

# Teletrabajo, Clasificación Internacional de Funcionalidad y certificación de competencias laborales de las PcD: Hacia un teletrabajo inclusivo.

Salazar C.<sup>1</sup>, Kaiser C.<sup>2</sup>, Sanhueza H.<sup>3</sup>

Sobre los Autores:

1. Cristian Salazar C., Académico Instituto de Administración, Universidad Austral de Chile, [cristiansalazar@uach.cl](mailto:cristiansalazar@uach.cl)
2. Carlos Kaiser M., Académico Instituto Profesional de Chile, [Kaiser.carlos@gmail.com](mailto:Kaiser.carlos@gmail.com)
3. Horacio Sanhueza B., Académico Instituto de Administración, Universidad Austral de Chile, [hsanhuez@uach.cl](mailto:hsanhuez@uach.cl)

## RESUMEN

Frente a la escasa educación formal con que cuentan las Personas con discapacidad, y siendo ésta una gran barrera para acceder a un trabajo, se debe pensar en un concepto y/o modelo que les permita acreditar sus competencias, que han adquirido a través del saber práctico.

Ante esta situación, la certificación de competencias laborales surge como una alternativa de generación de valor para el teletrabajador con discapacidad que no ha tenido un proceso educativo formal, pero que en base a su experiencia podría demostrar sus competencias.

Este trabajo de tipo documental, señala que, para lograr una verdadera inclusión laboral y equidad en el trabajo a través del Teletrabajo, se deben valorar las competencias de las personas que se han originado donde el oficio y la tarea son aprendidos a través de la práctica y la experiencia laboral. En un escenario contrario se podría generar una discriminación laboral digital.

**Palabras clave:** Certificación de Competencias, competencias laborales, Discapacidad, Oportunidades de empleo, Teletrabajo.

## ABSTRACT

Faced with the little formal education supply available to Persons with Disabilities, and since this is a major barrier to access to work, a concept and / or model that allows them to demonstrate their competence they have acquired through the knowledge practical must be designed.

In this situation, the certification of labor skills emerging as an alternative source of value for teleworkers with disabilities that lacks a formal education process, but based on their experience could demonstrate their skills.

This documentary work, states that to achieve true professional inclusion and fairness at work through teleworking, the competence of people that have sprung up where the craft and the task are learned through practice and work experience should be assessed. An opposite scenario could generate digital labor discrimination.

**Keywords:** Competency Certification, competencies, Disability, Employment, Telework.

## 1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se hace imprescindible generar una discusión sobre los aspectos semánticos acerca del enfoque sobre competencias laborales e integrar al glosario términos que deberían ser definidos con mayor precisión, entre otros, los sistemas de la educación técnica y la formación profesional.

En las instituciones de formación profesional ha persistido un método de aprendizaje basado y enfocado al puesto de trabajo y las ocupaciones. Aunque muchos de ellos han mantenido un importante contenido integral en las currículas, los cambios e innovaciones en el mundo del trabajo les han planteado una mayor dificultad para ajustar los perfiles de egreso a la demanda de calificación y competencias.

Sin embargo, pareciera que se quisiera dejar en el olvido a las personas que poseen conocimientos y habilidades que son producto de la experiencia, del saber práctico. En el mundo del trabajo se debe apreciar las competencias que se han originado donde el oficio y la tarea son aprendidos a través de la práctica y, como ya se señaló, la experiencia laboral.

Las transformaciones en el mercado del trabajo no indican que el saber técnico esté en fase de extinción ni que las habilidades y destrezas sean superfluas. Se debe entender que la calificación consiste en el conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades que las personas adquieren durante los ciclos formativos y/o experiencia laboral.

Algunas demandas actuales en cuanto a la formación para el trabajo destacan la inexistencia de un camino único que prepare para una ocupación; en general se da una mezcla de educación formal, capacitación no formal y aprendizaje en el trabajo.

