

Matriz de análisis normativo para evaluación de condiciones laborales de personas con discapacidad*

Regulatory Analysis Matrix for the Evaluation of Working Conditions of Persons with Disabilities

Luz América Martínez-Álvarez**
Cecilia Andrea Ordoñez Hernández***
Esperanza Gómez Ramírez****

Resumen

En el año 2015 el Ministerio del Trabajo publicó el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo con las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en el año 2019 la Resolución 0312 que define los estándares mínimos para lograrlo. El objetivo fue diseñar una matriz de cumplimiento normativo para empresas que vinculan personas con discapacidad y que están protegidas por el SG-SST.

Se realizó una revisión documental normativa específica para trabajadores con discapacidad. Se analizaron 308 normas vigentes entre decretos, leyes, resoluciones relacionadas con las condiciones laborales para personas con discapacidad aplicables a empresas colombianas.

Open Access



Fecha de recepción: 6 de marzo de 2023. Fecha de aceptación: 16 de mayo de 2023.

- * Artículo producto del proyecto de investigación PI-2016, financiado por la Institución Universitaria Antonio José Camacho, Cali - Valle del Cauca, Colombia.
- ** Docente Investigadora Institución Universitaria Antonio José Camacho.
Correo electrónico: lamericamartinez@admon.uniajc.edu.co - ORCID: 0000-0001-5305-1280 - CVLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000823295 - Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?hl%3Den=&user=20s4fwMAAAAJ>
- *** Docente Universidad Libre, Seccional Cali.
Correo electrónico: andreaordonezh@gmail.com - ORCID: 0000-0001-9296-3768 - CVLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001386896 - Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=8fJ--loAAAAJ&hl=es>
- **** Docente Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte.
Correo electrónico: Egomezr@endeporte.edu.co - ORCID: 0000-0001-7610-244X - CVLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000002864 - Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=TINdFfEAAAAJ>

Para el análisis se construyeron 3 tablas guía y se diseñó una matriz de cumplimiento compuesta por 1 ficha con 28 parámetros que permiten a las empresas evaluar las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad y las condiciones del SG-SST. Las empresas que vinculan como trabajadores a personas con discapacidad (PcD) deben generar estrategias que permitan la inclusión de los trabajadores en todo el SG-SST.

Palabras clave: Condiciones laborales, discapacidad, normatividad, matriz de evaluación.

Abstract

In 2015, the Ministry of Labor published the Single Regulatory Decree of the Labor Sector with the provisions for the implementation of the Occupational Health and Safety Management System and in 2019 Resolution 0312 that defines the minimum limits to achieve it. The objective was designed a regulatory compliance matrix for companies that link people with disabilities and that are protected by the General occupational safety and health system.

A specific normative documentary review was carried out for workers with disabilities. 308 current norms among decrees, laws, norms related to working conditions for people with disabilities with limitations for Colombian companies were analyzed. For the analysis, 3 guide tables were constructed and a compliance matrix was designed, made up of 9 sheets that allow companies to evaluate the working conditions of workers with disabilities and the conditions of the General occupational safety and health system.

Companies that link person with disability as workers must generate strategies that vary the inclusion of workers throughout the General occupational safety and health system.

Key words: Labor conditions, disability, regulations, evaluation matrix.

INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), 2013 – 2021 es la política pública colombiana para la protección de la salud en el trabajo y una de sus líneas de actuación es el *Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales*, cuya meta es lograr la estructuración de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Para su implementación se promulgó el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 (2015) que define las directrices que deben ser aplicadas por todos los empleadores en el país.

Para las empresas colombianas el diseño y, sobre todo, la implementación del SG-SST ha sido un reto debido principalmente a la falta de experticia del personal encargado de administrarlo en su interior. Las empresas que vinculan trabajadores con discapacidad o personas con discapacidad (PcD), además, deben implementar otras normas exclusivas del tema de discapacidad, razón por la cual fue necesario construir una matriz que les permitiera verificar el nivel de cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, específicas para sus trabajadores con discapacidad (TcD). El objetivo de la presente revisión documental fue diseñar una matriz de cumplimiento normativo para empresas que vinculan personas con discapacidad y que están protegidas por el SG-SST.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se revisaron las normas presentes en el Normograma de Discapacidad para Colombia y se seleccionaron aquellas que hicieron referencia específicamente al ámbito laboral en PcD. Se construyeron 3 tablas; la primera, enlistando las normas y los artículos específicos de consulta, en la segunda, se especificaron las condiciones laborales particulares de PcD, puntos clave del sistema y su definición con base a la Guía Técnica de Implementación para micro, pequeñas y medianas empresas y, en la tercera, se desarrolló un cuestionario de cumplimiento con preguntas abiertas y cerradas acerca de las estrategias pasadas, presentes y futuras de la empresa dirigidas a su población trabajadora con discapacidad.

