Capítulo 1

Diseño de las herramientas de análisis de las condiciones laborales de la Población con Discapacidad vinculada laboralmente

Autora

Luz América Martínez Álvarez[3]

0.1 Análisis de la normatividad legal vigente a nivel nacional en materia de condiciones laborales y discapacidad

Para el análisis de las normas de discapacidad y trabajo se tuvo como base el Normograma de discapacidad 2019. De esta manera se pudo obtener, de cada una de las normas, los aspectos más importantes que deben tener en cuenta las empresas que vinculan PcD.

El análisis hecho es el siguiente:

3 Docente Institución Universitaria Antonio José Camacho – Grupo de Investigación GISAP. Diseñadora Industrial – Magíster en Ergonomía

Tabla 1. Análisis de normatividad vigente de condiciones laborales para PcD

Nombre	Artículos específicos – Condiciones Laborales de PcD
Ley 82 de 1988 Aprueba el convenio de la OIT respecto a la garantía de derechos laborales de la población con discapacidad en Colombia (Congreso de la República, 1988)	**Art. 1. 1.** "… se entiende por "persona inválida" 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. 2. "… la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y 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. **Art. 2.** "…todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. **Art. 3.** Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo. **Art. 4.** Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos. **Art. 7.** Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias. **Art. 9.** Todo miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal calificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

Sigue pág. 23

Viene pág. 22

Decreto 2177 de 1989
Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio Número 159, suscrito con la OIT, sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989)

Art. 1. El Estado garantizará la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas inválidas física, mental o sensorialmente, conforme al Convenio número 159 suscrito con la organización Internacional del Trabajo y las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 2. Para los efectos del presente Decreto, se entiende por persona inválida, aquella cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico, mental o sensorial debidamente reconocida.

Art. 4. El reconocimiento de una invalidez será certificado por las dependencias de Salud Ocupacional o quien haga sus veces en las entidades de seguridad y previsión social públicas o privadas. En el evento de que no exista cobertura por parte de ninguna institución de seguridad y previsión social, el reconocimiento de invalidez será declarado por los médicos del trabajo correspondientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en los diferentes niveles.

Art. 7. El Ministerio de Trabajo Seguridad Social fomentará programas dirigidos a la información, orientación y promoción de personas inválidas que se encuentren rehabilitadas integral y profesionalmente. De igual manera, realizará campañas de promoción hacia empleadores públicos y privados, para que vinculen en sus puestos de trabajo a este tipo de población.

Art. 8. El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, en coordinación con las entidades de educación, capacitación y rehabilitación de personas inválidas, establecerá planes y programas permanentes para estas personas encaminados a lograr su formación, adiestramiento y perfeccionamiento en actividades productivas.

Art. 16. Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.

Art. 17. A los trabajadores de los sectores públicos y privado que, según concepto de la seguridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las

Sigue pág. 24

Viene pág. 23

funciones propias del empleo de que sean titulares del empleo y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad.

Art. 18. Los empleadores particulares y las entidades públicas que vinculen laboralmente a personas reconocidas como inválidas, de conformidad con lo dispuesto en este Decreto podrán recibir estímulos de las entidades de seguridad social, mientras se mantenga vigente el vínculo laboral de dichas personas.

Art. 25. Para facilitar la integración de la persona inválida al puesto de trabajo los organismos competentes del Estado de que trata el presente Decreto establecerán los mecanismos necesarios para brindar asesoría a los empleadores en materia de adaptación de herramientas, puestos de labor, accesos a las edificaciones, medio ambiente de trabajo y métodos de vinculación de personas inválidas.

Decreto 917 de 1999 Manual Único para la Calificación de la Invalidez-MUCI (Presidencia de la República, 1999)

Art. 2. *Definiciones de invalidez, incapacidad permanente parcial, capacidad laboral y trabajo habitual.* Para efecto de la aplicación y cumplimiento del presente decreto, adóptense las siguientes definiciones:

1. Invalidez: Se considera con invalidez la persona que, por cualquier causa, de cualquier origen, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral.

Art. 6. *Calificación del estado de invalidez.* La calificación y expedición del dictamen sobre el estado de la invalidez corresponde a las Juntas de Calificación de Invalidez, quienes conocerán de los siguientes asuntos:

b) La calificación del origen, el grado, la fecha de estructuración y la revisión del estado de invalidez.

Art. 7. *Criterios para la calificación integral de invalidez.* Para efecto de la calificación integral de la invalidez se tendrán en cuenta los componentes funcionales biológico, psíquico y social del ser humano, entendidos en términos de las consecuencias de la enfermedad, el accidente o la edad.