Los objetivos de este trabajo son:

- Promover el concepto de Teletrabajo Inclusivo.
- Potenciar el teletrabajo de calidad, a través de la certificación de competencias laborales, las que deben ser otorgadas por entidades reconocidas y reguladas por el Estado.
- Emplear modelos de teletrabajo inclusivo y de certificación de competencias laborales para personas con discapacidad (PcD), que incluyan los aspectos contenidos en los constructos de la Clasificación Internacional de Funcionalidad (CIF).
- La promoción de una cosmovisión basada en la diversidad y funcionalidad, y de cómo ésta potencia el capital social, generando a través del teletrabajo inclusivo una movilidad social.

## 2. MATERIAL Y MÉTODOS

Este trabajo utiliza la técnica de Análisis Documental basada en revisión bibliográfica, explorando y comprendiendo el fenómeno en estudio.

Para identificar las publicaciones que describen, analizan o prueban los conceptos de teletrabajo y certificación de competencias laborales se utilizaron 5 palabras claves: Certificación de Competencias, competencias laborales, Discapacidad, Oportunidades de empleo, Teletrabajo. Luego se restringió la búsqueda a la base de datos EMERALD (Electronic Management Research Library Database) y Google Académico. Se seleccionaron publicaciones que incluyeran aspectos que relacionen el Teletrabajo con la discapacidad junto con ámbitos tecnológicos y sociales. Además, fueron consultados diferentes sitios web, documentos digitales y libros relacionados con el tema.

### 2.1 Operacionalización de conceptos claves:

- Competencias laborales: *Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad [5].*
- Evaluación de competencias laborales: *procedimiento mediante el cual se recogen y analizan las evidencias que permitan determinar si una persona posee una competencia que ha sido adquirida por diferentes medios, pero que quién la posee no necesariamente ha cursado algún programa formal para su obtención.*
- Certificación de competencias laborales: *proceso por medio del cual una institución acreditada certifica que una persona posee una competencia y es idónea en un determinado campo, independientemente de la forma como adquirió esa competencia.*
- Teletrabajo Inclusivo: *“El desarrollo de tecnologías y adaptaciones de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs), de procedimientos, prácticas, protocolos, que potencien la funcionalidad de las PcD para su plena inclusión laboral sustentada en el enfoque de derecho y la promoción de las leyes y tratados internacionales vigentes”.*

### 3. ANTECEDENTES GENERALES

Los avances tecnológicos deben estar al servicio de la persona humana, facilitar la participación, mejorar procesos educativos, acrecentar el bienestar de los individuos y de sus comunidades.

En el caso de las PcD, el tema es de grandes proporciones, debido a la dificultad para dimensionar la relevancia del tema a raíz de varios factores, entre los que se pueden destacar:

- No existe una estadística mundial sobre cuántas PcD habitan el mundo, sólo se cuenta con una estimación de la OMS que sitúa la prevalencia en un 10% de la población mundial [8].
- Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) [12], la población que tiene algún tipo de discapacidad es un grupo altamente vulnerable que sufre todo tipo de discriminaciones y encuentra dificultades a la hora de insertarse en el mercado laboral. Esta situación es compartida por las mujeres, los jóvenes, las minorías étnicas y los adultos mayores.
- La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) recomienda disminuir la cesantía de PCD a los países miembros. También el Banco Mundial señala que los países en vías de desarrollo no saldrán de esa condición, si no incorporan la mano de obra de las PcD al desarrollo productivo del país.
- Según el Banco Mundial, las PcD tienden a ser las más pobres entre los pobres dentro de una población mundial de 1,3 mil millones de personas que subsisten con menos de un dólar diario [3].
- Las PcD se ven excluidas de la vida social y económica, por lo que suelen quedar al margen de las medidas destinadas combatir la pobreza; Esta exclusión no sólo las afecta a ellas, sino también a sus familias y comunidades; La discapacidad y la pobreza forman un círculo vicioso. A menudo la pobreza lleva a la discapacidad, la cual atrapa luego a las personas en la pobreza; Las PcD también corren un mayor riesgo de contagiarse con VIH/SIDA debido al abuso físico, a la falta de intervenciones y de actividades de extensión adecuadas en materia de prevención [3].
- Para O'Reilly [10], Las PcD tienen seis veces más posibilidades de estar sin trabajo y sin beneficios que las personas sin discapacidades.
- En la sociedad de la información, la educación y el conocimiento juegan un rol clave. Sin embargo, las PcD no han tenido un porcentaje de acceso significativo a la educación. En Chile por ejemplo, el Endisc-Cif [4] indica que dentro de una población correspondiente a 2.068.072 personas, un 10% no cuenta con ningún año de estudio aprobado; un 42% no ha logrado completar la enseñanza básica; sólo un 13% ha cursado la enseñanza media completa y un escaso 5,7 ha logrado acceder a la universidad o a algún Instituto de formación profesional. Menos de 1% ha cursado carreras en un centro de formación técnica.

