

**Inclusión de los trabajadores
con discapacidad
en el Sistema de Gestión
en Seguridad y Salud
en el Trabajo
en las empresas de
Santiago de Cali,
Valle del Cauca,
Colombia**



Inclusión de los trabajadores con discapacidad en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas de Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia

ISBN: 978-958-8292-98-4

Primera edición Octubre de 2020

Autores:

Luz América Martínez Álvarez
Juliet Carolina Restrepo Bedoya
Cecilia Andrea Ordóñez Hernández
Luis Felipe Granada Aguirre
Fernando Ayora Díaz

Corrección de estilo

Angélica María Grajales R.

Diagramación e impresión:

Ingeniería Gráfica S.A.S.

Hugo Alberto González López

Rector Institución Universitaria
Antonio José Camacho

Institución Universitaria

Antonio José Camacho

Av. 6N No. 28N-102

Tel.: 665 28 28

www.uniajc.edu.co

Cali - Valle

Colombia

Zoraida Palacio Martínez

Vicerrectora Académica

Colección:

50° aniversario
Institución Universitaria
Antonio José Camacho

Gestión editorial

Biblioteca Universitaria Centro
Cultural Jairo Panesso Tascón
Decanato Asociado
de Investigaciones

El contenido del presente libro es responsabilidad exclusiva de su(s) autor(es) y en ningún momento representa el pensar de la Institución Universitaria Antonio José Camacho. No está permitida la reproducción total o parcial de este libro por cualquier medio sin el permiso previo y por escrito del editor o de los autores.



Misión

La Institución Universitaria Antonio José Camacho es una entidad de carácter público, comprometida con la formación integral, en diferentes niveles y modalidades, para contribuir con el desarrollo y transformación social de la región, mediante la docencia, la investigación y la proyección social.

Visión

La Institución Universitaria Antonio José Camacho al 2030, será reconocida en el contexto nacional por su alta calidad, pertinencia social de sus funciones misionales, soportada en un modelo de Universidad inteligente que le permita dar respuesta a las exigencias de la sociedad.

CONSEJO DIRECTIVO

Rector

HUGO ALBERTO GONZÁLES LÓPEZ

Vicerrectora Administrativa (invitada)

MÓNICA LEONOR GÓMEZ

Representante del Ministerio de Educación

RAQUEL DÍAZ ORTIZ

Representante de Ex Rectores

MARTHA INÉS JARAMILLO LEIVA

Representante de Autoridades Académicas

MARÍA ISABEL AFANADOR RODRÍGUEZ

Representante Estudiantil

DERLY VANESSA VÁSQUEZ

Representante Docentes

GUSTAVO ADOLFO GIRÓN

Representante Egresados

FRANKLIN MANTILLA

Representante Sector Productivo

MARTHA LUCÍA BERNAL MARULANDA

Secretario General

LUIS GUILLERMO BETANCOURT

CONSEJO ACADÉMICO

Rector

HUGO ALBERTO GONZÁLEZ LÓPEZ

Vicerrectora Académica

ZORAIDA PALACIO MARTÍNEZ

Decana Facultad de Ciencias Empresariales

FRANCIA ELENA AMELINES

Decano Facultad de Ingenierías

EDWIN JAIR NUÑEZ

Decano Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

OCTAVIO AUGUSTO CALVACHE SALAZAR

Decana Facultad de Educación a Distancia y Virtual

MARÍA ISABEL AFANADOR RODRÍGUEZ

Director Departamento de Ciencias Básicas

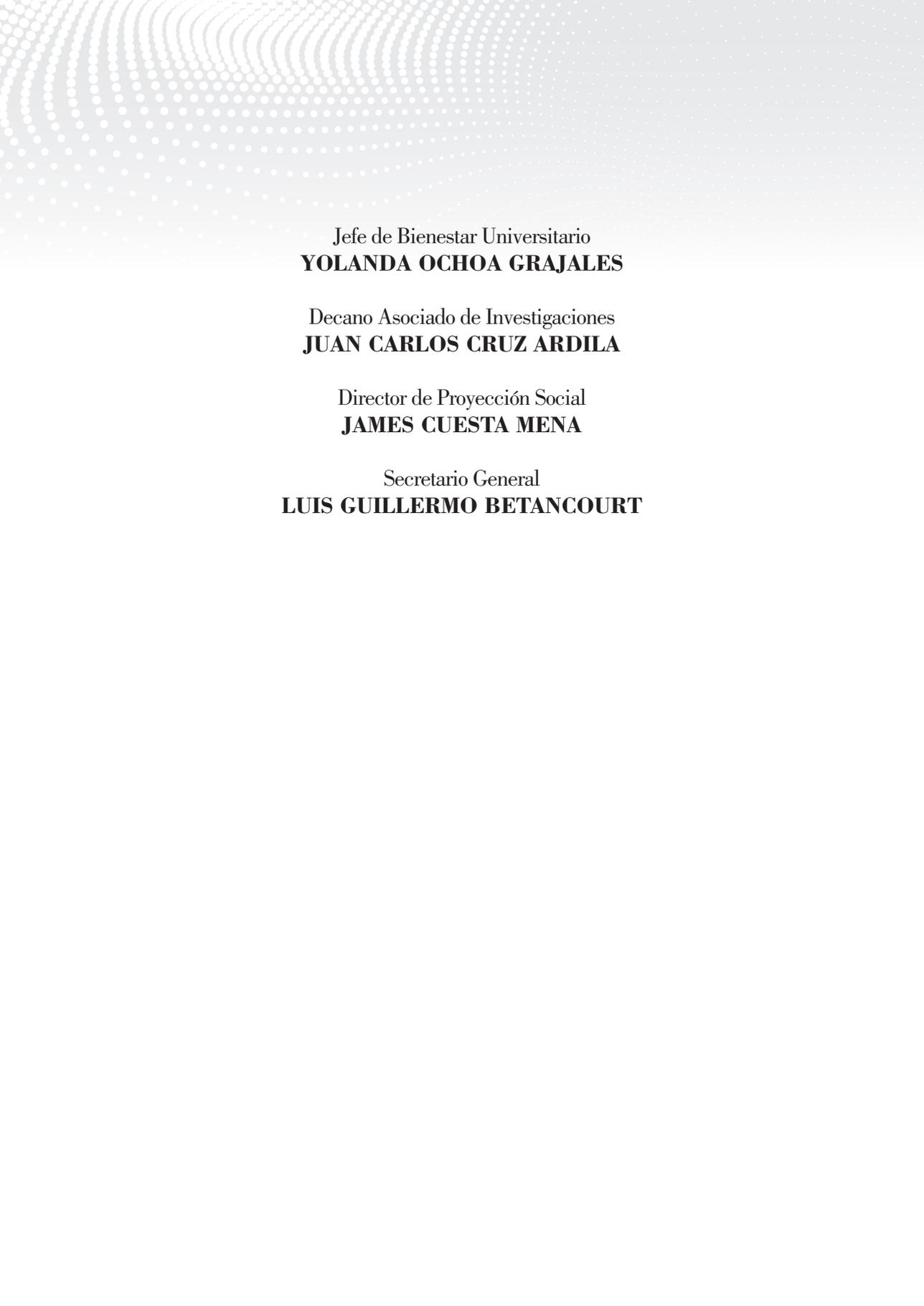
VÍCTOR MANUEL URIBE

Representante Docentes

LUIS ALEJANDRO VANEGAS

Representante Estudiantil

JORGE ENRIQUE DOMÍNGUEZ GIRALDO



Jefe de Bienestar Universitario
YOLANDA OCHOA GRAJALES

Decano Asociado de Investigaciones
JUAN CARLOS CRUZ ARDILA

Director de Proyección Social
JAMES CUESTA MENA

Secretario General
LUIS GUILLERMO BETANCOURT

Tabla de Contenido

Introducción	17
Capítulo 1.....	21
Diseño de las herramientas de análisis de las condiciones laborales de la Población con Discapacidad vinculada laboralmente	
1.1 Análisis de la normatividad legal vigente a nivel nacional en materia de condiciones laborales y discapacidad	
Capítulo 2.	41
Empresas del Sector Servicios	
2.1. Análisis sociodemográfico del sector servicios	
2.2. Análisis de Condiciones Laborales de PcD	
2.3 Condiciones laborales de las PcD vinculadas al sector laboral formal de prestación de servicios con la normatividad legal vigente	
Capítulo 3.	57
Empresas de los Sectores Industria, Comercio, Agrícola y Pecuario	
3.1 Sector Industria	
3.1.1 Condiciones Laborales – Sector Industria	
3.2 Sector Comercio	
3.2.1 Condiciones Laborales – Sector Comercio	
3.3 Sector Agrícola	
3.3.1 Condiciones Laborales – Sector Agrícola	
3.4 Sector Pecuario	
3.4.1 Condiciones Laborales – Sector Pecuario	
Capítulo 4.....	99
Análisis Comparativo del comportamiento de inclusión de los sectores económicos evaluados	

Listado de Tablas

- **Tabla 1.** Análisis de normatividad vigente de condiciones laborales para PcD
- **Tabla 2.** Aspectos normativos para las empresas que vinculan PcD

Listado de Gráficas

- **Gráfico 1.** Datos Sociodemográficos de Trabajadores con Discapacidad
- **Gráfico 2.** Condiciones laborales de la empresa para las PcD
- **Gráfico 3.** Sexo de los trabajadores con Discapacidad (Sector Servicios).
- **Gráfico 4.** Datos cruzados entre la edad de los trabajadores con discapacidad y su sexo (Sector Servicios)
- **Gráfico 5.** Tipo de Discapacidad (Sector Servicios)
- **Gráfico 6.** Tipo de Discapacidad*Cargo desempeñado (Sector Servicios)
- **Gráfico 7.** Discapacidad específica de los trabajadores (Sector Servicios)
- **Gráfico 8.** Nivel de Escolaridad (Sector Servicios)
- **Gráfico 9.** Nivel de Escolaridad*Cargo que desempeñan (Sector Servicios)
- **Gráfico 10.** Tipo de Vinculación (Sector Servicios)
- **Gráfico 11.** Horas Laboradas (Sector Servicios)
- **Gráfico 12.** Visibilidad de la Política en SST a los TcD (Sector Servicios)
- **Gráfico 13.** Identificación, evaluación y valoración de TcD (Sector Servicios)
- **Gráfico 14.** Alcance de la Política en SST (Sector Servicios)
- **Gráfico 15.** Compromiso de la Política en SST con los TcD en las empresas (Sector Servicios)
- **Gráfico 16.** No. De trabajadores con discapacidad de la empresa*Trabajadores con discapacidad cobijados por la Política en SST (Sector Servicios)

- **Gráfico 17.** No. De TcD en la empresa*Adquisiciones para TcD (Sector Servicios)
- **Gráfico 18.** No. De trabajadores con discapacidad en la empresa*Evaluación de salud de trabajadores con discapacidad (Sector Servicios)
- **Gráfico 19.** No. De TcD en la empresa*Participación en comités al interior de la empresa (Sector Servicios)
- **Gráfico 20.** No. De trabajadores con discapacidad en la empresa*Cuantos trabajadores con discapacidad han informado sobre sus peligros (Sector Servicios)
- **Gráfico 21.** Evaluaciones Ambientales a Puestos de Trabajo de PcD vinculadas a las empresas (Sector Servicios)
- **Gráfico 22.** No. De TcD en la empresa*Medición del impacto interno de su vinculación (Sector Servicios)
- **Gráfico 23.** No. De trabajadores con discapacidad en la empresa*Entorno de trabajo (Sector Servicios)
- **Gráfico 24.** Edad (Sector Industria)
- **Gráfico 25.** Sexo (Sector Industria)
- **Gráfico 26.** Tipo de Discapacidad (Sector Industria)
- **Gráfico 27.** Discapacidad específica (Sector Industria)
- **Gráfico 28.** Tiempo de vinculación en la empresa (Sector Industria)
- **Gráfico 29.** Máximo nivel de estudios alcanzado (Sector Industria)
- **Gráfico 30.** Cargo Actual (Sector Industria)
- **Gráfico 31.** Política en SST para PcD (Sector Industria)
- **Gráfico 32.** Plan de Trabajo Anual (Sector Industria)
- **Gráfico 33.** Datos de los Trabajadores (Sector Industria)

- **Gráfico 34.** Informe actualizado de riesgos y peligros (Sector Industria)
- **Gráfico 35.** Programa de Capacitaciones (Sector Industria)
- **Gráfico 36.** Programa de Inducción (Sector Industria)
- **Gráfico 37.** Indicadores (Sector Industria)
- **Gráfico 38.** Estrategia para la apropiación de Política en SST (Sector Industria)
- **Gráfico 39.** Estrategias para la participación y comunicación (Sector Industria)
- **Gráfico 40.** Estrategias para la Implementación de la Ergonomía (Sector Industria)
- **Gráfica 41.** Condiciones laborales de los TcD (Sector Industria)
- **Gráfico 42.** Edad (Sector Comercio)
- **Gráfico 43.** Sexo (Sector Comercio)
- **Gráfico 44.** Tipo de Discapacidad (Sector Comercio)
- **Gráfico 45.** Discapacidad Específica (Sector Comercio)
- **Gráfico 46.** Tiempo de vinculación en la empresa (Sector Comercio)
- **Gráfico 47.** Máximo nivel de estudios alcanzado (Sector Comercio)
- **Gráfico 48.** Cargo actual (Sector Comercio)
- **Gráfico 49.** Lugar de capacitación (Sector Comercio)
- **Gráfico 50.** Política en SST (Sector Comercial)
- **Gráfico 51.** Plan de trabajo Anual (Sector Comercial)
- **Gráfico 52.** Datos de los trabajadores (Sector Comercio)
- **Gráfico 53.** Informe actualizado de riesgos y peligros (Sector Comercio)

- **Gráfico 54.** Programa de Capacitación (Sector Comercio)
- **Gráfico 55.** Programa de inducción (Sector Comercio)
- **Gráfico 56.** Indicadores (Sector Comercio)
- **Gráfico 57.** Estrategia para la apropiación de Política (Sector Comercio)
- **Gráfico 58.** Estrategia para la Participación y Comunicación (Sector Comercio)
- **Gráfico 59.** Estrategia de implementación de la ergonomía (Sector Comercio)
- **Gráfico 60.** Condiciones Laborales (Sector Comercio)
- **Gráfico 61.** Edad (Sector Agrícola)
- **Gráfico 62.** Sexo (Sector Agrícola)
- **Gráfico 63.** Tipo de Discapacidad (Sector Agrícola)
- **Gráfico 64.** Discapacidad Específica (Sector Agrícola)
- **Gráfico 65.** Tiempo de Vinculación en la Empresa (Sector Agrícola)
- **Gráfico 66.** Máximo Nivel de Estudios Alcanzado (Sector Agrícola)
- **Gráfico 67.** Cargo Actual (Sector Agrícola)
- **Gráfico 68.** Política en SST (Sector Agrícola)
- **Gráfico 69.** Plan de Trabajo anual (Sector Agrícola)
- **Gráfico 70.** Datos de los Trabajadores (Sector Agrícola)
- **Gráfico 71.** Informe actualizado de riesgos y peligros (Sector Agrícola)
- **Gráfico 72.** Programa de capacitación (Sector Agrícola)
- **Gráfico 73.** Programa de Inducción (Sector Agrícola)

- **Gráfico 74.** Indicadores (Sector Agrícola)
- **Gráfico 75.** Estrategia para la apropiación de Política (Sector Agrícola)
- **Gráfico 76.** Estrategia para la Participación y Comunicación (Sector Agrícola)
- **Gráfico 77.** Estrategia de implementación de la ergonomía (Sector Agrícola)
- **Gráfico 78.** Condiciones Laborales (Sector Agrícola)
- **Gráfico 79.** Edad (Sector Pecuario)
- **Gráfico 80.** Sexo (Sector Pecuario)
- **Gráfico 81.** Tipo de discapacidad (Sector Pecuario)
- **Gráfico 82.** Discapacidad específica (Sector Pecuario)
- **Gráfico 83.** Tiempo de vinculación en la empresa (Sector Pecuario)
- **Gráfico 84.** Máximo nivel de estudios alcanzado (Sector Pecuario)
- **Gráfico 85.** Cargo desempeñado (Sector Pecuario)
- **Gráfico 86.** Política SST (Sector Pecuario)
- **Gráfico 87.** Plan de trabajo anual (Sector Pecuario)
- **Gráfico 88.** Datos de los trabajadores (Sector Pecuario)
- **Gráfico 89.** Informe actualizado de riesgos y peligros (Sector Pecuario)
- **Gráfico 90.** Programa de capacitación (Sector Pecuario)
- **Gráfico 91.** Programa de inducción (Sector pecuario)
- **Gráfico 92.** Indicadores (Sector Pecuario)
- **Gráfico 93.** Estrategia para la apropiación de Política (Sector Pecuario)

- **Gráfico 94.** Estrategia para la Participación y Comunicación (Sector Pecuario)
- **Gráfico 95.** Estrategia de implementación de la ergonomía (Sector Pecuario)
- **Gráfico 96.** Condiciones Laborales (Sector Pecuario)
- **Gráfico 97.** Tipo de discapacidad – Sexo (Sector Industria)
- **Gráfico 98.** Tipo de discapacidad – Sexo (Sector Comercio)
- **Gráfico 99.** Tipo de discapacidad – Sexo (Sector Agrícola)
- **Gráfico 100.** Tipo de discapacidad – Sexo (Sector Pecuario)
- **Gráfico 101.** Máximo nivel de estudio alcanzado - Cargo Actual (Sector Industria)
- **Gráfico 102.** Máximo nivel de estudio alcanzado - Cargo Actual (Sector Comercio)
- **Gráfico 103.** Máximo nivel de estudio alcanzado - Cargo Actual (Sector Agrícola)
- **Gráfico 104.** Máximo nivel de estudio alcanzado - Cargo Actual (Sector Pecuario)
- **Gráfico 105.** Tiempo de Vinculación - Sexo (Sector Industria)
- **Gráfico 106.** Tiempo de Vinculación - Sexo (Sector Comercio)
- **Gráfico 107.** Tiempo de Vinculación - Sexo (Sector Agrícola)
- **Gráfico 108.** Tiempo de Vinculación - Sexo (Sector Pecuario)



Introducción

En el contexto internacional, según el Informe Mundial sobre la Discapacidad publicado en el año 2011 (OMS, 2011), más de 1.000 millones de personas en el mundo viven con alguna discapacidad, lo que se traduce en aproximadamente el 15% de la población mundial (según estimaciones de población en 2010). De ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su vida diaria.

Por su parte, un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) comprobó que en 27 países las Personas con Discapacidad (PcD) en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas sin esta condición, experimentan desventajas significativas en el mercado laboral y tienen menores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) es casi la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%) y la tasa de inactividad es 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente) (OECD 2010 en OMS y BM 2011, p. 269).

De acuerdo con el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD, 2018), el tipo de alteración más frecuente en las PcD en Colombia está relacionada con la movilidad del cuerpo, manos, brazos y piernas, con una prevalencia del 50,3%, seguida de las alteraciones de los ojos y las alteraciones del sistema nervioso con un 41% y de los oídos con 19%. Las alteraciones menos frecuentes están relacionadas con deficiencias en el olfato, tacto y gusto, que representan cerca del 3,4% de la prevalencia. Este comportamiento es similar para hombres y mujeres, con la diferencia de que en los hombres el tercer tipo de alteración más frecuente es la de los ojos, mientras que en las mujeres esta corresponde a la alteración del sistema cardiorrespiratorio e inmune.

En cuanto al acceso al trabajo, según la RLCPD (2018), las PcD tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente perciben menores ingresos cuando trabajan con relación a la población sin discapacidad. Los datos de la Encuesta Mundial de Salud indican que las tasas de ocupación son menores entre los hombres y mujeres con discapacidad (53% y 20%, respectivamente) que entre los hombres y mujeres sin discapacidad (65% y 30%, respectivamente).



Un aspecto importante a tener en cuenta es que la discapacidad afecta de manera especial a las poblaciones vulnerables. El Informe Mundial sobre Discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011) señala que en todo el mundo las PcD presentan incidencias de pobreza más altas, resultados académicos más bajos y una menor participación laboral que las personas sin discapacidad. En parte, esto es consecuencia de los obstáculos en el acceso de las PcD a servicios básicos que afectan la calidad de vida y las oportunidades, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte o la información.

Según este informe, las PcD representan más de la décima parte de la población colombiana, cerca de 12%, que es el promedio para Latinoamérica. Sumadamente, con relación a otras cifras censales de los países de la Comunidad Andina de Naciones (CAN, 2014), Colombia ocupa el primer lugar en prevalencia de discapacidad, seguida por Ecuador con el 4,7 (2001), Venezuela con el 3,9% (2001), Chile con el 2,2% (2002), Perú con el 1,3% (1993) y Bolivia con el 1,1% (2011).

La Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social (PPDIS) tiene como objetivo para el periodo 2013-2022 asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las PcD, sus familias y cuidadores. Dichos derechos deben ser garantizados partiendo de la comprensión de que cada territorio tiene unas características físicas, económicas, culturales y políticas que le son propias y que configuran su particularidad, pero comparten una normatividad que permite que toda la sociedad colombiana tenga unos claros lineamientos para el logro de la correcta inclusión de las PcD, y que corresponde a cada actor involucrado en las acciones de política pública adaptarse y cumplir, en el mayor grado posible.

En Colombia al categorizar a la Población en Edad de Trabajar, en las diferentes categorías ocupacionales a partir de la ECV 2012, la PPDIS encontró que el 28,6% de las PcD se encontraban ocupadas, el 3,4% se encontraban desocupadas y el 68% inactivas. Al indagar por la actividad principal que se encontraban realizando las PcD en los últimos 6 meses, se observó que la mayoría (29,1%) tiene una incapacidad laboral permanente y no recibe pensión, el 21,7% se encontraba realizando oficios del hogar, y sólo el 14,5% de las PcD identificadas se encontraba trabajando. Adicionalmente, 61 de cada 100 PcD no recibe ningún tipo de ingresos mientras que, aproximadamente, 30 de cada 100 recibe menos de \$500.000 mensuales, es



decir, que aproximadamente el 91% de las PcD perciben ingresos inferiores al SMLV.