Art. 10. *Instrucciones para médicos interconsultores.*

2. Por tanto, debe considerar que el peritaje se solicita con el objeto de que el profesional consultor determine exclusivamente y en la forma más precisa posible, la magnitud y el compromiso de la patología presentada por el paciente. Debe evitar consignar

Sigue pág. 25

Viene pág. 24

	juicios o conceptos personales sobre el grado de invalidez del individuo estudiado, pues tal apreciación es materia que sólo corresponde a quien legalmente puede determinarla.
Ley 1221 de 2008 Normas para promover y regular el Teletrabajo (Congreso de la República, 2008)	**Art. 3.** Parágrafo 1°. Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).
Ley 1429 de 2010 Ley de Formalización y Generación de Empleo (Congreso de la República, 2010)	**Art. 3.** *Focalización de los programas de desarrollo empresarial.* Parágrafo 5. Estos programas de formación y capacitación tendrán prioridad para los jóvenes discapacitados. **Art. 10.** Descuento en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad. Los descuentos y beneficios señalados en el artículo 9 de la presente ley aplicarán para los nuevos empleos ocupados para poblaciones en situaciones de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, siempre que estén debidamente certificados por la autoridad competente. Parágrafo 6. En ningún caso, el descuento previsto se podrá realizar sobre los aportes de personas en situación de desplazamiento, personas en proceso de reintegración o población en condición de discapacidad, que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.
Decreto 884 de 2012 Reglamenta la Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo (Presidencia de la República, 2012)	**Art. 13.** *Acciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.* 3. Promover la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo, a través del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa.
Decreto 1510 de 2013 Sistema de compras y contratación	**Art. 33.** *Factores de desempate.* *Numeral 4.* Preferir la propuesta presentada por el oferente que acredite en las condiciones establecidas en la ley que por lo menos el diez por ciento (10%) de su nómina está en condición

Sigue pág. 24

Viene pág. 25

pública definidos por Colombia Compra Eficiente (Presidencia de la República, 2013)	de discapacidad a la que se refiere la Ley 361 de 1997. Si la oferta es presentada por un Consorcio, Unión Temporal o promesa de sociedad futura, el integrante del oferente que acredite que el diez por ciento (10%) de su nómina está en condición de discapacidad en los términos del presente numeral, debe tener una participación de por lo menos el veinticinco por ciento (25%) en el Consorcio, Unión Temporal o promesa de sociedad futura y aportar mínimo el veinticinco por ciento (25%) de la experiencia acreditada en la oferta.
Ley 1562 de 2012 Modificaciones del Sistema de Riesgos Laborales y otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional (Congreso de la República, 2012)	**Art. 17.** Honorarios Juntas Nacional y Regionales ante situaciones de invalidez **Art. 18.** Adiciónese un inciso al artículo 142 del Decreto número 19 de 2012. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, respecto de la calificación en primera oportunidad, corresponde a las Juntas Regionales calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y determinar su origen. A la Junta de Calificación Nacional compete la resolución de las controversias que en segunda instancia sean sometidas para su decisión por las Juntas Regionales. La calificación se realizará con base en el manual único para la calificación de invalidez, expedido por el Gobierno Nacional, vigente a la fecha de calificación, que deberá contener los criterios técnicos – científicos de evaluación y calificación de pérdida de capacidad laboral porcentual por sistemas ante una deficiencia, discapacidad y minusvalía que hayan generado secuelas como consecuencia de una enfermedad o accidente.
Decreto 19 de 2012 Normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012)	**Art. 13.** Atención especial a personas en situación de discapacidad, y otras poblaciones. **Art. 137.** No discriminación a persona en situación de discapacidad. **Art. 142.** Respecto de la calificación en primera oportunidad, corresponde a las Juntas Regionales calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y determinar su origen.

Sigue pág. 27

Viene pág. 26

Ley 1607 de 2013 Normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones (Congreso de la República, 2013)	**Art. 49.** Sobre servicios gravados con la tarifa del cinco por ciento (5%), numeral 4. Cuando los servicios mencionados sean prestados mediante personas con discapacidad.
Resolución 1726 de 2014 Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad (Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, 2014)	**Art. 4.** *Objetivo general.* Garantizar el acceso efectivo de las Personas con discapacidad a la oferta de servicios del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de manera progresiva, convergente, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y al Plan de implementación que lo respalde. **Art. 5.** *Objetivos específicos.* 2. Cualificar al personal administrativo y de instructores de la Entidad para la adecuada atención de aspirantes y aprendices con discapacidad. 4. Implementar los ajustes necesarios para fortalecer y garantizar el acceso efectivo a los servicios de la Agencia Pública de Empleo del SENA, en aspectos como: Registro e inscripción de Hoja de Vida; Orientación Ocupacional con enfoque diferencial y direccionamiento de la Población a la oferta institucional según necesidad; uso del aplicativo de Intermediación Laboral; procesos de asesoría y acompañamiento al empresario para la vinculación de personas con discapacidad. 5. Diseñar e impartir un programa de formación para cualificar a los cuidadores de Personas con discapacidad. **Art. 7.1.** *Formación profesional integral y bienestar al aprendiz.* Recoge las acciones necesarias para garantizar progresivamente el acceso efectivo a la Formación Profesional Integral, de jóvenes, adultos y personas mayores, con discapacidad, de acuerdo con sus rangos etarios, perfil ocupacional e intereses, proporcionando los apoyos necesarios para su formación.
Decreto 1507 de 2014 Manual Único para la Calificación de la pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional (Ministerio del Trabajo, 2014)	**Art. 2.** Ámbito de aplicación. El Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional contenido en el presente decreto, se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes y del sector privado en general, independientemente de su tipo de vinculación laboral, clase de ocupación, edad, tipo y origen de discapacidad o condición de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, para determinar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen.