### 4. CIF, CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y TELETRABAJO

La relevancia de las TIC's como elementos facilitadores de la participación e inclusión social y laboral de las PcD crece día a día. En un sistema productivo basado en la libre competencia, prevalece la capacidad de desempeñar una función determinada que de por resultado un producto acordado dentro de los plazos asignados, siendo ésta una base fundamental del Teletrabajo (TT).

Gareca *et al.* [6], expresan que si bien no existe consenso en la literatura para definir el TT, la doctrina coincide en que constituye una forma de organización, realización o modalidad de trabajo, en la cual destacan tres características: una, que existe una relación laboral entre empleador y teletrabajador; dos, el trabajo se desempeña en un lugar distinto a la oficina central o primaria del empleador y, por último, las TIC's son el recurso necesario para la ejecución de la labor. Según Salazar [13], "El Teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo; que consiste en el desempeño de éste fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte importante de su horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso

frecuente de TIC's para el contacto entre el trabajador y la empresa. Pudiendo ser realizado por cualquier persona independientemente del género, edad y condición física”

Esta definición de TT, es totalmente consistente con lo planteado por la CIF de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que declara la funcionalidad, entendida como un término neutro que abarca: Funciones corporales, Actividad y Participación, lo que debe ser atendido, medido y valorado [1].

El cambio en la cosmovisión sobre discapacidad propuesto por la OMS, hace posible el desarrollo de prácticas y conceptos tales como Teletrabajo Inclusivo; siendo las TIC's, aplicadas al TT, un medio facilitador de la inclusión e integración socio-laboral, y constatando que un gran porcentaje de las PcD, tradicionalmente, no han tenido un equitativo acceso a la educación formal, pero no obstante, independientemente de sus niveles de estudios alcanzados, un gran porcentaje está desarrollado actividades laborales u oficios no certificados, por lo que la certificación de competencias propiciaría una mejora en la calidad de los ingresos obtenidos y, si asociamos capacitación en TIC's y reconocimiento de una trayectoria como teletrabajador, se podría pretender potenciar la funcionalidad evitando -o al menos disminuyendo- la creación de *ghetos* digitales, valorando sus reales capacidades más allá de sus discapacidades [13].

La CIF genera un marco conceptual que permite, además, facilitar el TT. Primero porque en su componente de “Actividades y Participación”, específicamente en sus constructos de “Capacidad” y “Desempeño” se pueden constatar las competencias laborales de la persona con diversidad funcional, esto permite a empleadores (públicos/ privados) enriquecer el proceso de vinculación con el medio laboral. En la Figura N°1 denominada CIF, certificación de competencias laborales y Teletrabajo, se pueden apreciar los componentes de la CIF y de cómo el TT puede transformarse en un facilitador de la inclusión laboral.

Figura N°1: CIF, Certificación de competencias laborales y Teletrabajo.



