este medio se puede traducir en oportunidades laborales reales y sostenibles para personas con discapacidad. De tal manera, se destaca la Ley 1221 de 2008, que establece el reconocimiento legal del teletrabajo como una modalidad laboral válida, y la Ley 1346 de 2009, que adopta la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, darán sustento para impulsar la adopción de la reglamentación entre los empleadores y reconocer el valor estratégico de incorporar esta población a los grupos de trabajo. Esta última normativa es fundamental para el desarrollo de condiciones laborales especiales, tanto en el sector público como en el privado, permitiendo el desempeño de actividades remuneradas mediante el uso de tecnologías. De la misma manera, es fundamental que las organizaciones participen activamente en la ejecución de adaptaciones a puestos de trabajo y condiciones en general, que se adecuen al tipo de trabajo en particular, tanto en sus entornos físicos como en sus plataformas digitales, reconociendo que existen condiciones de garantías frente al acceso al trabajo, no como privilegio, sino como cumplimiento de derechos de equidad que también gozan las personas sin importar su condición. Finalmente, es indispensable adelantar campañas de sensibilización dirigidas a transformar imaginarios o ideas preconcebidas sobre la baja productividad, conceptos aún presentes en el ámbito laboral. El inicio de estas acciones alineadas con las directrices de las políticas públicas, facilitará una transformación positiva de la cultura organizacional.

Para las empresas uno de los mayores retos y recomendaciones para lograr con eficiencia la inclusión laboral, sustentada en los estudios analizados es la transformación del paradigma que

la inclusión laboral como un gasto sin retribución, así como el estigma de productividad en el que la discapacidad es sinónimo de baja productividad o incapacidad, por lo cual se es importante documentar como primera medida empresarial políticas de inclusión y vincularla como programa estratégico de responsabilidad social empresarial. La inclusión no debe ser vista como un proyecto aislado de recursos humanos, sino como un compromiso que debe permear desde las más altas instancias de liderazgo hasta los cargos iniciales. En este sentido, se deben estructurar rutas de empleabilidad desde la postulación y hasta la selección por competencias laborales.

En este mismo sentido, la revisión bibliográfica sugiere que la integración del enfoque de inclusión en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) trasciende del cumplimiento normativo para convertirse en un facilitador estratégico preventivo y transversal en la gestión de la diversidad, particularmente de personas con movilidad reducida. La Matriz de riesgos, el análisis de puestos de trabajo y vigilancia epidemiológica periódica, beneficia el control de riesgos y previene el desarrollo de otras condiciones médicas. Los análisis de puesto de trabajo deben ir más allá de la descripción genérica, por lo que la revisión sugiere que las evaluaciones utilicen métodos científicos y validados (como ROSA, REBA u OCRA) para cuantificar la carga postural y los riesgos musculoesqueléticos. Estos métodos permiten ajustar y diseñar adaptaciones particulares y no genéricas a los diferentes contextos laborales y a las necesidades funcionales particulares de cada persona, garantizando la equidad y la seguridad.

Así mismo, la vigilancia epidemiológica periódica, debe tener el propósito de monitorear de cerca las condiciones de salud de los trabajadores con movilidad reducida para prevenir de forma temprana el desarrollo de patologías laborales o el agravamiento de condiciones preexistentes. Un seguimiento riguroso beneficia el control de riesgos al permitir ajustes oportunos en el puesto o las tareas, previniendo el desarrollo de otras patologías.

La adopción del teletrabajo se convierte como una herramienta de inclusión favorecedora al permitir que la labor se realice de forma remota, se mitigan los riesgos asociados al desplazamiento y a las barreras arquitectónicas. Esta modalidad no solo impulsa la inclusión como un acto de responsabilidad social empresarial (RSE), sino que también se convierte en una estrategia de ahorro (reducción de costos operativos y de adecuación de infraestructura) y eficiencia. La incorporación laboral exitosa de personas con movilidad reducida en el marco normativo colombiano (Ley 361 de 1997, Decreto 2013 de 2020, entre otros) está ligada a la recepción de beneficios tributarios. Estos incentivos fiscales (por ejemplo, deducciones por salarios pagados o por inversiones en adaptación) refuerzan la viabilidad económica de la inclusión, transformándola en una decisión estratégica que alinea la RSE, el cumplimiento del SG-SST y la optimización financiera de la empresa. La integración en el SG-SST, por lo tanto, no es solo un costo, sino una inversión con retorno social, operativo y fiscal.