Sigue pág. 28

Viene pág. 27

Decreto 392 de 2018 Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad (Departamento Nacional de Planeación, 2018)	***Artículo 2.2.1.2.4.2.6.*** Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad. En los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, de acuerdo con los siguientes requisitos: 1. La persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda, certificará el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente o sus integrantes a la fecha de cierre del proceso de selección. 2. Acreditar el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, el cual deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso de selección. ***Artículo 2.2.1.2.4.2.7.*** Seguimiento durante la ejecución del contrato. Las entidades estatales a través de los supervisores o interventores del contrato según corresponda, deberán verificar durante la ejecución del contrato que los proponentes que resultaron adjudicatarios mantienen en su planta de personal el número de trabajadores con discapacidad que dio lugar a la obtención del puntaje adicional de la oferta. El contratista deberá aportar a la entidad estatal contratante la documentación que así lo demuestre.

Fuente: Propia

De este análisis, se obtuvieron preguntas y estrategias que se deben hacer en las empresas que vinculan PcD.

Tabla 2. Aspectos normativos para las empresas que vinculan PcD

Análisis de las Normas sobre Trabajo PcD	
Normas	**Preguntas**
Ley 82 de 1988	1. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa en total?
	2. ¿Cuántos trabajadores con discapacidad (TcD) tiene la empresa?

Sigue pág. 29

Viene pág. 28

	3. ¿Cuánto tiempo lleva vinculado a la empresa el TcD?
	4. ¿Cuál es el nivel de estudio del TcD?
	5. ¿Qué cargo ocupa el TcD en la empresa?
	6. ¿Cargo en el que inició el TcD en la empresa?
	7. Tipo de convocatoria de empleo que hace la empresa para vincular PcD
Ley 82 de 1988 / Decreto 2177 de 1989	8. ¿No. De TcD del sexo masculino y del sexo femenino?
Ley 82 de 1988 / Decreto 2177 de 1989 / Resolución 1726 de 2014	9. ¿Dónde recibió el TcD capacitación para lograr su formación, adiestramiento y perfeccionamiento en la actividad que ejerce en la empresa?
Ley 82 de 1988	10. ¿Cuál es la formación de la persona que se encarga de reubicación laboral al interior de la empresa?
Dec. 2177 de 1989 / Dec. 917 de 1999 / Ley 1562 de 2012 / Dec. 19 de 2012 /Dec. 1507 de 2014	11. ¿Cuál es el porcentaje de pérdida de capacidad laboral del trabajador?
Dec. 2177 de 1989	12. ¿Cuáles campañas de promoción hacia empleadores públicos y privados para que vinculen en sus puestos de trabajo a PcD conoce?
Dec. 2177 de 1989 / Ley 1429 de 2010 / Dec. 1510 de 2013 / Dec. 19 de 2012	13. ¿Cuáles estímulos recibe la empresa por vincular laboralmente PcD?
Dec. 2177 de 1989	14. ¿Cuáles entidades han asesorado a la empresa en materia de adaptación de herramientas, puestos de trabajo, accesos a las edificaciones, medio ambiente de trabajo y métodos de vinculación de PcD?

