



Empleo, discapacidad y pandemia: el trabajo remoto en tiempos de crisis

Employment, disability and pandemic: remote work in times of crisis

Jaqueline Vanessa Guzmán Pizarro¹; Jorge Alcides Loayza Effio²; Belisario Henry Flores Galarreta³; Cristian Gumercindo Medina Sotelo^{4a}

Universidad César Vallejo, Lima Norte, Perú¹²³⁴

-  ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7459-2035>¹
-  ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4345-9519>²
-  ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4986-8180>³
-  ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6943-805X>⁴

Recibido: 24 de junio de 2021

Aceptado: 18 de octubre de 2021

Resumen

El propósito del artículo fue plantear una revisión narrativa de la literatura científica respecto a la inclusión profesional remota de las personas con discapacidad al sistema laboral público y privado a partir de las experiencias de la pandemia del Covid-19. Las principales conclusiones a las que arriba la investigación es que la discapacidad física no representa impedimento para la integración en el sistema laboral, encontrando en el trabajo remoto la alternativa laboral en tiempos de pandemia, para lo cual se hace necesario establecer políticas públicas orientadas a brindar oportunidades de acceso a tecnologías factibles que posibilitan la integración y desarrollo de las personas con discapacidad.

Palabras clave: Inserción laboral, empleo, teletrabajo, trabajo remoto, discapacidad

Abstract

The purpose of the article was to propose a narrative review of the scientific literature, regarding the remote professional inclusion of people with disabilities in the public and private labor system based on the experiences of the Covid-19 pandemic. The main conclusions to which the research above is that physical disability does not represent an impediment to integration into the labor system, finding in remote work the labor alternative in times of pandemic, for which it is necessary to establish public policies aimed at providing opportunities for access to feasible technologies that enable the integration and development of people with disabilities.

Keywords: Job placement, telework, remote work, disability

^aCorrespondencia al autor:

Dr. Medina Sotelo, Cristian Gumercindo
cristianmedinasotelo@gmail.com

Introducción

El empleo constituye el principal mecanismo de integración social y de autonomía personal, el mismo, que en la actualidad, se encuentra supeditado a la crisis económica que viene acrecentándose de manera sostenida y que dificulta el adecuado acceso al mercado de trabajo. La realidad es aún más desalentadora para algunos colectivos por presentar dificultades físicas o mentales, como es el caso de las personas con discapacidad, quienes sufren constantemente de dificultades para acceder a un empleo. Urge, por tanto, establecer políticas públicas orientadas a proteger y establecer mecanismos efectivos que permitan una adecuada inserción laboral (Samper & Fernández, 2017).

En este sentido, son varios los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad, siendo los de mayor impacto los prejuicios, la ausencia de políticas públicas orientadas a la contratación de personas con discapacidad, infraestructuras de los centros de labores, escaso acceso a la educación y formación. Frente a esta problemática, la inclusión laboral de las personas con discapacidad no debe restringirse solo a la presencia física; por el contrario, debe ser una forma de apalancar el valor para ambas partes, generando una sinergia como producto del trabajo estructurado con profesionales motivados y debidamente formados, con o sin discapacidad, en un entorno laboral sin prejuicios, con equidad y desarrollo humano. (Lima et al., 2021). Por ello la discapacidad implica que, como sociedad, debe abordarse los aspectos estructurales, económicos y políticos que dificultan a un grupo de personas con características conductuales y físicas diferentes, su desarrollo adecuado en la sociedad (Revuelta & Hernández, 2021).

Según reportes de la Organización Mundial de la Salud (OMS), existen en el mundo cerca de mil millones de personas que presentan algún grado de discapacidad, casi el 15% de la población mundial, de los cuales aproximadamente el 80% no cuenta con un empleo a pesar de estar comprendido dentro de la población económicamente activa (Guerra, 2016). Ante esta situación, la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema muy preocupante, dado que solo uno de cada cuatro personas con discapacidad accede a un empleo, y que la contratación de personas con discapacidad ha mostrado una alarmante reducción del 30% durante el año 2020, reduciéndose la fórmula de la inclusión laboral a un 26.4% (Iyera, 2021a).

Por otro lado, las personas con discapacidad presentan aun marcadas restricciones al mercado laboral, como lo indican Burzaco y Colino (2017); por lo que es necesario implementar

políticas públicas más inclusivas, diseñándose en ellas mecanismos específicos que permitan a estas personas reinsertarse a las actividades laborales, y que les permita enfrentar los periodos de recesión y crisis económica (Alcover et al., 2017).

En América Latina la inserción laboral de las personas con discapacidad se encuentra en una etapa primaria, pues los países de la región recién vienen incorporando en sus agendas la elaboración de políticas públicas para atender y mejorar las condiciones de vida de este importante sector de la población. Cabe destacar que la región Latinoamericana presenta los más altos índices de desigualdad, especialmente en países como Honduras, Brasil, Colombia y Chile, por lo que es urgente impulsar acciones que permitan mejorar la participación de las personas con discapacidad en los espacios laborales (Paz-Maldonado & Silva-Peña, 2020).