Según registros de la Dirección de Censos y Demografía (DANE), en su última actualización de datos sobre discapacidad, en el 2010 el Valle del Cauca contaba con 40.556¹ PcD, hombres y mujeres en edad productiva, entre los 15 y los 59 años ubicados en cabecera municipal, centro poblado y rural disperso. De esta población 10.595 personas registraron estar vinculadas a alguna actividad económica como la industria, el comercio, actividades agrícolas y pecuarias, servicios y otras actividades, siendo esta última la más alta con un 28,3% de respuesta, demostrando así que las PcD, en mayor proporción, se ganan su sustento informalmente.

En la ciudad de Santiago de Cali, capital del Departamento del Valle del Cauca y tercera ciudad más importante del país, se encuentra el 66.5%² de la población con discapacidad del departamento. El 52.3% de esta población son personas en edad productiva, sin embargo, el 23,34% reporta estar trabajando y, de este porcentaje, el 35,75% lo hace de manera formal. De esta población, el 33% (DANE, 2015) trabaja en la actividad económica de prestación de servicios (2448 personas), siendo este el sector que más apoyo brinda a las PcD en la ciudad, seguido por otras actividades con 28.4%. Entre los sectores económicos industrial (24.3%), comercio (66.5%), agrícola (8%) y pecuario (1.1%) suman alrededor de 2532 PcD.

Para iniciar el análisis de las condiciones laborales de la población con discapacidad en las empresas de Santiago de Cali, se decidió iniciar por las empresas del sector servicios. Para ello se diseñaron 2 matrices: la primera para analizar la normatividad nacional vigente y la segunda para analizar, según los resultados de la primera matriz, las condiciones laborales. Se tuvo en cuenta los parámetros planteados por el Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015 (Ministerio Nacional del Trabajo, 2015), en su libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, en donde se trazan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), promulgado con el fin de que los empleadores o contratantes de-

1 Fuente propia obtenida a través de los datos ofrecidos por: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Población con registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad. Cuadros-Valle. 2012.

2 Fuente propia obtenida a través de los datos ofrecidos por: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Población con registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad. Cuadros-Valle. 2012.



sarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Otras normas analizadas fueron Ley 82 de 1988, Decreto 2177 de 1989, Decreto 917 de 1999, Ley 1221 de 2008, Ley 1429 de 2010, Decreto 884 de 2012, Decreto 1510 de 2013, Ley 1562 de 2012, Decreto 19 de 2012, Ley 1607 de 2013, Resolución 1726 de 2014, Decreto 1507 de 2014 y Decreto 392 de 2018.

En este libro se presentan los resultados obtenidos después de aplicar la matriz de evaluación de las condiciones laborales de la población con discapacidad vinculada laboralmente a las empresas de Santiago de Cali en los sectores servicios, industrial, comercio, agrícola y pecuario. Los resultados permiten evaluar las necesidades puntuales de las empresas en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y las potencialidades que cada uno de los sectores tiene en el tema.

Capítulo 1

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

Autora

Luz América Martínez Álvarez³

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
<p>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)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Art. 2. “...todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Sigue pág. 23

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

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 Califica-
ción 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

Viene pág. 24

	<p>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.</p>
<p>Ley 1221 de 2008 Normas para promover y regular el Teletrabajo (Congreso de la República, 2008)</p>	<p>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).</p>
<p>Ley 1429 de 2010 Ley de Formalización y Generación de Empleo (Congreso de la República, 2010)</p>	<p>Art. 3. <i>Focalización de los programas de desarrollo empresarial.</i> Parágrafo 5. Estos programas de formación y capacitación tendrán prioridad para los jóvenes discapacitados.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Decreto 884 de 2012 Reglamenta la Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo (Presidencia de la República, 2012)</p>	<p>Art. 13. <i>Acciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.</i></p> <p>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.</p>
<p>Decreto 1510 de 2013 Sistema de compras y contratación</p>	<p>Art. 33. <i>Factores de desempate.</i></p> <p><i>Numeral 4.</i> 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</p>

Sigue pág. 24

Viene pág. 25

<p>pública definidos por Colombia Compra Eficiente (Presidencia de la República, 2013)</p>	<p>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.</p>
<p>Ley 1562 de 2012 Modificaciones del Sistema de Riesgos Laborales y otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional (Congreso de la República, 2012)</p>	<p>Art. 17. Honorarios Juntas Nacional y Regionales ante situaciones de invalidez</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>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)</p>	<p>Art. 13. Atención especial a personas en situación de discapacidad, y otras poblaciones.</p> <p>Art. 137. No discriminación a persona en situación de discapacidad.</p> <p>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.</p>

Sigue pág. 27

Viene pág. 26

<p>Ley 1607 de 2013 Normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones (Congreso de la República, 2013)</p>	<p>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.</p>
<p>Resolución 1726 de 2014 Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad (Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, 2014)</p>	<p>Art. 4. <i>Objetivo general.</i> 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.</p> <p>Art. 5. <i>Objetivos específicos.</i></p> <p>2. Cualificar al personal administrativo y de instructores de la Entidad para la adecuada atención de aspirantes y aprendices con discapacidad.</p> <p>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.</p> <p>5. Diseñar e impartir un programa de formación para cualificar a los cuidadores de Personas con discapacidad.</p> <p>Art. 7.1. <i>Formación profesional integral y bienestar al aprendiz.</i> 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.</p>
<p>Decreto 1507 de 2014 Manual Único para la Calificación de la pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional (Ministerio del Trabajo, 2014)</p>	<p>Art. 2. <i>Ámbito de aplicación.</i> 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, semiformal, 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.</p>

Sigue pág. 28

<p>Decreto 392 de 2018</p> <p>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)</p>	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p>
--	---

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	<ol style="list-style-type: none"> 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	15. ¿No. De trabajadores con discapacidad vinculados bajo la figura del teletrabajo?
Dec. 884 de 2012	
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

La empresa tiene una Política en SST: SI <u> X </u> (Analizar la Política en los puntos 1 al 6) NO <u> </u>							
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 TeD	Se han manejado estrategias para que los TeD conozcan la política y la interioricen			
Alcance	Contempla a menos del 33% de los TeD	Contempla entre el 34% al 66% de los TeD	Contempla a todos los TeD	Se tienen estrategias para la inclusión de más TeD			
Nivel de compromiso hacia la implementación del SG-SST	No se tiene SG-SST	El SG-SST no contempla a los TeD	El SG-SST contempla a los TeD	El SG-SST contempla a los TeD desde un modelo de corresponsabilidad social e inclusión laboral			
Identificación, evaluación y valoración de peligros	No se han evaluado los peligros para los TeD	Se han identificado, evaluado y valorado la mitad de los peligros de los TeD	Se han identificado, evaluado y valorado todos los peligros de los TeD	Se tienen estrategias para que los TeD 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 los TeD	Se protege la seguridad y salud de la mitad de los TeD	Se protege la seguridad y salud de todos los TeD	Se tienen estrategias de mejora continua para proteger la seguridad y salud de todos los TeD			
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					

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 TeD	El Plan de Trabajo Anual contempla objetivos para la mitad de los TeD	El Plan de Trabajo Anual contempla objetivos para todos los TeD	En todos y cada uno de los objetivos del Plan Anual se contemplan los TeD			
Priorización de Peligros	No se han priorizado los peligros a los que están expuestos los TeD	Se han priorizado algunos peligros a los que están expuestos los TeD	Se han priorizado todos los peligros a los que están expuestos los TeD	Se trabaja en los controles de los peligros identificados para los TeD			
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 TeD			
Adquisiciones	No se proyectan adquisiciones para TeD	Se proyectan adquisiciones para la mitad de los TeD	Se proyectan adquisiciones para todos los TeD	Todas las adquisiciones de la empresa están enfocadas a que los TeD 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 TeD	Se valora la salud de algunos TeD	Se valora la salud de todos los TeD	Se tienen estrategias para tener información clara, veraz, actualizada y completa sobre el estado de salud de los TeD			
Descripción sociodemográfica, caracterización, evaluación y análisis de la enfermedad y la accidentalidad	No se tiene descripción sociodemográfica de los TeD	Se tiene descripción sociodemográfica de algunos TeD	Se tiene descripción sociodemográfica completa de todos los TeD	Se trabaja con la información recopilada para la mejora continua de los TeD			
Representación en los comités	Ningún TeD pertenece a los comités	En algunos comités hay representatividad de TeD	En todos los comités hay representatividad de TeD	Los TeD tienen voz y voto en todos los comités de la empresa			
Responsabilidades de SST	Ningún TeD tiene responsabilidades en el Sg-SST	1 TeD tiene responsabilidades en el SG-SST	Algunos TeD tienen responsabilidades en el SG-SST	Todos los TeD 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 TeD tienen actividades de alto riesgo	Algunos TeD tienen actividades de alto riesgo	Ningún TeD tiene actividades de alto riesgo	Los TeD 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 TeD no informan de los peligros en el sitio de trabajo	Algunos TeD han informado de los peligros en su sitio de trabajo	Todos los TeD informan de los peligros en el sitio de trabajo	Se han implementado estrategias para que los TeD 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 TeD	Se ha evaluado el impacto al interior de la empresa por la vinculación de TeD pero no se tienen resultados	Se tienen indicadores de impacto al interior de la empresa por la vinculación de TeD	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 TeD	Se ha evaluado el impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TeD pero no se tienen resultados	Se tienen indicadores de impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TeD	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 TeD	Se han hecho algunos cambios, modificaciones o reestructuraciones en el entorno debido a la vinculación de TeD	Se han hecho reestructuraciones importantes debido a la vinculación de TeD	Toda la empresa se ha reestructurado debido a la vinculación de TeD			
Mediciones ambientales	No se tienen resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TeD	Se tienen algunos resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TeD	Se tienen todos los resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TeD	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	Más 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 TeD	Se tienen algunos requisitos para la SST de TeD	Se tienen todos los requisitos de SST aprobados por el Comité Paritario o Vigía de SST para TeD	Se ha buscado asesoría de expertos para la práctica en SST de TeD			
Adaptaciones y ajustes por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)	No se ha recibido asesoría por parte de la ARL para TeD	Se ha recibido asesoría por parte de la ARL para algunos TeD	Se ha recibido asesoría por parte de la ARL para todos los TeD	Se han implementado adaptaciones y ajustes para los TeD, 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	Más 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 TeD	En el Comité Paritario o Vigías en SST participan algunos TeD	En el Comité Paritario o Vigías en SST participan la mayoría de los TeD	En el Comité Paritario o Vigías en SST participan todos los TeD			
Medidas de información respecto al desarrollo de las etapas del SG-SST	Los TeD no están informados de las etapas del SG-SST	Algunos TeD están informados de las etapas del SG-SST	Todos los TeD están informados de las etapas del SG-SST	Todos los TeD están informados de las etapas del SG-SST y participan activamente en cada una de ellas			
Capacitaciones en SST	Los TeD no asisten a las capacitaciones en SST	Algunos TeD asisten a las capacitaciones en SST	Todos los TeD asisten a las capacitaciones en SST	Todos los TeD asisten a las capacitaciones en SST preparadas especialmente para ellos			
Disposiciones para el cumplimiento de lo dispuesto en las capacitaciones	Los TeD no implementan los temas recibidos en las capacitaciones	Algunos TeD implementan los temas recibidos en las capacitaciones	Todos los TeD implementan los temas recibidos en las capacitaciones	La empresa hace seguimiento para que todos los TeD implementen los temas recibidos en las capacitaciones			
Mecanismos eficaces de comunicación	La empresa no cuenta con mecanismos para comunicarse con TeD sensorial o cognitiva	La empresa cuenta con algunos mecanismos para comunicarse con TeD sensorial o cognitiva	La empresa cuenta con mecanismos para comunicarse con TeD sensorial o cognitiva	La empresa cuenta con mecanismos de última generación para comunicarse con TeD 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 TeD	La empresa cuenta con algunos mecanismos para el autorreporte de condiciones laborales de TeD	La empresa cuenta con mecanismos para el autorreporte de condiciones laborales de TeD	La empresa cuenta con mecanismos de última generación para el autorreporte de condiciones laborales de TeD			
Accesibilidad	La empresa no ha trabajado en la accesibilidad de TeD	La empresa ha trabajado en algunos aspectos de la accesibilidad de TeD	La empresa es totalmente accesible para los TeD	La empresa es totalmente accesible para los TeD desde las zonas comunes hasta los puestos de trabajo			
Equipo que diseña, implementa, revisa, evalúa y mejora las medidas de prevención y control	Los TeD no participan en el equipo que diseña, implementa, revisa, evalúa y mejora las medidas de prevención y control	Algunos TeD participan en el equipo que diseña, implementa, revisa, evalúa y mejora las medidas de prevención y control	Todos los TeD participan en el equipo que diseña, implementa, revisa, evalúa y mejora las medidas de prevención y control	Los TeD son el equipo que diseña, implementa, revisa, evalúa 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 identificados	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
Herramientas especiales	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.



Capítulo 2

Empresas del Sector Servicios

Autores

Luz América Martínez Álvarez⁴

Juliet Carolina Restrepo Bedoya⁵

Luis Felipe Granada Aguirre⁶

2.1. Análisis sociodemográfico del sector servicios

Del sector servicios se recogieron datos de 313 PcD en 27 empresas. Los resultados de la aplicación de las matrices de análisis fueron los siguientes:

Una tercera parte de la población con discapacidad vinculada a las empresas del sector servicios en la ciudad de Santiago de Cali pertenecen al sexo femenino, 63% de la población vinculada es masculina.

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

5 Docente Institución Universitaria Antonio José Camacho – Grupo de Investigación GISAP. Terapeuta Ocupacional – Magíster en Salud Ocupacional.

6 Docente Universidad Libre Seccional Cali – Grupo de Investigación Gestión en Salud. Ingeniero Mecánico – PHD en Ciencias Técnicas

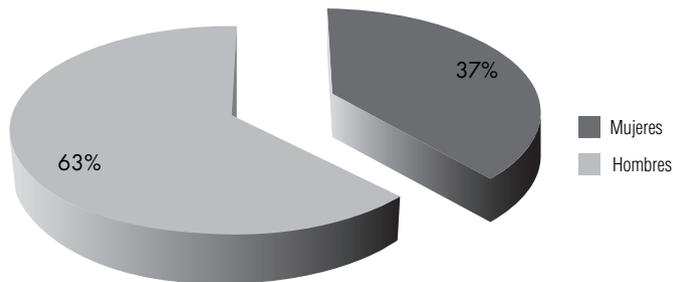


Gráfico 3. Sexo de los trabajadores con Discapacidad (Sector Servicios).

Fuente: propia

Los datos cruzados entre la edad de los trabajadores con discapacidad y su sexo arroja la gráfica 4. La edad de los trabajadores oscila entre los 18 y los 67 años de edad, lo cual indica que el rango es amplio y permite la inclusión de trabajadores con discapacidad al mercado laboral.

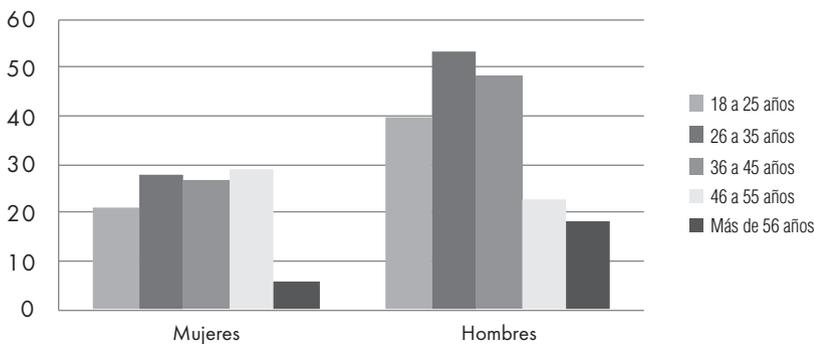


Gráfico 4. Datos cruzados entre la edad de los trabajadores con discapacidad y su sexo (Sector Servicios)

Fuente: Propia

De los 313 trabajadores encuestados se obtuvo la siguiente tabla de frecuencia en cuanto al tipo de discapacidad del TcD vinculado a las empresas del sector servicios de Santiago de Cali. Se logra evidenciar que el 62% de los trabajadores encuestados tienen una discapacidad física, sin embargo, la inclusión para las PcD Psíquica es muy pequeña.

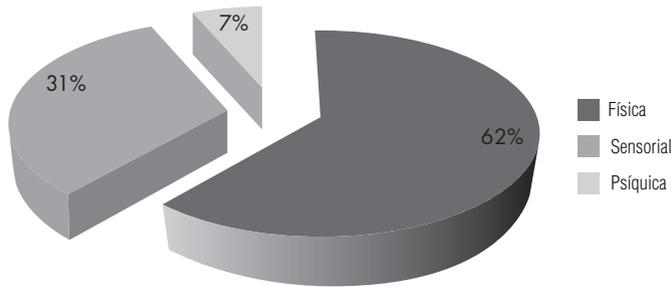


Gráfico 5. Tipo de Discapacidad (Sector Servicios)

Fuente: Propia

Por ello es importante saber qué tipo de trabajo desempeñan, razón por la cual se realiza la tabla cruzada entre las variables tipo de discapacidad y el cargo que desempeña el trabajador.

Como se puede evidenciar en el gráfico 6, el mayor número de trabajadores con discapacidad física desempeñan el cargo de operarios, seguido por los cargos de promotores ambientales y asesores-docentes. Se evidencia que un alto número de TcD sensorial está en el cargo de auxiliares-asistentes. Los TcD psíquica se reparten los cargos de auxiliar-asistente, operarios y promotores ambientales.

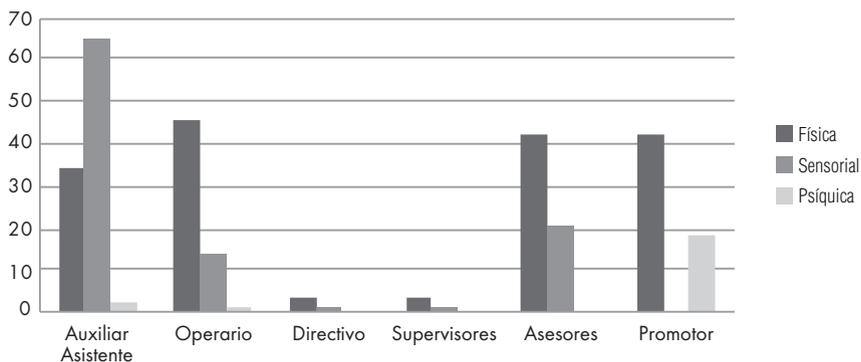


Gráfico 6. Tipo de Discapacidad*Cargo desempeñado (Sector Servicios)

Fuente: Propia

De los trabajadores encuestados se obtuvo la siguiente gráfica en cuanto al tipo específico de discapacidad de los trabajadores vinculados a las empresas del sector servicios de la ciudad de Santiago de Cali. La gráfica 7 muestra que el 24% de los TcD vinculados al sector servicios presenta discapacidad específica en miembros inferiores, seguidas por la discapacidad auditiva y las discapacidades clasificadas como mixtas, en este grupo se encuentran hemiplejias, poliomielitis, guillain barre, enanismo, enfermedades neurológicas, entre otras.

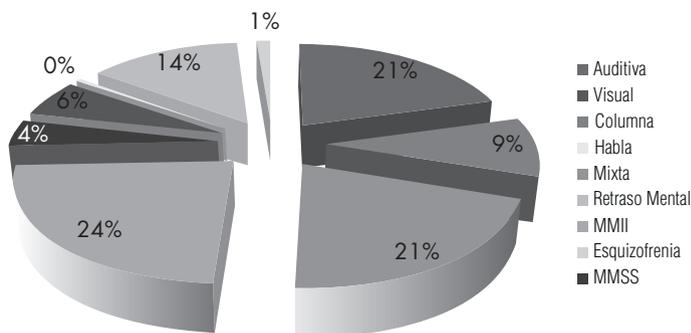


Gráfico 7. Discapacidad específica de los trabajadores (Sector Servicios)

Fuente: Propia

En cuanto al nivel de escolaridad del trabajador con discapacidad vinculado a las empresas del sector servicios en la ciudad de Cali, el 80% de los TcD en el sector servicios no han llegado a los estudios técnicos ni profesionales.

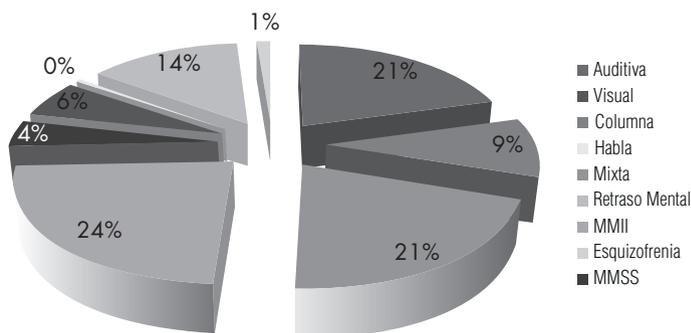


Gráfico 8. Nivel de Escolaridad (Sector Servicios)

Fuente: Propia

Al cruzar los datos del nivel de escolaridad y el cargo que desempeña el trabajador con el fin de determinar la cualificación de los TcD en el mercado laboral, se obtuvo la gráfica 9. En esta gráfica, se muestra como la mayoría de los TcD con un nivel de estudio en básica primaria tienen cargos como promotores ambientales, auxiliares asistentes y operarios, cargos muy similares a los ocupados por los profesionales.