La ley 2466 de 2026 reforma laboral en el contexto colombiano, resulta ser un facilitador y movilizador del cambio en las organizaciones en sus formas de contratación y modalidades de trabajo, debido a que obliga cambiar la estructura organizacional y diseñar rutas de empleabilidad que permita la vinculación de personas con discapacidad, al establecer de manera puntual un número de especial de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, conlleva a que técnicamente sea convertida en un indicador de cumplimiento legal y promover políticas internas de inclusión laboral, ajustadas a la realidad de cada empresa. Por lo tanto, es necesario que cada empresa adapte en sus procedimientos la ruta de empleabilidad, diseño de perfiles de cargo, administración, modalidades de trabajo, desarrollo de competencias y retiro del empleado con discapacidad, por lo que documentar procedimientos será uno de los principales retos organizacionales de las empresas en Colombia.

6. Conclusiones

Los hallazgos de esta revisión integradora demuestran que el acceso real a un empleo digno por parte de las personas con discapacidad continúa drásticamente restringido por la complejidad de barreras arraigadas en múltiples niveles organizacionales y sociales. Una de las barreras más predominantes en los estudios, constituyen a las relacionadas con la cultura corporativa, una construcción social de imaginarios que no detectan la competencias laborales de la persona con discapacidad, así fueron identificadas en los estudios de Alves et ál., (2022) y Agredo y Estrada (2022), en el que los sistemas tradicionales laborales, perciben de manera errónea la discapacidad con la baja productividad o con la incapacidad general para asumir demandas laborales. Estos prejuicios y actitudes limitan la oferta laboral y sesgan los procesos de selección, es por esta razón que documentar procedimientos, diseñar perfiles y elaborar rutas de empleabilidad en los procesos de gestión humana se convierte en el reto principal para mitigar la inclusión laboral de la población con discapacidad y el acceso laboral.

Otra de las barreras predominantes en los estudios, son las relacionadas con la infraestructura física, en el estudio de Vargas y Naranjo., (2022), se destaca la persistencia de infraestructuras inadecuadas dentro de las empresas, la presencia de superficies irregulares, accesos estrechos, pasillos mal diseñados, mobiliario desajustado antropométricamente y una alarmante inexistencia de rampas, ascensores y rutas de evacuación específicas para personas con movilidad reducida. Estos mismos se identificaron en el estudio de González y Mina (2025), en el que la infraestructura inadecuada puede impedir la productividad y eficiencia del trabajador, sumando a esto el costo necesario para la adecuación de entornos físicos inclusivos que las empresas no están dispuestas asumir.

Como propuesta a la barrera de infraestructura física de los entornos laborales, durante el análisis de los documentos fue posible evidenciar de manera reiterativa varios aspectos que demuestran una relación positiva del teletrabajo como un facilitador eficaz para eliminar obstáculos en el desplazamiento, movilidad o adecuación de entornos, tal es el caso del estudio de López (2022), que lo promueve como una ventaja eficiente en la inserción laboral, también Bietti (2023), quien define al teletrabajo como una herramienta sostenible facilitadora de eficiencia en la calidad del trabajo de personas con discapacidad laboral. El teletrabajo como facilitador de la inclusión, cuenta adicionalmente con respaldo normativo en Colombia, como lo es la ley 1221 de 2008, que rompe el paradigma de la presencialidad y lo reconoce como un medio legítimo y la ley 2466 de 2025, esta reforma favorece la adopción del trabajo remoto y las jornadas flexibles, forzando a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a documentar y validar técnicamente las rutas de empleabilidad digital y ergonomía en el hogar. Estos argumentos normativos se convierten en facilitadores tanto para la inclusión laboral de personas con discapacidad como promotor de la adaptación de tecnologías de comunicación como lo es el teletrabajo.