Sigue pág. 30

Viene pág. 29

Ley 1221 de 2008 Dec. 884 de 2012	15. ¿No. De trabajadores con discapacidad vinculados bajo la figura del teletrabajo?
Dec. 1072 de 2015	
Política y Objetivos de SST	16. ¿La Política en SST de su empresa tiene alcance a todos los TcD que se encuentran en los diferentes centros de trabajo, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratista?
	17. ¿La Política en SST de su empresa ha sido difundida a todos los TcD que se encuentran en todos los niveles de la organización y está accesible a esta población? ¿Cuáles estrategias se han implementado para que la Política en SST sea conocida por todos los TcD?
	18. ¿La Política en SST de su empresa protege la seguridad de los TcD? ¿Cuáles estrategias se han implementado para proteger la Seguridad de los TcD?
	19. ¿La Política en SST de su empresa protege la salud de los TcD? ¿Cuáles estrategias se han implementado para proteger la Salud de los TcD?
	20. ¿La empresa cumple con la normatividad nacional vigente aplicable a PcD? ¿Cuáles?
Plan de trabajo anual del SG-SST y asignación de recursos	21. ¿En las metas correspondientes al Plan Anual se contemplan las de los TcD?
	22. ¿Existen en el Plan Anual responsabilidades específicas para TcD?
	23. ¿Se contemplan en el Plan Anual recursos financieros, técnicos y el personal necesario, para mejorar las condiciones laborales de los TcD de su empresa?
	24. ¿Dentro del cronograma de actividades se contemplan actividades específicas para los TcD vinculadas a su empresa?
	25. ¿En el Plan Anual se tienen actividades para identificar los peligros de los TcD de su empresa?
	26. ¿En el Plan Anual se tienen actividades para evaluar los peligros de los TcD de su empresa?
	27. ¿En el Plan Anual se tienen actividades para valorar los peligros de los TcD de su empresa?

Sigue pág. 31

Viene pág. 30

Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST	28. ¿La empresa cuenta con un programa de capacitación formulado para los TcD?
	29. ¿La empresa cuenta con un programa de entrenamiento formulado para los TcD?
	30. ¿La empresa cuenta con un programa de inducción y reinducción formulado para los TcD?
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	31. ¿La empresa ha implementado disposiciones en materia de prevención ante emergencias para los TcD?
	32. ¿La empresa ha implementado disposiciones en materia de preparación ante emergencia para los TcD?
	33. ¿La empresa ha implementado disposiciones en materia de respuesta ante una emergencia para los TcD?
Reporte e investigación de incidentes, Accidentes de trabajo y enfermedades laborales	34. ¿La empresa lleva un reporte de todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los TcD?
	35. ¿La empresa realiza un seguimiento investigativo de todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los TcD
	36. ¿La empresa investiga los reportes de incidentes de los TcD?
Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST	37. ¿La empresa ha establecido un procedimiento de adquisiciones para los TcD?
Medición y evaluación de la gestión en SST	38. ¿La empresa mide el cumplimiento de los indicadores de estructura de sus TcD? ¿Se establecen acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias?
	39. ¿La empresa mide el cumplimiento de los indicadores de proceso de sus TcD? ¿Se establecen acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias?
	40. ¿La empresa mide el cumplimiento de los indicadores de resultado de sus TcD? ¿Se establecen acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias?

Sigue pág. 32

Viene pág. 31

Acciones preventivas o correctivas	41. ¿La empresa ha definido acciones correctivas o preventivas para mejorar las no conformidades de los TcD?
	42. ¿La empresa ha implementado acciones correctivas o preventivas para mejorar las no conformidades de los TcD?

Fuente: Propia

Es así como se diseña la matriz de análisis de condiciones laborales para ser aplicada en las empresas de Santiago de Cali.

La primera parte del análisis se centra en los datos sociodemográficos en donde se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

1. Nombre del trabajador con discapacidad
2. Edad
3. Sexo
4. Tipo de discapacidad
5. Discapacidad específica
6. Tiempo de vinculación en la empresa (Meses)
7. Máximo nivel de estudios alcanzado
8. Cargo ocupado inicialmente
9. Cargo actual
10. Lugar de capacitación
11. % de pérdida de capacidad laboral

Nombre de la empresa:									
Nombre del Trabajador	edad	sexo	Discapacidad específica	Tiempo de Vinculación en la Empresa (meses)	Máximo nivel de estudios alcanzado	Cargo Ocupado Inicialmente	Cargo Actual	Lugar de capacitación para el cargo	% de pérdida de capacidad laboral del trabajador

Gráfico 1. Datos Sociodemográficos de Trabajadores con Discapacidad

Fuente: Propia

El formato final, Gráfico 2, presenta 10 condiciones exigidas en el Decreto 1072 de 2015. Cada condición está subdividida en filas y columnas. Las filas establecen parámetros de cumplimiento de cada condición, y las columnas evalúan cada uno de estos parámetros. La evaluación se presenta en 4 momentos: el primer momento es la calificación baja y se da cuando menos del 33% de la población con discapacidad vinculada a la empresa se incluye en el parámetro. La calificación media se presenta cuando entre el 34% y el 66% de la población con discapacidad vinculada a la empresa está incluida en ese parámetro y, la calificación es alta cuando entre el 67% y 100% de la población con discapacidad se incluye en el parámetro que se está evaluando. La calificación superior se presenta cuando la empresa ha implementado un sistema diseñado exclusivamente para abarcar y evaluar el parámetro. En la columna de ponderación, se califica cada parámetro del 1 al 4, dependiendo de la inclusión y protección de las PcD, con la intención de que cada condición obtenga un resultado bajo, medio, alto o superior.