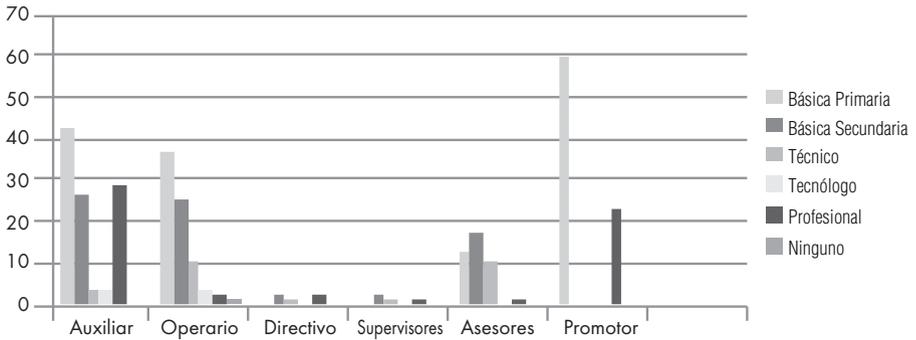


Gráfico 9. Nivel de Escolaridad*Cargo que desempeñan (Sector Servicios)

Fuente: Propia

En cuanto al tipo de vinculación de los trabajadores con discapacidad se obtuvieron los siguientes datos:

El tipo de contratación, para la población con discapacidad, utilizado por las empresas con un 42% corresponde a contrato por hora de trabajo, seguido con un 28% de contratación por prestación de servicios, lo que evidencia que las condiciones laborales de estabilidad para los trabajadores no son acordes con las leyes establecidas.

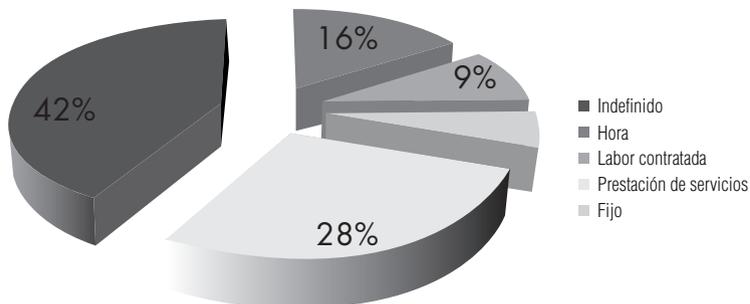


Gráfico 10. Tipo de Vinculación (Sector Servicios)

Fuente: Propia

En cuanto al número de horas que un TcD debe permanecer en las empresas del sector servicios se obtuvieron los siguientes datos:

Los resultados del gráfico 11 permiten analizar que el 43,1% de las PcD vinculada a las empresas del sector servicios en la ciudad de Cali trabaja hasta 8 horas diarias, el 33% de ellas trabaja 6 horas. Sin embargo, el 56,9% restante trabaja más de 8 horas llegando incluso a trabajar hasta 12 horas diarias.

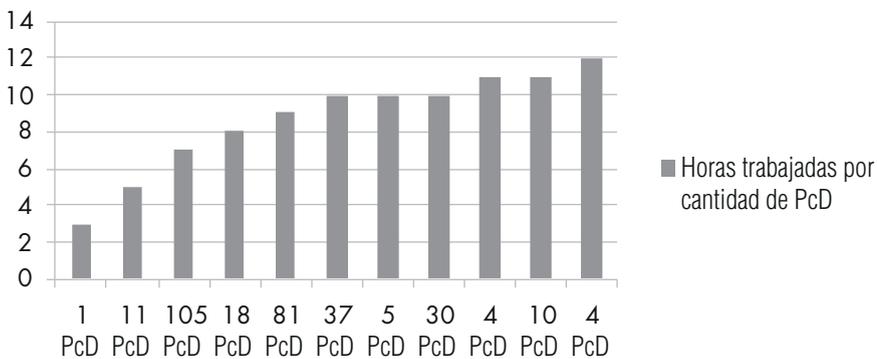


Gráfico 11. Horas Laboradas (Sector Servicios)

Fuente: Propia

2.2. Análisis de Condiciones Laborales de PcD

Una vez analizados los datos sociodemográficos se procedió a analizar los resultados de condiciones laborales de PcD en las empresas visitadas.

Política en SST

El 100% de las empresas del sector servicios en la ciudad de Cali tienen una política en SST. De estas empresas el 57% tiene su política visible para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores con discapacidad. El 43% restante presenta problemas en la divulgación de su política a los trabajadores, esto se traduce en falta de estrategias de comunicación y participación de los TcD al interior de las empresas.

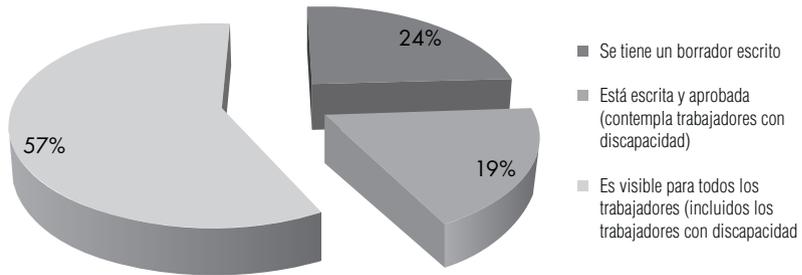


Gráfico 12. Visibilidad de la Política en SST a los TcD (Sector Servicios)

Fuente: Propia

El 4% de las empresas del sector servicios ha evaluado a todos los TcD que tienen vinculados. El 90% manifiesta haber evaluado a la mitad de sus TcD, en este caso se trata de empresas que vinculan diversas discapacidades y no han hecho la evaluación de los TcD sensorial y psíquicas.

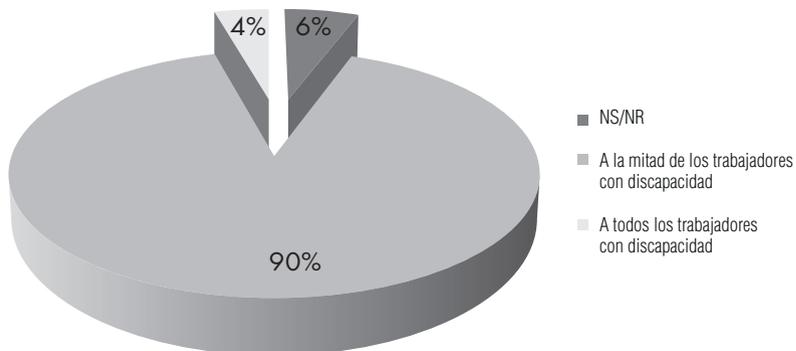


Gráfico 13. Identificación, evaluación y valoración de TcD (Sector Servicios)

Fuente: Propia

Respecto al alcance la Política en SST el 96% de las empresas del sector servicios evaluadas abarca a todos los trabajadores de la empresa sin un interés especial en la población con discapacidad vinculada.

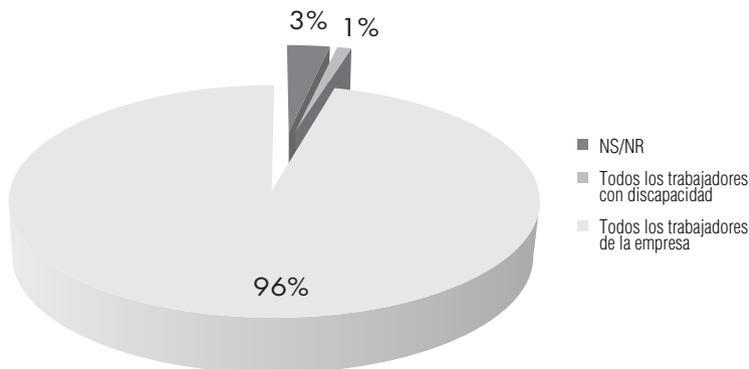


Gráfico 14. Alcance de la Política en SST (Sector Servicios)

Fuente: Propia

2.3 Condiciones laborales de las PcD vinculadas al sector laboral formal de prestación de servicios con la normatividad legal vigente

Una vez realizada la evaluación de las condiciones laborales de las PcD vinculadas a las empresas visitadas, se contrastó dicha información con la entregada por las empresas respecto a la aplicación del SG-SST.

El Gráfico 15 presenta un mismo comportamiento que el Gráfico 14, el 4% de las empresas presentan un compromiso diferenciado con los TcD.

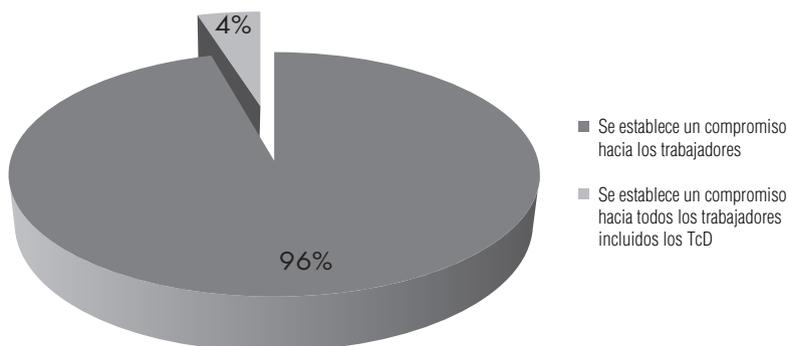


Gráfico 15. Compromiso de la Política en SST con los TcD en las empresas (Sector Servicios)

Fuente: Propia

Con el fin de comprobar la objetividad de la información ofrecida por las empresas, se cruzó la información sociodemográfica de los trabajadores con discapacidad vinculados a las empresas y los datos del SG-SST. En la gráfica 16 se puede observar que la única empresa que manifiesta haber evaluado a todos los TcD tiene 3 PcD vinculadas. Empresas con mayor cantidad de TcD vinculados no presentan, en su Política en SST, un plan diferenciado hacia esta población.

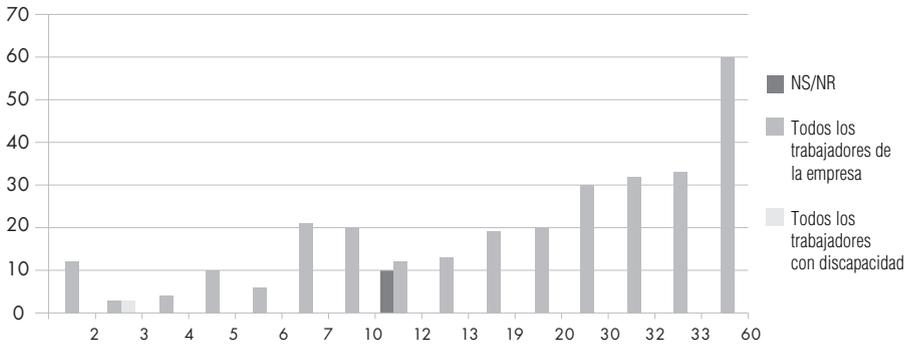


Gráfico 16. No. De trabajadores con discapacidad de la empresa*Trabajadores con discapacidad cobijados por la Política en SST (Sector Servicios)

Fuente: Propia

El tema de adquisiciones, equipos, herramientas, puestos de trabajo, señalizaciones o aspectos ambientales para mejorar las condiciones de los TcD en las empresas del sector servicios de la ciudad de Cali presenta unos resultados inesperados debido a que el 75% de las empresas evaluadas no tienen respuesta a esta pregunta. Una empresa que tiene 6 TcD vinculados manifiesta haber adquirido herramientas adecuadas para 2 de ellos.

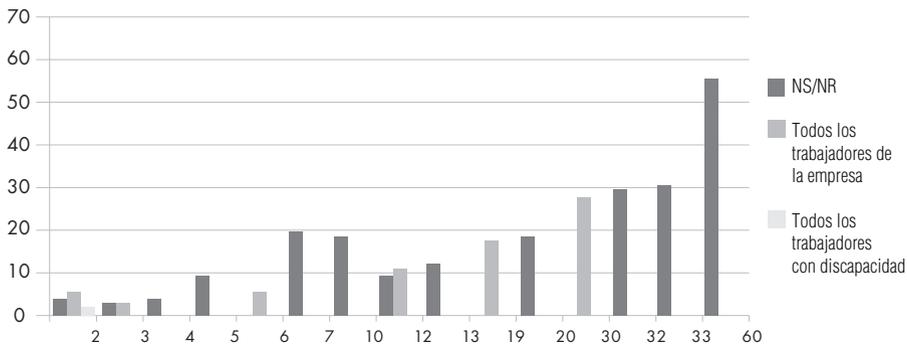


Gráfico 17. No. De TcD en la empresa*Adquisiciones para TcD (Sector Servicios)
Fuente: Propia

Se encontraron 3 empresas que han evaluado la salud de todos los TcD vinculados a sus empresas. En estos casos, son empresas con números importantes de PcD vinculadas. Resalta que la mayoría de las empresas no responden a esta pregunta debido a la falta de registros y orden en los procesos.

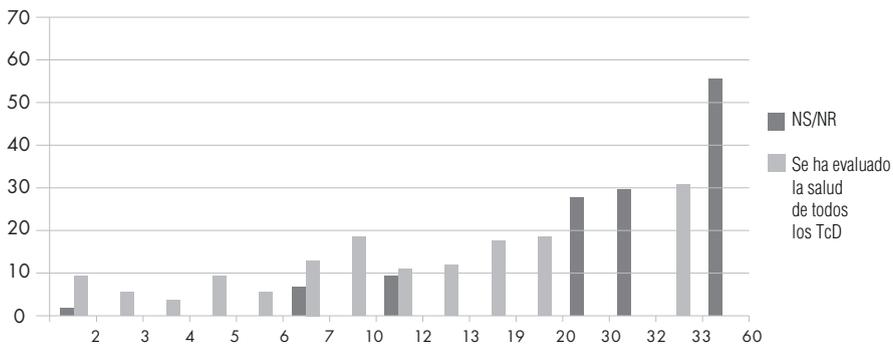


Gráfico 18. No. De trabajadores con discapacidad en la empresa*Evaluación de salud de trabajadores con discapacidad (Sector Servicios)
Fuente: Propia

Aunque el 45,1% de las empresas no respondió a esta pregunta, se puede notar que el 27,3% de las empresas que respondieron a la pregunta aceptan que al interior de comités no hay representatividad de TcD; el porcentaje restante, 27,3%, contempla la participación de TcD al interior de sus comités. El mismo comportamiento se observa al analizar el “No. De TcD en la empresa*Responsa-

bilidad en el SG-SST de la empresa”. En las empresas donde los TcD participan en los comités, estos adquieren responsabilidades, lo que les permite apropiarse tanto de su salud y seguridad, como de la de sus compañeros.

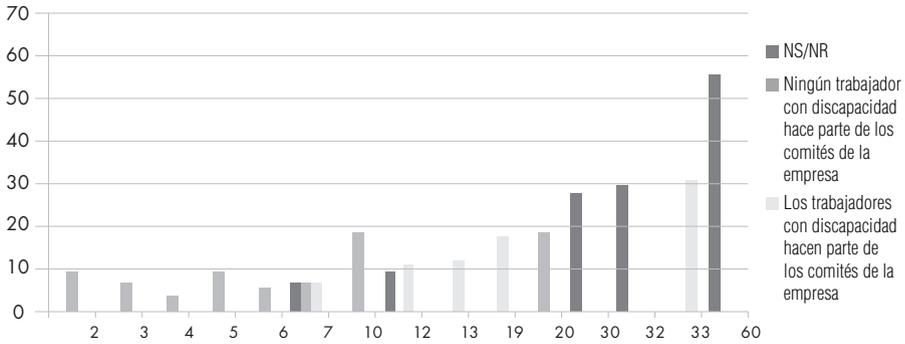


Gráfico 19. No. De TcD en la empresa*Participación en comités al interior de la empresa (Sector Servicios)

Fuente: Propia

Más del 95% de las empresas manifiestan que los TcD que tienen vinculados informan sobre sus peligros.

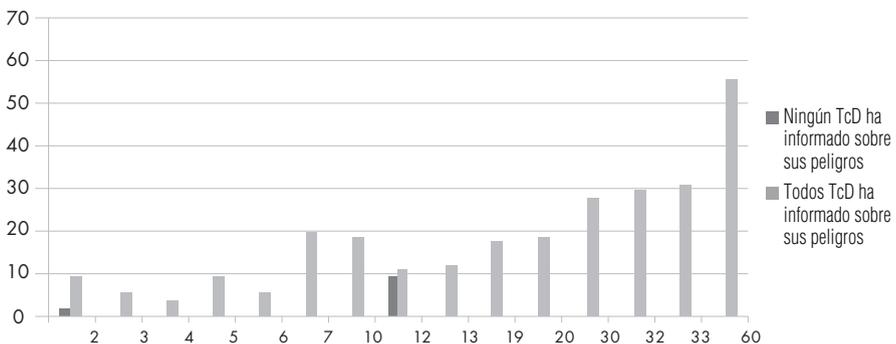


Gráfico 20. No. De trabajadores con discapacidad en la empresa*Cuántos trabajadores con discapacidad han informado sobre sus peligros (Sector Servicios)

Fuente: Propia

En las empresas del sector servicios, las evaluaciones físicas-ambientales son muy frecuentes (nivel de iluminación, ruido y temperatura). En las

empresas evaluadas el 67% manifiesta haber evaluado el área de “Servicio al cliente”, pero 29% no ha hecho ningún tipo de evaluación ambiental.

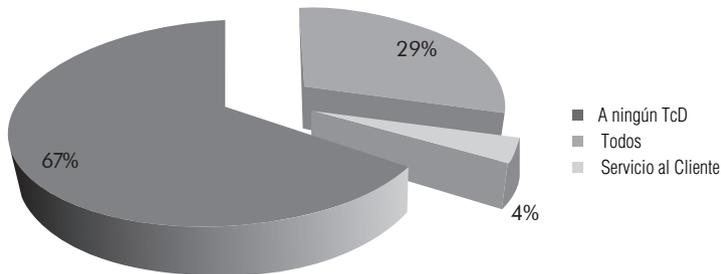


Gráfico 21. Evaluaciones Ambientales a Puestos de Trabajo de PcD vinculadas a las empresas (Sector Servicios)

Fuente: Propia

El gráfico 22 permite analizar que, aunque existen resultados de la evaluación del impacto interno que ha generado la inclusión laboral, no se han diseñado estrategias que permita mejorar ese impacto tanto en los TcD como en los trabajadores en general.

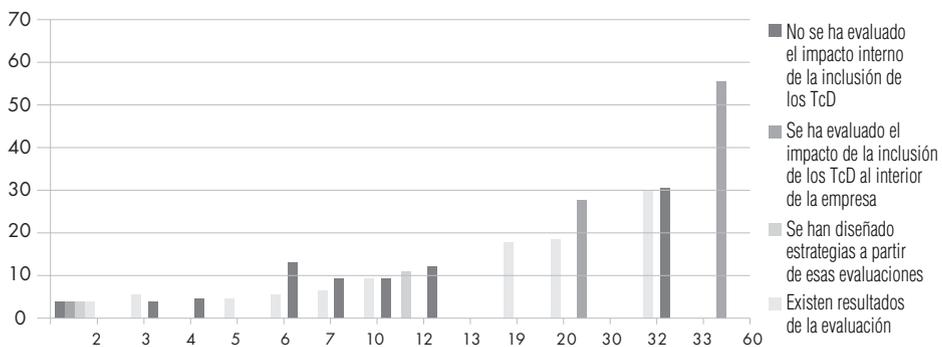


Gráfico 22. No. De TcD en la empresa*Medición del impacto interno de su vinculación (Sector Servicios)

Fuente: Propia

La gráfica 23 nos enseña el comportamiento de las empresas respecto a la adecuación del entorno laboral para la inclusión de los TcD. De las empre-

sas visitadas y evaluadas, una empresa con 10 TcD vinculados ha realizado cambios en el entorno laboral y los ha evaluado, las demás empresas que han realizado cambios no han hecho la evaluación correspondiente o no han realizado ningún tipo de cambio resultado de la vinculación de PcD.

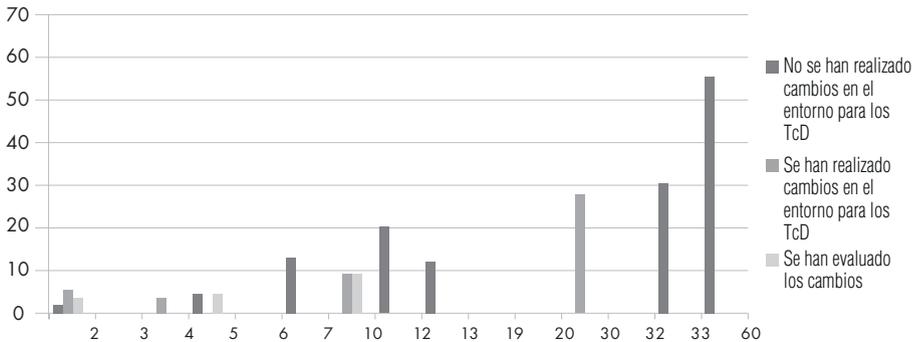


Gráfico 23. No. De trabajadores con discapacidad en la empresa*Entorno de trabajo (Sector Servicios)

Fuente: Propia

A pesar de haber validado la Matriz de evaluación y, posteriormente, haberla aplicado en 27 empresas de la ciudad de Cali que vinculan laboralmente PcD, se evidencia en los resultados la necesidad de incluir elementos que permitan reconocer cuáles son los mecanismos, de los creados por el Ministerio del Trabajo a través de la Ley 361 de 1997, a los que acceden las empresas contratantes: deducción en la renta, menor cuota de aprendices, ventajas para la empresa en licitaciones públicas, crédito con entidades estatales, preferencia de sus productos adquiridos por el Estado, entre otros. Las respuestas obtenidas pueden ser contrastadas con las estrategias utilizadas por las empresas para la inclusión de PcD, para la medición del impacto interno y externo de la vinculación de esta población y la medición de indicadores del SG-SST o, por el contrario, se pueden obtener con los resultados la potencialización de alguna de las estrategias que no sea utilizada o se utilice con poca frecuencia.

La adecuación de un puesto de trabajo para un TcD, requiere de atenciones expertas que aproveche las potencialidades residuales del trabajador y evite la aparición de nuevas patologías provenientes de las actividades realizadas durante la tarea. En el sector servicios, las evaluaciones ambientales

se hacen con mayor regularidad que en otros sectores económicos, debido a que los puestos de trabajo, en mayor proporción, son puestos de oficina que exigen evaluaciones de iluminación y temperatura. Los empleadores toman estas evaluaciones como las únicas necesarias para sus trabajadores, dejando atrás evaluaciones de confort, tanto visual como térmico, ambiente organizacional y de trabajo. Se evidencia, con la visita a las empresas, que menos del 25% ha adquirido equipos, herramientas, puestos de trabajo, señalizaciones o aspectos ambientales que garanticen la productividad de los TcD para la realización de las tareas asignadas.