Es en este aspecto que las personas con discapacidad, a través de la historia, vienen batallando para que se les reconozca sus derechos como seres humanos; sin embargo, los cambios en el concepto de discapacidad han dado lugar a un cambio mundial, en el cual se reconoce a la persona con discapacidad como un ser humano con los mismos derechos e igualdad de oportunidades que las demás personas dentro del ámbito social. El principal referente teórico y normativo con alcance internacional y nacional para las personas con discapacidad lo constituye la Convención sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad (CDPD), ratificada en el Perú el 03 de diciembre del 2011. Esta norma dispone que se examine el estado situacional de cada persona con discapacidad desde la perspectiva personal, social y cultural, prestando especial atención a sus rasgos singulares y de su entorno (Conadis, 2018). Cabe indicar que, a través de este instrumento, se armonizan los modelos médicos, sociales y el enfoque de derechos (Hernández, 2015). Por su parte, Hernández et al. (2020) refiere que la CDPD, plantea políticas orientadas a la implementación y acceso a tecnologías, y pide que se monitoreen adecuadamente, tomando en cuenta las evidencias respecto a la implementación de reformas políticas orientadas a la accesibilidad al uso de estas tecnologías por la población discapacitada.

Por otro lado, la pandemia del Covid-19 ha tenido efectos devastadores en la salud y la economía, originando una crisis sanitaria de escala mundial que hizo vulnerable a gran parte de la población mundial, a la vez que desnudó sus limitaciones, la falta de recursos, la pobreza y, sobre todo, la crisis política y social. Esta situación ha afectado de manera incisiva a las personas con discapacidad, limitando y condicionando sus vidas, así como afectando su estado de salud,

imposibilitándoles a acceder a un empleo y contribuyendo a la generación de la pobreza (Iyera, 2021b).

Desde este punto de vista, es preciso mencionar el aspecto social, fundamental para comprender la importancia de una población que por su condición ha sido víctima a lo largo de la historia de discriminación, y de múltiples limitaciones que no permitieron su inserción en el mundo laboral (Cortes, 2019). Por lo que hoy, en este escenario de pandemia resulta muy importante su valoración y con ello la modificación de políticas públicas, que estén orientadas a la revaloración del discapacitado y su incorporación en instituciones que hoy requieren de un trabajo digital eficiente.

Visto lo anterior, se percibe la necesidad de lograr una efectiva integración de las personas con discapacidad en la sociedad, que pasa por aceptarlos e incorporarlos en el mercado laboral, anteponiendo la valorización de las personas humanas y la capacidad de los gobernantes de generar valor social más allá de los resultados económicos o financieros, que permita construir un Estado más inclusivo y con más oportunidades para todos (Santero et. al, 2016). Por tanto, el objeto de la presente investigación radica en la necesidad de revisar el conocimiento existente en el mundo académico, respecto a la inclusión profesional remota de las personas con discapacidad al sistema laboral público y privado a partir de las experiencias de la pandemia del Covid-19.

Metodología

El presente artículo responde a una revisión narrativa de la literatura científica sobre los diversos estudios compilados de la literatura académica referida a la inclusión profesional remota de las personas con discapacidad en el sistema laboral público y privado (Reyes, 2020), para lo cual se realizó una exhaustiva búsqueda de la información en diversas fuentes bibliográficas. En este caso, se recurrió a fuentes primarias u originales a fin de obtener la información de primera mano, como fue el caso de las revistas científicas y libros electrónicos, así como a base de datos como Scopus, Web of Science y Scielo, de los cuales se obtuvo alrededor de 15 artículos. Posteriormente se complementaron las búsquedas con las bases de datos de Proquest, Redalyc y Google Scholar. Estas contienen una compilación de publicaciones científico-técnicas de contenido temático, que permitió acceder a la bibliografía necesaria para abordar el tema de estudio. Cabe destacar que, a través del uso de las bases de datos, se ha podido tomar conocimiento del avance respecto al tema de empleo, discapacidad y pandemia; y ello permitió acceder a las

últimas publicaciones referentes al tema, así como identificar a autores y principales revistas que publican sobre el mismo.

Una vez identificadas y seleccionadas las bases de datos se procedió a elegir los motores de búsqueda mediante el uso de los descriptores o palabras clave, con los cuales se procedió a realizar la búsqueda respectiva. Los principales descriptores con los que se realizó las búsquedas fueron: discapacidad, inclusión laboral, trabajadores con discapacidad, trabajo remoto, teletrabajo, labor integration, job placement, remote work y telework (Tesauro Eurovoc). Cabe indicar que este primer procedimiento basado en el uso de descriptores o palabras clave proporcionó una extensa lista de información que, al principio, fue imposible revisar y tratar. Y con la finalidad de reducir el tamaño de la información obtenida, afinar la búsqueda y hacerlo más ajustado a la investigación, se recurrió al uso de los operadores booleanos, los mismos que permiten realizar búsquedas con combinaciones de dos y más términos a través del operador AND y el operador OR. En el caso de términos que aparecían en las búsquedas y no se ajustaban a los intereses del trabajo, se los excluyó a través del operador NOT, usando el símbolo comillas “” cuando la búsqueda requería exactitud de la información recabada.

El tratamiento de la información se realizó a través de una tabla de análisis, donde se incluyó la información procedente de cada documento revisado y que guardaba correspondencia con el objeto del estudio, el mismo que permitió identificar los aportes más sustantivos, que fueron incorporados posteriormente en la redacción del artículo.

