

---

# INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA EFECTIVIDAD LABORAL POR MEDIO DEL TELETRABAJO

---

## **Rodolfo, Cárdenas.**

Universidad de Carabobo.  
Participante del Doctorado en Cs.  
Administrativas y Gerenciales; Universidad  
de Carabobo – Venezuela; Msc. en Admón.  
del Trabajo y Relaciones Laborales; Lic.  
Relaciones Industriales.  
**E-mail:** rodolfocardenas1790uc@gmail.com.  
**ORCID:** 000-0003-4033-3769

## **Greymer, Martínez.**

Universidad de Carabobo  
Participante del Doctorado en Cs.  
Administrativas y Gerenciales; Universidad  
de Carabobo – Venezuela; Msc. en Ciencias  
Contables; Especialista en Gerencia Tributaria;  
Lic. Contaduría Pública.  
**E-mail:** martinezgrymer@gmail.com  
**ORCID:** 000-0001-8383-936X

**Recibido:** 05-06-2022  
**Revisado:** 01-07-2022  
**Aceptado:** 19-09-2022

## RESUMEN

Las personas con discapacidad son consideradas una carga para las organizaciones, sin embargo, con la incorporación del teletrabajo se puede equilibrar la efectividad laboral, el presente estudio tuvo como finalidad evaluar la inserción de personas con discapacidad y la efectividad laboral por medio del teletrabajo. El diseño de la investigación es transeccional no experimental, tipo de campo con apoyo de revisión bibliográfica, de nivel descriptivo. La población estuvo conformada por 10 organizaciones y 15 personas con discapacidad de la misma zona geográfica y se trabajó con el 100% de la población. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario de respuestas con escalamiento tipo Likert, el cual se validó a través del juicio de expertos; y su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. El análisis e interpretación de los datos se realizó, aplicando estadística descriptiva con tablas porcentuales en función de las frecuencias registradas para cada ítem. Los resultados permitieron concluir que las organizaciones objeto de estudio presentan una serie de competencias que se deben aprovechar al máximo para apoyar a las personas con discapacidad a desarrollar sus capacidades en el ámbito laboral y por supuesto dar cumplimiento a las leyes vigentes que hacen mención a la inserción laboral de personas con discapacidad.

**Palabras clave:** personas con discapacidad; efectividad; teletrabajo.

## INSERTION OF PEOPLE WITH DISABILITIES AND WORK EFFECTIVENESS THROUGH REMOTE WORK

### ABSTRACT

*People with disabilities are considered a burden for organizations, however, with the incorporation of teleworking work effectiveness can be balanced, the purpose of this study was to evaluate the insertion of people with disabilities and work effectiveness through teleworking. The research design is transectional, non-experimental, type of field supported by bibliographic review, descriptive level. The population was made up of 10 organizations and 15 people with disabilities from the same geographical area and we worked with 100% of the population. For data collection, the survey technique was applied, through a questionnaire with Likert-type scaling responses, which was validated through expert judgment; and its reliability through Cronbach's Alpha coefficient. The analysis and interpretation of the data was carried out, applying descriptive statistics with percentage tables based on the frequencies registered for each item. The results allowed us to conclude that the organizations under study present a series of competencies that should be used to the maximum to support people with disabilities to develop their skills in the workplace and of course comply with current laws that mention the labor insertion of people with disabilities.*

**Keywords:** people with disabilities; effectiveness; telecommuting.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en la mayoría de las organizaciones, las personas con discapacidad participan y contribuyen al mundo del trabajo en todos los niveles. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002) señala que, sin embargo, muchos de ellos que desean trabajar no tienen la oportunidad de hacerlo, pues se ven condicionados por numerosos obstáculos. Es cada vez más evidente que las personas con discapacidad no sólo realizan una contribución valiosa a la economía nacional, sino que su empleo también reduce el costo de las prestaciones de invalidez otorgadas por el Estado.