Más del 25% de los trabajadores con discapacidad laboran más de 8 horas diarias, llegando incluso a cumplir con jornadas de 12 horas, este tipo de condiciones afecta el clima laboral y se relaciona directamente con la salud de los trabajadores, pudiendo afectarlos en sus capacidades residuales y/o acrecentando su condición actual. En contraste con esta información, más del 95% de las empresas reportan conocer los riesgos y peligros a los que están expuestos los trabajadores, aunque los riesgos y peligros no son específicos para este proyecto, si se cuestiona el por qué, teniendo un reconocimiento, no hay implementaciones que mejoren dichas condiciones laborales.

Además de lo anteriormente expuesto, el 48,9% de las empresas visitadas no han realizado cambios en el entorno, dejando a un lado la accesibilidad para la población con discapacidad que está vinculando.

Según datos del DANE, en el año 2018 en 7 de las 10 grandes ramas de la economía los hombres superan, a veces hasta en 90 puntos porcentuales, en participación laboral, a las mujeres. Solo el sector financiero, el comercio y los servicios sociales y personales (incluyen educación y salud) tienen una representación femenina significativa en sus filas (Revista Dinero, 2015). Sin embargo, en la población con discapacidad este porcentaje es inverso, las estadísticas dejan a las mujeres vinculadas al sector servicios con 37,3% y a los hombres sobrepasando con los 62,7% restantes.

La inclusión de la población con discapacidad es compleja para los empresarios y, desde el sector educativo, existe una evidente falla en el sistema, en donde el 50% de los TcD vinculados a las empresas visitadas presentan como máximo nivel de estudio la básica primaria. Este es un tema que se debe analizar desde las estrategias educativas para esta población, pre-



sentadas por el Ministerio de la Protección Social, en donde se promueven alianzas con entidades como INCI, INSOR, SENA, Asociaciones y Fundaciones las cuales se encargan de hacer un acompañamiento a las empresas incluyentes, pero antes y durante la vinculación, capacitan y asisten a la población con discapacidad para que su vinculación laboral sea oportuna y efectiva. No hay claridad respecto a los programas académicos que se han formulado desde las entidades aliadas, dando paso al interés particular del género femenino, permitiendo que esta población en particular, tenga mayores y mejores oportunidades laborales. Es preciso encuestar al 10,7% de los TcD, que han finalizado sus carreras técnicas o tecnológicas, respecto a las entidades en las que las han cursado y comprender si los esfuerzos del Gobierno Nacional se ven reflejados en el incremento de su calidad de vida.

Las condiciones laborales de las PcD vinculadas al sector servicios de la ciudad de Cali, presentan las siguientes condiciones:

1. La inclusión laboral de PcD psíquicas, incluyendo neurológicas, física-neurológicas y cognitivas es mínima. Entre todas, alcanzan 8,4% de representatividad en el sector económico de servicios, siendo este el sector que mayores probabilidades laborales, para esta población particular, puede ofrecer.
2. Los altos cargos como: profesional, representante legal, presidente, tesorero, entrenador y director, tienen un representante, cada uno. Esto puede obedecer a que la población con discapacidad busca el emprendimiento y, que las empresas del sector servicios, son una opción de interés para ellos. De los que laboran como contratistas, el cargo más representativo es el de Auxiliar-Asistente y promotor ambientalista. Estos cargos podrían aumentar si el nivel académico lo hace. En el sector económico de servicios de la ciudad de Cali, el 9,4% de los trabajadores con discapacidad vinculados a las empresas cuenta con estudios profesionales. Sin embargo, la mayor población con discapacidad vinculada laboralmente tiene estudios de básica primaria, 52,9%. Esto se ve representado en su tipo de contrato, donde el 41,6% trabaja por horas, mientras el 5,5% goza de un contrato a término fijo. El contrato por horas, es una gran desventaja para esta población debido a que el 44,1% labora menos de 8 horas diarias, por lo que su beneficio económico es muy reducido.



3. Aunque todas las empresas visitadas cuentan con una Política en SST y manifiestan tener compromiso con los TcD, no se ven reflejado en aspectos de adquisiciones, inversión estructural, accesibilidad y evaluaciones ambientales que mejoren las condiciones laborales de la población al interior de las empresas.

El objetivo de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social (PPDIS) es asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las PcD, sus familias y cuidadores para el periodo 2013-2022. Un derecho fundamental es el trabajo y este debe ir dirigido al aprovechamiento de oportunidades laborales para esta población, oportunidades necesarias para su reincorporación social, física y mental. Pero también, es necesario que los empleadores comprendan que contratar PcD trae consigo, no solo responsabilidad social y beneficios del Estado, también responsabilidad humana y cambios culturales y estructurales al interior de las empresas. Es necesario asegurar que las condiciones laborales en las que trabaja esta población sean adecuadas para la productividad exigida por el empleador.

Capítulo 3

Empresas de los Sectores Industria, Comercio, Agrícola y Pecuario

Autores

Luz América Martínez Álvarez⁷

Cecilia Andrea Ordóñez Hernández⁸

Fernando Ayora Díaz⁹

3.1 Sector Industria

Se recogieron 237 datos de PcD vinculadas laboralmente a 52 empresas de este sector. Su análisis es el siguiente:

El 90% de los trabajadores en este sector están entre los 26 y los 54 años de edad, sólo se encontró a dos trabajadores con más de 55 años, 57 para ser exactos, uno de ellos vinculado por más de 3 años con una discapacidad física, específicamente paraplejía.

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

8 Docente Universidad Libre Seccional Cali – Grupo de Investigación Esculapio. Fisioterapeuta – PHD en Ciencias de la Salud.

9 Docente Institución Universitaria Antonio José Camacho – Grupo de Investigación GrinTIC. Administrador de Empresas – Magíster en Software Libre

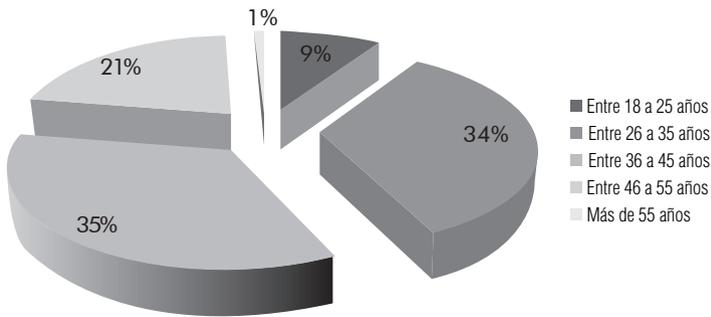


Gráfico 24. Edad (Sector Industria)

Fuente: Propia

En este sector es más equitativa la vinculación por sexo de las PcD, aunque hay más personas del sexo masculino, 57%, hay un representativo 43% de sexo femenino vinculado a este sector.

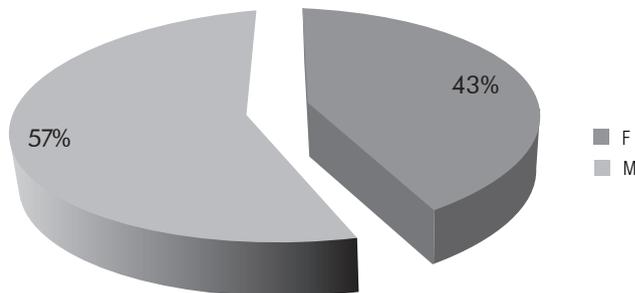


Gráfico 25. Sexo (Sector Industria)

Fuente: Propia

El 69% de la población vinculada a este sector tiene una discapacidad física, estas discapacidades están representadas en su mayoría por problemas en la columna y en miembros superiores. En cuanto a la discapacidad sensorial el 93% es auditiva y sólo un 7% es visual. De esta última, 40% se trata de trabajadores con baja visión.

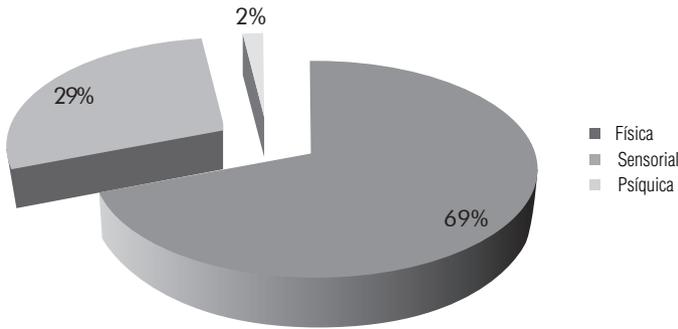


Gráfico 26. Tipo de Discapacidad (Sector Industria)

Fuente: Propia

Las discapacidades físicas de columna y sensoriales-auditivas son las más altas en el este sector, cada una con 26% de representatividad. Las discapacidades físicas ubicadas a nivel de cabeza-rostro y psíquicas del sistema nervioso central, como el síndrome de bipolaridad y el retraso mental leve, son los menos frecuentes con un 2% de representatividad cada uno. Se puede observar un 19% de discapacidades en MMSS representadas por amputaciones, epicondilitis, tenosinovitis, atrofas y síndromes como el del túnel carpiano, kervain y manguito rotador.

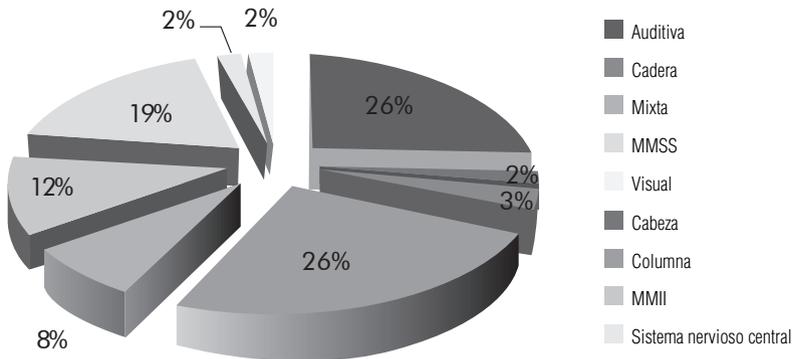


Gráfico 27. Discapacidad específica (Sector Industria)

Fuente: Propia

En este sector encontramos personas con menos de un año de vinculación, el 29%. El 71% de las personas llevan más de un año vinculadas llegando, incluso, a los 20 años de vinculación.

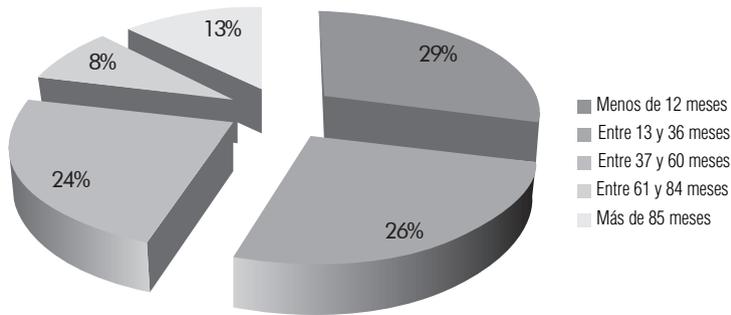


Gráfico 28. Tiempo de vinculación en la empresa (Sector Industria)

Fuente: Propia

No se encontraron PcD con pregrado en este sector, pero sí un alto porcentaje, 38%, de personas con estudios técnicos. La mayoría de la población vinculada a este sector tiene el bachillerato finalizado.

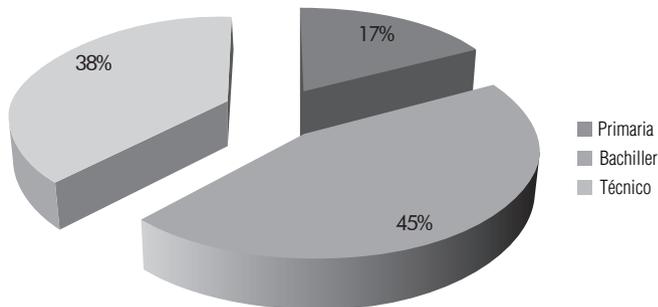


Gráfico 29. Máximo nivel de estudios alcanzado (Sector Industria)

Fuente: Propia

El 82% de las PcD vinculadas a este sector son operarios, algunos están en el área de producción, otros en máquinas y otros en calidad. El resto están dispersos: 4% auxiliares de bodega, 3% como asistentes operativos y otros oficios con menores porcentajes de personas vinculadas.

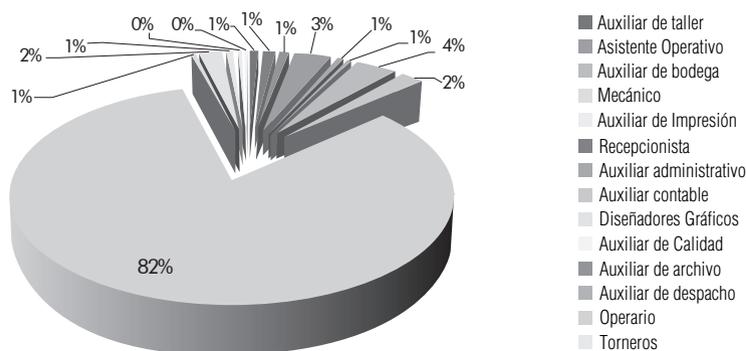


Gráfico 30. Cargo Actual (Sector Industria)

Fuente: Propia

El 38% de las PcD vinculadas a este sector se capacitaron en el SENA, el 62% restante no tuvieron ningún tipo de preparación para el cargo que ocupan actualmente. El 32% de las PcD vinculadas están entre 35 y 40 por ciento de pérdida de capacidad laboral, el porcentaje restante desconoce su porcentaje de pérdida. Cabe resaltar que todas las PcD que conocen su porcentaje de pérdida han pasado como aprendices en el SENA.

3.1.1 Condiciones Laborales-Sector Industria

En el 83% de las empresas del Sector Industrial la Política está escrita, aprobada por el representante legal, es visible y contempla a las Personas con Discapacidad vinculadas a las empresas. En la política se han evaluado y valorado todos los peligros a los que están expuestos los Trabajadores con Discapacidad (TcD) buscando proteger la seguridad y salud de los mismos. Las empresas que están dentro de este porcentaje, conocen la normatividad vigente de condiciones laborales y discapacidad. Sin embargo, hay un 17% de empresas que, aunque tengan la Política en SST escrita y aprobada por el representante legal, no tienen en cuenta a todas las PcD que tienen vinculadas, por lo que existen vacíos en la evaluación y valoración de peligros de esta comunidad y en la protección de su seguridad y salud.

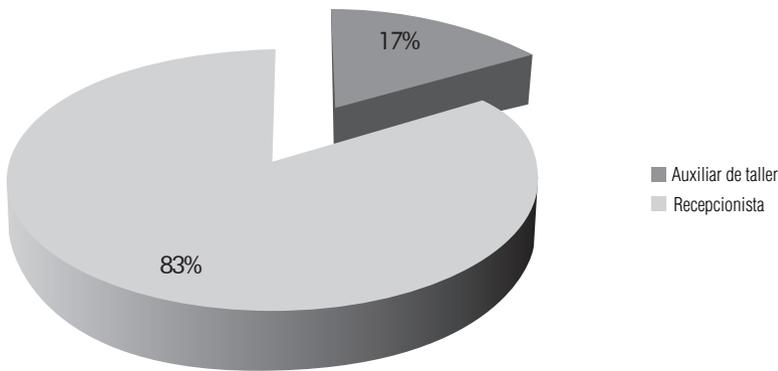


Gráfico 31. Política en SST para PcD (Sector Industria)

Fuente: Propia

El mayor porcentaje de empresas evaluadas en este sector, 75%, cuentan con un Plan Anual que no contempla objetivos para los TcD. Al momento de la evaluación, estas empresas no habían priorizado los peligros a los que están expuestos los TcD, realizan inclusión sin programas estructurados y no proyectan adquisiciones para los TcD. En 23% tienen planes con programas implementados y con algunas proyecciones en las adquisiciones para los TcD. Sin embargo, se encontró una empresa en cuyo Plan Anual los TcD son prioritarios y se tienen en cuenta en todos y cada uno de sus proyectos a corto, mediano y largo plazo.

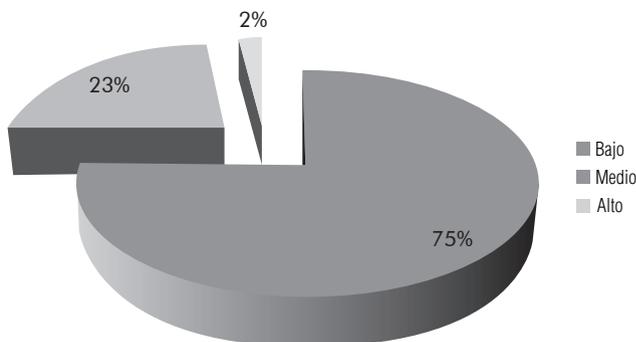


Gráfico 32. Plan de Trabajo Anual (Sector Industria)

Fuente: Propia

Aunque el 94% de las empresas evaluadas en este sector valora la salud de sus TcD, no tienen datos del total de la población si no de un porcentaje de la población, de la misma forma no cuentan con datos sociodemográficos de todos si no de algunos. En cuanto a la participación de los TcD en los diferentes comités de las empresas, no cuentan con representatividad ni responsabilidades en los mismos. Algunos TcD tienen actividades de alto riesgo. El 6% restante valora la salud de todos y cada uno de los TcD que tienen vinculados, tienen una descripción sociodemográfica completa de la población, incluye a los TcD en los diferentes comités, les asignan responsabilidades y los tienen alejados de las actividades de alto riesgo.

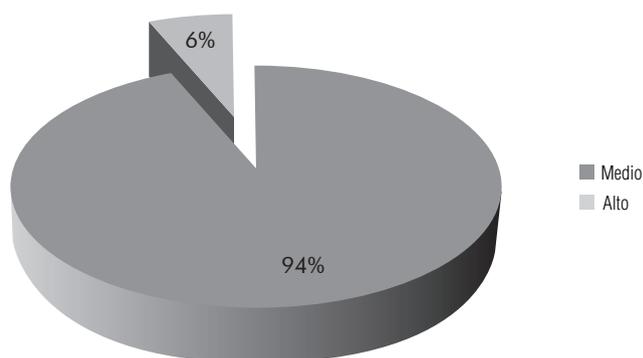


Gráfico 33. Datos de los Trabajadores (Sector Industria)

Fuente: Propia

Los TcD vinculados al 71% de las empresas de este sector han informado de los peligros en su sitio de trabajo, las empresas han evaluado el impacto interior y externo por la vinculación de TcD pero no se tienen resultados, se han hecho algunos cambios, modificaciones o reestructuraciones en el entorno debido a la vinculación de TcD y se tienen algunos resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TcD. El 25% tienen resultados de las evaluaciones internas y externas y de las evaluaciones ambientales.

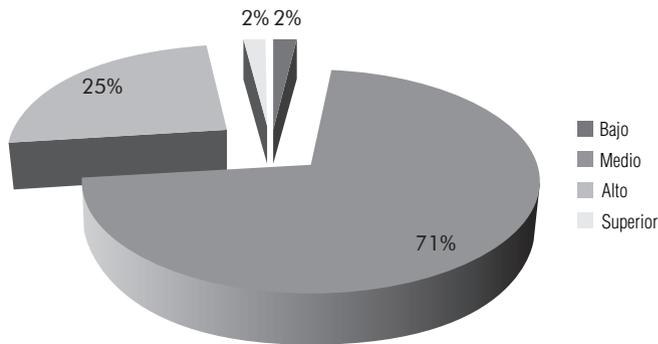


Gráfico 34. Informe actualizado de riesgos y peligros (Sector Industria)

Fuente: Propia

El mayor porcentaje de las empresas evaluadas en este sector, 88%, no cuentan con requisitos para la capacitación de TcD en los aspectos fundamentales del SG-SST, el resto de la población de TcD ha recibido capacitaciones por parte de la ARL de cada empresa.

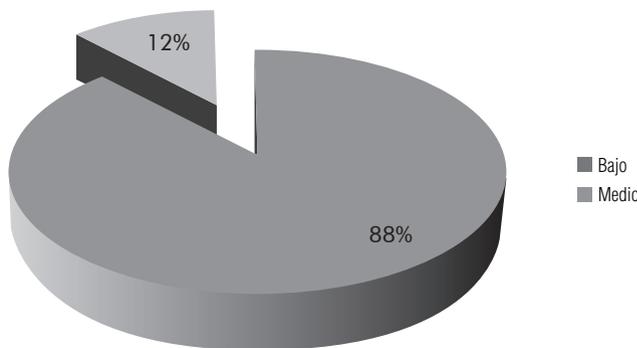


Gráfico 35. Programa de Capacitaciones (Sector Industria)

Fuente: Propia

El 96% de las empresas no cuentan con un Programa de Inducción específico para TcD. De las empresas visitadas una tiene un plan armado que aún no implementa y otra ha implementado el plan de inducción para PcD.

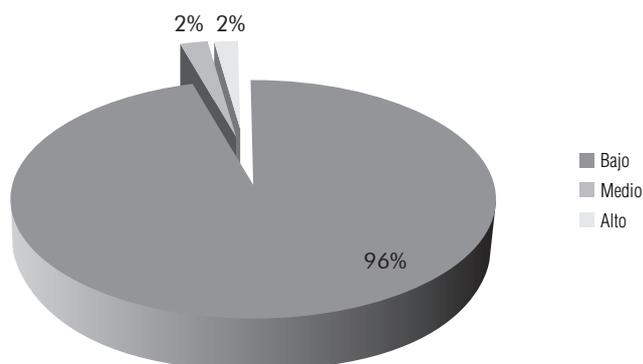


Gráfico 36. Programa de Inducción (Sector Industria)

Fuente: Propia

En el 73% de las empresas evaluadas en este sector se tiene en cuenta a un porcentaje de TcD en sus indicadores de estructura, proceso y resultado. Se evidencia que algunos TcD no tienen autocuidado de su salud ni cumplen con las normas en SST. El 27% de las empresas no presentan indicadores.