Revisión bibliográfica

A lo largo de la historia, según Barbosa et al. (2019) la discapacidad ha tenido diversas concepciones, evolucionando en forma gradual según los cambios en la sociedad y el reconocimiento de derechos y las mismas definiciones de sus conceptos. La OMS la conceptualizó como deficiencias, limitaciones y restricciones en participación para efectuar alguna actividad debido a una carencia que afecta a una estructura o función corporal. Por ello, Ahumada (2017) consideró que la discapacidad constituye un fenómeno social muy sensible por la implicancia en las personas, de manera en especial para la población con discapacidad y el núcleo familiar. García y Bustos (2015) indicaron también que la definición de discapacidad incluía tres términos, el primero de ellos “deficiencias”, el segundo “limitaciones”, ambos, son los que impiden la realización de sus actividades cotidianas y comunes; y el tercero

“restricciones”, referidos a la situación ambiental que dificulta la inclusión y coexistencia en un mismo entorno.

Por su parte, Canimas (2015) identifica tres paradigmas que buscan dar respuesta sobre la discapacidad, estos son: 1) El paradigma médico o rehabilitadora, que supone una relación causal de lesión, enfermedad o alguna condición de salud y cuidado. Alemany (2018) afirmó que este modelo se visualiza como una enfermedad y pregona la rehabilitación como alternativa superadora de la misma; 2) El paradigma social, que establece que la discapacidad es un problema social y político, cuyo origen se presenta por la exclusión de las sociedades. Sobre este paradigma, Del Castillo (2021), planteó que viene a ser el resultado de la interacción con las barreras de su entorno, sean estas físicas, sociales y culturales; 3) El paradigma biopsicosocial, que indica que la clase social, el lugar y la época al que corresponde la persona son factores determinantes de que una deficiencia pueda ser incapacitante o no, bajo el enfoque de relaciones interpersonales y participación comunitaria (inclusión social).

En ese mismo aspecto, Gastaldi (2020) indicó que la discapacidad consiste en una mezcla de factores médicos con interacción con el entorno; siguiendo a Barbosa et al. (2019), quién consideró que este modelo se enfoca a los ambientes sociales como generadoras de limitaciones a los grupos sociales. Los teóricos y activistas como es el caso del Foro de Vida (FV), quienes contribuyen a mejorar la concepción de la discapacidad, se sienten satisfechos respecto al avance del paradigma biopsicosocial, pero no obstante no lo comparten, por lo que plantean un nuevo modelo denominado diversidad funcional, que representa una exegesis hermenéutica del paradigma social. En las investigaciones de Galiana et al. (2021), afirmaron que las personas tenían capacidades diversas y que estas debían ser aceptadas. Es así, que con la aparición de nuevos paradigmas surgió un nuevo enfoque de estudio de la discapacidad que permitió la transformación del trato y el cuidado de la población con discapacidad (Bonilla, 2020).

Desde el ámbito médico la OMS (2001) diferenció ciertos tipos de discapacidades, siendo los más importantes: a) La discapacidad mental, cuando versa sobre funciones cerebrales, que abarcan la discapacidad para aprender y comportarse; b) La discapacidad sensorial, relacionados a los principales sentidos y la sensación de dolor; c) La discapacidad en comunicación; que comprende las funciones de voz, habla y comprensión del lenguaje; d) Las discapacidades motrices; las dificultades para caminar, manipular objetos y coordinación de movimientos, y; e) Las discapacidades múltiples y otras.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, se estableció el derecho de elegir un empleo digno; asimismo, se reconoció que la población discapacitada tiene el mismo derecho. Sin embargo, Paz y Silva-Peña (2021), manifestaron que estos últimos siguen siendo discriminados, puesto que no se cumplen las leyes e instrumentos internacionales establecidos para que el discapacitado tenga acceso a un empleo.

Al respecto, Solís (2017) en su estudio sobre las prácticas no inclusivas en el trabajo, concluye que las personas con discapacidad tienen una gran desventaja en cuatro aspectos: 1) Las tasas de incorporación al trabajo remunerado son mucho menores; 2) El tipo de ocupación que desempeñan es de inferior jerarquía y tienden a concentrarse en el sector informal y el trabajo agrícola; 3) Tienen mayores riesgos de desprotección legal y el no contar con beneficios laborales; y 4) Los ingresos laborales son muy inferiores para las personas ocupadas con discapacidad incluso con una posición ocupacional similar a la de quienes no tienen ninguna discapacidad. Parte de esas desventajas lo podemos advertir en la figura 1, en donde se percibe que solamente el 44.8% de la población discapacitada en condición laboral se encuentra empleado vs. 74.2% de la población en condición laboral sin discapacidad; asimismo, más de la mitad de la población con discapacidad en el Perú se encuentra desempleada.