Fuente: Elaboración propia basada en esquema CIF empleada en ENDISC-CIF [4].

Todos quienes participan de este proceso pueden ir agregando valor, certificando las competencias de sus trabajadores con diversidad funcional, lo que permitirá a éstos mejorar sus habilidades en forma constante, aportando con mayor eficiencia a las entidades en las que trabajan. En caso de cambiar de trabajo les facilita su colocación laboral y poder aspirar a mejores trabajos y remuneraciones. Es necesario y pertinente, que el estado juegue un rol clave en este proceso, ya que debe generar políticas flexibles que permitan la certificación laboral de

personas que demuestren un saber-hacer más allá de la posesión de títulos que acrediten la habilitación en una determinada actividad laboral.

## 5. COSMOVISIÓN, FUNCIONALIDAD Y TELETRABAJO INCLUSIVO

En las últimas décadas, hemos asistido a una fuerte evolución de paradigmas, presente en la forma de conceptualizar realidades o fenómenos sociales, determinado en la manera en que avanzan las tecnologías y sus aplicaciones, una mirada holística del mundo y del cómo buscamos solucionar los problemas que nos aquejan.

En base a lo anterior, la inclusión laboral de las PcD se debería ir facilitando debido, entre otras cosas, a dos grandes factores: La evolución de paradigmas (cosmovisión) en torno a la discapacidad y la evolución de la tecnología y en especial de las TIC's.

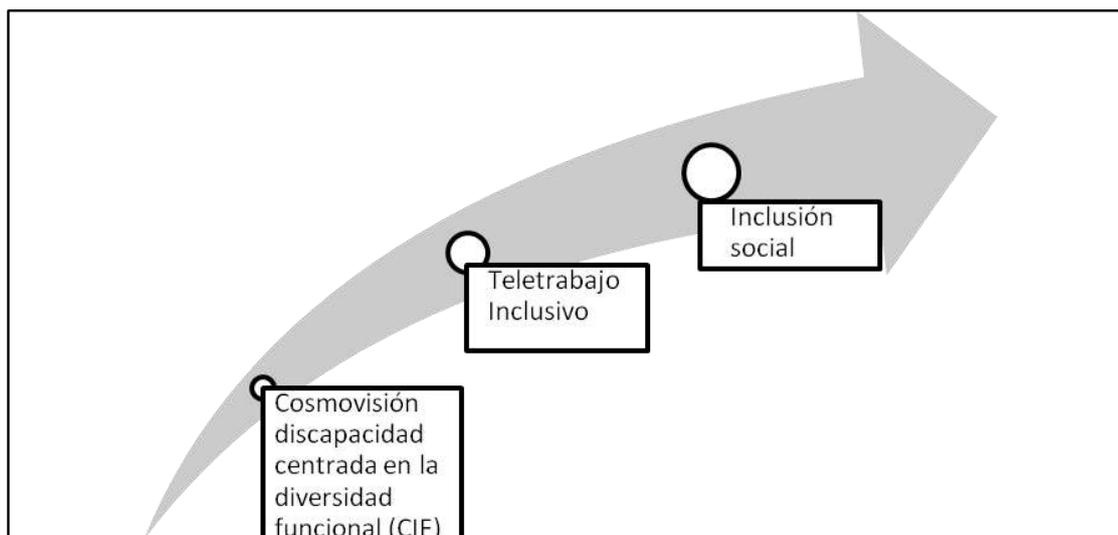
Según Dilthey [2], la cosmovisión, verdadera *Weltanschauung* (*Welt*, "mundo", y *anschauen*, "observar"), frente a la discapacidad está evolucionando, es una construcción en desarrollo. Mirando a este fenómeno desde la hermenéutica, se puede "traducir" y entender la relación entre las prácticas y costumbres sociales asociadas a las conceptualizaciones de discapacidad expresadas desde la visión mágica, pasando por la normalización y extendiéndose en la actualidad a la diversidad funcional [11].