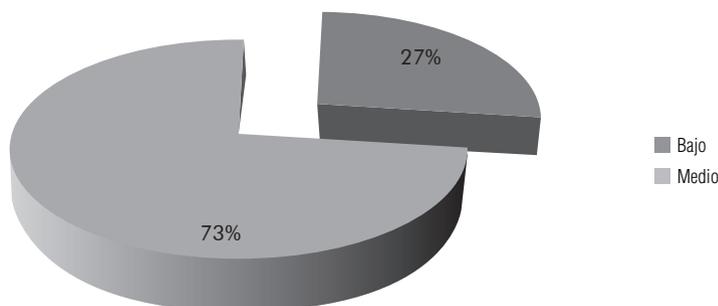


Gráfico 37. Indicadores (Sector Industria)

Fuente: Propia

El 65% de las empresas evaluadas en este sector ha logrado difundir la Política SST entre algunos TcD, falta accesibilidad hacia la misma y establecer controles para todos los TcD. El 33% de las empresas no han trabajado en estrategias para que su población con discapacidad apropie la Política en SST de la empresa.

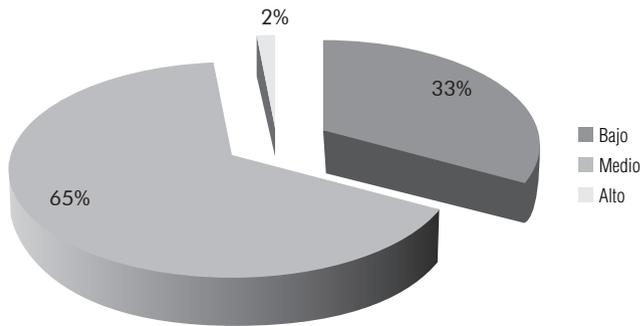


Gráfico 38. Estrategia para la apropiación de Política en SST (Sector Industria)

Fuente: Propia

En el 75% de las empresas evaluadas falta la participación de los TcD en el Comité Paritario o Vigías en SST, en la información de las etapas del SG-SST, en la asistencia a las capacitaciones en SST de los TcD, en los mecanismos para comunicarse con TcD sensorial o cognitiva y en los mecanismos de autorreporte de condiciones laborales de TcD. El 17% de las empresas ha trabajado en algunos aspectos de la accesibilidad de TcD y el 8% de las empresas tienen programas en los que los TcD participan en el equipo de diseño, implementación, revisión, evaluación y mejoramiento de las medidas de prevención y control.

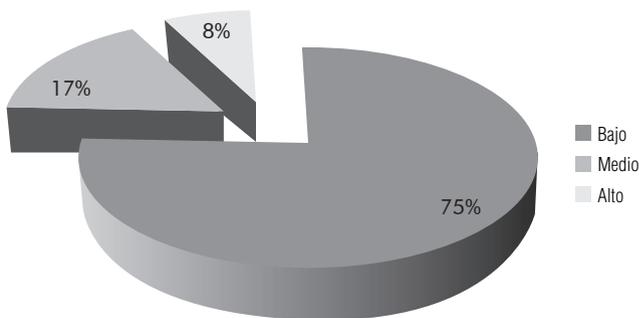


Gráfico 39. Estrategias para la participación y comunicación (Sector Industria)

Fuente: Propia

En el 81% de las empresas evaluadas en este sector hay ausencia de herramientas especiales y puestos de trabajo con ajustes razonables para TcD.

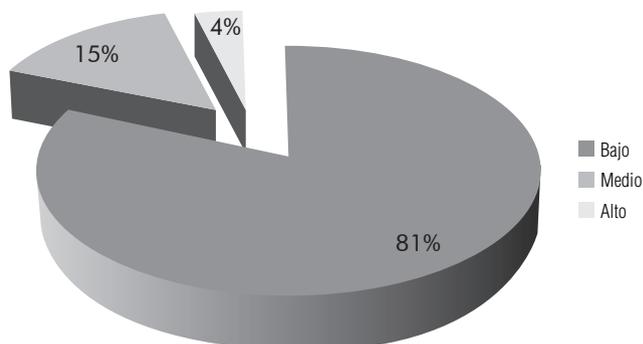


Gráfico 40. Estrategias para la Implementación de la Ergonomía (Sector Industria)

Fuente: Propia

El gráfico 41 permite hacer el análisis sobre el cumplimiento de las empresas con las condiciones laborales de los TcD. Más del 80% de las empresas evaluadas cuentan con programas de capacitación e inducción en el nivel bajo, esto quiere decir que menos del 33% de los TcD vinculados a las mismas cuentan con capacitaciones y programas de inducción específicos para ellos. Más del 60% de las empresas evaluadas tienen en el nivel bajo el Plan de Trabajo Anual, las estrategias para la participación y comunicación de los TcD y las estrategias ergonómicas, esto lleva a que las empresas no tengan una proyección de adquisiciones con sus trabajadores en la cual se pueda optar por implementaciones que mejoren la comunicación de la población con discapacidad al interior de las empresas y sus condiciones de confort y transformación de las actividades para la adecuación de los trabajadores.

Resalta en el nivel alto la Política en SST. Las empresas se han esmerado porque en su política se plantee el compromiso y alcance hacia su población vinculada.



Gráfica 41. Condiciones laborales de los TcD (Sector Industria)

Fuente: Propia

3.2 Sector Comercio

Del sector comercio se visitaron 102 empresas que vinculan 312 PcD. Los trabajadores vinculados presentan las siguientes características:

El 12% de la población con discapacidad vinculada a este sector cuenta con 46 años o más y otro 12% con 25 años o menos, siendo un sector que apoya el trabajo de personas jóvenes. El grueso de la población, 76%, está entre los 26 y los 45 años de edad.

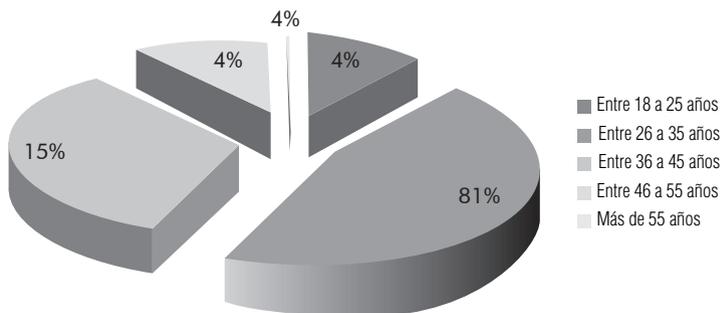


Gráfico 42. Edad (Sector Comercio)

Fuente: Propia

Muy similar al sector industria, en el sector comercio el comportamiento de vinculación laboral por sexos es mayor para los hombres con 54%; las mujeres alcanzan el restante 46%. Sin embargo, entre las PcD mayores de 46 años los porcentajes se invierten.

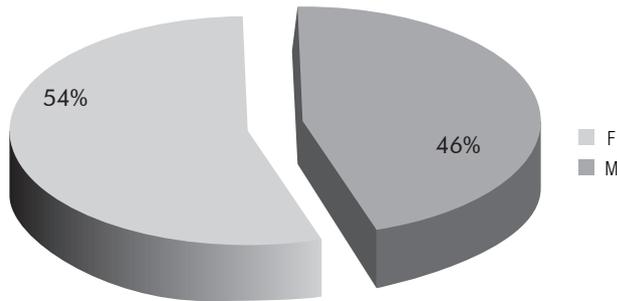


Gráfico 43. Sexo (Sector Comercio)

Fuente: Propia

El 80% de las PcD vinculadas a este sector presentan discapacidad física y, aunque no es representativo, encontramos a una PcD psíquica específicamente con Síndrome de Down, se trata de una mujer de 54 años con 8 meses en el cargo de asesora comercial.

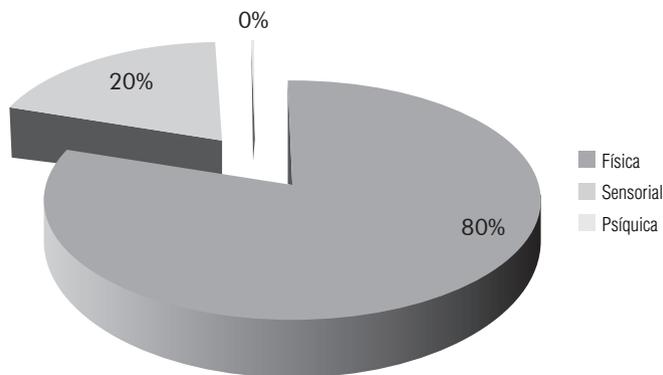


Gráfico 44. Tipo de Discapacidad (Sector Comercio)

Fuente: Propia

Un total de 99 personas, que representan el 32%, presentan problemas de columna como poliomielitis, paraplejia o síndrome lumbar. El 17% de las

personas vinculadas a este sector presentan problemas en miembros inferiores y un porcentaje igual presenta discapacidad sensorial-auditiva. Las discapacidades psíquicas del sistema nervioso central, como el retraso mental y el síndrome de down, siguen siendo un porcentaje mínimo, 1%.

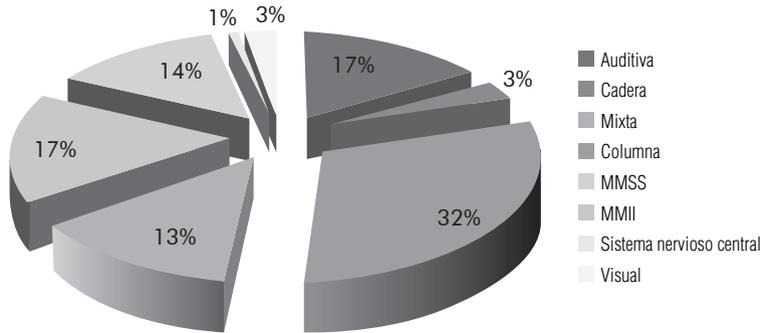


Gráfico 45. Discapacidad Específica (Sector Comercio)

Fuente: Propia

El 77% de la población con discapacidad vinculada a este sector lleva menos de 3 años trabajando en las empresas visitadas. Tan sólo un 8% de las personas vinculadas han sostenido sus trabajos durante más de 5 años. Sin embargo, se encontraron 5 personas con más de 10 años de vinculación todas con discapacidad física, una de ellas del sexo femenino, con paraplejia y un pregrado en Contaduría Pública.

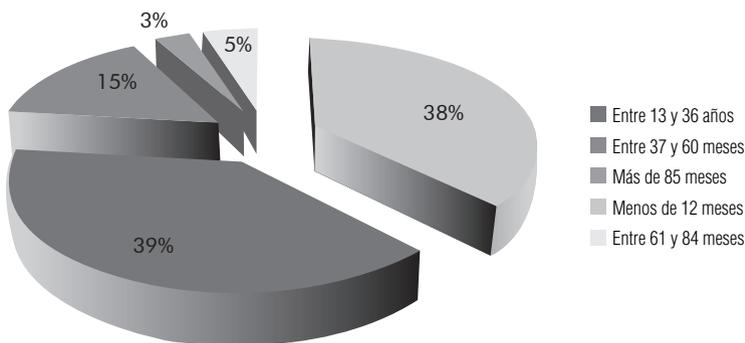


Gráfico 46. Tiempo de vinculación en la empresa (Sector Comercio)

Fuente: Propia

El mayor porcentaje, 66%, corresponde a las PcD con bachiller finalizado. Encontramos en este sector personas universitarias, 4%, ocupando cargos de gerencia, directores generales y comerciales, contadores y administradores.

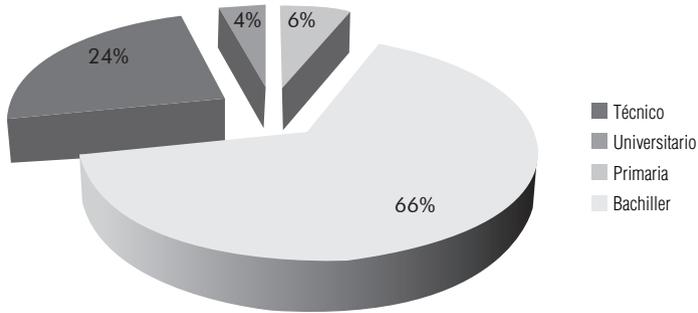


Gráfico 47. Máximo nivel de estudios alcanzado (Sector Comercio)

Fuente: Propia

El 81% de los trabajadores con discapacidad vinculados en este sector tienen como cargo Asesores Comerciales, 10% auxiliares de bodega y 9% auxiliares de despacho. El 20% que está incluido en el ítem “otros” corresponde a otros tipos de asesores (marketing, tienda, archivo, etc.), auxiliares (cocina, empaque, mostrador, etc.), conductores, diseñadores, empacadores, etc. Resalta que en este sector no ha habido cambios en el cargo para ninguna de las PcD evaluadas.

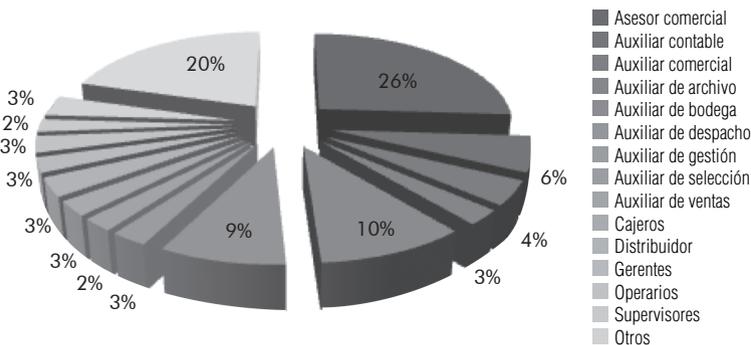


Gráfico 48. Cargo actual (Sector Comercio)

Fuente: Propia

El 7% de las PcD vinculadas a este sector se capacitaron en el SENA para su cargo laboral. Todas las personas capacitadas en el SENA reconocen su porcentaje de pérdida laboral y el 78% de ellas son técnicos laborales en diferentes disciplinas. Sin embargo, la tendencia de no capacitarse para el cargo es el porcentaje mayor en este sector ocupando el 89% del total.

El 4%, correspondiente a 11 PcD evaluadas en este sector, tienen una pérdida laboral entre 35 y 40%. El porcentaje restante desconoce su nivel de pérdida laboral.

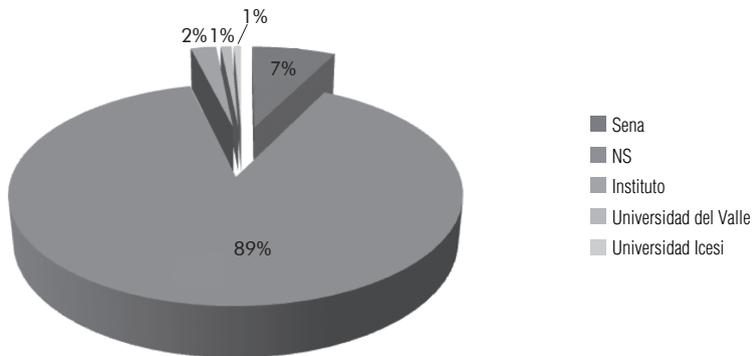


Gráfico 49. Lugar de capacitación (Sector Comercio)

Fuente: Propia

3.2.1 Condiciones Laborales-Sector Comercio

En el 36 % de las empresas del Sector Comercio la Política en SST:

- Está escrita, aprobada por el representante legal, visible y contempla a los TcD
- Contempla a todos los TcD
- El SG-SST contempla a los TcD
- Se han identificado, evaluado y valorado todos los peligros de los TcD
- Se protege la seguridad y salud de todos los TcD
- La empresa conoce la normatividad vigente de condiciones laborales y discapacidad

En el 64% restante existe la política, pero contempla a un porcentaje de la población con discapacidad vinculada.

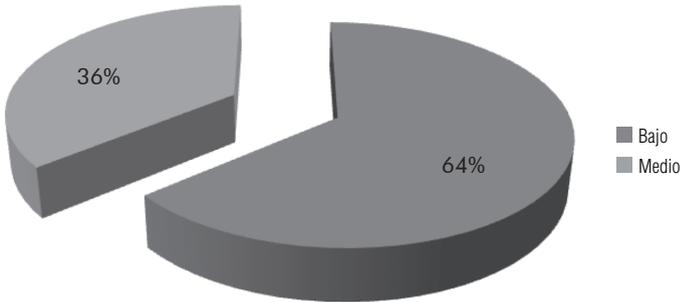


Gráfico 50. Política en SST (Sector Comercial)

Fuente: Propia

Los planes de trabajo anuales de las empresas de este sector están entre un nivel medio y alto. El 52% está en nivel alto lo que quiere decir que:

- El Plan de Trabajo Anual contempla objetivos para todos los TcD
- Se han priorizado todos los peligros a los que están expuestos los TcD
- La inclusión se hace por medio de un programa estructurado
- Se proyectan adquisiciones para todos los TcD

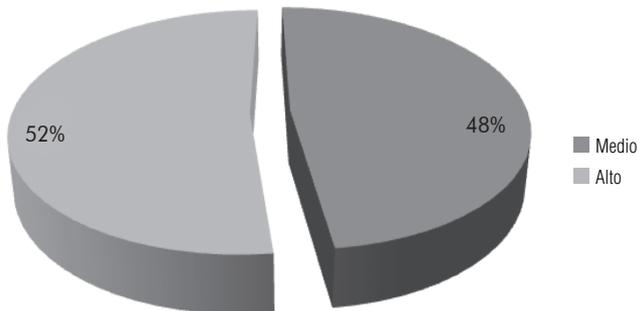


Gráfico 51. Plan de trabajo Anual (Sector Comercial)

Fuente: Propia

El 100% de las empresas del sector están en el nivel medio respecto a los datos de los trabajadores, lo que quiere decir que en todas se encontraron los siguientes datos:

- Se valora la salud de algunos TcD
- Se tiene descripción sociodemográfica de algunos TcD
- En algunos comités hay representatividad de TcD
- Por lo menos 1 TcD tiene responsabilidades en el SG-SST
- Algunos TcD tienen actividades de alto riesgo

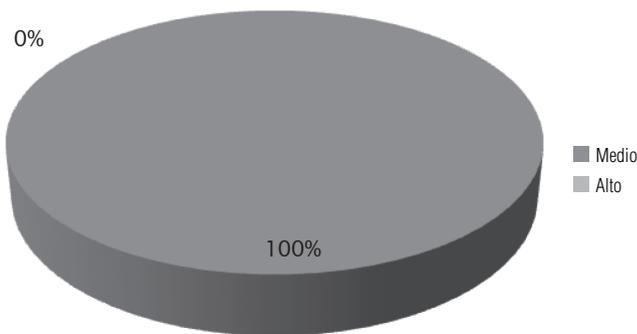


Gráfico 52. Datos de los trabajadores (Sector Comercio)

Fuente: Propia

En cuanto al informe actualizado de riesgos y peligros, el mayor porcentaje se encuentra en un nivel bajo, este 62% nos hace saber que:

- Los TcD no informan de los peligros en el sitio de trabajo
- No se ha evaluado el impacto al interior de la empresa por la vinculación de TcD
- No se ha evaluado el impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TcD
- No se han realizado cambios por la vinculación de TcD

- No se tienen resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TcD

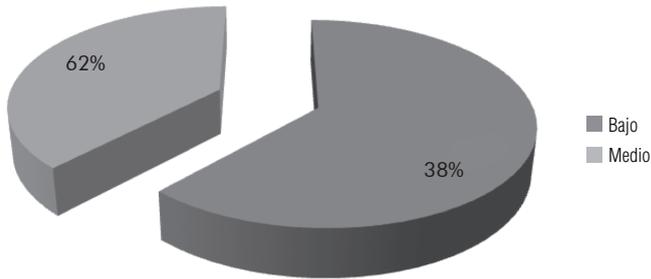


Gráfico 53. Informe actualizado de riesgos y peligros (Sector Comercio)

Fuente: Propia

El 73% de las empresas de este sector tienen:

- Falta de requisitos para la SST de TcD, y
- No han recibido asesoría por parte de la ARL para los TcD

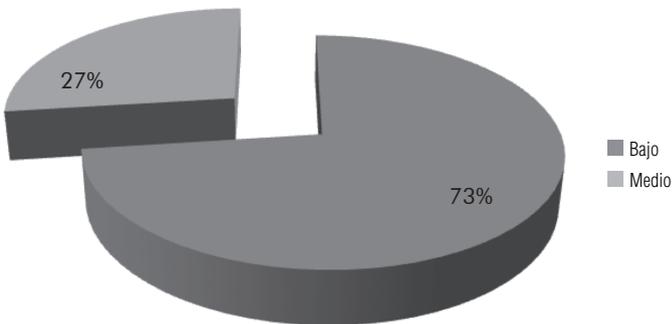


Gráfico 54. Programa de Capacitación (Sector Comercio)

Fuente: Propia

El 100% de las empresas de este sector no presentan un programa de inducción para PcD. Esto se debe a que en la mayoría de las empresas del sector comercio se trabaja entre familias y amigos, y al no estar expuestos a peligros evidentes este paso en la contratación de obvia.

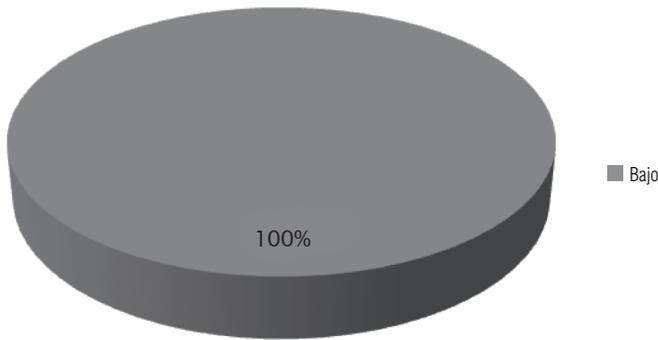


Gráfico 55. Programa de inducción (Sector Comercio)

Fuente: Propia

En el 66% de las empresas de este sector no se contempla en sus indicadores de estructura, proceso y resultado a los TcD, el 3% de las empresas lo hace.