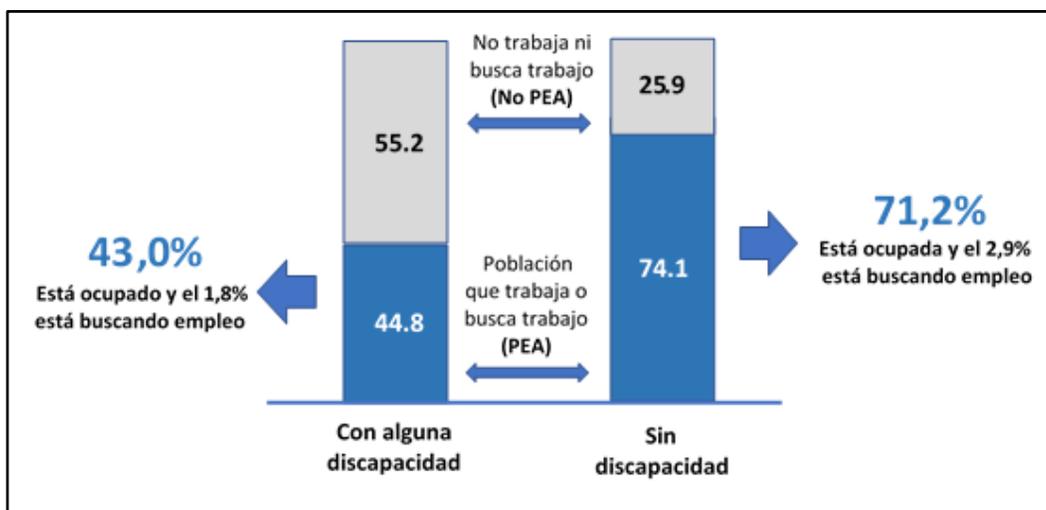


Figura 1: Perú: Población de 14 años y más con y sin alguna discapacidad según condición laboral, 2019. Fuente: INEI (2020) – Encuesta Nacional de Hogares

Al respecto, Ruiz (2018) manifestó que algunas investigaciones señalan que, con exoneraciones tributarias para el sector empresarial, se incentiva la contratación inclusiva; por

otro lado, Reyes (2015) opinó que se debe incentivar normas con exoneraciones de impuestos a las empresas para fomentar la inclusión laboral. Hernández (2021), en su investigación llegó a la conclusión que hay mucho que avanzar en el aspecto socio laboral respecto a la población con discapacidad y que la economía social aún no ha conseguido que estas sean empleables y que debe trazarse un camino hacia el acceso al empleo en las empresas, para disminuir la discriminación actualmente existente en el mercado laboral.

En el Perú, los datos no son diferentes, pues el universo de la población (10.4%) presenta algún tipo de discapacidad, de los cuales las mujeres representan un 57% de casos y los varones el 43%. La discapacidad afecta por tanto a un buen sector de la población en una proporción de 10 a 1, (Díaz, 2019)

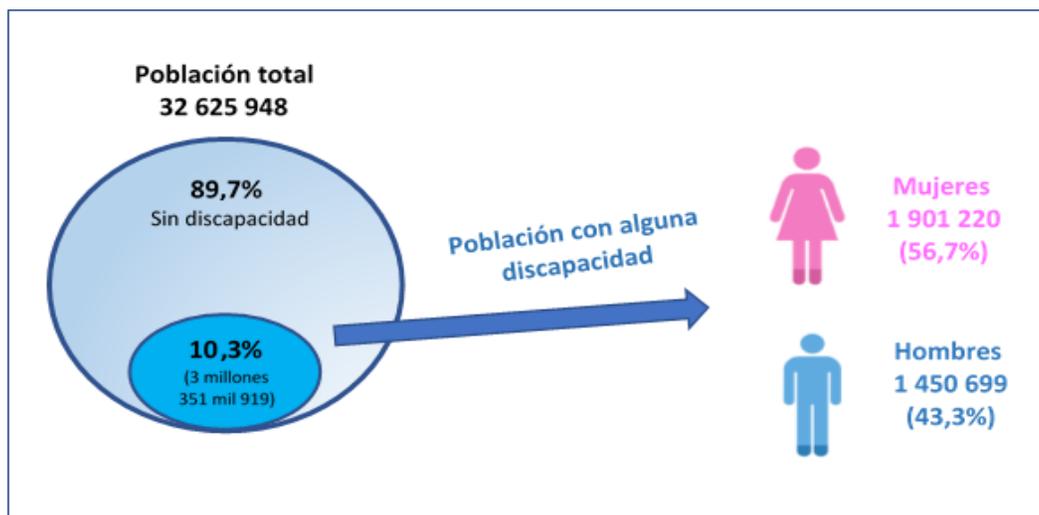


Figura 02. Perú: Población total y población con alguna discapacidad, 2020. Fuente INEI (2020) – Censos Nacionales 2017.

Por otro lado, Camargo et al. (2017) señalan las enormes barreras en referencia a la participación efectiva del entorno laboral, debido que se enfrentan a diversos tipos de obstáculos impuestos por la sociedad, limitándose la realización de sus actividades dentro del medio social que les rodea; Siguiendo a Pottmeier et al. (2019), se evidencia que las acciones para la garantía del desarrollo de actividades laborales en la entidad son incipientes, por presentarse las barreras actitudinales, arquitectónicas y comunicacionales y son obstáculos que deben superarse.

Como antecedente, tenemos que el termino de teletrabajo es utilizado desde 1973 por Jack Nilles, denominado más adelante como el padre del trabajo remoto. Dicho termino tiene sus antecedentes en la gran crisis mundial que se vivió debido al desabastecimiento de petróleo, el

cual generó el incremento considerable de los costos en la movilización desde el hogar al centro de labores; tal fue el impacto, que en un determinado momento era preferible laborar desde los hogares dado el alto costo del transporte.