Es por esto que en la actualidad las organizaciones deben cumplir con la ley de personas con discapacidad, dando la oportunidad a ese grupo de individuos que tienen habilidades y destrezas que desarrollar en el ámbito laboral día a día, ya que tienen el mismo derecho de realizarse y poner en práctica todas las aptitudes pertinentes o adquirir las competencias necesarias.

### 1-. Planteamiento del problema

El ser humano a nivel laboral está condicionado por sus capacidades; las personas a lo largo de su vida, están expuestas a sufrir algún tipo de discapacidad transitoria o permanente, tal es el caso de aquellos que en el ocaso de su vida se hallan de cara a la senilidad, quienes ineluctablemente tendrán dificultades crecientes de funcionamiento. Sin embargo, conviene enfatizar que existen múltiples tipos de discapacidad y varían sui generis.

Hoy en día en Venezuela existe la Ley para las Personas con Discapacidad, la cual le exige a las empresas públicas, privadas o mixtas, el reconocimiento y la garantía de estabilidad laboral en igualdad de condiciones para todos los trabajadores y le sea reconocido las diferentes habilidades y destrezas que puede tener una persona a pesar de tener algún tipo de discapacidad o limitación para realizar una determinada

actividad, más bien se ha resaltado la importancia de incorporarlos dentro de las organizaciones y ubicarlos en puestos de trabajo, donde se sientan cómodos y socialmente realizados, por el hecho de trabajar y tener los mismos beneficios que todos los trabajadores, por ser incluidos y formar parte del equipo laboral.

De igual manera en la actualidad las personas pueden realizar distintos trabajos, en diferentes empresas y en cualquier parte del mundo, sin importar su discapacidad ni ubicación geográfica, solo con la implementación de diversas tecnologías de información y comunicación, surgiendo con éstas nuevas oportunidades y una innovadora forma de organización conocida como teletrabajo.

A pesar de que no existe un término comúnmente aceptado, o definición, para los acuerdos de trabajo remoto se utilizan los términos teledesplazamiento o teletrabajo, alternadamente, para describir aquella situación en que los empleados trabajan fuera de una oficina, mientras que otros pueden definir teledesplazamiento, más acertadamente, sólo como aquel trabajo que se realiza desde el hogar. Pero la idea central detrás del teletrabajo, está basada en dos características: que el trabajo ha sido relocalizado, y que esto se ha conseguido gracias a las inherentes oportunidades en tecnología (Salazar y Pacheco, 2006).

Ahora bien, muchas de las organizaciones actualmente, no cumplen con el artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad que dice: En todos los ámbitos de la vida, los seres humanos deben tener las mismas

**Empleo para personas con discapacidad. Los órganos y entes de la administración pública nacional, estatal y municipal, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.**

oportunidades para desempeñarse en igualdad de condiciones sin discriminación de ninguna naturaleza. Así lo establecen diversas convenciones, leyes y normas, tanto a nivel nacional como internacional; sin embargo, la realidad ha demostrado que las personas con discapacidad siguen discriminadas por su condición.

Esta situación no es distinta en el campo educativo, pues dichas personas pasan por múltiples obstáculos para lograr su desarrollo académico y profesional, siendo desestimadas sus habilidades y destrezas para desempeñarse en diferentes campos de la vida social y particularmente en los ámbitos académicos y profesionales, en general su acceso al sistema educativo se ha visto limitado por la ausencia de políticas que respondan a las necesidades de esa población y, en consecuencia, por la insuficiencia de recursos de todo tipo que faciliten su desenvolvimiento en esta esfera.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), se han establecido claramente los derechos de todas las personas sin admitir ningún tipo de discriminación y, más específicamente, se señala en su artículo 81 que:

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.

En las organizaciones se evidencia el incumplimiento de la misma ya que no han incorporado a personas que presenten

algún tipo de condición especial, lo cual es de obligación para todas las empresas que realicen la inserción de personas con discapacidad las cuales deben aparecer en la nómina y laborar en un puesto en el que se puedan desempeñar de manera eficaz, acorde a sus habilidades, ya sean dentro de la oficina, en planta o mediante la incorporación de nuevas tecnologías de información como el teletrabajo, en la cual estas personas puedan trabajar cómodamente y sin tener obstáculos que les impida el desarrollo exitoso de sus tareas del día a día dentro o fuera de dicha organización.