La cosmovisión de cada época frente a la diversidad funcional es claramente reflejada por los términos usados y por las actitudes, acciones, políticas y prácticas que de ellas se desprenden. Si una sociedad se refiere a un grupo como "impedidos", se entiende que dichas personas se ven imposibilitadas de realizar actividades, por ende, lo "correcto" por parte de la sociedad sería ayudarles mediante la caridad. Si una sociedad considera que lo importante es la funcionalidad, entonces lo correcto sería ampliarla lo más posible, no desde la estética (acomodar a la persona a la norma), sino desde la ética a través del respeto y de la valoración de la forma de ser y de hacer de cada persona.

Entendiendo, que existir es comprender [7], se deben potenciar las capacidades de las personas, más allá de sus discapacidades [13], valorando la diversidad en su más elevada concepción en concordancia con lo que establecen las convenciones internacionales sobre discriminación e inclusión socio-laboral con una visión que legitima, valora y promueve toda posibilidad de inclusión entre iguales en dignidad, pero diversos en funcionalidad.

En la Figura N°2, se presenta un esquema de cómo desde la Cosmovisión se puede entender al Teletrabajo como una alternativa a la inclusión social.

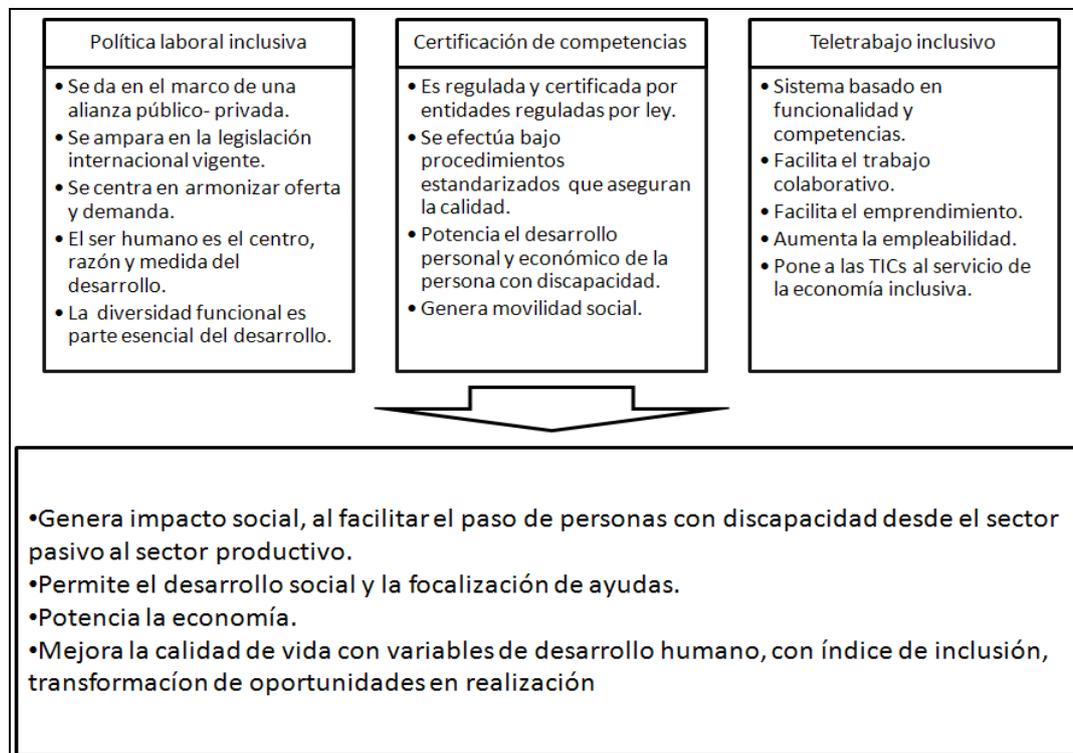
Figura N°2: De la Cosmovisión a la Inclusión Social



Fuente: Elaboración propia.