RESULTADOS

Se revisaron en total 308 normas, 7 normas de Derecho Internacional vigentes, aplicables a Colombia, que van desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos – ONU de 1948 hasta la Convención de las Personas con Discapacidad – ONU de 2006; 17 declaraciones, resoluciones y recomendaciones no vinculantes; 4 artículos relevantes sobre discapacidad en la Constitución Política de Colombia; 26 normas sobre Inclusión Social y Discapacidad, 17 normas y actos administrativos del Sistema Nacional de Discapacidad – SND; 5 comunicados y 4 acuerdos del Consejo Nacional de Discapacidad – CND; 18 normas sobre Educación, 47 normas sobre Salud, 13 nor-

mas sobre Trabajo, 12 normas sobre Recreación y Deporte, 8 normas sobre Cultura, 10 normas sobre Comunicaciones, 2 normas sobre Turismo, 9 normas sobre Vivienda, 15 normas técnicas de Accesibilidad al Medio Físico, 6 normas técnicas de Accesibilidad, Construcciones y Ayudas Técnicas, 25 normas sobre Accesibilidad Física y Transporte, 12 normas sobre Convivencia, 16 normas sobre pensiones, subsidios y beneficios económicos, y 36 principales pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre discapacidad.

De la revisión se seleccionaron 14 normas de trabajo y discapacidad, además del Decreto 1072 de 2015 que define las directrices de SST y la Resolución 0312 de 2019 por considerar que abordan la temática con especificidad y pueden servir de directriz a las empresas.

La tabla 1 presenta los aspectos del SG-SST que incluye a los TcD. Se encontraron aspectos como las estrategias para la difusión de la Política en SST para todos los trabajadores, la identificación de peligros para PcD expuesto en el Plan de Trabajo, los programas de capacitación diseñados para esta población y los planes de emergencia. Las empresas deben tener criterios claros de adquisiciones para la población con discapacidad vinculada, en cuanto a puestos de trabajo, herramientas, adecuaciones ambientales y arquitectónicas.

A partir de las normas de discapacidad y trabajo analizadas y del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, se formularon preguntas dirigidas a los empresarios que vinculan PcD y a los trabajadores con discapacidad. Estas preguntas ayudarán a la determinación sociodemográfica de la población vinculada y al cumplimiento de la normatividad por parte de la empresa. En total se obtuvieron 42 ítems, entre los que se encuentran preguntas, observaciones y estrategias implementadas y el seguimiento y evaluación de las mismas (Tabla 2).

Esta matriz les permite a las empresas identificar su cumplimiento en lo relacionado con su política, proyección de condiciones laborales de las PcD, estrategias para conocer el estado de salud de los TcD mediante la caracterización, evaluación y análisis de enfermedades y accidentes, participación de los TcD en el SG-SST de la empresa, reporte de los peligros de los TcD, también del impacto que su vinculación ha generado al interior y exterior de la empresa y los cambios estructurales, ambientales y objetuales que ha hecho la empresa para mejorar las condiciones de los TcD vinculados. Por otra parte, se pueden identificar las necesidades de capacitación y/o entrenamiento en el SG-SST por nivel de los TcD y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa. Clasificar los temas por grupos de interés de TcD (brigada, vigía o COPASST, alta dirección, trabajadores y la forma de aplicación, o no, del programa de inducción a los TcD de la empresa, así como los indicadores que maneja la empresa respecto a los TcD (Tabla 3).

DISCUSIÓN

El indicador establecido por el PNSST, 2013 – 2021 para lograr el fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales es: proporción de empresas evaluadas que cumplen con el 100% del SG-SST/Total de empresas evaluadas. Para medir este indicador, el Ministerio del Trabajo está visitando empresas y revisando el SG-SST, a manera de consultoría, debido a que en estos momentos la implementación del SG-SST se encuentra en la tercera etapa y sólo hasta el mes de abril de 2019 iniciaron las auditorías que generarán, o no, las respectivas multas.

