

Artículo de revisión

Matriz de análisis normativo para evaluación de condiciones laborales de personas con Discapacidad

Regulations Matrix Analysis to evaluation of working conditions from Persons with Disabilities

Luz Martínez Álvarez¹, Cecilia Andrea Ordoñez Hernández, Gómez-Ramírez, Esperanza³

Título corto: análisis normativo de condiciones laborales en discapacidad
Short title: normative analysis of conditions in disability

Lista de autores

¹Luz Martínez Álvarez

Docente Investigadora de la Institución Universitaria Antonio José Camacho

lamericamartinez@admon.uniajc.edu.co

Código ORCID: 0000-0001-5305-1280

²Cecilia Andrea Ordoñez Hernández

Docente Coordinadora de Posgrados en Salud Ocupacional de la Universidad Libre – Seccional Cali

andreaordonezh@gmail.com

Código ORCID: 0000-0001-9296-3768

³Esperanza Gómez Ramírez

Docente Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte

Programa de Fisioterapia

Egomezr@endeporte.edu.co

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7610-244X>

Correspondencia a:

Nombre completo: Esperanza Gómez Ramírez

Dirección postal: Calle 11 # 39-65 piso 2. Cali, Valle del Cauca - Colombia

Teléfono: 3167488973

Correo electrónico: Egomezr@endeporte.edu.co

Nombre de la institución: Institución Universitaria Antonio José Camacho. Avenida 6N # 28N-102. Cali, Valle del Cauca – Colombia

Financiación: Institución Universitaria Antonio José Camacho. Proyecto de investigación PI-2016

Resumen

En 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 y en 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. 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 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

Summary

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 SG-SST. 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 SG-SST. Companies that link PcD as workers must generate strategies that vary the inclusion of workers throughout the SG-SST

Keyword

Labor Conditions, Disability, Regulations, Evaluation Matrix

Introducción

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), 2013 – 2021 (1) es la política pública colombiana para la protección de la salud en el trabajo, 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) (2) 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 - 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 Nomograma de Discapacidad para Colombia (3) 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 (4) 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 normas 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, 36 Principales pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre discapacidad.

De la revisión se seleccionó 14 normas de trabajo y discapacidad, además del Decreto 1072 de 2015 (2) que define las directrices de SST y la Resolución 0312 de 2019 (5), después de 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 claros criterios 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 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 si 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 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 (1) 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 solo 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 un 80 % del empleo (17), sin embargo, desde que el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 1072 de 2015, (2) han sido ellas quienes se han pronunciado en contra del diseño y la implementación del mismo, 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 debe 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 calidad de vida de la población trabajadora, controlando la frecuencia y gravedad 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 su empresa. Contar con un entorno laboral y ocupacional saludable, benéfico y de calidad para los trabajadores, no solo implica minimizar o eliminar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, 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.

Bibliografía

- (1) Plan Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo / 2013 – 2021. (Ministerio del Trabajo, 2014).
- (2) Decreto Único Reglamentario/1072/2015 de 26 de mayo, 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. (Diario Oficial, número 49523, de 26-05-15)

- (3) Nomograma de Discapacidad para la República de Colombia. (Ministerio de Salud 2019)
- (4) Guía Técnica de Implementación para MiPyMes. (Ministerio del Trabajo, 2015).
- (5) Resolución/0312/2019, de 13 de febrero, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (Diario Oficial, número 50872, de 19-02-19).
- (6) Ley/82/1993, de 23 de diciembre, 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. (Diario Oficial, número 3862623, de 23-12-88).
- (7) Decreto/2177/1989, de 21 de septiembre, 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. (Diario Oficial, número 3899121 de 21-09-89).
- (8) Resolución/1726/2014, de 23 de septiembre, por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con Discapacidad. (Gaceta Oficial, número 2396 de 24-09-14).
- (9) Decreto/917/1999 de 28 de mayo, 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 5 o. de la Ley 361/97. (Diario Oficial, número 43601 de 09-06-99).
- (10) Ley/1562/2012, de 11 de julio, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. (Diario Oficial, número 48488 de 11-07-12).
- (11) Decreto/019/2012, de 10 de enero, por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. (Diario Oficial, número 48308, 10-01-12).
- (12) Decreto/1507/2014, de 12 de agosto, por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. (Diario Oficial, número 49241 de 12-08-14).
- (13) Ley/1429/2010, de 29 de diciembre, por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. (Diario Oficial, número 4793729, 29-12-10).
- (14) Decreto/1510/2013, de 17 de julio, por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública. (Diario Oficial, número 48854 de 17-07-13).
- (15) Ley/1221/2008, de 16 de julio, por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. (Diario Oficial, número 4705216 de 16-07-08).