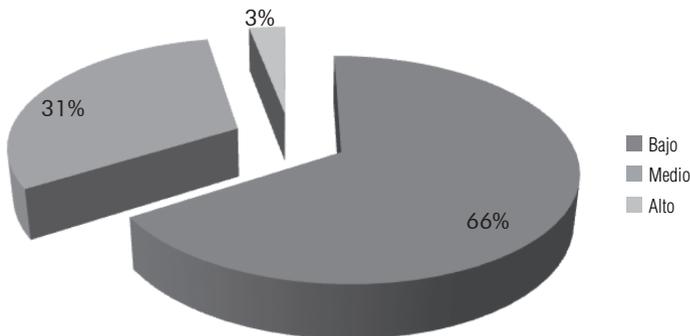


Gráfico 56. Indicadores (Sector Comercio)

Fuente: Propia

El 35% de las empresas ha logrado difundir la Política en SST entre todos TcD, esta es accesible a todos los TcD y establece controles para todos los TcD. El 36% de las empresas no se han interesado por que sus TcD apropien la Política en SST que han escrito para sus empresas.

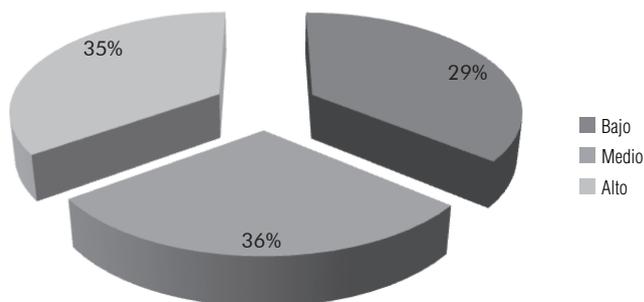


Gráfico 57. Estrategia para la apropiación de Política (Sector Comercio)

Fuente: Propia

El 85% de las empresas del sector están en el nivel medio, por lo tanto:

- En el Comité Paritario o Vigías en SST participan algunos TcD
- Algunos TcD están informados de las etapas del SG-SST
- Algunos TcD asisten a las capacitaciones en SST
- Algunos TcD implementan los temas recibidos en las capacitaciones
- La empresa cuenta con algunos mecanismos para comunicarse con TcD sensorial o cognitiva
- La empresa cuenta con algunos mecanismos para el autorreporte de condiciones laborales de TcD
- La empresa ha trabajado en algunos aspectos de la accesibilidad de TcD
- Algunos TcD participan en el equipo que diseña, implementa, revisa, evalúa y mejora las medidas de prevención y control

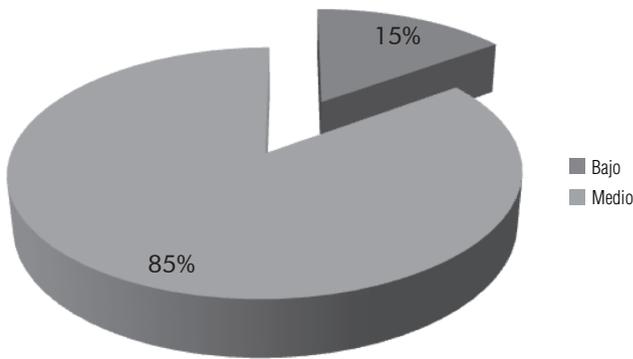


Gráfico 58. Estrategia para la Participación y Comunicación (Sector Comercio)

Fuente: Propia

El 66% de las empresas del sector tienen un nivel bajo en la implementación de la ergonomía, por lo que no cuentan con herramientas especiales y puestos de trabajo ajustados a las necesidades de los TcD.

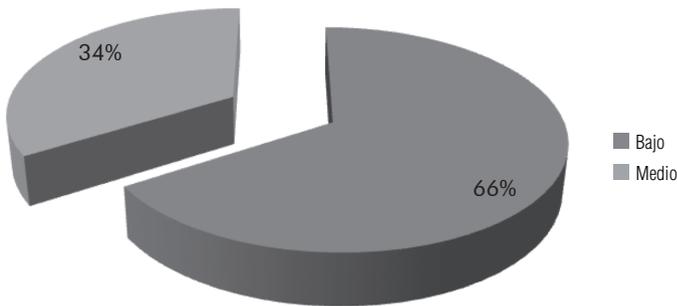


Gráfico 59. Estrategia de implementación de la ergonomía (Sector Comercio)

Fuente: Propia

En el sector comercio, la falta de un programa de inducción se presenta en el 100% de las empresas visitadas. Se evidencia también que más del 60% de las empresas visitadas tienen un nivel de calificación bajo en 4 de las condiciones: Informe actualizado de riesgos y peligros, programa de capacitaciones, indicadores y estrategias de implementación de la ergonomía.

En el nivel medio, el gráfico 60 permite analizar que el 100% de las empresas no tienen los datos sociodemográficos completos de los TcD que tienen vinculados. Más del 80% de las empresas han empezado con la creación de estrategias para la participación y comunicación de los TcD con la intención de iniciar su participación en los diferentes comités, sin embargo, estas estrategias se han quedado en la teoría y no se han implementado para todos los TcD. Destaca en el nivel alto, que más del 50% de las empresas contempla en su Plan de Trabajo Anual a los TcD.

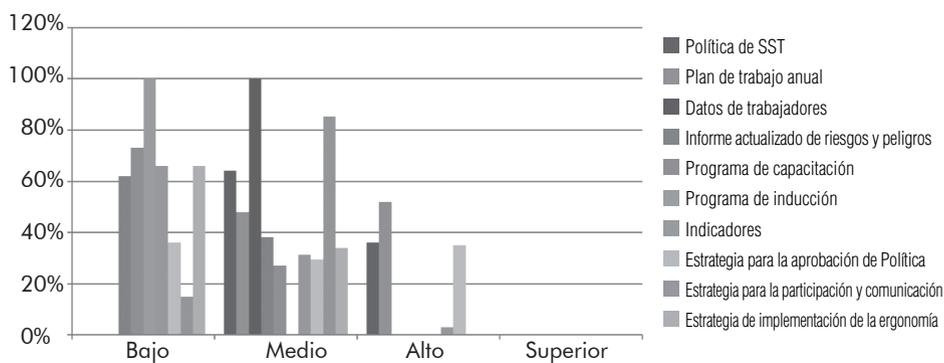


Gráfico 60. Condiciones Laborales (Sector Comercio)

Fuente: Propia

3.3 Sector Agrícola

Se visitaron 34 empresas del sector agrícola, donde se recogieron datos de 134 PcD. El análisis realizado en este sector arroja los siguientes resultados.

En este sector se encontraron muy pocas PcD jóvenes, menores de 25, y adultas mayores, de más de 55 años, estos dos rangos representan el 2% cada uno. El mayor porcentaje está entre los 26 años de edad y los 45 con 69% de la población.

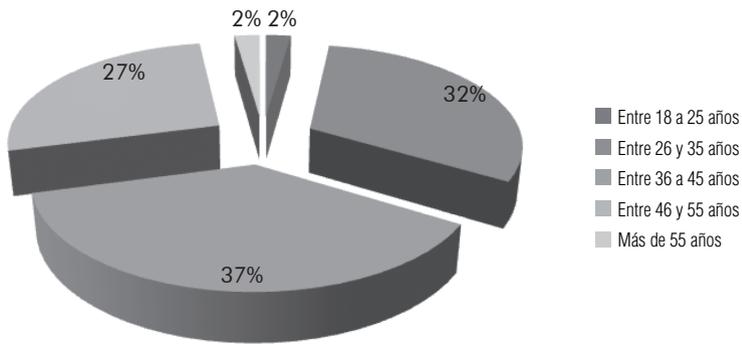


Gráfico 61. Edad (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

Después del sector pecuario, es el sector agrícola el que menos vincula a PcD, 25%.

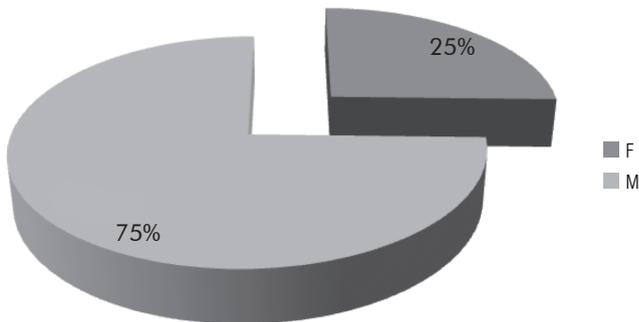


Gráfico 62. Sexo (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

No se registra, en este sector, PcD psíquica. El mayor porcentaje lo mantiene la discapacidad física.

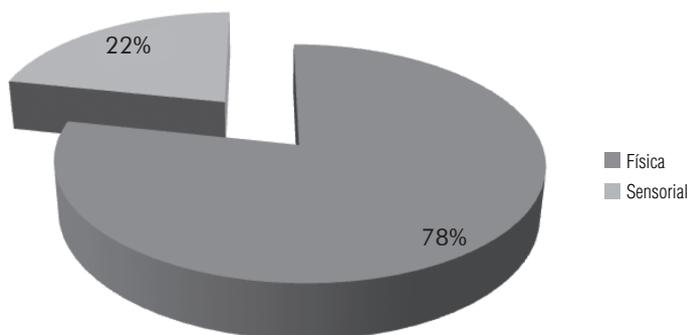


Gráfico 63. Tipo de Discapacidad (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

53% de las PcD física tienen problemas en su columna o en los miembros inferiores. Estos problemas se representan en amputaciones de miembros completos o de dedos, atrofas, síndromes dolorosos, poliomielitis y paraplejas. Las personas que sufren de hemiplejia, paraparesia y hemiclisis son consideradas con discapacidad múltiple debido a que afecta diferentes partes del cuerpo.

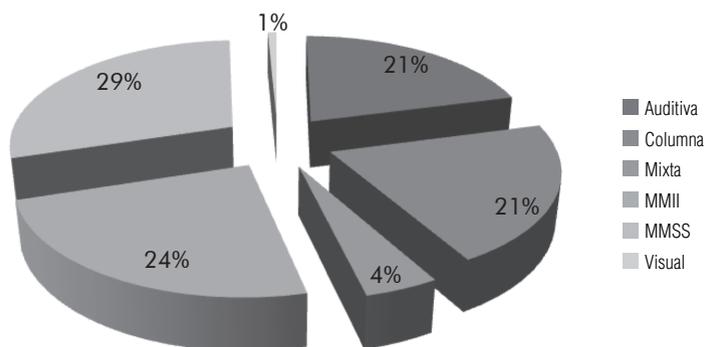


Gráfico 64. Discapacidad Específica (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

Encontramos en el sector agrícola la mayor tendencia a mantener vinculadas a las PcD por mayor tiempo. Como es el caso de un hombre de 47 años con discapacidad auditiva, que lleva más de 24 años vinculado como almacenista.

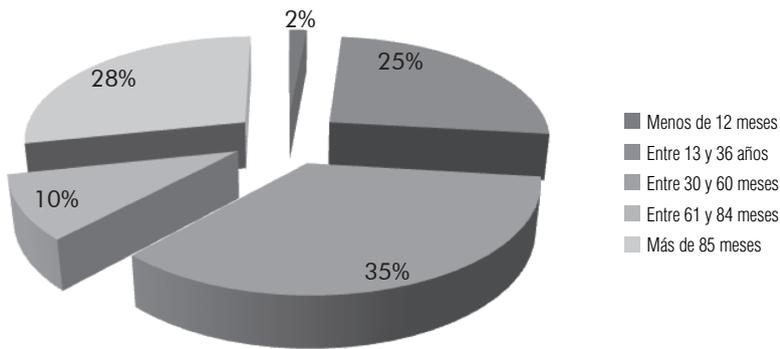


Gráfico 65. Tiempo de Vinculación en la Empresa (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

Aunque la mayoría de las PcD vinculadas a este sector cuentan con bachillerato aprobado, hay un alto porcentaje, 46%, de PcD que sólo tienen primaria. Se encontró a una mujer de 45 años con atrofia en MSI, universitaria, cuyo cargo es de auxiliar administrativa.

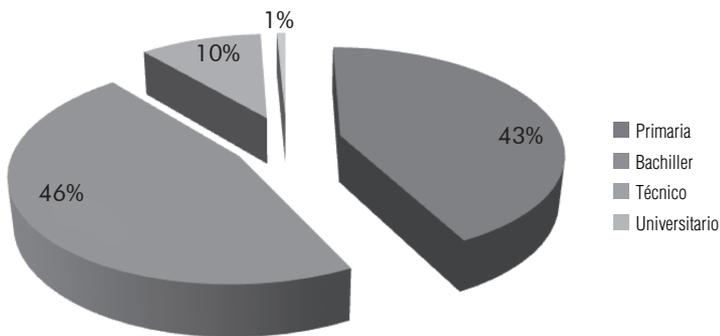


Gráfico 66. Máximo Nivel de Estudios Alcanzado (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

El 39% de las PcD vinculadas corresponde a corteros, este porcentaje corresponde a 52 personas, una de ellas con discapacidad sensorial auditiva, el resto con distintas discapacidades físicas, de estas personas el 67% tienen discapacidades en columna y MMSS.

No se encontró, en este sector, PcD capacitadas para su cargo y sólo el 9% está entre los 35 y 40% de pérdida de capacidad laboral.

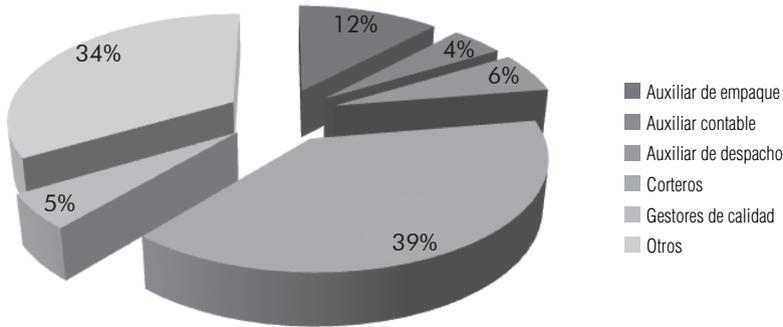


Gráfico 67. Cargo Actual (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

3.3.1 Condiciones Laborales-Sector Agrícola

El 68% de las empresas del sector agrícola tienen un nivel de evaluación de la política en SST medio, por lo que presentan una política aprobada por el Representante legal, pero con falta de visibilidad y de compromiso hacia todos los TcD. En la misma se han identificado, evaluado y valorado algunos peligros de los TcD y se protege la seguridad y salud de algunos. Estas empresas conocen la normatividad vigente de condiciones laborales y discapacidad, pero no siempre la aplican. Además, se encuentran empresas en este sector con una calificación alta, 6%.

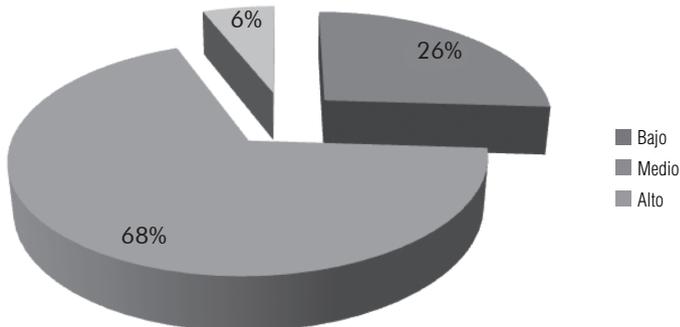


Gráfico 68. Política en SST (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

El 50% de las empresas del sector agrícola tienen un plan de trabajo anual en un nivel bajo, en estos planes no se contemplan objetivos para los TcD, falta priorizar los peligros a los que están expuestos y no se proyectan adquisiciones para los mismos. Un pequeño porcentaje del 3% se encuentra en nivel alto, esto muestra que algunas empresas del sector agrícola contemplan en el Plan de Trabajo Anual a los TcD, se trabaja en los controles de los peligros identificados para los TcD. Estas empresas se han interesado por asesorarse en el tema de inclusión de PcD y por solicitar adquisiciones enfocadas a que los TcD puedan trabajar en ellas.

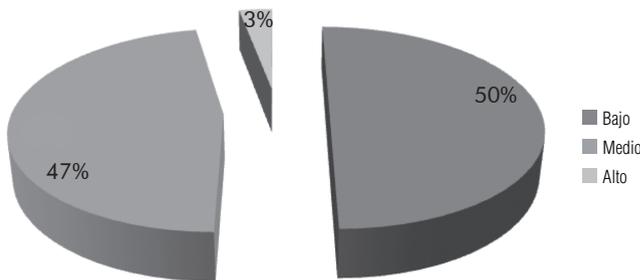


Gráfico 69. Plan de Trabajo anual (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

El 94% de las empresas del sector, están calificadas en un nivel medio respecto a los datos de los TcD que tienen vinculados. Por ello, presentan la valoración de la salud de algunos TcD, así como sus datos sociodemográficos. Los TcD son representantes en algunos comités y no tienen responsabilidades con el SG-SST, además en estas empresas algunos TcD hacen trabajo de alto riesgo.

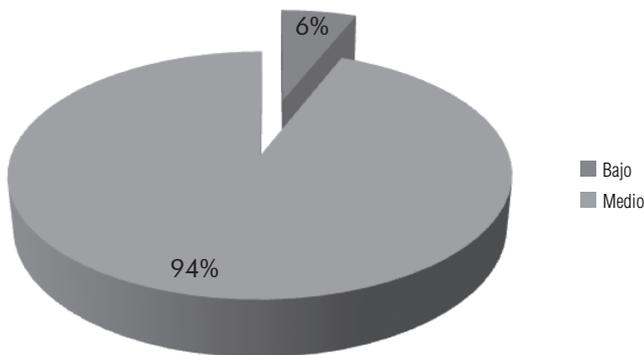


Gráfico 70. Datos de los Trabajadores (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

Aunque hay un importante 53% en una evaluación de nivel medio, hay un importante porcentaje del 38% en el nivel bajo, esto identifica una cantidad de empresas con TcD que no informan de los peligros en el sitio de trabajo. En estas empresas no se ha evaluado el impacto al interno ni externo de la empresa por la vinculación de TcD, no se han realizado cambios por la vinculación de TcD y no se tienen resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TcD.

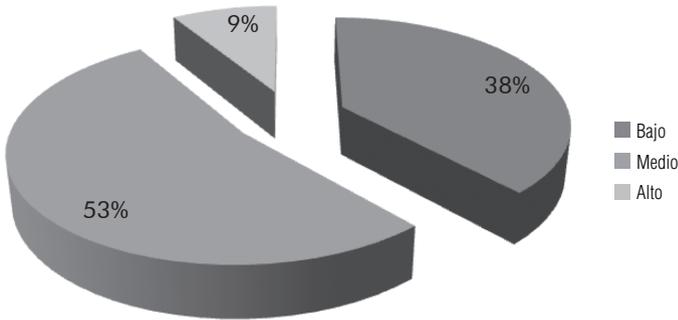


Gráfico 71. Informe actualizado de riesgos y peligros (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

El mayor porcentaje de las empresas de este sector presentan un programa de capacitación en el que hay ausencia de requisitos de SST aprobados por el Comité Paritario o Vigía de SST para TcD, y no han recibido asesoría por parte de la ARL para los TcD.

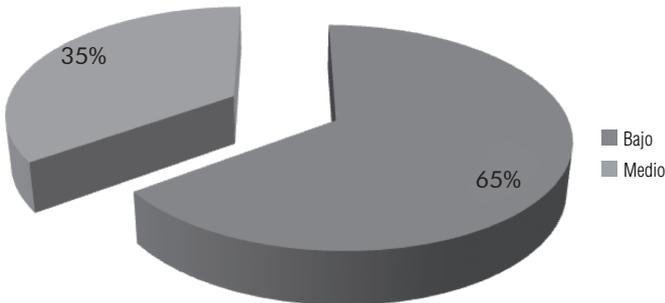


Gráfico 72. Programa de capacitación (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

El 94% de las empresas del sector no cuenta con un programa de inducción para los TcD. El 6% restante aplica este programa de forma periódica a los TcD.

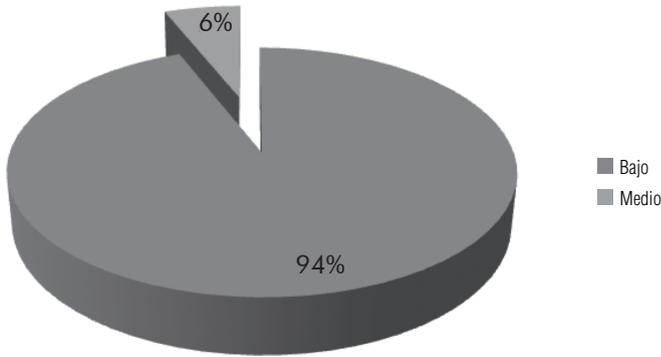


Gráfico 73. Programa de Inducción (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

El 62% de las empresas no presentan indicadores de estructura, proceso y resultado que contemplen a TcD.

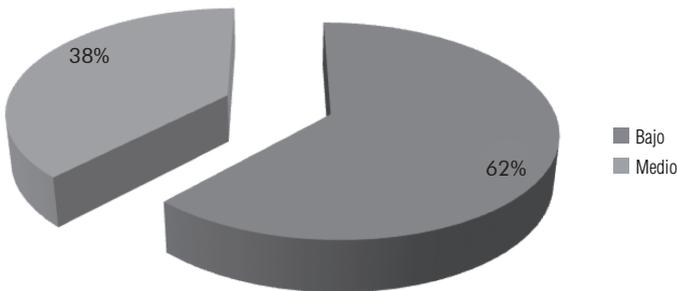


Gráfico 74. Indicadores (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

El 71% de las empresas se encuentran en un nivel medio por lo que han logrado difundir la Política SST entre algunos TcD, la Política en SST es accesible a algunos TcD y en la misma se establecen controles para algunos TcD.