Desde esa época, el trabajo remoto era solo una idea abstracta, debido a que en aquel entonces no existían las computadoras personales y la tecnología de trabajo a distancia se encontraba de manera incipiente. Esta modalidad de trabajo tiene un notable incremento a comienzos de siglo, estancándose luego en los últimos años. Oszlak (2020), señaló que en Estados Unidos se incrementó el trabajo remoto desde el año 2015 y que la tendencia ha sido laborar más en este tipo de trabajo que a tiempo parcial.

En el Perú, la modalidad laboral virtual no era muy conocida hasta antes de la pandemia, si bien es cierto ya existía el tele trabajo, pero este era para las empresas privadas; sin embargo, para las entidades estatales no existía este precedente, es a raíz de la pandemia que el gobierno peruano instauró en el país el estado de emergencia, que conllevó la implementación del trabajo remoto, a través del Decreto de Urgencia No. 026-2020, que establecía las diversas acciones del estado para prevenir la propagación del Covid-19 en el país. Este marco normativo, contempló que el trabajo remoto se caracterizaba por que la prestación de servicios de parte del trabajador sea desde su domicilio o desde el lugar designado como área de aislamiento, considerando para estos efectos herramientas tecnológicas con lo cual se posibilite la realización de funciones desarrolladas fuera de la institución, cuando las características de la misma lo permitan.

En el Perú, el teletrabajo se desarrolla sin la presencia física del trabajador en las instalaciones de la entidad, denominándosele teletrabajador, conservándose el vínculo y relación laboral con la entidad a través de medios digitales, informáticos o análogos, estableciéndose la supervisión y control de las acciones laborales a través de las áreas competentes (Ley 30036, 2013). No obstante, la norma invocada establece también una diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto, en el caso del teletrabajo, las características y condiciones de la prestación laboral tienen que estar adecuadamente estipuladas en el contrato laboral, indicando de manera clara y objetiva su funcionalidad, responsabilidades, mecanismos etc. Mientras que, en el caso del trabajo remoto, las actividades presenciales se reorientaron a actividades vinculadas al uso de las TICs de manera temporal, en el Perú, mientras dure el estado de emergencia sanitaria.

Según Valiño (2021), incluir a las personas con discapacidad con un rol laboral en modalidad virtual no resulta ajeno al bloque europeo, siendo España quien planteó las pautas

específicas para promover la idea de la mano de la COGAMI – Confederación Gallega de Personas con Discapacidad, y se resaltó que el proyecto rescata bonificaciones y reducciones por parte del Seguro Social al contar con colaboradores con discapacidad en la planilla laboral, incluyendo el desarrollo autónomo. Asimismo, es el estado quien prima el interés de la contratación de personas con discapacidad, dado que se propone convenios colectivos tal que permiten garantías frente a la movilidad geográfica.

Un efecto a la par se rescata en lo expuesto por Jiménez y Quezada (2021) donde, tras analizar las variables en la población de Islas Canarias (España), se reportó que un 93.8% de la colocación laboral de la población discapacitada tiende a darse por las entidades prestadoras de servicios, siendo la función de labores administrativas y/o auxiliares, sin embargo, en el caso del sector hostelería pese a ser la actividad de generación de empleo en Canarias, la captación no resulta significativa. Sobre cargos de dirección o gerencia, no resulta común identificar que sean desempeñados por esta población, marcando ello una notoria brecha de metas o topes laborales al estar representado por un 6.5% de la segmentación.

Por la clasificación de labores remotas, resulta primordial explorar el aporte de Vicente et al. (2018), al identificar que tanto la ubicación de la prestación del servicio, como la manera de ejecutar y transmitir la información, exigieron características para la adecuada ejecución: autodisciplina obligatoria, control, automotivación, conocimiento (y manejo) tecnológico, organización de los tiempos, iniciativa, creatividad y consideración laboral. Resultando que, pese a que el nuevo centro de trabajo sea el hogar, será necesario disponer de medidas laborales y legislativas que prevean el correcto cumplimiento, e incluya especial atención en la salud de los colaboradores.

Resulta importante incluir el aporte de Quiñones (2020), cuyo estudio permite entender que la ejecución de actividades no se vería afectado en calidad ni eficiencia, dado que la base de toda entidad es la de prestar las condiciones óptimas para sus colaboradores. De la misma manera, refirió que no toda actividad refiere uso de un ordenador y por ello no necesariamente las actividades podrían ser flexibles, sin embargo, acorde a la legislación vigente y las medidas adoptadas para la modalidad remota, existen descansos que interrumpen las jornadas de 8 horas y ello facilitaría la dinamización de actividades (Soler, 2016).

Ahora bien, esta tarea de integración laboral tiene que ser gradual y organizada, por lo que será necesario y fundamental el intercambio de información con instituciones especializadas

como el Consejo Nacional para la Integridad de la Persona con Discapacidad (CONADIS) que tiene hasta la fecha más de 300,000 registros de discapacitados, por lo que resulta fundamental la formación de equipos multidisciplinarios de trabajo, responsables de evaluar y determinar aquel grupo de discapacitados con la preparación necesaria para realizar las operaciones en línea que sean necesarias, según el tipo de responsabilidad.