(16) Decreto 884/2012, de 30 de abril, por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. (Diario Oficial, número 4841730 de 30-04-12).

(17) García J, Correa A, Ramírez LA, Castaño CE. Modelo de gestión financiera integral para MIPYMES en Colombia. *Contaduría, de la Universidad de Antioquia*, 2009, no 55, p. 187-201.

Tabla 1. Normas sobre Condiciones Laborales – Decreto 1072 de 2015 (2)

Nuevos desafíos

DERECHO

Norma sobre Condiciones Laborales – Decreto 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.	Mencionar el alcance a todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación, incluyendo a contratistas y subcontratistas. 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. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del SG-SST en la empresa. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales
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.	Identificación de las necesidades de capacitación o entrenamiento en el SG-SST, por nivel y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa. Temas mínimos por grupos de interés (brigada, vigía o COPASST, alta dirección, trabajadores)
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	Identificar todas las amenazas. Identificar los recursos disponibles, medidas de prevención y control existentes. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir, controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias. 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. 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. 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.

Nuevos desafíos DERECHO

		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.
Reporte e investigación de incidentes. Accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Reportar e investigar todos los AL y EL diagnosticado, además de investigar los reportes de incidentes	Informe sobre el evento ocurrido
Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST	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	Aspectos de seguridad y salud en el trabajo para la selección y evaluación. Procurar canales de comunicación para la SST.
Medición. evaluación de la gestión en SST	Por medios indicadores, verificar el cumplimiento del SG-SST y, de acuerdo con los resultados, se establecen las acciones correctivas. preventivas o de mejora necesarias	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 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
Acciones preventivas o correctivas	definir e implementar acciones correctivas o preventivas, esto 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

Tabla 2. Análisis del Decreto 1072 de 2015 y su adaptación a PcD

Análisis de las Normas sobre Trabajo PcD	
Normas	Preguntas
Ley 82/1988 (6)	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 Dec 2177/1989 (7)	8. ¿No? ¿De TcD del sexo masculino y del sexo femenino?
Ley 82/1988 Dec 2177/1989 Res 1726/2014 (8)	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?
Dec 2177/1989 Dec 917/1999 (9) Ley 1562/2012 (10) Dec 19/2012 (11) Dec 1507/2014 (12)	11. ¿Cuál es el porcentaje de pérdida de capacidad laboral del trabajador?
Dec 2177/1989	12. ¿Cuáles campañas de promoción hacia empleadores públicos y privados, para que vinculen en sus puestos de trabajo a PcD conoce?
Dec 2177/1989 Ley 1429/2010 (13) Dec 1510/2013 (14) Dec 19/2012	13. ¿Cuáles estímulos recibe la empresa por vincular laboralmente PcD?
Dec 2177/1989	14. ¿Cuáles entidades han asesorado a la empresa en materia de adaptación de herramientas, puestos de trabajo, accesos a las edificaciones, medioambiente de trabajo y métodos de vinculación de PcD?
Ley 1221/2008 (15) Dec 884/2012 (16)	15. ¿No? ¿De trabajadores con discapacidad vinculados bajo la figura del teletrabajo?
Dec. 1072/2015 (2)	
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