En la figura N°3, se presenta un modelo que relaciona la secuencia entre la política laboral inclusiva, la certificación de competencias y el teletrabajo inclusivo. No obstante, el rol del Gobierno y de entidades públicas y privadas es determinante para que este modelo pueda ser viable, ya que se deben crear organizaciones, con y sin fines de lucro, que certifiquen bajo procedimientos estandarizados, la idoneidad, competencias y funcionalidad de una persona frente a las exigencias laborales que una empresa requiera.

Figura N°3: Secuencia para Teletrabajo Inclusivo



Fuente: elaboración propia.

La idea de acceso equitativo no implica sólo que exista una computadora o una conexión y un acceso a Internet por hogar, sino que involucra también formas alternativas de conexión y capacitación gratuitas o a bajos costos, generadas a partir de políticas públicas. En los países de América Latina y el Caribe se ha observado que el crecimiento económico no ha sido un factor suficiente para solucionar estas problemáticas. Es por ello que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aconseja la aplicación de políticas macroeconómicas, de empleo y educación, así como la elaboración y puesta en marcha de programas que mejoren la situación de este sector [14].

## **5. DESDE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS COMPETENCIAS LABORALES**

La formación basada en competencia profesional proviene de una corriente de pensamiento social contemporáneo que pone énfasis en la vinculación entre el sistema educativo y el productivo para lograr la afinidad entre la capacitación de la mano de obra y las necesidades de las empresas [14].

Es importante y necesario interpretar en qué consisten las competencias laborales y qué intentan resolver desde el punto de vista del trabajador, percibido como un constructo de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

En un contexto socio-económico-laboral de equidad e inclusión social, que evita los efectos excluyentes de la desregulación, la certificación de competencias debe ser una herramienta democrática de libre acceso para el reconocimiento laboral, la reconversión y el ingreso a nuevas ocupaciones.