En el Perú, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece las condiciones para la promoción y protección de las personas con discapacidad, así como la cuota de contratación en el sector público (Decreto Supremo N° 002, 2014, MIMP). En tanto la nueva normativa del teletrabajo, próxima a presentarse, plantea un plazo de 180 días hábiles desde su promulgación para que toda entidad pública actualice sus requerimientos, siendo oportunidad para coincidir con los planeamientos de Sole et al. (2021), que permite denotar las mejoras tanto en percepción social como resultados institucionales al incluir a personas con discapacidad en funciones administrativas.

Un papel importante a considerar es la participación del Consejo Nacional para la Integridad de la Persona con Discapacidad durante la valoración de contrataciones laborales públicas, en el sentido de velar por el correcto cumplimiento de la normativa vigente, de esa manera se repetiría el ejemplo de España que expuso Valiño (2021) donde se permitió entender que la normativa con la adecuada supervisión genera una población cuyos derechos son respetados y que acceden a oportunidades laborales, reduciendo en el proceso la discriminación que es evidente en otros países, tal como valoró Soler (2016) durante su investigación que comparaba los resultados del trabajo presencial y remoto.

Discusión

La inclusión en el entorno laboral de la población con discapacidad en la modalidad remota viene siendo explorado de manera muy sutil, como es el caso de Pérez (2021) quién corrobora que la pandemia del Coronavirus vine abriendo una posibilidad de superación e integración de las personas con discapacidad al mercado laboral, dado el intensivo proceso de digitalización que viene dándose con la llegada de la pandemia. Asimismo, se rescata la importancia de la inclusión laboral en tiempos de desarrollo electrónico, donde se evidencia que tal propuesta no es reciente, ya que hay evaluaciones y aplicaciones del sistema en otros países como lo hemos evidenciado en la revisión bibliográfica, razón por el cual se coincide con Gutiérrez y Gonzales (2017) respecto a

la importancia de la diversificación laboral y la evidencia de la aceptación de la Institución pública en una sociedad que vela por la igualdad y la justicia.

En el Perú, Asensios y Pereyra (2019) manifiestan que el 10% de la población peruana presenta algún grado de discapacidad, percibiéndose que estamos lejos de lograr la plenitud de una sociedad inclusiva, ya que según Camargo et al. (2017) existe barreras muy pronunciadas que impiden la efectiva participación laboral de las personas con discapacidad, limitando el desarrollo de sus actividades dentro del medio social que los rodea. En ese sentido Solís (2017) manifiesta que las personas con discapacidad se enfrentan a grandes desventajas, como es el caso de las bajas tasas de incorporación al trabajo remunerado; el tipo de función, casi siempre inferior jerárquica; la realización de actividades con mayor riesgo y desprotección laboral, por no contar con beneficios laborales, y los inferiores ingresos laborales, a pesar de realizar actividades similares a la de quienes no tienen discapacidad.

Es imperativo, por tanto, generar políticas públicas que conlleven a tener una sociedad y un estado más inclusivo, para ello resulta pertinente lo planteado por Ruiz (2018) respecto a las exoneraciones tributarias para aquellas empresas que incorporen a sus planillas laborales a personas con discapacidad, posición que es compartida con Reyes (2015) respecto al fomento de la inclusión laboral empresarial.

La brecha respecto al aspecto socio laboral de la población con discapacidad es grande en el Perú. Según Hernández (2021), una brecha que aún no ha podido ser resuelta por la economía social, la misma que no ha conseguido la empleabilidad de este importante sector de la población, que compromete a establecer los mecanismos que permitan a un empleo digno, pero sobre todo la disminución de la discriminación existente en el mercado laboral peruano.

No obstante hoy, la emergencia sanitaria del Covid-19, nos presenta un nuevo modo de vida, que ha obligado a la población a mantener el distanciamiento social, conllevando a implementar un estilo de trabajo diferenciado, basado en el trabajo remoto. Esta nueva normalidad laboral ofrece al discapacitado una nueva oportunidad laboral, cuya apertura y efectivización dependerá mucho de la voluntad política, que permita a las personas con discapacidad poder desarrollar sus habilidades y destrezas (Soler, 2016).

En el Perú, la Universidad de Ingeniería y Tecnología (2019), indica que el trabajo digital, representado por el teletrabajo o llamado también trabajo remoto, constituye esa gran oportunidad laboral para el discapacitado, sobre todo con la evolución de las TICs llamada

también transformación digital, que desde el 2016 hasta la actualidad ha tenido un crecimiento acelerado y sostenido, resultando hoy una gran realidad aplicable en todas las Instituciones públicas en donde se ha revalorizado el trabajo en las diferentes áreas estratégicas que en definitiva implican el desarrollo económico y social. Esta oportunidad de inclusión laboral a través del sistema tecnológico, se puede ver fortalecido en sectores tan vulnerables como salud y educación, donde se requiere el recurso humano que en estos tiempos está siendo duramente golpeado por la Pandemia. Es ahí, donde se requiere el apoyo gubernamental con medidas claras y concretas que sean de beneficio tanto para la Institución, como para el mismo beneficiado, el discapacitado, el cual tiene la enorme oportunidad de demostrar su capacidad.

Si bien es cierto se requiere de determinado perfil para desempeñar una función específica, Dañino (2019) nos expone que el debido aprovechamiento de la tecnología permite que las brechas se acorten permitiendo al discapacitado un entrenamiento rápido y acorde a la labor encomendada requiriendo como es natural un sistema de monitoreo y coordinación, siendo necesaria las capacitaciones laborales continuas para el desarrollo efectivo del talento humano.