### 1.1-. Aproximacion teorica:

En esta investigación resulta importante comenzar a abordar la teoría del famoso matemático John Nash, que nos plantea que para poder ganar un juego se debe conocer lo que esta haciendo el oponente, de manera que se puedan anticipar las acciones.

Esta teoría, también enmarcada dentro de las llamadas "teorías del juego"- junto a otros autores como John Von Newman y Antoine Agustín Cournot-, se utiliza en diversos ámbitos de la vida personal y de las organizaciones, en donde se necesita aprender a obtener resultados creando mejores estrategias.

Resulta muy interesante poder aplicar la teoría de Nash también en la vida cotidiana, entendiendo que si se ayuda al otro también se podrá obtener lo deseado de forma oportuna de acuerdo a lo planeado y con los mismos recursos con los que se cuenta.

Este enfoque resulta más que conveniente hoy en el que muchas compañías están intentando teletrabajar por primera vez, para mantenerse operativas en medio de las medidas de aislamiento social obligatorio. Se trata de un "experimento" colectivo gigantesco para el cual las organizaciones no estaban preparadas.

El análisis de la situación de las personas con discapacidad, debe efectuarse en distintos niveles de desarrollo económico, social y bajo la perspectiva de hibridación cultural, no solo a los gobiernos corresponde

la responsabilidad de establecer y modificar las condiciones para dar tratamiento a la aparición de deficiencias y de hacer frente a las consecuencias de la discapacidad, ha de ser un esfuerzo mancomunado con la sociedad en general, la inclusión debe ser estandarte en este proceso, que dicho sea es un tema que ha existido desde siempre, pues mucho antes de que la OIT, adoptara su primera Norma Internacional del trabajo sobre las personas con discapacidad, en 1955, la Organización ya promovía los conceptos de no discriminación, igualdad de oportunidades y de acción positiva, factores que ahora se consideran componentes indispensables de la legislación moderna sobre discapacidad.

Existen todavía versiones tempranas de dichos conceptos en una serie de normas adoptadas en los años cuarenta que se ocupaban de los exámenes médicos de los jóvenes para certificar la aptitud para el empleo y de la organización del mismo.

El concepto sobre la reincorporación al trabajo de las personas con discapacidad, figura en una Norma sobre Seguridad Social adoptada en el año 1952, la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos, adoptada para el año 1955, fue durante mucho tiempo uno de los instrumentos más importantes sobre las personas con discapacidad, hasta que casi treinta años más tarde se adoptara el Convenio N° 159, de fecha 22 de junio de 1983, el cual establece la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas. Una de las exigencias fundamentales del Convenio N° 159 de la OIT fue, que la puesta

En este sentido define a las personas con discapacidad como: “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”, estableciendo que todo país miembro deberá considerar “que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona invalida conserve un empleo adecuado y

progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad” (OIT, 1983:2).

en práctica de las políticas nacionales, se planearan manteniendo consultas con los interlocutores sociales, y que en ese proceso se consultara a las organizaciones de personas con discapacidad, enfatizando en la necesidad de participación comunitaria, dado que la mayoría de las personas con discapacidad viven en zonas rurales, a menudo muy apartadas. La Recomendación N°169, sirvió de base para todas las leyes y prácticas nacionales relativas a la orientación profesional, formación profesional y colocación de las personas con discapacidad.

La Recomendación N°99, dispuso el escenario para la labor de la OIT, con gobiernos e interlocutores sociales, destinada a promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, acentuando la importancia de no marginarlas en la formación profesional cuando sea posible y de no discriminarlas en igual remuneración por trabajo de igual valor.