Para los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como lo plantea Alcover y Perez (2011), deben abandonar la práctica del "no apto" restrictivo para convertirse en herramientas preventivas de gestión de la discapacidad. En este caso los sistemas SST, deben migrar por cumplimiento normativo convirtiéndose en un facilitador que promueva el diseño de evaluaciones más personalizadas que garanticen la seguridad y el bienestar de los entornos laborales para las personas con discapacidad.

La vigilancia epidemiológica se consolida como un componente estratégico facilitador esencial dentro de los sistemas SST, así lo argumentan autores como Villota y Estacio Cuero

(2022). De este modo los hallazgos de la revisión sugieren que el monitoreo riguroso a través de exámenes médicos especializados y encuestas de morbilidad sentida permite detectar tempranamente el agravamiento de condiciones médicas preexistentes, son recomendaciones evidenciadas en los estudios de Villota y Estacio, (2022). Por lo tanto, como lo asegura Pelaza et ál.,(2023), la vigilancia continua debe ser adoptada como un parámetro indispensable dentro de los modelos organizacionales para asegurar la sostenibilidad y la permanencia laboral segura de las personas con movilidad reducida.

Referencias

- Abril, L., Abril, M., y Abril, S. (2020). Seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia. *Signos: Investigación en Sistemas de Gestión*, 12(1), 83–101. <https://doi.org/10.15332/24631140.5422>
- Agredo, V., y Estrada, M. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13(1), 110–128. <https://doi.org/10.21615/cesder.6308>

Agudo, M. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Cuadernos de Gestión de Información, (4), 172–187. El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. - Dialnet

Alcover, C y Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 206–223. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>

Alves, P., Bezerra, H., y Torres, T. (2022). Inclusion of people with disabilities at work: Integrative review. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 24(2), 1–19. <https://www.redalyc.org/journal/1938/193875163014/193875163014.pdf>

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). (2021). Más allá de la Discapacidad: una oportunidad de inclusión laboral. <https://www.andi.com.co/Uploads/M%C3%A1s%20all%C3%A1%20de%20la%20Discapacidad,%20una%20oportunidad%20de%20inclusi%C3%B3n%20laboral.pdf>

Barona, R. (2013). Actualidad del teletrabajo en Colombia. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 1(3), 1–14. Actualidad del teletrabajo en Colombia - Dialnet

Beltrán, H. (2018). El teletrabajo como medio de inclusión laboral para personas con discapacidad [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]. Repositorio Institucional UAEM. <https://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/388/BEBHRR09T.pdf>

Best Buddies. (2023). Contratación de personas con discapacidad.
<https://www.bestbuddies.org.co/post/contratacion-de-personas-con-discapacidad>

Bietti, M. (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social [Documento de Proyecto]. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>

Cárdenas, W y Ávila, F. (2023). El teletrabajo: un análisis comparativo entre la legislación de Ecuador y Colombia. *Revista de Derecho Directum*, 1(1), 57–82. Actualidad del teletrabajo en Colombia - Dialnet

Cardona, J., Higueta, L., y Ríos, L. (2016). Revisiones sistemáticas de la literatura científica: La investigación teórica como principio para el desarrollo de la ciencia básica y aplicada. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
<https://doi.org/10.16925/9789587600377>

Carrasco, G. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779–792.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social. Naciones Unidas.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>

Congreso de la República de Colombia. (1987, 26 de enero). Ley 12 de 1987. Por la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14932>

Congreso de la República de Colombia. (1991, 20 de julio). Constitución Política de Colombia de 1991. Gaceta Constitucional No. 116.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Congreso de la República de Colombia. (1997, 7 de febrero). Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Congreso de la República de Colombia. (2002, 31 de julio). Ley 762 de 2002. Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad".
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8797>

Congreso de la República de Colombia. (2007, 10 de julio). Ley 1145 de 2007. Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25670>

Congreso de la República de Colombia. (2008, 16 de julio). Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras

disposiciones.<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=314>

31

Congreso de la República de Colombia. (2009, 31 de julio). Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. <https://www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/ley-1346-de-2009.aspx>

Congreso de la República de Colombia. (2009, 5 de junio). Ley 1306 de 2009. Por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1306_2009.html