La empresa tiene una Política en SST: SI _X__ (Analizar la Política en los puntos 1 al 6) NO ___

Temas de Análisis	Menos del 33% 1	del 34% al 66% 2	del 67% al 100% 3	>100% 4	Ponderación	Observaciones	Recomendaciones
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	No está escrita	Está escrita y aprobada por el Representante Legal	Está escrita, aprobada por el Representante legal, visible y contempla a los TcD	Se han manejado estrategias para que los TcD conozcan la política y la interioricen			
Alcance	Contempla a menos del 33% de los TcD	Contempla entre el 34% al 66% de los TcD	Contempla a todos los TcD	Se tienen estrategias para la inclusión de más TcD			
Nivel de compromiso hacia la implementación del SG-SST	No se tiene SG-SST	El SG-SST no contempla a los TcD	El SG-SST contempla a los TcD	El SG-SST contempla a los TcD desde un modelo de corresponsabilidad social e inclusión laboral			
Identificación, evaluación y valoración de peligros	No se han evaluado los peligros para los TcD	Se han identificado, evaluado y valorado la mitad de los peligros de los TcD	Se han identificado, evaluado y valorado todos los peligros de los TcD	Se tienen estrategias para que los TcD identifiquen sus peligros y los comuniquen			
Protección de la seguridad y salud mediante la mejora continua del SG-SST	No se protege la seguridad y salud de losTcD	Se protege la seguridad y salud de la mitad de los TcD	Se protege la seguridad y salud de todos los TcD	Se tienen estrategias de mejora continua para proteger la seguridad y salud de todos los TcD			
Conocimiento de normatividad vigente	La empresa desconoce la normatividad legal vigente de condiciones laborales	La empresa conoce la normatividad vigente de condiciones laborales	La empresa conoce la normatividad vigente de condiciones laborales y discapacidad	La empresa trabaja bajo los parámetros de la normatividad legal vigente de condiciones laborales y discapacidad			
					0		
1 - 6	Menos del 33%	Bajo			**0.0%**		
7 - 12	Del 34% al 66%	Medio					
13 - 18	Del 67% al 100%	Alto					
19 - 24	Mas del 100%	Superior					

Sigue pág. 35

Viene pág. 34

La empresa tiene un Plan de Trabajo Anual en SST: SI _X_ (Analizar el Plan de Trabajo Anual en los puntos 7 al 10) NO ___							
Temas de Análisis	**Menos del 33% 1**	**del 34% al 66% 2**	**del 67% al 100% 3**	**>100% 4**	**Ponderación**	**Observaciones**	**Recomendaciones**
Objetivos	El Plan de Trabajo Anual no contempla objetivos para TcD	El Plan de Trabajo Anual contempla objetivos para la mitad de los TcD	El Plan de Trabajo Anual contempla objetivos para todos los TcD	En todos y cada uno de los objetivos del Plan Anual se contemplan los TcD			
Priorización de Peligros	No se han priorizado los peligros a los que están expuestos los TcD	Se han priorizado algunos peligros a los que están expuestos los TcD	Se han priorizado todos los peligros a los que están expuestos los TcD	Se trabaja en los controles de los peligros identificados para los TcD			
Programas de inclusión	No se tiene programa de inclusión	Se tiene programa pero no se ha implementado	La inclusión se hace por medio de un programa estructurado	La empresa se asesora por expertos para la inclusión de PcD			
Adquisiciones	No se proyectan adquisiciones para TcD	Se proyectan adquisiciones para la mitad de los TcD	Se proyectan adquisiciones para todos los TcD	Todas las adquisiciones de la empresa están enfocadas a que los TcD puedan trabajar en ellas			
					0		
1 - 6	Menos del 33%	Bajo			**0.0%**		
7 - 12	Del 34% al 66%	Medio					
13 - 18	Del 67% al 100%	Alto					
19 - 24	Mas del 100%	Superior					