Entre los métodos para ampliar las oportunidades de empleo de los trabajadores con discapacidad, mencionados en la Recomendación anterior, se cuentan los cupos, las ocupaciones reservadas, la creación de cooperativas y el establecimiento de talleres protegidos, la Recomendación describe el papel de la OIT, en el suministro de asistencia técnica de asesoramiento, organización de intercambios internacionales, de experiencia y otras formas de cooperación internacional, incluida la formación de personal de capacitación, asimismo incluye disposiciones especiales para los niños y jóvenes con discapacidad.

La importancia del acceso a la orientación vocacional, profesional y a la información continua sobre el empleo para las personas con discapacidad, se pone de relieve en el Convenio N°142, adoptado en el año 1975, sobre desarrollo de los recursos



humanos, junto a la Recomendación N° 150, que lo acompaña, refuerza el principio de dar importancia central a la orientación profesional y a la capacitación, poniendo de relieve el valor de educar al público en general, a los empleadores y a los trabajadores con respecto al empleo de las personas con discapacidad y reclama que, cuando sea necesario, se realicen adaptaciones para los trabajadores con discapacidad, dichos principios son reiterados en la Recomendación N°195, sobre desarrollo de los recursos humanos acogida en el año 2004.

A partir de los años de 1970, comienza a regularse a través del derecho internacional, el tema de la discapacidad, observándose un esfuerzo importante de parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), al elaborar planes y acciones dedicados a las personas con discapacidad, para las décadas de los años 70` y 80`, se elaboran cuatro declaraciones relativas al tema.

En base a ese planteamiento, surge para el año 1971 la Declaración de los Derechos del Retardado Mental, en 1975 la Declaración de los Derechos de los Impedidos, para 1979, lo concerniente a las personas sordos, ciegas, y por último la de 1981 que fue la Declaración de Sundberg, proclamada en Málaga, España, por ser el año internacional de las personas con discapacidad.

Todas las Declaraciones trataron de otorgar derechos en general, pero su mayor énfasis fue la prevención de discapacidades, y su posterior rehabilitación al ámbito laboral, en 1982, la ONU, adopta el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, y declara el Decenio Mundial de las Personas con Discapacidad, estos esquemas fueron un intento de contar con documentos que articularan y guiasen acciones en pro de la defensa de estos individuos, siendo el preámbulo al Convenio de Protección, aunque no constituyeron un carácter normativo vinculante, si contribuyeron a la igualdad y a la plena participación de personas con discapacidad a la vida social y al desarrollo.

La Convención sobre los derechos

de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo, fueron aprobadas el 13 de diciembre de 2006; se concibió como instrumento de derechos humanos, con una dimensión explícita de desarrollo social, en ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas ellas, deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Se aclara y precisa cómo se aplican a las personas con discapacidad todas las categorías de derechos y se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer en forma efectiva sus derechos y las esferas en las que se han vulnerado los derechos, y en las que debe reforzarse la protección de los derechos, lamentablemente esta población ha carecido de oportunidades, enfrentándose a un cúmulo de barreras físicas y sociales, las prácticas discriminatorias han quebrantado los mismos, esta Convención surgió; debido a que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, no resulto suficiente para proteger a todos los individuos por igual.

Es interesante destacar el Convenio N°111, que trata sobre “la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación” del año 1958, el cual establece que todo ser humano sin distinción de raza, color, sexo u opinión política tiene derecho a un bienestar socio-económico y al desarrollo espiritual, en condiciones de libertad e igualdad de oportunidades, a su vez debe incentivarse el acceso a la formación profesional e inclusión laboral en igualdad a las condiciones de trabajo.

Todo país miembro de la OIT se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva igualdad de oportunidades y de trato en materia laboral, con el objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación, deberá asegurar la aplicación de estas políticas en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional.

Por su parte el Convenio N°122 de la OIT,

del año 1964, hace referencia a las “Políticas del Empleo”, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de todos los seres humanos sin ningún tipo de discriminación o distinción, para que pueda satisfacer todas sus necesidades, así como también, se pueda resolver el problema del desempleo, a fin de que todos por igual tengan la posibilidad de acceder a un trabajo decente y en igualdad de oportunidades.