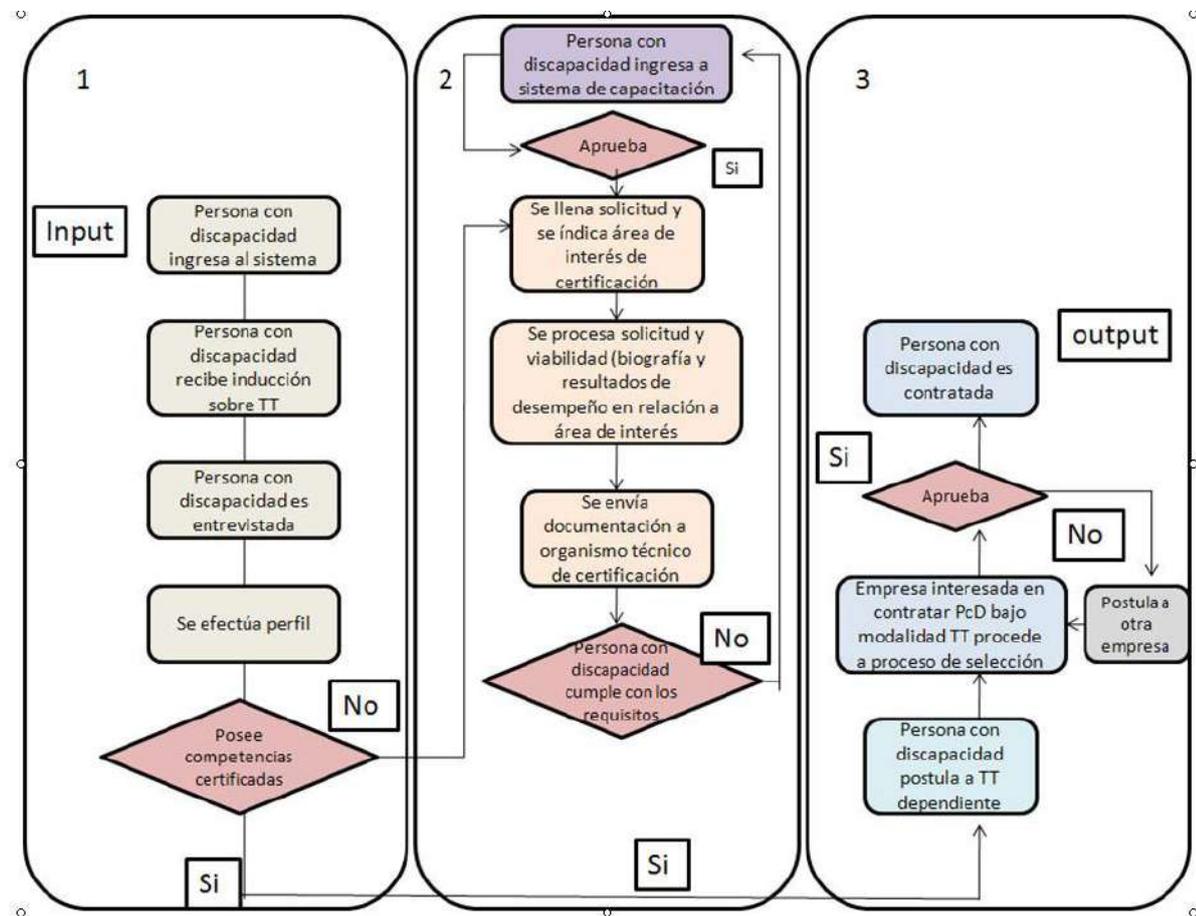
La modernización y las reestructuraciones productivas no equivalen a aceptar la exclusión o la desaparición del trabajo como articulador social, con el corolario de una enorme masa de desocupados informales y precarios, situada en la periferia de un cerrado y elitista mundo productivo.

Hoy en día se hace necesario articular sistemas de certificación o acreditación de competencias laborales tendientes a lograr un auténtico nivel de equidad en los mercados del trabajo evitando las exclusiones sociales de miles o millones de trabajadores que son discriminados o marginados por no tener acceso a una educación formal considerada como la única habilitante para el desempeño laboral, logrando una alineación entre la capacitación de la mano de obra y las necesidades de las empresas.

En el caso chileno, las PcD, que representan tan casi un 13% de la población, no han tenido la igualdad de oportunidades para incorporarse a la denominada educación formal, según el Endisc-Cif [4], sólo un 9.05% ha podido incursionar a algunos de los niveles superiores del sistema educativo.

Tal como se infiere en la figura N°4, Propuesta de Esquema de Certificación de Competencias, la certificación de competencias laborales se convierte en un testigo de las capacidades laborales del trabajador; aún de las adquiridas como resultado de la experiencia, fuera de procesos educativos formales, y como tal debe: tener significado, tener validez, producirse en un sistema transparente y actualizarse con periodicidad.

Figura N°4 Propuesta de Esquema de Certificación de Competencias



Fuente: Elaboración Propia

## **6. CONCLUSIONES**

Frente a la escasa educación formal con que cuentan las PcD, y siendo ésta una gran barrera y/o obstáculo para acceder a un trabajo digno, se debe pensar en un concepto y modelo que permita a estas personas acreditar sus conocimientos, saberes y habilidades que han adquirido a través de la práctica. Se debe entender que no se trata de desacreditar la importancia de la formación profesional, sino que desde la inclusión y la cosmovisión, la sociedad debiese adaptar ciertas exigencias comprendiendo la naturaleza de las personas y las dificultades y obstáculos que le han impedido contar con una educación tradicional, de alguna forma se trata de una discriminación positiva, que puede ir disminuyendo en la medida de un acceso equitativo a la educación y al empleo.