Las limitaciones del presente artículo se encuentran relacionadas con la escasa producción científica referido a la inclusión profesional remota de las personas con discapacidad al sistema laboral público y privado a partir de las experiencias de la pandemia del Covid-19, por lo que este trabajo se perfila a convertirse en insumo para próximos estudios a realizarse. Se sugiere a los investigadores a seguir profundizando sobre este importante tema, sobre todo a la generación de políticas públicas laborales inclusivas que permitan tener una sociedad más justa.

Conclusiones

La discapacidad física no constituye un impedimento para la integración al sistema laboral público y privado, más aún en tiempos de pandemia, donde el trabajo remoto se ha constituido en una alternativa para el acceso laboral de las personas con discapacidad, por lo que resulta imprescindible generar políticas públicas orientadas a la transformación digital y la apertura de tecnologías factibles que posibiliten el desarrollo e integración de las personas con discapacidad en los centros laborales.

Referencias

- Ahumada, V. (2017). Venturielo 2016, La trama social de la discapacidad. Cuerpo, redes familiares y vida cotidiana, Buenos Aires. *Apuntes*, 44 (80), 199-201. <https://dx.doi.org/10.21678/apuntes.80.913>
- Alcover, C., Rodríguez, F., Pastor, Y. & Fernández, J. C. (2013). Journal of Work and Organizational Psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29 (3), 107-115. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.001>
- Aleman, M. (2018). Igualdad y diferencia en relación con las personas con discapacidad. (Una crítica a la Observación General N° 1 (2014) del Comité (UN) de los derechos de las personas con discapacidad). *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 52 (2018), 201-222. <https://doi.org/10.30827/acfs.v52i0.6556>
- Asencios, R., & Pereyra, H. (2019). Carga de trabajo del cuidador según el nivel de funcionalidad de la persona con discapacidad en un distrito de Lima. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80 (4), 451-456. doi:<https://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16441>
- Barbosa, S., Villegas S., & Beltrán, J. (2019). El modelo médico como generador de discapacidad. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 19 (2), 111-122. <https://doi.org/10.18359/rlbi.4303>
- Bonilla, J. M. (2020). Los Paradigmas y modelos sobre la discapacidad: evolución histórica e implicaciones educativas. Paradigma: *Revista de Investigación Educativa*, 26 (42), 75-89. <https://doi.org/10.5377/paradigma.v26i42.9019>
- Callejas, B., Gómez S., Uriibe, S., & Vergel, L. (2017). Teletrabajo como estrategia de empleabilidad para población con discapacidad. *Revista Ingenio*, 14 (1), 137-145. <https://doi.org/10.22463/2011642X.2202>
- Camargo, M.; Goulart, E. & Leite, L. O (2017). Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. *Revista Psicologia, ciencia y profesión*, 37 (3), 799-814. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>.
- Canimas, J. (2015). ¿Discapacidad o diversidad funcional? *Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 46 (2), 79-97. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.14201/scero20154627997> ¿DISCAPACIDAD
- Conadis. (2018). *Compendio de normas en discapacidad*. Lima: MIMP.
- Cortes, L. (2019). Una mirada hacia la evolución del concepto de discapacidad. Universidad Santo Tomas.

- <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/17674/2019lauracortes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Universidad de Ingeniería y Tecnología. (2019). *Transformacion digital en el Peru*. Lima: Everis Peru. SAC. <https://asep.pe/wp-content/uploads/2019/06/Transformacio%CC%81n-digital-en-el-Peru%CC%81.pdf>
- Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP del 07 de abril del 2014. Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/1599384-002-2014-mimp>
- Del Castillo, J. (2021). Diseño y diversidad funcional. *Designia*, 8 (2), 153-163 Doi: <https://doi.org/10.24267/22564004.608>
- Díaz, J. (2019). Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24 (85), 1-18. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058864014/html/index.html>
- Galiana M., Vicente Á. & Martínez C. (2021). Creencias de los estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria sobre la diversidad funcional. *Educatio Siglo XXI*, 39 (1), 349-374. <https://doi.org/10.6018/educatio.469331>
- García, R & Bustos, G. (2015), Discapacidad y problemática familiar. *Revista de Tecnología y Sociedad*, 5 (8), 1-8. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=499051499005>
- Gastaldi, P. (2020). Concepciones de la discapacidad y nueva genética: un abordaje a partir de un dilema bioético. *Revista Derecho y Salud*, 4 (5), 63-78. [https://doi.org/10.37767/2591-3476\(2020\)17](https://doi.org/10.37767/2591-3476(2020)17)
- Guerra, P. (02 de junio de 2016). Inclusion de Personas con Discapacidad en el medio Laboral. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 3 (2), 8-14. <https://doi.org/10.26423/rctu.v3i2.145>
- Gutiérrez, Y. M., & González, D. C. (2017). Desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el estado de Guanajuato. *Jóvenes en la ciencia*, 3, 469-474. <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2319>
- Hernández, F., A., M. (2021). Los centros especiales de empleo, ¿son una herramienta de integración de las personas con discapacidad?. *Revista Inclusiones*, 8, 161-172. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/2490>
- Hernández R., M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6 (2), 46-59.

<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/3661/2441>

Hernández S., B., Vargas Morua, G., González Cedeño, G., & Sánchez García, J. C. (2020).