Han sido extraordinarios los aportes que se han realizado entorno al problema de la discapacidad por la OIT, que ha mejorado el mundo del trabajo, sobre todo por el amparo que se le ha brindado desde el punto de vista regulatorio, con el único propósito de implantar la igualdad, la tolerancia y el respeto hacia estas personas rechazadas del mundo del trabajo especialmente.

Resulta claro que la discriminación, es una enfermedad social que causa heridas en la personalidad de cualquier individuo, generando experiencias dramáticas, sobre todo por el hecho de que la persona sufre de limitaciones de salud que le impiden llevar una vida normal, habida cuenta que existen leyes, convenios y recomendaciones para contrarrestar esta situación, todavía numerosas personas siguen siendo excluidos de áreas importantes de la sociedad, como es el caso del entorno laboral.

Son las mismas personas que poseen algún tipo de discapacidad las que conservan recuerdos en su psique de desigualdad, sobre todo desde la niñez, que es una de las etapas más difíciles de manera especial para ellos, por todas las barreras existentes, afortunadamente a lo largo de esta década se ha concientizado a las instituciones educativas sobre esta realidad.

## 2-. Metodología

Según Hurtado. y Toro, J. (2005) expresan que: “el marco metodológico constituye la médula de la investigación. Se refiere al desarrollo propiamente dicho del trabajo investigativo” (p.78) Por consiguiente, el marco metodológico constituye básicamente

el sistema a implementar para el desarrollo de los procedimientos inherente a la estrategia para el conocimiento del proceso investigativo, es decir, los pasos a seguir en el estudio de la problemática planteada.

### Tipo de Investigación:

- **Documental:** Ya que se analizan la información escrita sobre el Teletrabajo y las personas con Discapacidad.

- **Descriptiva:** Ya que, para la obtención de los datos se han realizado entrevistas, encuestas y revisión documental.

### Diseño de la Investigación:

- **Transeccional:** Se ha recolectado información (datos) del objeto de estudio en oportunidad única.

- **No experimental:** No ha existido manipulación de una o más variables en los correspondientes análisis.

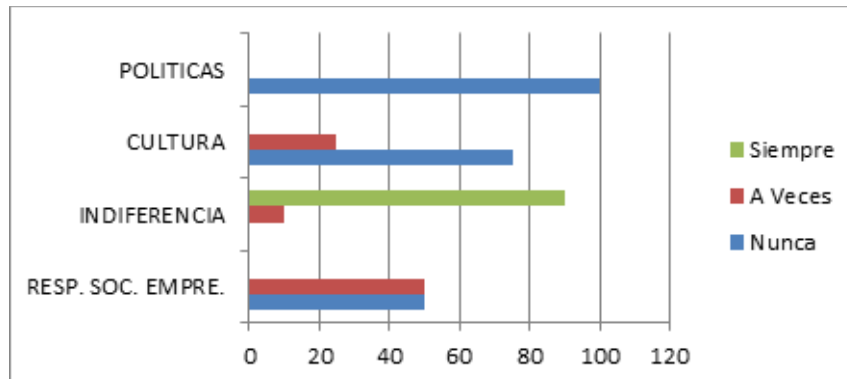
La población es un conjunto de individuos con características comunes, que concuerdan en una serie de especificaciones. En todo caso, la población de la presente investigación estuvo integrada por 10 organizaciones y una población de 15 personas con discapacidad ubicadas en una misma área geográfica que se encuentran relacionadas al objeto de estudio; las cuales formaron parte de la unidad de análisis, para lograr los objetivos de este estudio.

## 3-. Hallazgos

En cuanto a los objetivos planteados:

1-. Identificar los principales motivos de discriminación laboral hacia las personas discapacidad.

Gráfico 1. Discriminación Laboral.