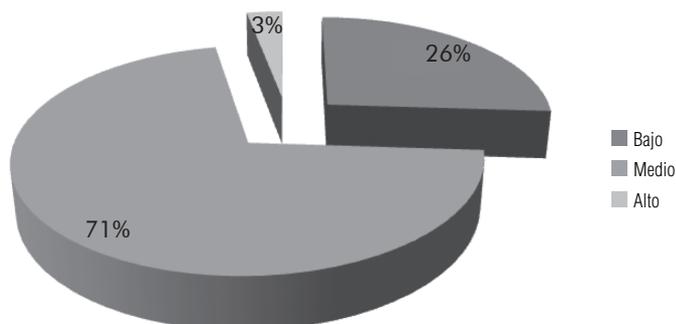


Gráfico 75. Estrategia para la apropiación de Política (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

El 97% de las empresas del sector agrícola se encuentran en un nivel bajo respecto a las estrategias para la participación y comunicación de TcD, esto debido a que: no hay TcD participando en los comités de la empresa, no están informados de las etapas del SG-SST ni asisten a las capacitaciones en SST. Las empresas no cuentan con mecanismos para comunicarse con TcD sensorial o cognitiva, ni con mecanismos para el autorreporte de condiciones laborales de TcD. No se ha trabajado en aspectos de accesibilidad de TcD. Los TcD no participan en el equipo que diseña, implementa, revisa, evalúa y mejora las medidas de prevención y control.

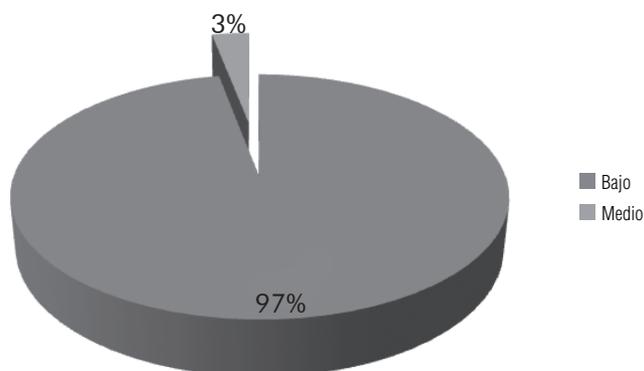


Gráfico 76. Estrategia para la Participación y Comunicación (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

Respecto a la ergonomía, el 62% de las empresas del sector no cuenta con herramientas y puestos de trabajo especiales para TcD.

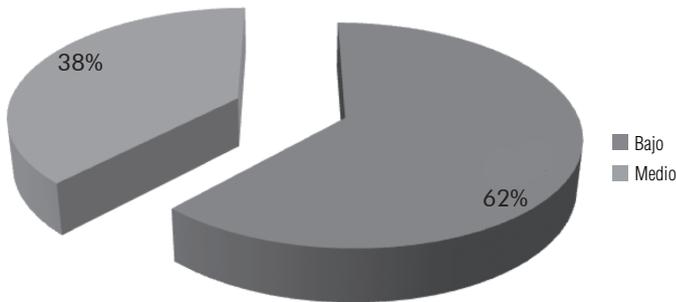


Gráfico 77. Estrategia de implementación de la ergonomía (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

La gráfica 78 permite analizar que más del 90% de las empresas visitadas presentan un nivel bajo en las condiciones del programa de inducción y estrategias para la participación y comunicación. Más del 60% presentan un nivel bajo en el programa de capacitación, indicadores y estrategias de implementación de la ergonomía.

Destaca en el nivel medio que más del 90% de las empresas presentan datos sociodemográficos de algunos TcD y más del 60% presenta, en este mismo nivel, la Política en SST y estrategias para la apropiación de la misma.

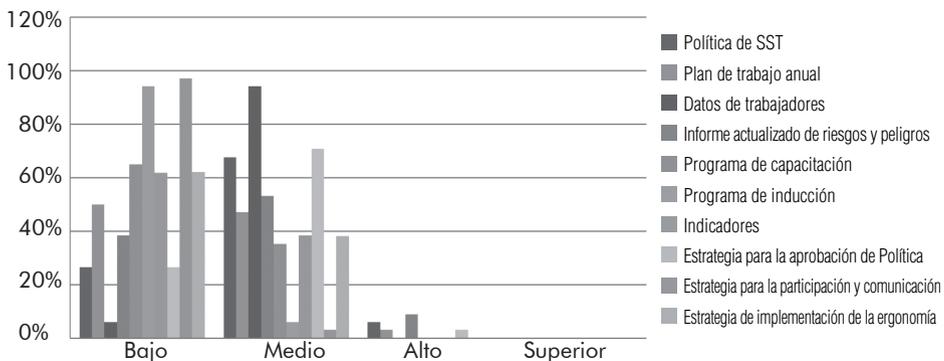


Gráfico 78. Condiciones Laborales (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

3.4 Sector Pecuario

Se recogieron datos de 30 PcD vinculadas laboralmente en este sector. Los resultados son los siguientes:

La mayor cantidad de trabajadores vinculados al sector pecuario está entre los 36 a los 45 años de edad (47%), teniendo un total de 70% entre las edades de 26 a 45 años. Se puede notar que hay poca gente joven en el sector, sin embargo, no se presentan trabajadores mayores de 55 años de edad en el mismo.

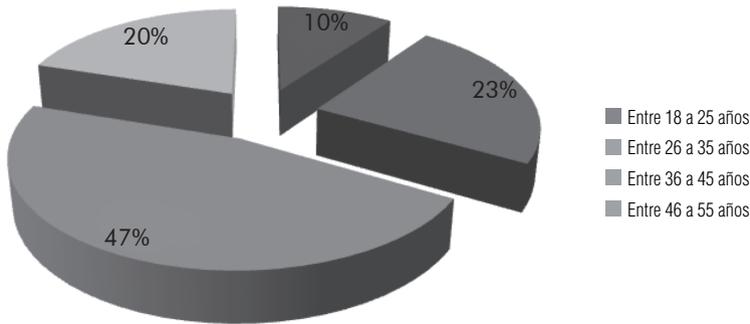


Gráfico 79. Edad (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

Como era de esperarse en este sector, el 87% de sus trabajadores con discapacidad pertenece al sexo masculino. Es un sector que precisa de fuerza y en donde la mayoría de sus empresas se encuentran ubicadas en la zona rural de Cali.

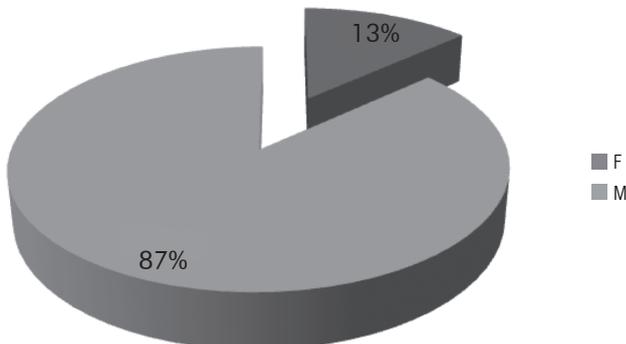


Gráfico 80. Sexo (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

En este sector no se encontraron PcD psíquica, pero sí una tercera parte de PcD sensorial, todas ellas auditivas, con un rango de edad entre los 22 y los 52 años de edad. De las discapacidades físicas se encontraron, en su mayoría, poliomielitis y síndrome lumbar.

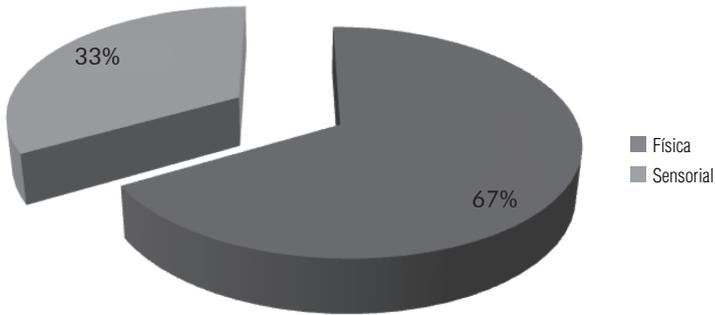


Gráfico 81. Tipo de discapacidad (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

La discapacidad menos encontrada fue la mixta, que se trata de una hemiplejía de un auxiliar de empaques de 45 años que lleva 5 años en el puesto, seguida por las discapacidades en miembros inferiores por amputación de uno de los dos miembros con 10%.

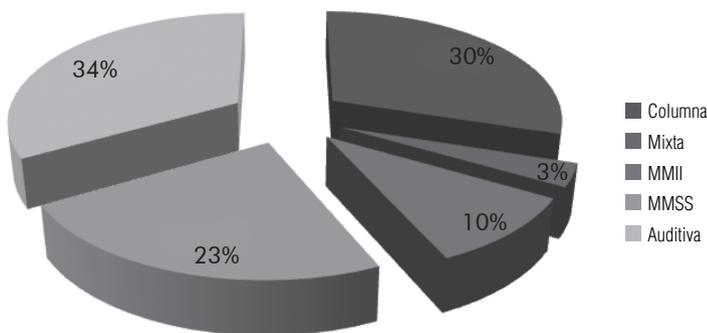


Gráfico 82. Discapacidad específica (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

El 97% de los trabajadores de este sector están vinculados laboralmente con las empresas visitadas por más de 1 año, teniendo incluso traba-

ADORES con discapacidad auditiva laborando durante más de 15 años en áreas de empaque.

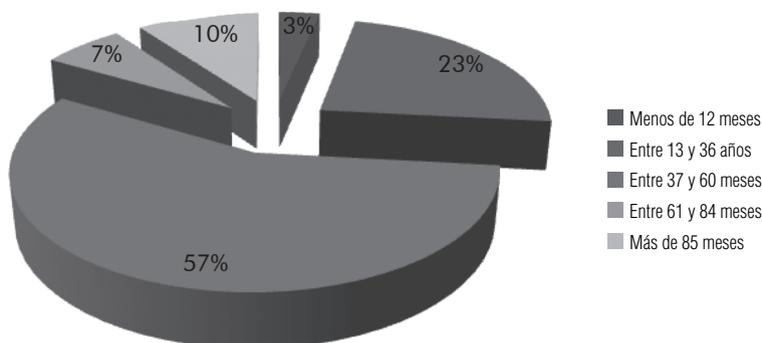


Gráfico 83. Tiempo de vinculación en la empresa (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

La mayoría de los trabajadores vinculados en este sector, 73%, son bachilleres, siendo la mayoría auxiliares y asistentes de diferentes áreas. La única persona con discapacidad que se encontró en este sector es supervisor del área de calidad, tiene una discapacidad física de columna y lleva más de 3 años vinculado con la empresa visitada.

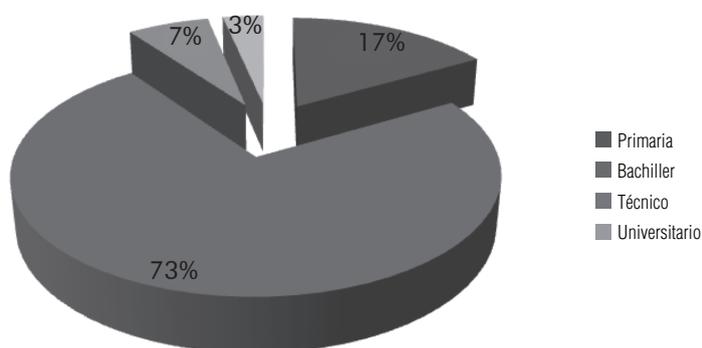


Gráfico 84. Máximo nivel de estudios alcanzado (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

Las áreas de empaque y la operativa son las que albergan más trabajadores con discapacidad en este sector. Durante el análisis se pudo notar que, aunque la mayoría de los trabajadores llevan más de un año vinculados, no hay movimientos en sus cargos.

El 10% de los trabajadores vinculados en el sector pecuario fueron capacitados en el SENA para su labor, el mismo 10% que manifiesta tener una calificación de pérdida de capacidad laboral mayor al 37%.

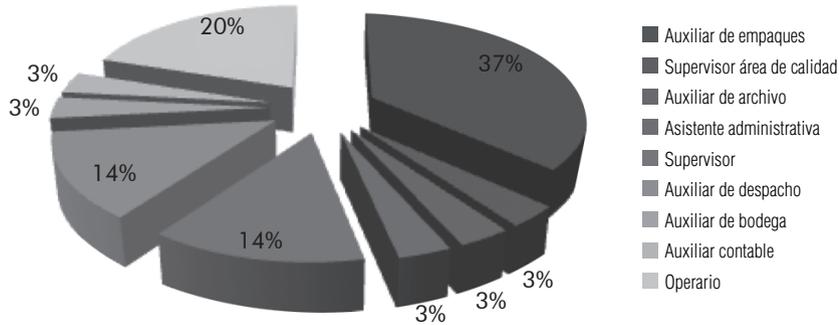


Gráfico 85. Cargo desempeñado (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

3.4.1 Condiciones Laborales – Sector Pecuario

En el 75% de las empresas visitadas la Política en SST no está escrita ni aprobada por el Representante legal. Los borradores encontrados requieren contemplar a todos los TcD, identificar, evaluar y valorar todos los peligros de los TcD, proteger la seguridad y salud de todos los TcD y conocer la normatividad vigente de condiciones laborales y discapacidad.

13% se encuentra en un nivel alto por lo que se han preocupado porque los TcD conozcan la política. Estas empresas han creado estrategias para la inclusión de TcD. En el SG-SST se contemplan a los TcD desde un modelo de corresponsabilidad social e inclusión laboral.

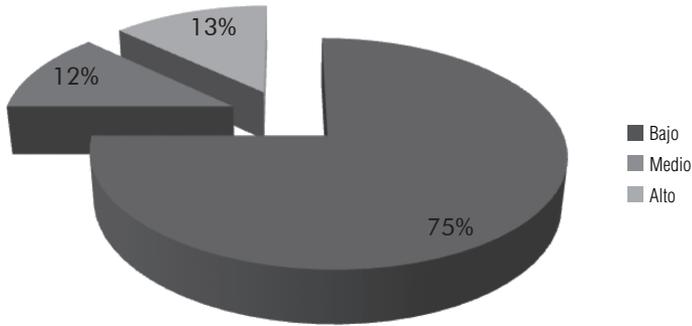


Gráfico 86. Política SST (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

El 88% de las empresas del sector tienen planes anuales con una inclusión de PcD en un nivel medio, en los cuales se contempla objetivos para algunos TcD, falta priorizar los peligros a los que están expuestos, la inclusión se hace por medio de un programa medianamente estructurado y se proyectan algunas adquisiciones para los TcD.

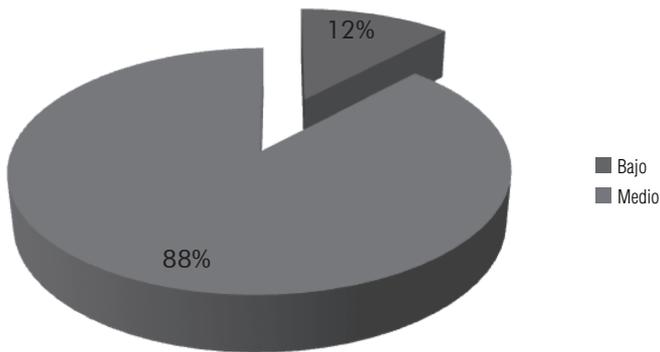


Gráfico 87. Plan de trabajo anual (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

En el 75% de las empresas del sector pecuario hay ausencia en la valoración de la salud de los TcD y no se presenta la información sociodemográfica de la población con discapacidad vinculada. Los TcD no tienen representatividad en los comités de las empresas y no todos tienen responsabilidades en el SG-SST. Se encontraron TcD en actividades de alto riesgo.

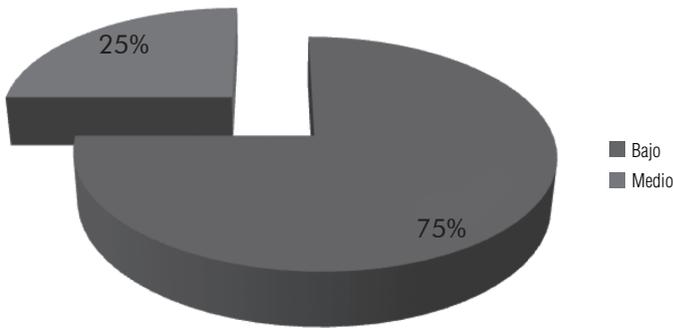


Gráfico 88. Datos de los trabajadores (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

Aunque el 50% de las empresas del sector se encuentran en un nivel alto respecto a los informes actualizados de riesgos y peligros, preocupa un 37% que se encuentra en nivel bajo. En estas empresas los TcD no informan de los peligros en el sitio de trabajo, no se ha evaluado el impacto al interno ni externo de la empresa por la vinculación de TcD, no se han realizado cambios por la vinculación de los mismos y no se tienen resultados de evaluaciones ambientales a sus puestos de trabajo.

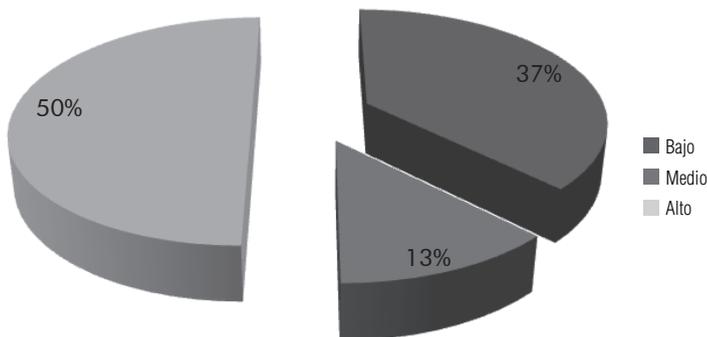


Gráfico 89. Informe actualizado de riesgos y peligros (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

En este aspecto el 75% de las empresas están en el nivel bajo. Las empresas del sector pecuario no han planteado requisitos para la SST de TcD ni han recibido asesoría por parte de la ARL para TcD.

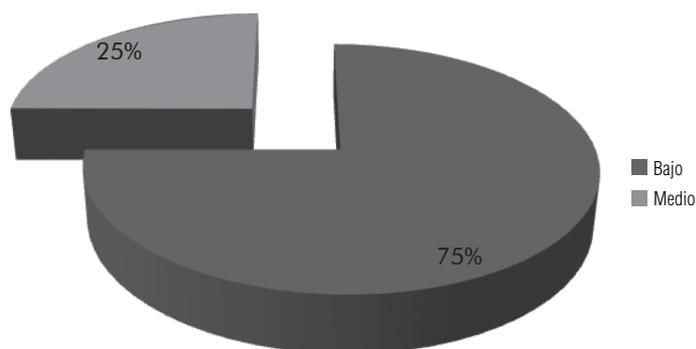


Gráfico 90. Programa de capacitación (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

El 87% de las empresas del sector no cuenta con un programa de inducción para los TcD.

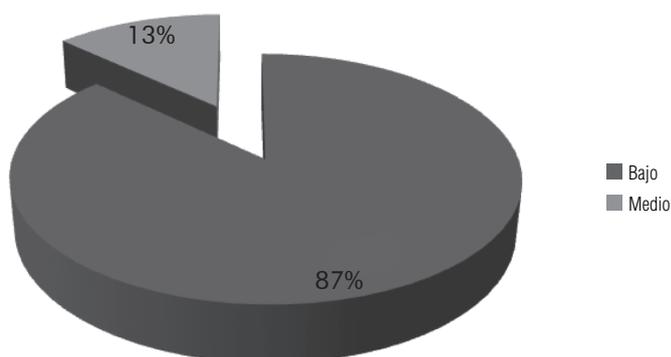


Gráfico 91. Programa de inducción (Sector pecuario)

Fuente: Propia

En el 63% de las empresas del sector pecuario presentan esta condición en un nivel de evaluación medio en donde presentan los indicadores de estructura, proceso y resultado con algunos TcD contemplados en los mismos.

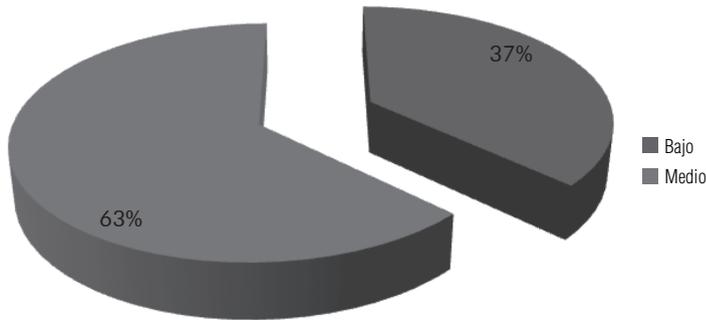


Gráfico 92. Indicadores (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

Se puede notar que las Estrategias para la apropiación de Política tienen una tendencia a mejorar en las empresas del sector pecuario. Aunque el 50% se encuentra en un nivel de calificación bajo, existe un 25% de empresas en el nivel alto.



Gráfico 93. Estrategia para la apropiación de Política (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

El 100% de las empresas del sector se encuentran en un nivel medio en estrategias de participación y comunicación, esto se evidencia cuando en el Comité Paritario o Vigías en SST participan algunos TcD, no el total de la población. No todos los TcD están informados de las etapas del SG-SST ni asisten a las capacitaciones en SST. Los temas recibidos en las capacitaciones son implementados por algunos TcD. Estas empresas cuentan con algunos mecanismos para comunicarse con TcD sensorial o cognitiva y algu-

nos mecanismos para el autorreporte de condiciones laborales de TcD. Las empresas han trabajado en algunos aspectos de la accesibilidad de TcD y algunos TcD participan en el equipo que diseña, implementa, revisa, evalúa y mejora las medidas de prevención y control.