Congreso de la República de Colombia. (2010, 29 de diciembre). Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

Congreso de la República de Colombia. (2013, 27 de febrero). Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

Congreso de la República de Colombia. (2023, 19 de mayo). Ley 2294 de 2023. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2294_2023.html

Congreso de la República de Colombia. (2023, 28 de junio). Ley 2297 de 2023. Por medio de la cual se establecen medidas efectivas y oportunas en beneficio de la autonomía de las personas con discapacidad y los cuidadores o asistentes personales. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=143777>

Congreso de la República de Colombia. (2025, 25 de junio). Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. <https://acmineria.com.co/wp-content/uploads/2025/06/LEY-2466-DE-2025.pdf>

Contreras, O y Rozo, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial: Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), 74–83. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>

Decreto 2011 de 2017. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública. 30 de noviembre de 2017. Departamento Administrativo de la Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84502>

Decreto 392 de 2018. Por el cual se dictan normas para incentivar la participación de personas con discapacidad en el sector público. 26 de febrero de 2018. Diario Oficial No. 50.519. Decreto 392 de 2018 - Gestor Normativo - Función Pública

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2020). Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025, 30 de mayo). Mercado laboral de las personas con discapacidad. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2023). Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026: Capítulo Discapacidad. Gobierno de Colombia. https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/plan-Nacional-de-desarrollo-vigente.aspx

Donovan, M., y Kaplan, M. (2013). The inclusion dividend: Why investing in diversity y inclusion pays off. Bibliomotion. <https://doi.org/10.4324/9781315230306>

Ducón , J y Cely, L. (2015). La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano. Revista Colombiana de Rehabilitación, 14(1), 28–36. <https://doi.org/10.30788/RevColReh.v14.n1.2015.16>

Gálvez, F. J., Morales, S., Rodríguez, V., y Martínez, V. (2021). Propuesta metodológica de indicadores de impacto en RSC para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad. Revista Prisma Social, (35), 91–116. <https://revistaprismasocial.es/ps/article/view/4482>

Global Disability Summit. (2025). Un informe de múltiples partes interesadas para la Cumbre Mundial sobre Discapacidad 2025. UNICEF. https://www.globaldisabilitysummit.org/wp-content/uploads/2025/03/SP_UNICEF-Global-Disability-Summary_Pr3final_web.pdf

Gómez, N. E., Pérez, A. L., López, D. M., y Medina, M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2), 3–24. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>

Gómez, N., y Turizo, F. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. *Revista CES Derecho*, 7(2), 84–94. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192016000200007

González, M. D. L. Á., y Mina, N. (2025). Análisis de las condiciones laborales de una persona con discapacidad física quien desarrolla el cargo de contador en la Alcaldía del Municipio de Guachené - Cauca [Trabajo de grado, Institución Universitaria Antonio José Camacho].
Repositorio UNIAJC.

<https://repositorio.uniajc.edu.co/entities/publication/b3dd1400-afde-47f6-ba99-0bcbe4d97ae2>

Grupo Banco Mundial. (2023, 3 de abril). La inclusión de la discapacidad. Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>

International Organization for Standardization (ISO). (2021). Human resource management — Diversity and inclusion (ISO Standard No. 30415:2021). <https://www.iso.org/standard/71164.html>

Jiménez, E., y Tobar, A. M. (2022). Condiciones laborales de Personas con Discapacidad vinculadas formalmente a los diferentes sectores económicos [Tesis de pregrado, Institución Universitaria Antonio José Camacho]. Repositorio Institucional UNIAJC.