Se debiera entender entonces, la certificación de competencias como el proceso por medio del cual una institución acreditada certifica que una persona posee una competencia y es idónea en un determinado campo, independientemente de la forma como adquirió esa competencia.

Para ello, la persona debe ser evaluada y demostrar que cumple con todas las condiciones requeridas para ser certificada. Se debe entender que un certificado de competencias laborales no es un diploma que acredita estudios realizados, sino significa la constancia de que una persona posee un alto grado de idoneidad en una determinada área y/o tarea, y esto le permite una mayor empleabilidad, así como mayor credibilidad para ofrecer sus servicios y productos a través de la modalidad de teletrabajo.

## 7. 0REFERENCIAS

- [1] Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, OMS-OPS, 200.
- [2] Dilthey, Wilhelm (1883), *Einleitung in die Geisteswissenschaften* (Introducción a las Ciencias Humanas). [7] Gareca, Mariana; Verdugo, Rocío; Briones, José Luis y Vera Aldo (2008). Salud Ocupacional y Teletrabajo. Revista Ciencia y Trabajo. Fundación Científica y Tecnológica ACHS. Disponible en Internet en: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/25/pagina%2085.pdf> [Consulta: 20/05/2010].
- [3] El Banco Mundial y la discapacidad, 2005. Disponible en Internet en: <http://www.bancomundial.org/temas/resenas/discapacidad.htm> , [Consulta: 25/05/2010].
- [4] ENDISC-CIF (1994), Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile. Santiago de Chile, Ministerio de Planificación.
- [5] Feliú P.; Rodríguez, N. (1996) "*Manual descriptivo y de aplicación de la prueba de estilo gerencial*" (PEG01) PsicoConsult.
- [6] Gareca, Mariana; Verdugo, Rocío; Briones, José Luis y Vera Aldo (2008). Salud Ocupacional y Teletrabajo. Revista Ciencia y Trabajo. Fundación Científica y Tecnológica ACHS. En <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/25/pagina%2085.pdf> [Consulta: 20/05/2010].
- [7] Heidegger M. Introducción a la metafísica. Madrid: Editorial Gedisa, 2003.
- [8] Kaiser Mancilla, Carlos ; MIDEPLAN. Chile; Fundación Henry Dunant, Derechos humanos y discapacidad en Chile: un camino hacia la inclusión, Santiago, Chile : Fundación Henry Dunant América Latina, 2007. 149 p.
- [9] Mertens, Leonard (1996), *Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos*, Organización Mundial del Trabajo, Montevideo.
- [10] O'Reilly, A (2003), El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Documento de trabajo N°14-S. Programa In Focus sobre Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad. Oficina Internacional del trabajo. Primera Edición. Ginebra, Suiza.
- [11] Peces-Barba Martínez, Gregorio (2006) Discapacidad e Igualdad. Disponible en Internet en: <http://www.famma.org/opinion/pecesbarba.htm>, [Consulta: 1/06/2010]
- [12] Reporte del Estado de la Pobreza y la Discapacidad en las Américas. Disponible en Internet en: [http://pdi.cnotinfor.pt/recursos/Voces%20of%20the%20Americas\\_II\\_2005%20.doc](http://pdi.cnotinfor.pt/recursos/Voces%20of%20the%20Americas_II_2005%20.doc). [Consulta: 02/06/2010].
- [13] Salazar, Cristian. (2007), "El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer", *Ciencia y Trabajo*, 24, abril-marzo (24), pp. 89-98.
- [14] Telecapacitados: Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad (1a. Edición) Sonia Boiarov, Martín Balbinder, Carlos Benavídez, Alejandro Brissolese, Paula Maciel, Carlos Ezeiza Pohl, Marina Riegner, Ana Cristina Roza, Cristina Otálora, Cristian Salazar, Cecilia Molano, Maritza Melara, Patricia Brogna, Luis Miguel del Aguila Umeres. El Cid Editore-libro.net 2009