La empresa tiene datos de los trabajadores en situación de discapacidad: SI _X__ (Analizar los datos de los trabajadores en los puntos 11 al 15) NO ___							
Temas de Análisis	**Menos del 33% 1**	**del 34% al 66% 2**	**del 67% al 100% 3**	**>100% 4**	**Ponderación**	**Observaciones**	**Recomendaciones**
Estado de salud	No se valora la salud de los TcD	Se valora la salud de algunos TcD	Se valora la salud de todos los TcD	Se tienen estrategias para tener información clara, veraz, actualizada y completa sobre el estado de salud de los TcD			
Descripción sociodemográfica, caracterización, evaluación y análisis de la enfermedad y la accidentalidad	No se tiene descripción sociodemográfica de los TcD	Se tiene descripción sociodemográfica de algunos TcD	Se tiene descripción sociodemográfica completa de todos los TcD	Se trabaja con la información recopilada para la mejora continua de los TcD			
Representación en los comités	Ningún TcD pertenece a los comités	En algunos comités hay representatividad de TcD	En todos los comités hay representatividad de TcD	Los TcD tienen voz y voto en todos los comités de la empresa			
Responsabilidades de SST	Ningún TcD tiene responsabilidades en el Sg-SST	1 TcD tiene responsabilidades en el SG-SST	Algunos TcD tienen responsabilidades en el SG-SST	Todos los TcD tienen responsabilidades escritas y socializadas frente al SG-SST			
Actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003	Todos los TcD tienen actividades de alto riesgo	Algunos TcD tienen actividades de alto riesgo	Ningún TcD tiene actividades de alto riesgo	Los TcD están alejados de las actividades de alto riesgo presentes en la empresa			
					0		
1 - 6	Menos del 33%	Bajo			**0.0%**		
7 - 12	Del 34% al 66%	Medio					
13 - 18	Del 67% al 100%	Alto					
19 - 24	Mas del 100%	Superior					

Sigue pág. 36

Viene pág. 35

La empresa cuenta con un informe actualizado de riesgos y peligros: SI _X__ (Analizar los datos de los trabajadores en los puntos 16 al 20) NO ___							
Temas de Análisis	**Menos del 33% 1**	**del 34% al 66% 2**	**del 67% al 100% 3**	**>100% 4**	**Ponderación**	**Observaciones**	**Recomendaciones**
Información de peligros en el sitio de trabajo	Los TcD no informan de los peligros en el sitio de trabajo	Algunos TcD han informado de los peligros en su sitio de trabajo	Todos los TcD informan de los peligros en el sitio de trabajo	Se han implementado estrategias para que los TcD informen de los peligros en el sitio de trabajo			
Impacto generado por la Incorporación de personas en situación de discapacidad al interior de la empresa	No se ha evaluado el impacto al interior de la empresa por la vinculación de TcD	Se ha evaluado el impacto al interior de la empresa por la vinculación de TcD pero no se tienen resultados	Se tienen indicadores de impacto al interior de la empresa por la vinculación de TcD	Se han implementado estrategias para mejorar el impacto al interior de la empresa			
Impacto generado por la incorporación de personas en situación de discapacidad al exterior de la empresa	No se ha evaluado el impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TcD	Se ha evaluado el impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TcD pero no se tienen resultados	Se tienen indicadores de impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TcD	Se han implementado estrategias para mejorar el impacto al exterior de la empresa			
Cambios, modificaciones o reestructuraciones en el entorno	No se han realizado cambios por la vinculación de TcD	Se han hecho algunos cambios, modificaciones o reestructuraciones en el entorno debido a la vinculación de TcD	Se han hecho reestructuraciones importantes debido a la vinculación de TcD	Toda la empresa se ha reestructurado debido a la vinculación de TcD			
Mediciones ambientales	No se tienen resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TcD	Se tienen algunos resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TcD	Se tienen todos los resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TcD	Gracias a los resultados de las evaluaciones ambientales se han emitido recomendaciones para adquisiciones y otras evaluaciones			
					0		
1 - 6	Menos del 33%	Bajo			**0.0%**		
6 - 10	Del 34% al 66%	Medio					
11 - 15	Del 67% al 100%	Alto					
16 - 20	Mas del 100%	Superior					

La empresa cuenta con un Programa de Capacitación: SI _X__ (Analizar los datos de los trabajadores en los puntos 22 al 24) NO ___							
Temas de Análisis	**Menos del 33% 1**	**del 34% al 66% 2**	**del 67% al 100% 3**	**>100% 4**	**Ponderación**	**Observaciones**	**Recomendaciones**
Requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo	No se han planteado requisitos para la SST de TcD	Se tienen algunos requisitos para la SST de TcD	Se tienen todos los requisitos de SST aprobados por el Comité Paritario o Vigía de SST para TcD	Se ha buscado asesoría de expertos para la práctica en SST de TcD			
Adaptaciones y ajustes por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)	No se ha recibido asesoría por parte de la ARL para TcD	Se ha recibido asesoría por parte de la ARL para algunos TcD	Se ha recibido asesoría por parte de la ARL para todos los TcD	Se han implementado adaptaciones y ajustes para los TcD, resultado de la asesoría de la ARL			
					0		
1 - 2	Menos del 33%	Bajo			**0.0%**		
3 - 4	Del 34% al 66%	Medio					
5 - 6	Del 67% al 100%	Alto					
7 - 8	Mas del 100%	Superior					