	<p>población? ¿Cuáles estrategias se han implementado para que la Política en SST sea conocida por todos los TcD?</p> <p>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?</p> <p>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?</p> <p>20. ¿La empresa cumple con la normatividad nacional vigente aplicable a PcD? ¿Cuáles?</p>
Plan de trabajo anual del SG-SST y asignación de recursos	<p>21. ¿En las metas correspondientes al Plan Anual se contemplan las de los TcD?</p> <p>22. ¿Existen en el Plan Anual responsabilidades específicas para TcD?</p> <p>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?</p> <p>24. ¿Dentro del cronograma de actividades se contemplan actividades específicas para los TcD vinculadas a su empresa?</p> <p>25. ¿En el Plan Anual se tienen actividades para identificar los peligros de los TcD de su empresa?</p> <p>26. ¿En el Plan Anual se tienen actividades para evaluar los peligros de los TcD de su empresa?</p> <p>27. ¿En el Plan Anual se tienen actividades para valorar los peligros de los TcD de su empresa?</p>
Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST	<p>28. ¿La empresa cuenta con un programa de capacitación formulado para los TcD?</p> <p>29. ¿La empresa cuenta con un programa de entrenamiento formulado para los TcD?</p> <p>30. ¿La empresa cuenta con un programa de inducción y reinducción formulado para los TcD?</p>
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	<p>31. ¿La empresa ha implementado disposiciones en materia de prevención ante emergencias para los TcD?</p> <p>32. ¿La empresa ha implementado disposiciones en materia de preparación ante emergencia para los TcD?</p> <p>33. ¿La empresa ha implementado disposiciones en materia de respuesta ante una emergencia para los TcD?</p>
Reporte e investigación de incidentes, AL y ÉL	<p>34. ¿La empresa lleva un reporte de todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los TcD?</p> <p>35. ¿La empresa tiene un seguimiento investigativo de todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los TcD?</p> <p>36. ¿La empresa investiga los reportes de incidentes de los TcD?</p>
Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST	<p>37. ¿La empresa ha establecido un procedimiento de adquisiciones para los TcD?</p>
Medición y evaluación de la gestión en SST	<p>38. ¿La empresa mide el cumplimiento de los indicadores de estructura de sus TcD? ¿Se establecen acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias?</p> <p>39. ¿La empresa mide el cumplimiento de los indicadores de proceso de sus TcD? ¿Se establecen acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias?</p> <p>40. ¿La empresa mide el cumplimiento de los indicadores de resultado de sus TcD? ¿Se establecen acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias?</p>

Nuevos desafíos

DERECHO

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?

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

	Item	Temas de análisis	Menos de un 33 %	De 34 a un 66 %	de 67 a 100 %	> 100 %	Pon.	Ob ús.
			1	2	3	4		
La empresa tiene una política en SST: Sin 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	Se han identificado, evaluado y valorado todos	Se tienen estrategias para que los TcD identifiquen sus		

Nuevos desafíos

DERECHO

				mitad de los peligros de los TcD	los peligros de los TcD	peligros y los comuniquen		
	5	Protección de la seguridad y salud mediante la mejora continua del SG-SST	No se protege la seguridad y salud de lista	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 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		
La empresa tiene los datos de los TcD: 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 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 un 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 a que los TcD puedan trabajar en ellas		
	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	No se tiene descripción	Se tiene descripción	Se tiene descripción	Se trabaja con la información		

Nuevos desafíos

DERECHO

		a, caracterización, evaluación y análisis de la enfermedad y la accidentalidad	sociodemográfica de los TcD	sociodemográfica de algunos TcD	sociodemográfica completa de todos los TcD	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. El 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		
La empresa tiene el informe de peligros actualizado de los TcD: Sí, _____ NO (Analizar el informe de peligros en los puntos 16 al 20)	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 llevado a cabo cambios por la vinculación de TcD	Se han hecho algunos cambios, modificaciones o	Se han hecho reestructuraciones importantes debido a la	Toda la empresa se ha reestructurado debido a la		

Nuevos desafíos

DERECHO

				reestructuraciones en el entorno debido a la vinculación de TcD	vinculación de TcD	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		
La empresa tiene programa de capacitación y entrenamiento	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	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		
La empresa tiene indicadores para los TcD: Sí, ___ (Analizar los indicadores)	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		

Nuevos desafíos

DERECHO

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

Calificación	Nivel de cumplimiento	Puntos obtenidos						
		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 de 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
Bajo	Menos de un 33 %	1 a 6	1 a 4	1 a 5	1 a 5	1 a 2	1	1 a 5
Medio	De un 34 % a un 66 %	7 a 12	5 a 8	6 a 10	6 a 10	3 a 4	2	6 a 10
Alto	De un 67 % a 100 %	13 a 18	9 a 12	11 a 15	11 a 15	5 a 6	3	11 a 15
Superior	Más del 100 %	19 a 24	13 a 16	16 a 20	16 a 20	7 a 8	4	16 a 20