Discapacidad intelectual y el uso de las tecnologías de la información y comunicación: revisión sistemática. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 2 (1), 177-188.

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2020.n1.v2.1830>

INEI. (2020). Perú: Estadísticas de las personas con alguna discapacidad. Presentación ante la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad del Congreso de la República.

https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/InclusionSocialDiscapacidad/files/presentaciones_ppt/población_con_alguna_discapacidad_20_julio_de_2020.pdf

Jiménez Lara, A. & Quezada García, M. (2021). *Grado de inclusión social de las personas con discapacidad y la situación de las políticas públicas de discapacidad en Canarias*, Madrid, Cinca. <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/6232>

Ley N° 30036 del 04 de junio del 2013. Ley que regula el Teletrabajo. *Diario Oficial el Peruano* del 05 de Junio del 2013. 496510. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>

Lima, M. M., Santos Avelar, K. E., Teixeira de Seixas Filho, J., & Dusek, P. M. (2021). Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. *Interações (Campo Grande)*, 211-223. <https://doi.org/10.20435/inter.v22i1.2835>

Luna-Ropero, L. N. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997. *Jangwa Pana*, 19 (1), 179-207.

<https://doi.org/10.21676/16574923.3361>

Olin, A., Darde, G., & Santana, A. P. (2019). Servidores Com Deficiência Na Universidade: Barreiras Para a Inclusão. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 14 (4), 2377-2397. <https://doi.org/10.21723/riaee.v14i4.12968>

OMS. (2001). CIF - Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud. Madrid: IMSERSO. https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf

Oszlak, O. (2020). *Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud*. Centro de Estudio de Estado y Sociedad. Área de Política y Gestión Pública; Argentina

- <https://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4566>
- Paz E. & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29 (4), 1-12. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Pérez, R., T. (2021) Transformación del mundo de empleo: Las nuevas formas de trabajo y su impacto sobre las personas con discapacidad. *Revista Cuadernos de la Catedra 2*, 1-39. <http://hdl.handle.net/10609/130488>
- Pottmeier, S., Donida, L., Darde, A. O. G., y Santana, A. P. (2019). Servidores discapacitados en la universidad: barreras a la inclusión. *Revista Ibero-Americana de Estudios em Educação*, 14 (4), 2377-2399. <https://www.proquest.com/openview/29e04c71ef9e61d6445fa85ed5b09c83/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4775926>
- Quiñones, C. (2020). *Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú* [Tesis de Maestría, Universidad Científica del Sur]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1757>
- Quiñones, S., & Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro Jurídico*. (14), 32-44. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>
- Revuelta, B., & Hernández, R. (2021). Estudios críticos en discapacidad: aportes epistemológicos de un campo plural. *Cinta de Moebius*, 70, 17-33. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2021000100017>
- Reyes, A. (2015) Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de Senadis, Paraguay. *Revista Internacional de Integración en Ciencias Sociales*, Asunción, 11 (2), 209-222. Obtenido de: <http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/268>
- Rodríguez, A. D., & D'Errico, J. (2017). Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. *Revista Colombiana de Sociología*, 40 (2), 47-66. <https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66384>
- Reyes B., Humberto. (2020). Artículos de Revisión. *Revista Médica de Chile*, 148 (1), 103-108. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020000100103>
- Ruiz, J., Enderica, O., Armijos, V., D'Armas, M., Chamba, S., Palomeque, M. & Bermeo, J. (2018)

- Beneficio tributario del impuesto a la renta en la contratación de trabajadores con discapacidad. *Revista Espacios*, Caracas, 39 (4), 1-8.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n04/a18v39n04p27.pdf>
- Sánchez, S. L., Díaz, F. S., & Angulo, B. S. (2021). Discapacidad, Trabajo y Pandemia: nuevos debates para el Uruguay actual. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 5 (1), 222-244.
<http://redcdpd.net/revista/index.php/revista/article/view/246>
- Samper, M. B., & Fernández, A. C. (2017). La inserción de las personas con discapacidad en el empleo público. Análisis jurídico-económico de la situación en la Comunidad de Madrid. *CIRIEC-Espana Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, 91, 203-234.
<https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.91.10738>
- Soler, O. (2016). La evaluación como instrumento de corrección de la política social hacia la discapacidad físico-motora en el municipio Santiago de Cuba. *Revista Santiago*, 141, 669-685.
- Solís, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social*. México, Cepal.
http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Discriminacionestructural accs.pdf.
- Vásquez, A., & Neira, C. (2020). Concepto de discapacidad: Historia y reflexiones para Colombia. *Movimiento Científico*, 14 (1), 33-44.
<https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/1769>
- Vicente, T., Torres, J. I., Torres, A., Ramírez, V., & Capdevila, L. (2018). Telework and occupational health: medical-legal and labor aspects. *Revista CES Derecho*, 9 (2), 287-297.
<https://doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>
- Iyera, V. C. (2021a). Por una sociedad que no aboque a las personas con discapacidad al olvido laboral por la pandemia. *Capital Humano: Revista para la Integración y Desarrollo de los RR.HH.* 366, 143-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7990733>
- Iyera, V. C. (2021b). Vacuna y empleo, un binomio necesario para las personas con discapacidad. *Capital Humano: Revista para la Integración y Desarrollo de los RR.HH.* 367,42-45.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8041927>