Sigue pág. 37

Viene pág. 36

La empresa cuenta con un Programa de Inducción: SI _X__ (Analizar los datos de los trabajadores en el punto 25) NO ___							
Temas de Análisis	**Menos del 33% 1**	**del 34% al 66% 2**	**del 67% al 100% 3**	**>100% 4**	**Ponderación**	**Observaciones**	**Recomendaciones**
Inducción	No se cuenta con programa de inducción para TcD	Se cuenta con un programa de inducción para algunos TcD	Se cuenta con un programa de inducción para todos los TcD	El programa de inducción se aplica de forma periódica a los TcD			
					0		
1	Menos del 33%	Bajo			**0.0%**		
2	Del 34% al 66%	Medio					
3	Del 67% al 100%	Alto					
4	Mas del 100%	Superior					

La empresa cuenta con un Indicadores: SI _X__ (Analizar los datos de los trabajadores en los puntos 26 al 30) NO ___							
Temas de Análisis	**Menos del 33% 1**	**del 34% al 66% 2**	**del 67% al 100% 3**	**>100% 4**	**Ponderación**	**Observaciones**	**Recomendaciones**
Indicadores de estructura	No se tienen indicadores de estructura para TcD	Los indicadores de estructura contemplan a algunos TcD	Los indicadores de estructura contemplan a todos los TcD	Los indicadores de estructura parten de las condiciones de los TcD			
Indicadores de procesos	No se tienen indicadores de proceso para TcD	Los indicadores de proceso contemplan a algunos TcD	Los indicadores de proceso contemplan a todos los TcD	Los indicadores de proceso parten de las condiciones de los TcD			
Indicadores de resultados	No se tienen indicadores de resultado para TcD	Los indicadores de resultado contemplan a algunos TcD	Los indicadores de resultado contemplan a todos los TcD	Los indicadores de resultado parten de las condiciones de los TcD			
Cuidado de la salud	Los TcD no cuidan de su salud	Algunos TcD no cuidan de su salud	Todos los TcD cuidan de su salud	Los TcD cuidan de su salud y son ejemplo del resto de empleados			
Cumplimiento de las normas de SST	Los TcD no cumplen con las normas de SST	Algunos TcD no cumplen con las normas de SST	Todos los TcD cumplen con las normas de SST	Los TcD cumplen con las normas de SST y son ejemplo del resto de empleados.			
					0		
1 - 5	Menos del 33%	Bajo			**0.0%**		
6 - 10	Del 34% al 66%	Medio					
11 - 15	Del 67% al 100%	Alto					
16 - 20	Mas del 100%	Superior					

Sigue pág. 38

Viene pág. 37

La empresa ha creado una estrategia para la Participación y Comunicación: SI _X__ (Analizar la estrategia en los puntos 4 al							
Temas de Análisis	**Menos del 33% 1**	**del 34% al 66% 2**	**del 67% al 100% 3**	**>100% 4**	**Ponderación**	**Observaciones**	**Recomendaciones**
Participación ante el Comité Paritario o Vigías en SST	En el Comité Paritario o Vigías en SST no participan TcD	En el Comité Paritario o Vigías en SST participan algunos TcD	En el Comité Paritario o Vigías en SST participan la mayoría de los TcD	En el Comité Paritario o Vigías en SST participan todos los TcD			
Medidas de información respecto al desarrollo de las etapas del SG-SST	Los TcD no están informados de las etapas del SG-SST	Algunos TcD están informados de las etapas del SG-SST	Todos los TcD están informados de las etapas del SG-SST	Todos los TcD están informados de las etapas del SG-SST y participan activamente en cada una de ellas			
Capacitaciones en SST	Los TcD no asisten a las capacitaciones en SST	Algunos TcD asisten a las capacitaciones en SST	Todos los TcD asisten a las capacitaciones en SST	Todos los TcD asisten a las capacitaciones en SST preparadas especialmente para ellos			
Disposiciones para el cumplimiento de lo dispuesto en las capacitaciones	Los TcD no implementan los temas recibidos en las capacitaciones	Algunos TcD implementan los temas recibidos en las capacitaciones	Todos los TcD implementan los temas recibidos en las capacitaciones	La empresa hace seguimiento para que todos los TcD implementen los temas recibidos en las capacitaciones			
Mecanismos eficaces de comunicación	La empresa no cuenta con mecanismos para comunicarse con TcD sensorial o cognitiva	La empresa cuenta con algunos mecanismos para omunicarse con TcD sensorial o cognitiva	La empresa cuenta con mecanismos para comunicarse con TcD sensorial o cognitiva	La empresa cuenta con mecanismos de última generación para comunicarse con TcD sensorial o cognitiva			
Mecanismos para el autorreporte de condiciones de trabajo y de salud	La empresa no cuenta con mecanismos para el autorreporte de condiciones laborales de TcD	La empresa cuenta con algunos mecanismos para el autorreporte de condiciones laborales de TcD	La empresa cuenta con mecanismos para el autorreporte de condiciones laborales de TcD	La empresa cuenta con mecanismos de última generación para el autorreporte de condiciones laborales de TcD			
Accesibilidad	La empresa no ha trabajado en la accesibilidad de TcD	La empresa ha trabajado en algunos aspectos de la accesibilidad de TcD	La empresa es totalmente accesible para los TcD	La empresa es totalmente accesible para los TcD desde las zonas comunes hasta los puestos de trabajo			
Equipo que diseña, implementa, revisa, evalua y mejora las medidas de prevención y control	Los TcD no participan en el equipo que diseña, implementa, revisa, evalua y mejora las medidas de revención y control	Algunos TcD participan en el equipo que diseña, implementa, revisa, evalua y mejora las medidas de prevención y control	Todos los TcD participan en el equipo que diseña, implementa, revisa, evalua y mejora las medidas de prevención y control	Los TcD son el equipo que diseña, implementa, revisa, evalua y mejora las medidas de prevención y control			
					0		
1 - 8	Menos del 33%	Bajo			**0.0%**		
9 - 16	Del 34% al 66%	Medio					
17 - 24	Del 67% al 100%	Alto					
25 - 32	Mas del 100%	Superior					