En Colombia, las micro, pequeñas y medianas empresas representan más del 99% del sector productivo nacional y generan 80% del empleo (García et. al., 2019); sin embargo, desde que el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 1072 de 2015, han sido ellas quienes se han pronunciado en contra del diseño y la implementación de este, alegando falta de personal y presupuesto. Situación lamentable debido a que por ser la mayoría de las empresas son también las que, en su mayoría, contratan PcD. Muchas de estas empresas hacen las contrataciones por querer “ayudar” a la persona, desconociendo los estímulos ofrecidos por el gobierno por este tipo de contrataciones y la normatividad que deben cumplir para velar por la salud, seguridad y productividad de esta población.

Si bien el objetivo general de la línea de fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales es favorecer el logro de entornos laborales y ocupacionales saludables, bienestar y la calidad de vida de la población trabajadora, controlando la frecuencia y severidad de accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, poco se ha capacitado a las empresas para que esta implementación abarque, de manera efectiva, a los trabajadores con discapacidad que tienen vinculados en los diferentes niveles de la empresa. Contar con un entorno laboral y ocupacional saludable, benéfico y de calidad para los trabajadores, no sólo implica minimizar y/o eliminar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, sino que también tiene que ver con el ambiente de trabajo, con el impacto interno que genera la vinculación de personal con discapacidad tanto para esta población como para sus compañeros que deberán hacer el trabajo teniendo en cuenta premisas que antes no eran consideradas.

CONCLUSIÓN

La matriz de cumplimiento adaptada a los principios del SG-SST permitirá a las empresas que vinculan PcD globalizar sus prioridades y comprender las necesidades especiales de la población contratada. De esta manera se podrán plantear estrategias que permitan la participación de toda la población, en todos los niveles, haciendo de las empresas entornos saludables y productivos en donde el beneficio sea para todos.

Tabla 1
Normas sobre Condiciones Laborales –
Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015

Norma sobre condiciones laborales – Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015		
Punto Clave	Definición	Aspectos importantes
Política y Objetivos de SST	Declaración de principios y compromisos que promuevan el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa.	<p>Mencionar el alcance a todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación, incluyendo a contratistas y subcontratistas.</p> <p>Difundirla a todos los niveles de la organización y estar accesible, incluido el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.</p> <p>Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua del SG-SST en la empresa.</p> <p>Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.</p>
Plan de Trabajo Anual del SG-SST y Asignación de Recursos	Debe contener como mínimo: metas, responsabilidades, recursos financieros, técnicos y el personal necesario y cronograma de actividades.	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
Programa de Capacitación, Entrenamiento, Inducción y Reinducción en SST	Debe definir los temas mínimos, especialmente, cuando se traten temas asociados a las actividades críticas de la organización, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	<p>Identificación de las necesidades de capacitación y/o entrenamiento en el SG-SST, por nivel, y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa.</p> <p>Temas mínimos por grupos de interés (brigada, vigía o COPASST, alta dirección, trabajadores).</p>
Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias	Deben implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros, turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.	<p>Identificar todas las amenazas.</p> <p>Identificar los recursos disponibles, medidas de prevención y control existentes.</p> <p>Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa.</p> <p>Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir, controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias.</p> <p>Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias.</p>

Punto Clave	Definición	Aspectos importantes
		<p>Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye, entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación.</p> <p>Informar, capacitar y entrenar, incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad ante una emergencia real o potencial.</p> <p>Conformar, capacitar, entrenar y dotar a la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios.</p>
<p>Reporte e Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales</p>	<p>Reportar e investigar todos los AL (Accidentes Laborales) y EL (Enfermedades Laborales) diagnosticadas, además de investigar los reportes de incidentes.</p>	<p>Informe sobre el evento ocurrido.</p>
<p>Criterios para Adquisición de Bienes o Contratación de Servicios con las Disposiciones del SG-SST</p>	<p>Debe establecer y mantener un procedimiento para adquisiciones con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST por parte de la empresa.</p>	<p>Aspectos de seguridad y salud en el trabajo para la selección y evaluación.</p> <p>Procurar canales de comunicación para la SST.</p>
<p>Medición y Evaluación de la Gestión en SST</p>	<p>Por medio de indicadores verificar el cumplimiento del SG-SST y de acuerdo con los resultados se establecer las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias.</p>	<p>Auditoría interna. El mecanismo de comunicación de los contenidos del SG – SST a los trabajadores. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones.</p> <p>Revisión anual al SG-SST por parte de la alta dirección. Estrategias implementadas en SST. Recursos asignados al SG-SST. Prioridades en SST detectadas. Eficacia de las medidas de prevención y control. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Promoción de la participación de los trabajadores en la SST. Cumplimiento de normatividad. Acciones correctivas, preventivas o de mejora. Vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores. Reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Ausentismo laboral. Programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.</p>

Punto Clave	Definición	Aspectos importantes
Acciones Preventivas o Correctivas	Definir e implementar acciones correctivas o preventivas con el fin de gestionar las no conformidades reales o potenciales que puedan influir en una desviación del SG-SST.	Resultados de las inspecciones y observación de tareas. Sugerencias de los trabajadores. Cambios en procedimientos o métodos de trabajo.