<https://repositorio.uniajc.edu.co/server/api/core/bitstreams/504e20be-dfac-4269-b937-686a49beee35/content>

López, J. C. (2022). Teletrabajo e inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno regional de Arequipa, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102950>

Luna, L. N. (2020). Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997. *Jangwa Pana*, 19(1), 121–138.
<https://doi.org/10.21676/16574923.3361>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). (2022). Sexto estudio de percepción y penetración del trabajo a distancia en empresas privadas de Colombia. Gobierno de Colombia. https://www.teletrabajo.gov.co/814/articles-276348_recurso_1.pdf

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). (2026, 21 de abril). Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Glosario institucional. <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Glosario/T/5755:Tecnologias-de-la-Informacion-y-las-Comunicaciones-TIC>

Moreno Solana, A. (2026). Algunas reflexiones sobre el principio de acomodación razonable como mecanismo de mantenimiento del empleo y frente a la extinción del contrato de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (490), 154–190.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10528733>

Morwane, R. E., Dada, S., y Bornman, J. (2021). Barriers to and facilitators of persons with disabilities in low-and middle-income countries: A scoping review. *African Journal of Disability*, 10, Article a833. <https://doi.org/10.4102/ajod.v10i0.833>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948, 10 de diciembre). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006, 13 de diciembre). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Serie de Tratados de las Naciones Unidas (Vol. 2515). <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/agenda-2030/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998a). Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998b). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. OIT. <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Promoción del empleo de personas con discapacidad: recomendaciones de política y prácticas empresariales inclusivas. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). La inclusión de personas con discapacidad en el trabajo. OIT. <https://www.ilo.org>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. OMS y Banco Mundial. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241564182>

Orosco, X. (2023). La implementación de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física en el Perú: ¿presencia de barreras o la búsqueda de medidas de inclusión? *Laborem*, 21(28), 243–267. <https://doi.org/10.56932/laborem.21.28.10>

Pacto de Productividad. (2025, 10 de abril). El impulso de los datos a la agenda de inclusión de las personas con discapacidad en 2025. <https://www.pactodeproductividad.com/2025/04/10/datos/>

Perlaza Moreno, A. M., González Vaquiro, P. A., Martínez Álvarez, L. A., y Girón Restrepo, G. A. (2023). Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Ánfora*, 30(54), 92–108. <https://www.redalyc.org/journal/3578/357875237005/357875237005.pdf>

Quispe, A. M., Hinojosa-Ticona, Y., Miranda, H. A., y Sedano, C. A. (2021). Serie de Redacción Científica: Revisiones sistemáticas. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 90–94. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.906>

Romero Burillo, A. M. (2024). La regulación del contenido económico del teletrabajo en la negociación colectiva. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 69. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9844159>

Sánchez Delgado, J. A. (2024). La inclusión en el trabajo de personas con discapacidad. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(3), 415–433. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9507627>

Sierra, M. (2021). Teletrabajo como opción frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidades físicas en empresas de base tecnológica en Medellín [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional EAFIT. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/8671>

Valero-Pacheco, I. C., y Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 22–33. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>

Vargas, N., Camargo, M. y Naranjo, Z. (2022). Análisis de las condiciones en procesos de inclusión laboral en personas con discapacidad física en la empresa SINTRAELECOL sede Bucaramanga [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/18340>

Vargas-Merino, J. A., y Sánchez-Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1–18. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>

Verdesoto-Ramos, D. G. (2025). Enfoque ergonómico en el diseño de oficinas para personas con movilidad reducida. *Revista Social Fronteriza*, 5(3), Article e766. [https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5\(3\)766](https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(3)766)

Villafrade, A., y Palacios, J. I. (2013). Propuesta de implementación de un modelo de teletrabajo. *RISTI – Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, (12), 17–31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6660313>

Villota Jiménez, A. I., y Estacio Cuero, B. D. (2022). Diseño de una propuesta de plan de trabajo desde la inclusión laboral para una empresa del sector salud que vincula personas con discapacidad en miembros superiores en el Valle del Cauca [Trabajo de grado, Institución Universitaria Antonio José Camacho]. Repositorio UNIAJC. <https://repositorio.uniajc.edu.co/server/api/core/bitstreams/57353dcd-917a-4cfb-965a-220ef50a99b9/content>

Villota Paz, L. M. (2025). Barreras y facilitadores en la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad: Una revisión sistemática [Trabajo de grado, Universidad CESMAG]. Repositorio Institucional UNICESMAG. <http://repositorio.unicesmag.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/1342>

Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: La expansión del empleo en el sector terciario (Serie Reformas Económicas No. 102). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/5de512a9-03b0-485d-b499-f2cc5f855805>