Sigue pág. 39

Viene pág. 38

La empresa ha creado una estrategia para la apropiación de Política en SST: SI _X__ (Analizar la estrategia en los puntos 1 al 3) NO ___							
Temas de Análisis	**Menos del 33% 1**	**del 34% al 66% 2**	**del 67% al 100% 3**	**>100% 4**	**Ponderación**	**Observaciones**	**Recomendaciones**
Difusión de la Política en SST	No ha logrado difundir la Política SST entre todos los TcD	Ha logrado difundir la Política SST entre algunos TcD	Ha logrado difundir la Política SST entre todos TcD	Ha logrado difundir la Política SST entre todos TcD y son modelo para las demás empresas que vinculan la población			
Accesibilidad de la Política en SST	La Política en SST no es accesible a los TcD	La Política en SST es accesible a algunos TcD	La Política en SST es accesible a todos los TcD	La Política en SST es accesible a los TcD y son modelo para las demás empresas que vinculan la población			
Controles para los riesgos dentificados	La Política en SST no establece controles para los TcD	La Política en SST establece algunos controles para los TcD	La Política en SST establece controles para todos los TcD	La Política en SST establece controles para todos los TcD y son modelo para las demás empresas que vinculan la población			
					0		
1 - 3	Menos del 33%	Bajo			**0.0%**		
4 - 6	Del 34% al 66%	Medio					
7 - 9	Del 67% al 100%	Alto					
10 - 12	Mas del 100%	Superior					

La empresa ha creado una estrategia para la implementación de la ergonomía: SI __ (Analizar la estrategia en los puntos 12 al 13) NO _X__							
Temas de Análisis	**Menos del 33% 1**	**del 34% al 66% 2**	**del 67% al 100% 3**	**>100% 4**	**Ponderación**	**Observaciones**	**Recomendaciones**
Herramienta-sespeciales	La empresa no cuenta con herramientas especiales para TcD	La empresa cuenta con algunas herramientas especiales para TcD	La empresa cuenta con las herramientas necesarias para TcD	La empresa cuenta con las herramientas necesarias para TcD y cada una de sus necesidades			
Puestos de trabajo	La empresa no cuenta con puestos de trabajo especiales para TcD	La empresa cuenta con algunos puestos de trabajo especiales para TcD	La empresa cuenta con los puestos de trabajo necesarios para TcD	La empresa ha diseñado los puestos de trabajo especiales para TcD			
					0		
1 - 2	Menos del 33%	Bajo			**0.0%**		
3 - 4	Del 34% al 66%	Medio					
5 - 6	Del 67% al 100%	Alto					
7 - 8	Mas del 100%	Superior					

Gráfico 2. Condiciones laborales de la empresa para las PcD

Fuente: Propia

Sigue pág. 40

Estas matrices fueron aplicadas en 27 empresas del sector servicios de la ciudad de Santiago de Cali, donde se logró identificar a 313 trabajadores con discapacidad vinculados entre los años 2017-2018. Entre los años 2018 y 2019 se aplicó a 52 empresas del sector industria en donde se identificaron 237 PcD, 102 empresas del sector comercio con 312 PcD, 34 empresas del sector Agrícola con 134 PcD y 8 empresas del sector agrícola con 30 PcD vinculadas laboralmente.