Fuente: Propia a partir de Ministerio del Trabajo. (2015).
Guía Técnica de Implementación para MiPyMes.

Tabla 2
Análisis del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y su adaptación a Personas con Discapacidad (PcD)- Trabajadores con Discapacidad (TcD)

Análisis de las Normas sobre Trabajo PcD - TcD	
Normas	Preguntas
Ley 82/1988	1. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa en total?
	2. ¿Cuántos trabajadores con discapacidad (TcD) tiene la empresa?
	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 82/1988 Decreto 2177/1989	8. ¿Cuál es el número de TcD del sexo masculino y del sexo femenino?
Ley 82/1988 Decreto 2177/1989 Resolución 1726/2014	9. ¿Dónde recibió el TcD capacitación, para lograr su formación, adiestramiento y perfeccionamiento en la actividad que ejerce en la empresa?
Ley 82/1988	10. ¿Cuál es la formación de la persona que se encarga de reubicación laboral al interior de la empresa?
Decreto 2177/1989 Decreto 917/1999 Ley 1562/2012 Decreto 19/2012 Decreto 1507/2014	11. ¿Cuál es el porcentaje de pérdida de capacidad laboral del trabajador?
Decreto 2177/1989	12. ¿Cuáles campañas conoce de promoción, hacia empleadores públicos y privados, para que vinculen en sus puestos de trabajo a PcD?
Decreto 2177/1989 Ley 1429/2010 Decreto 1510/2013 Decreto 19/2012	13. ¿Cuáles estímulos recibe la empresa por vincular laboralmente PcD?
Decreto 2177/1989	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?
Ley 1221/2008 Decreto 884/2012	15. ¿Cuál es el número de trabajadores con discapacidad vinculados bajo la figura del teletrabajo?

Normas	Preguntas
Decreto 1072/2015	
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 esta 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? ¿Cuál?
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?
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, AL y EL	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?

Normas	Preguntas
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?
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: elaboración propia a partir de la normatividad vigente

Tabla 3
Matriz de cumplimiento de condiciones laborales de TcD en empresas colombianas

		Temas de Análisis	Menos de 33%	De 34 a 66%	De 67 a 100%	>100%	Ponderación	Observaciones
			1	2	3	4		
La empresa tiene una política en SST: SI ___ No ___	1	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	No está escrita	Está escrita y aprobada por el representante legal	Está escrita, aprobada por el representante legal, visible y contempla a los TcD	Se han manejado estrategias para que los TcD conozcan la política y la interioricen		
	2	Alcance	Contempla a menos del 33% de los TcD	Contempla entre el 34% al 66% de los TcD	Contempla a todos los TcD	Se tienen estrategias para la inclusión de más TcD		
	3	Nivel de Compromiso hacia la Implementación del SG-SST	No se tiene SG-SST	El SG-SST no contempla a los TcD	El SG-SST contempla a los TcD	El SG-SST contempla a los TcD desde un modelo de corresponsabilidad social e inclusión laboral		
	4	Identificación, Evaluación y Valoración de Peligros	No se han evaluado los peligros para los TcD	Se han identificado, evaluado y valorado la mitad de los peligros de los TcD	Se han identificado, evaluado y valorado todos los peligros de los TcD	Se tienen estrategias para que los TcD identifiquen sus peligros y los comuniquen		