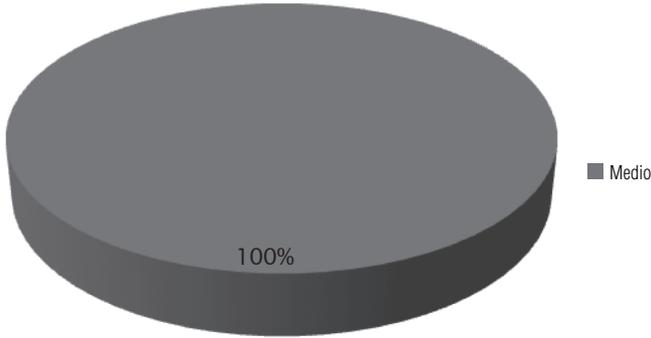


Gráfico 94. Estrategia para la Participación y Comunicación (Sector Pecuario)
Fuente: Propia

En cuanto a la implementación de la ergonomía, 75% de las empresas están en un nivel bajo en donde no se cuenta con herramientas ni puestos de trabajo especiales para TcD y 25% en donde las empresas se han interesado por tener las herramientas y puestos de trabajo necesarios para algunos de sus TcD.

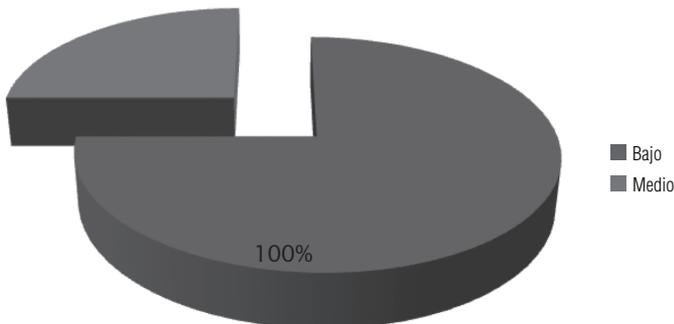


Gráfico 95. Estrategia de implementación de la ergonomía (Sector Pecuario)
Fuente: Propia

En el gráfico 96 se puede observar que más del 80% de las empresas se encuentran en un nivel bajo en la condición de Programa de Inducción para TcD y más del 70% presentan las condiciones Política en SST, Datos de los Trabajadores, Programa de Capacitación y Estrategias de Implementación en Ergonomía en el mismo nivel.

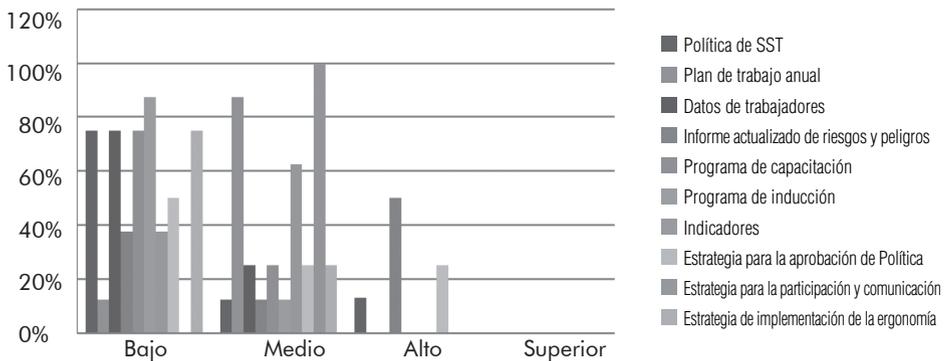


Gráfico 96. Condiciones Laborales (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

Capítulo 4

Análisis Comparativo del comportamiento de inclusión de los sectores económicos evaluados

Autora

Luz América Martínez Álvarez¹⁰

Según el análisis realizado, las condiciones del programa de capacitación, programa de inducción, indicadores, las estrategias de participación, comunicación e implementación de la ergonomía se encuentran en un nivel de calificación bajo en los 4 sectores económicos evaluados. Respecto a la generación de la Política en SST, destaca en un nivel alto el sector industria con el 77% de las empresas, este es, además, el sector que presenta más condiciones en un nivel medio.

Según la normatividad analizada se debe tener en cuenta el tiempo de vinculación en la empresa, el nivel de estudios y el cargo que ocupa. En los sectores económicos evaluados se muestran los siguientes resultados:

Los gráficos 97 a 100, muestran el comportamiento de las empresas en el momento de vincular PcD por sexo y tipo de discapacidad. En los 4 sectores evaluados se observa la tendencia a la mayor contratación de hombres que

¹⁰ Docente Institución Universitaria Antonio José Camacho – Grupo de Investigación GISAP. Diseñadora Industrial – Magíster en Ergonomía

mujeres con discapacidad, siendo el sector comercio el más equitativo y el pecuario el menos. En cuanto al tipo de discapacidad es la física la que más contratación tiene seguida por la sensorial y, por último, la psíquica. En los sectores agrícola y pecuario no se encontró este último tipo de discapacidad.

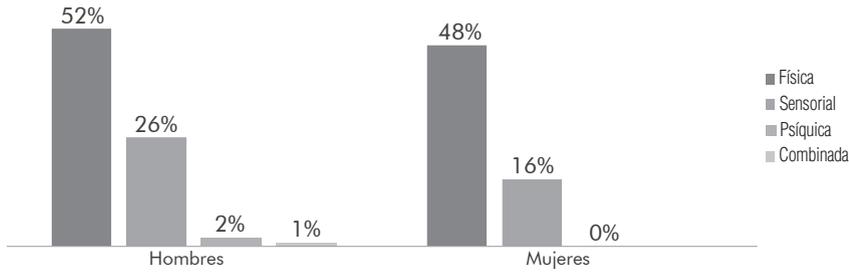


Gráfico 97. Tipo de discapacidad – Sexo (Sector Industria)

Fuente: Propia

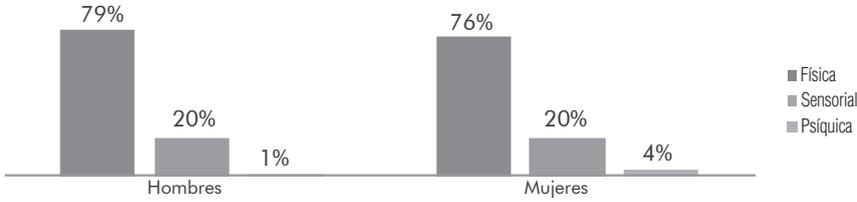


Gráfico 98. Tipo de discapacidad – Sexo (Sector Comercio)

Fuente: Propia

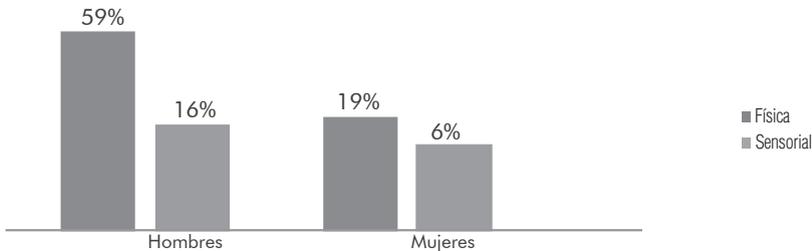


Gráfico 99. Tipo de discapacidad – Sexo (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

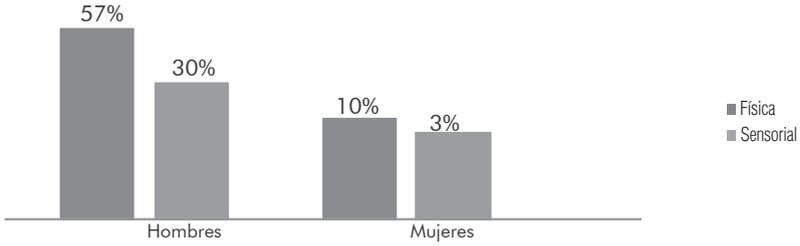


Gráfico 100. Tipo de discapacidad – Sexo (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

El gráfico 101 nos permite observar que en el sector industria no se registran PcD con grados universitarios y que el mayor porcentaje de la población con discapacidad vinculada son operarios sin discriminación de su máximo nivel de estudios alcanzado. Se puede notar también que hay PcD que, aunque teniendo únicamente finalizados sus estudios de primaria, tienen cargos como auxiliares y asistentes. En este sector sólo tienen cargos administrativos las PcD con estudios técnicos.

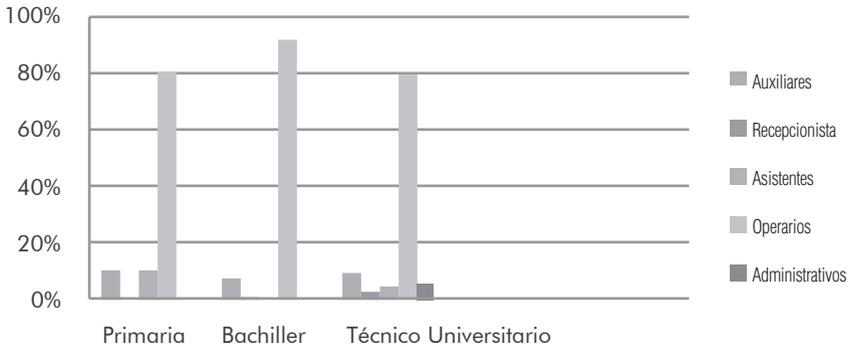


Gráfico 101. Máximo nivel de estudio alcanzado - Cargo Actual (Sector Industria)

Fuente: Propia

En el sector comercio el cargo de auxiliares el que con mayor frecuencia está en todos los niveles de educación, teniendo mayor cantidad de PcD con estudios finalizados de bachillerato y técnico. En los cargos administrativos se encuentran PcD con estudios técnicos y universitarios, siendo este último nivel de estudios quien acoge PcD en cargos de auxiliares y administrativos únicamente.

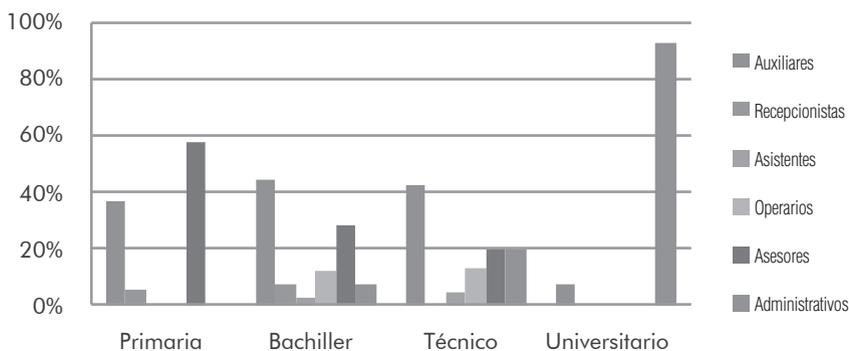


Gráfico 102. Máximo nivel de estudio alcanzado - Cargo Actual (Sector Comercio)

Fuente: Propia

En el sector agrícola, el 100% de las PcD vinculadas con estudios universitarios tienen cargos administrativos, los operarios tienen estudios de primaria y bachillerato y los auxiliares se concentran, con mayor frecuencia, entre quienes tienen estudios técnicos.

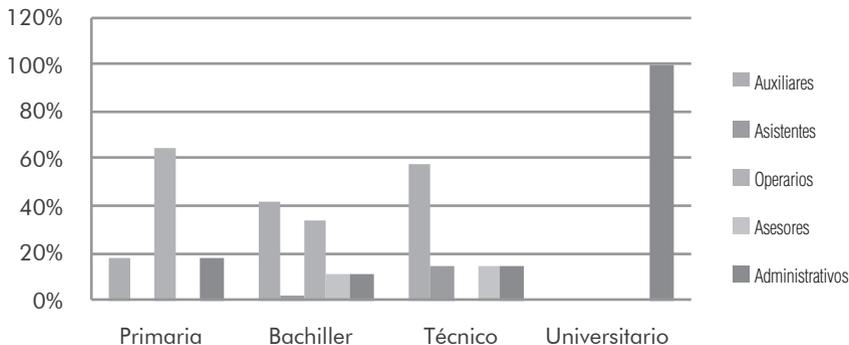


Gráfico 103. Máximo nivel de estudio alcanzado - Cargo Actual (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

En el sector pecuario el 100% de las PcD con estudios universitarios tienen cargos administrativos y el 100% de las PcD con estudios técnicos tienen cargos de auxiliares. Los operarios se concentran en los niveles educativos de primaria y bachillerato. Es importante mencionar que el 80% de las personas con estudios de primaria tienen cargos administrativos.

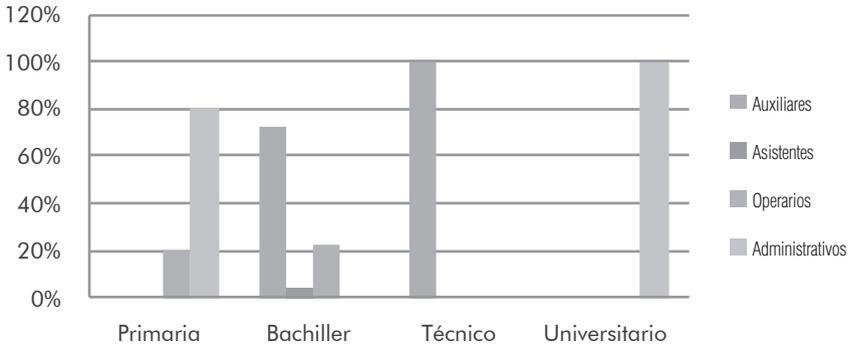


Gráfico 104. Máximo nivel de estudio alcanzado - Cargo Actual (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

En el sector industria se nota que, aunque en el último año se ha vinculado un pequeño porcentaje de mujeres con discapacidad, es el sexo femenino el que presenta mayor estabilidad en sus cargos, teniendo más de 60% de mujeres en su cargo por más de 5 años y al 100% de mujeres en su cargo por más de 7 años.

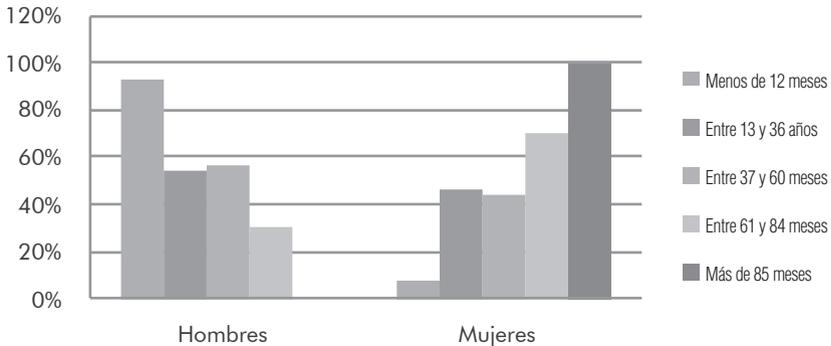


Gráfico 105. Tiempo de Vinculación - Sexo (Sector Industria)

Fuente: Propia

El gráfico 106 nos permite observar que, aunque el sector vincula de manera más equitativa a ambos sexos, son los hombres los que se mantienen en el cargo. Esta tendencia se mantiene a partir del segundo año en el cargo.

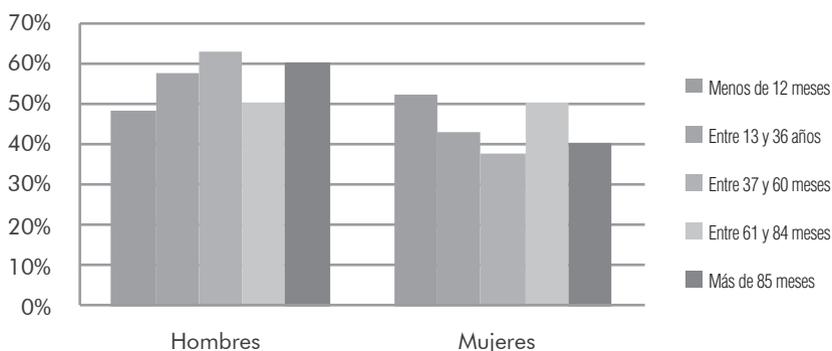


Gráfico 106. Tiempo de Vinculación - Sexo (Sector Comercio)

Fuente: Propia

En el último año no se encontraron mujeres con discapacidad vinculadas a este sector. La tendencia del sexo femenino es la de no mantenerse en el cargo. El sexo masculino, por el contrario, tiende a mantenerse en el cargo.

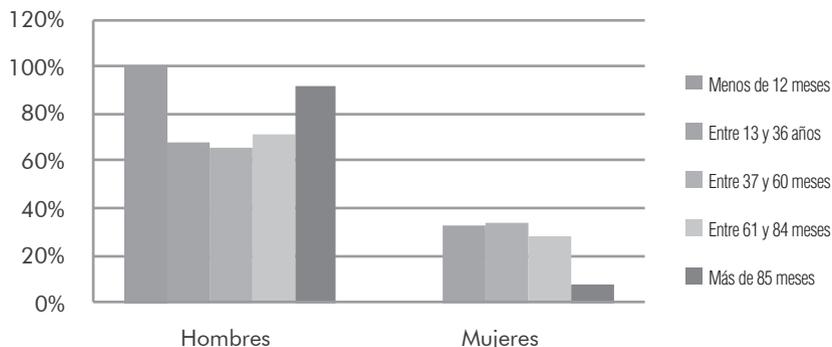


Gráfico 107. Tiempo de Vinculación - Sexo (Sector Agrícola)

Fuente: Propia

Aunque en el sector pecuario la vinculación del sexo femenino es muy poca, se nota que las mujeres que llevan más de 5 años en el cargo se mantienen igual que los hombres. Sin embargo, no se registran mujeres con más de 7 años en el cargo.

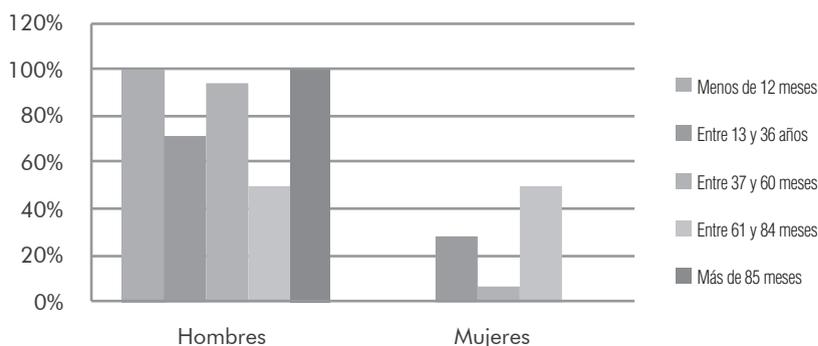


Gráfico 108. Tiempo de Vinculación - Sexo (Sector Pecuario)

Fuente: Propia

En otros aspectos legales, el 98% de las empresas de los sectores evaluados no reconocen las campañas de promoción que el gobierno, por medio del Decreto 2177 de 1989 en su artículo 7, ha promulgado; el 2% restante reconocen el Pacto de Productividad. En cuanto a los estímulos, el sector que más ha recibido es el de Industria, donde 19% de las empresas manifiestan haber recibido estímulos tributarios por la contratación de PcD haciendo valer la Ley 1607 de 2013.

La Ley 82 de 1988 en su artículo 4 difunde la igualdad de oportunidades entre TcD y trabajadores en general. Se encontró que el sector que presenta mayor inclusión, teniendo en cuenta la proporción de trabajadores en general y TcD contratados es el sector comercio con el 4%, los sectores industrial y agrícola presentan el 3% y el pecuario el 1%. Esta misma Ley divulga la importancia de las convocatorias para que las PcD se enteren de las necesidades o intenciones de las empresas en la vinculación de esta población. El sector que hace más convocatorias públicas en el industrial con 35%, se pudo determinar que las empresas, en su mayoría, hacen convocatorias cerradas, un ejemplo de esto es el sector agrícola en donde el 91% de sus empresas hace este tipo de convocatorias. Una modalidad que también se utiliza es la de referidos.

El 100% de las empresas de los 4 sectores evaluados declaran no contar con una persona experta en reubicación laboral. Las empresas acuden a las ARL's para solicitar asesoría en la vinculación de las PcD, el 65% de las empresas del sector agrícola han recibido asesorías por este tipo de entidades siendo el sector que mayor cantidad ha tomado.



La Ley 1221 de 2008 en su artículo 3 y el Decreto 884 de 2012 que lo reglamenta formularon la incorporación al teletrabajo de la población vulnerable, entre los que se encuentran las PcD. En este proyecto no se encontró alguna empresa que manejara esta modalidad entre la población con discapacidad vinculada.

Referencias bibliográficas

- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Recuperado de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A Synthesis of Findings Across OECD Countries*. Recuperado de https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en#page2
- Ministerio de Salud y Protección Social - Oficina de Promoción Social. (2018). *Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PcD)*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacional-discapacidad-junio-2018.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social - Oficina de Promoción Social. (2014). *Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013 – 2022*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2012). *Población con registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/discapacidad>
- Grupo de Gestión en Discapacidad. (2019). *Normograma de Discapacidad para la República de Colombia*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Normograma-discapacidad.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (1988). *Ley 82 del 23 de diciembre de 1993 por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69ª. reunión*. Ginebra: Congreso de la República de Colombia.



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1989). *Decreto 2177 del 21 de septiembre de 1989 por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas*. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (1999). *Decreto 917 del 28 de mayo de 1999 Manual Único para la Calificación de la Invalidez contenido en este 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, para determinar la pérdida de la capacidad laboral de cualquier origen, de conformidad con lo establecido por los artículos 38, siguientes y concordantes de la Ley 100 de 1993, el 46 del Decreto-ley 1295 de 1994 y el 5o. de la Ley 361/97*. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2008). *Ley 1221 del 16 de julio de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2010). *Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010 por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (2012). *Decreto 884 del 30 de abril del 2012 por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (2013). *Decreto 1510 del 17 de julio de 2013 por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública*. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1562 del 11 de julio de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

- 
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). *Decreto 019 del 10 de enero del 2012 por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública*. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (2013). *Ley 1607 del 26 de diciembre de 2013 por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Servicio Nacional de Aprendizaje. (2014). *Resolución 1726 del 23 de septiembre de 2014 por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad*. Bogotá D.C.: Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- Ministerio del Trabajo. (2014). *Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014 por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional*. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia.
- Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Decreto 392 del 26 de febrero 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*. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Guía técnica de implementación del SG-SST para mipymes*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SS-T+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>
- Díaz, Camilo. (2015). El sector financiero emplea a más mujeres que hombres en Colombia. *Revista Dinero*. Recuperado de <http://www.dinero.com/economia/articulo/el-sector-financiero-emplea-mas-mujeres-hombres-colombia/215814>