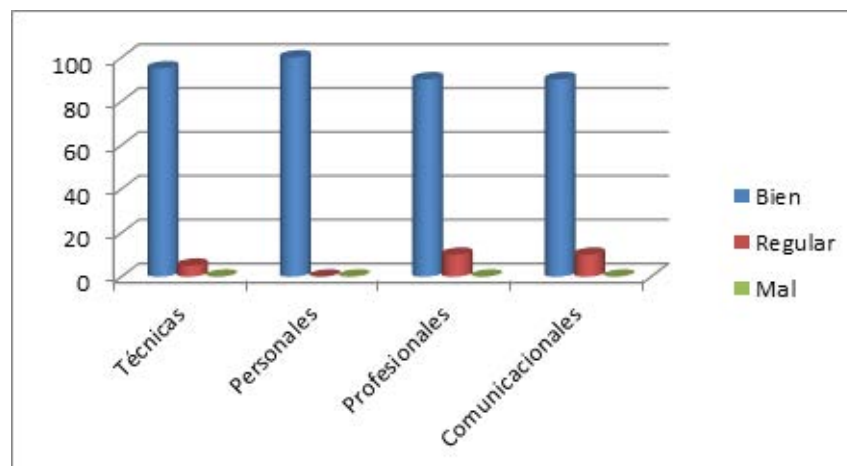


Fuente: Los Autores (2021).

Los resultados que se muestran en el grafico anterior evidencia que el 90% de la población objeto de estudio, tiene como principal motivo de discriminación hacia las personas con discapacidad la indiferencia, ya que no se sienten cómodos con estas personas dentro de su entorno organizacional.

Por otra parte, simultáneamente al Determinar las principales competencias de las personas con discapacidad que aspiren ejercer laboralmente con el teletrabajo, se encontró:

Gráfico 2. Competencias de las personas con Discapacidad.



Fuente: Los Autores (2021).



En el gráfico anterior se pueden observar las respuestas obtenidas de la aplicación del instrumento de investigación, en referencia a las competencias que consideran las personas con discapacidad y que puedan ayudarles a desempeñarse mediante el teletrabajo.

Dentro de las competencias técnicas, se evaluaron aspectos tales como: saber navegar por internet, usar e-mails, conocer programas básicos de computación, utilización de diferentes plataformas digitales (Zoom, WhatsApp, Instagram, entre otros) y en este punto tan importante para el teletrabajo, las respuestas fueron favorables, ya que el 95% de la población conoce, maneja y vive en el día a día con esta modalidad de competencias.

En cuanto a las competencias personales, la población objeto de estudio aseguró en un 100% que tiene la disposición y el tiempo para mejorar y seguir acrecentando sus conocimientos y ampliando sus fortalezas a nivel organizacional y personal, preguntas

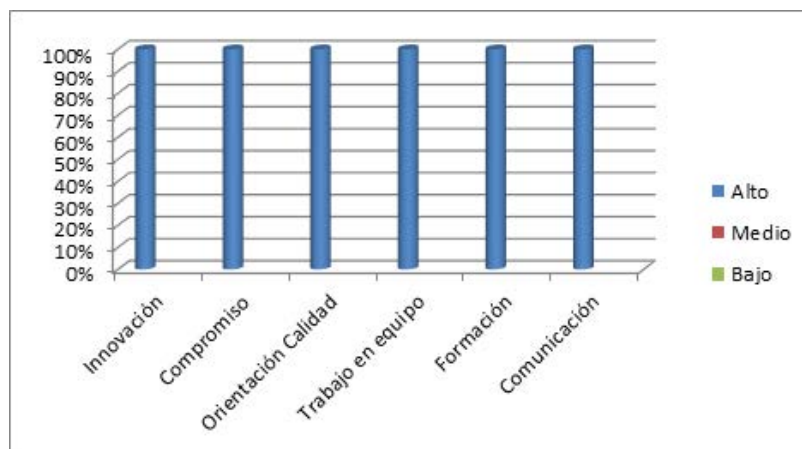
relacionadas a: interés de poder utilizar nuevas tecnologías, tener capacidad de aprender solo, entre otras.