		Temas de Análisis	Menos de 33%	De 34 a 66%	De 67 a 100%	>100%	Ponderación	Observaciones
			1	2	3	4		
	5	Protección de la Seguridad y Salud Mediante la Mejora Continua del SG-SST	No se protege la seguridad y salud de los TcD	Se protege la seguridad y salud de la mitad de los TcD	Se protege la seguridad y salud de todos los TcD	Se tienen estrategias de mejora continua para proteger la seguridad y salud de todos los TcD		
	6	Conocimiento de Normatividad Vigente	La empresa desconoce la normatividad 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 vigente, de condiciones laborales y discapacidad		
Plan anual en SST: Sí _____ No _____	7	Objetivos	El plan de trabajo anual no contempla objetivos para TcD	El plan de trabajo anual contempla objetivos para la mitad de los TcD	El plan de trabajo anual contempla objetivos para todos los TcD	En todos y cada uno de los objetivos del plan de trabajo anual se contemplan los TcD		
	8	Priorización de Peligros	No se han priorizado los peligros a los que están expuestos los TcD	Se han priorizado algunos peligros a los que están expuestos los TcD	Se han priorizado todos los peligros a los que están expuestos los TcD	Se trabaja en los controles de los peligros identificados para los TcD		
	9	Programas de Inclusión	No se tiene programa de inclusión	Se tiene programa pero no se ha implementado	La inclusión se hace por medio de un programa estructurado	La empresa se asesora por expertos para la inclusión de PcD		
	10	Adquisiciones	No se proyectan adquisiciones para TcD	Se proyectan adquisiciones para la mitad de los TcD	Se proyectan adquisiciones para todos los TcD	Todas las adquisiciones de la empresa están enfocadas en que los TcD puedan trabajar en ellas		

		Temas de Análisis	Menos de 33%	De 34 a 66%	De 67 a 100%	>100%	Ponderación	Observaciones
			1	2	3	4		
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">La empresa tiene los datos de los TcD: SI ___ NO ___ (Analizar los datos de los TcD en los puntos 11 al 15)</p>	11	Estado de Salud	No se valora la salud de los TcD	Se valora la salud de algunos TcD	Se valora la salud de todos los TcD	Se tienen estrategias para tener información clara, veraz, actualizada y completa sobre el estado de salud de los TcD		
	12	Descripción Sociodemográfica, Caracterización, Evaluación y Análisis de la Enfermedad y la Accidentabilidad	No se tiene descripción sociodemográfica de los TcD	Se tiene descripción sociodemográfica de algunos TcD	Se tiene descripción sociodemográfica completa de todos los TcD	Se trabaja con la información recopilada para la mejora continua de los TcD		
	13	Representación en los Comités	Ningún TcD pertenece a los comités	En algunos comités hay representatividad de TcD	En todos los comités hay representatividad de TcD	Los TcD tienen voz y voto en todos los comités de la empresa		
	14	Responsabilidades de SST	Ningún TcD tiene responsabilidades en el Sg-SST	1 TcD tiene responsabilidades en el SG-SST	Algunos TcD tienen responsabilidades en el SG-SST	Todos los TcD tienen responsabilidades escritas y socializadas frente al SG-SST		
	15	Actividades de Alto Riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003	Todos los TcD tienen actividades de alto riesgo	Algunos TcD tienen actividades de alto riesgo	Ningún TcD tiene actividades de alto riesgo	Los TcD están alejados de las actividades de alto riesgo presentes en la empresa		

		Temas de Análisis	Menos de 33%	De 34 a 66%	De 67 a 100%	>100%	Ponderación	Observaciones
			1	2	3	4		
La empresa tiene el informe de peligros actualizado de los TcD: SI ____ (Analizar el informe de peligros en los puntos 16 al 20) NO	16	Información de Peligros en el Sitio de Trabajo	Los TcD no informan de los peligros en el sitio de trabajo	Algunos TcD han informado de los peligros en su sitio de trabajo	Todos los TcD informan de los peligros en el sitio de trabajo	Se han implementado estrategias para que los TcD informen de los peligros en el sitio de trabajo		
	17	Impacto Generado por la Incorporación de Personas en Situación de Discapacidad al Interior de la Empresa	No se ha evaluado el impacto al interior de la empresa por la vinculación de TcD	Se ha evaluado el impacto al interior de la empresa por la vinculación de TcD pero no se tienen resultados	Se tienen indicadores de impacto al interior de la empresa por la vinculación de TcD	Se han implementado estrategias para mejorar el impacto al interior de la empresa		
	18	Impacto Generado por la Incorporación de Personas en Situación de Discapacidad al Exterior de la Empresa	No se ha evaluado el impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TcD	Se ha evaluado el impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TcD pero no se tienen resultados	Se tienen indicadores de impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TcD	Se han implementado estrategias para mejorar el impacto al exterior de la empresa		
	19	Cambios, Modificaciones o Reestructuraciones en el Entorno	No se han realizado cambios por la vinculación de TcD	Se han hecho algunos cambios, modificaciones o reestructuraciones en el entorno debido a la vinculación de TcD	Se han hecho reestructuraciones importantes debido a la vinculación de TcD	Toda la empresa se ha reestructurado debido a la vinculación de TcD		
	20	Mediciones Ambientales	No se tienen resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TcD	Se tienen algunos resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TcD	Se tienen todos los resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TcD	Gracias a los resultados de las evaluaciones ambientales se han emitido recomendaciones para adquisiciones y otras evaluaciones		

		Temas de Análisis	Menos de 33%	De 34 a 66%	De 67 a 100%	>100%	Ponderación	Observaciones
			1	2	3	4		
La empresa tiene programa de capacitación y entrenamiento para TcD. SI ___ (Analizar el programa de capacitación y entrenamiento en los puntos 21 al 22) NO ___	21	Requisitos de Conocimiento y Práctica en Seguridad y Salud en el Trabajo	No se han planteado requisitos para la SST de TcD	Se tienen algunos requisitos para la SST de TcD	Se tienen todos los requisitos de SST aprobados por el Comité Paritario o Vigía de SST para TcD	Se ha buscado asesoría de expertos para la práctica en SST de TcD		
	22	Adaptaciones y Ajustes por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)	No se ha recibido asesoría por parte de la ARL para TcD	Se ha recibido asesoría por parte de la ARL para algunos TcD	Se ha recibido asesoría por parte de la ARL para todos los TcD	Se han implementado adaptaciones y ajustes para los TcD, resultado de la asesoría de la ARL		
La empresa tiene programa de inducción para TcD. SI ___ (Analizar el programa de inducción en el punto 23) NO ___	23	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		

		Temas de Análisis	Menos de 33%	De 34 a 66%	De 67 a 100%	>100%	Ponderación	Observaciones
			1	2	3	4		
La empresa tiene indicadores para los TcD: SI ____ NO (Analizar los indicadores en los puntos 24 al 28)	24	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		
	25	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		
	26	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		
	27	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		
	28	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.		

Para valorar el nivel de cumplimiento se aplicará la siguiente escala:

		Política y Objetivos	Plan de Trabajo Anual	Datos de TcD	Informe de Peligros	Capacitación, Entrenamiento, Inducción y Reinducción en SST.	Programa de Inducción	Indicadores
		Ítems 1 a 6	Ítems 7 a 10	Ítems 11 a 15	Ítems 16 a 20	Ítems 21 a 22	Ítems 23	Ítems 24 a 28
Calificación	Nivel de Cumplimiento	Puntos Obtenidos						
Bajo	Menos de 33%	1 a 6	1 a 4	1 a 5	1 a 5	1 a 2	1	1 a 5
Medio	De 34% a 66%	7 a 12	5 a 8	6 a 10	6 a 10	3 a 4	2	6 a 10
Alto	De 67% a 100%	13 a 18	9 a 12	11 a 15	11 a 15	5 a 6	3	11 a 15
Superior	Más de 100%	19 a 24	13 a 16	16 a 20	16 a 20	7 a 8	4	16 a 20

Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS

Decreto 019 de 2012. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. 10 de enero de 2012. D.O. No. 48308.

Decreto 1507 de 2014. Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. 12 de agosto de 2014. D.O. No. 49241.

Decreto 1510 de 2013. Por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública. 17 de julio de 2013. D.O. No. 48854.

Decreto 2177 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 inválidas. 21 de septiembre de 1989. D.O. No. 3899121.

Decreto 884 de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. 30 de abril de 2012. D.O. No. 4841730.

Decreto 917 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. 28 de mayo de 1999. D.O. No. 43601.

Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Por el que se formulan y adoptan las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. 26 de mayo de 2015. D.O. No. 49523.

García, J., Correa, A., Ramírez, L. J., & Castaño, C. E. (2009). Modelo de gestión financiera integral para MIPYMES en Colombia. *Contaduría Universidad de Antioquia*, (55), 187-201.

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. 16 de julio 2008. D.O. No. 4705216.

Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. 29 de diciembre de 2010. D.O. No. 4793729.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se

dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de julio de 2012. D.O. No. 48488.

Ley 82 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, 1983. 23 de diciembre de 1993. D.O. No. 3862623.

Ministerio de Salud. (2019). Normograma de Discapacidad para la República de Colombia.

Ministerio del Trabajo. (2014). Plan Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 – 2021.

Ministerio del Trabajo. (2015). Guía Técnica de Implementación para MiPyMes.

Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 13 de febrero de 2019. D.O. No. 50872.

Resolución 1726 de 2014. Por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad. 23 de septiembre de 2014. G. O. No. 2396.