Según las competencias profesionales es importante conocer si las personas con discapacidad tienen conocimiento sobre ética, honradez, confidencialidad, riesgos laborales, inserción, responsabilidad y autonomía, entre otros., en esta oportunidad el 90% de las personas objeto de estudio afirmo tener conocimientos sobre estas definiciones.

El 90% de las personas objeto de estudio afirma estar de acuerdo con las competencias comunicacionales, es decir, se sienten en plena capacidad de transferir conocimiento a situaciones nuevas, gestionar un ambiente de trabajo saludable y sin estrés, entre otras.

Para dar respuesta al tercer objetivo específico de esta investigación. Determinar las principales competencias organizacionales para el buen desempeño de las personas con discapacidad mediante el teletrabajo.

Gráfico 3. Competencias Organizacionales.



Fuente: Los Autores (2021).

En referencia al tercer y último objetivo específico las respuestas del instrumento de investigación arrojaron en su totalidad el 100% en cada una de las competencias evaluadas en las organizaciones, puesto que las mismas buscan minimizar los problemas incorporando personas calificadas, con las

debidas competencias para cubrir cargos existentes dentro de la organización, pero desde cualquier área geográfica donde se encuentren, tomando en consideración que son personas con discapacidad, pero que no les limita en lo absoluto para ejercer dichas funciones.

#### 4-.CONCLUSIONES

Hoy en día el teletrabajo es una oportunidad, cuyos beneficios subyacentes para los actores de la dinámica organizacional se ha puesto en evidencia a raíz del fenómeno pandemia, sin importar sus condiciones, ya que resulta altamente rentable en términos de tiempo, menos intervalos invertidos en traslados, mejores índices en cuanto a ausencias laborales, pues cada cual gestiona su tiempo, el énfasis recae en el logro de los objetivos y planes programados, lo cual siempre está implícito en los objetivos empresariales, sin embargo, en el marco de esta investigación específicamente sobre las personas con discapacidad, con deseos de poder ser aceptadas y necesidades específicas, a nivel organizacional, siguen siendo discriminadas, por tanto la conclusión es clara se debe promover su inclusión en el ámbito laboral, pues de acuerdo a los resultados obtenidos demuestran calificación, y la flexibilidad necesaria para adaptarse y desarrollar nuevas competencias.

El teletrabajo es un efecto colateral del fenómeno Covid-19, principal artífice para mostrar al mundo las ventajas del trabajo a distancia y aprovechar al máximo el capital humano interesado en prestar servicios pese a sus condiciones.

#### 5-. REFERENCIAS

- ARIAS, Fidias. (1999). El Proyecto de Investigación. 6ta Edición. Editorial Episteme. Venezuela.
- C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267).
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111).
- C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312304](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304).
- GACETA OFICIAL N°38.860. 30 de diciembre de 1999. Caracas. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).
- HURTADO, I. y TORO, J. (2005). Paradigmas y Métodos de Investigación. Caracas. Fedupel.
- Ley para las Personas con Discapacidad (2007). AN, Ley para las Personas con Discapacidad Gaceta Oficial N° 38.598. 5 de enero de 2007. Caracas.
- NASH, John (1950) "Equilibrium points in n-person games" Proceedings of the National Academy of the USA 36(1):48-49.
- SALAZAR C. (2007). "El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer" Revista Ciencia y Trabajo. Abr-Marz.;9 (24)89-98). Disponible en papel y en internet en <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/25/C&T25>
- SALAZAR C. y Pacheco L. (2006). "Situación Actual del Teletrabajo en la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de la Información" Revista de Ingeniería en Informática. Edición 13. Concepción, Chile. On line: <http://www.inf.udec.cl/revista/ed13>.
- VON NEUMANN, J., Morgenstern, O. (1953). Theory of games and economic behaviour. Third edition. John Wiley and sons, New York, NY.