

Fecha de elaboración: 12.04.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Estrategias para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia			
Autor(es): Claudia Liliana Sierra Herrera, Sonia Marcela Díaz Anzola			
Tutor(es): Kenia Marcela González Pedraza			
Fecha de finalización: 29.04.2021			
Temática: Inclusión Laboral SG-SST			
Tipo de investigación: Cuantitativa			
<p>Resumen:</p> <p>En Colombia las personas en condición de discapacidad están expuestas a situaciones de discriminación y exclusión social que les impide ejercer sus derechos y libertades al igual que el resto de la población, dificultando su desarrollo personal, siendo muy difícil participar en las actividades productivas del país, especialmente por el poco compromiso de las empresas en aspectos, relacionados con la inclusión social integral, que permita el desarrollo personal e intelectual de la persona</p> <p>El proyecto de investigación “Estrategias para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, mediante la aplicación un SG-SST, en empresas de ingeniería civil de Colombia”, basado en las investigaciones previas de información secundaria confiable, la normatividad existente laboral para el trabajador en condición de discapacidad y los análisis y resultados de las encuestas llevadas a cabo, nos permiten plantear estrategias para la inclusión en el SG y SST especializado, para el personal en condición de discapacidad, asegurando y garantizando mediante la aplicación de las mismas, la seguridad en estos aspectos del trabajador y la confianza del empleador, eliminado de esta manera las barreras o desconfianzas existentes para la contratación.</p>			
Palabras clave: Discapacidad, Deficiencia, Minusvalía, Accesibilidad, Barreras, Barreras para el aprendizaje y la participación.			
<p>Planteamiento del problema:</p> <p>En el mundo, alrededor de mil millones de personas -un 15% de la población- vive con algún tipo de discapacidad, según el Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Más allá de sus impedimentos físicos,</p>			

mentales o sensoriales, las personas con discapacidad enfrentan barreras para la inclusión en diversos aspectos de la vida; suelen tener menos oportunidades socioeconómicas; menor acceso a la educación y tasas de pobreza más altas”.(Guerrero Gámez et al., 2018)

Según un informe realizado por el diario Portafolio “Colombia no se sabe cuántas personas en condición de discapacidad habitan en el país. Mientras que, para el DANE, hay cerca de 3´134.036 (cerca del 15% de la población), el Ministerio de Salud y Protección Social, admite que Colombia no tiene una cifra exacta de las personas con discapacidad. La cifra que tiene el DANE corresponde al 2018, por lo que se cree que el dato real es mucho mayor al que se tiene registros” («Así es el panorama laboral para las personas con discapacidad», 2018)

Aunque las empresas en los procesos licitatorios con el estado, deben contar dentro de su nómina con personal en condición de discapacidad, según la Ley 1618 de 2013, Decreto 1082 de 2015, Decreto 392 de 2018, muchas veces se generan mecanismos no santos, que hacen que el requisito no se cumpla, eludiendo la obligación y responsabilidad de contar con este personal, además y en caso de que se cumpla, solo se cuenta con este tipo de personal de bajo perfil, con el fin de bajar los costos que representa para la Empresa

En el ámbito nacional existen muchas barreras y complejos respecto a la contratación de personas con discapacidad, barreras especialmente de carácter social, pues se da el rechazo continuo, lo cual genera situaciones de desigualdad tanto en el trabajo como en la educación, según (Acción SG-SST, 2005) en su guía de integración laboral de personas con discapacidad las siguientes son los mitos más frecuentes:

- El personal en condición de discapacidad no tiene capacidades para utilizar ciertas herramientas o maquinaria, requiriendo dispositivos especiales, que representan un sobre costo para la empresa
- El medio de laboral es muy peligroso, que puede eventualmente agravar la condición de discapacidad

- El personal en condición de discapacidad es poco comprometido y tiene muchas ausencias al trabajo
- Muchos pueden incomodar al tratar con una persona en condición de discapacidad
- Se pueden presentar problemas de comunicación con otros funcionarios

El Ministerio del Trabajo lleva a cabo actividades de divulgación para promover la concientización y sensibilización a la comunidad laboral y brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y de los servicios de intermediación laboral. abordando la inclusión laboral desde la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU y desde el Modelo conceptual social de la discapacidad, rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este proceso, promoviendo el derecho a vincular en el mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación (Ministerio del Trabajo, s. f.)

Pregunta: ¿Qué estrategias se pueden implementar en las Empresas de Ingeniería Civil en Colombia, para que incluyan al personal en condición de discapacidad en su SG-SST?

Objetivos:

Objetivo General

Formular estrategias aplicables, en las empresas de Ingeniería Civil, que permitan implementa en un SG -SST la inclusión de personas en condición de discapacidad.

Objetivos Específicos

1. Analizar las condiciones actuales laborales de personal con discapacidad en Empresas de Ingeniería
2. Describir la percepción que tienen las empresas del sector construcción con relación a las prácticas de inclusión del personal en condición de discapacidad.

3. Determinar la aplicación de acciones de acceso y accesibilidad para personal en condición de discapacidad por parte de las empresas de construcción.

Marco teórico:

Se realizó revisión de material asociado al tema de investigación en diferentes bases de datos con material científico. Se realizó búsqueda en páginas gubernamentales en los que se encuentran decretos, leyes y normas que regulan la inclusión laboral, de igual manera en páginas de temas laborales. Posterior a esto se realizó búsqueda en portales académicos como Google Scholar, Scielo. Estos documentos corresponden a trabajos de investigación, tesis de grado de especialización, artículos investigativos, todos estos de diferentes instituciones de orden nacional e internacional.

Finalmente se dio inicio con la depuración de la información teniendo como foco dar cumplimiento a los objetivos de la investigación. Las temáticas seleccionadas para la verificación de la información fueron:

Inclusión laboral. Factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad: Página: 33

Mejía Valencia, N., & Pérez Uribe, M. (2020). Realizan un estudio en EPM en el que se realizó una la caracterización del proceso de inclusión de personas en condición de discapacidad en una empresa prestadora de servicios públicos. El proyecto empleó un método de *estudio de caso*, con entrevistas semiestructuradas a los altos directivos, jefes, compañeros y personas con discapacidad que hicieron parte del proceso de inclusión llevado a cabo.

Inclusión laboral; oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina: Pág. 36

Reyes Acuña & Torres Santillán (2020) realiza una investigación durante los últimos 8 años en el que se realiza una revisión sistemática de la literatura sobre la inclusión laboral en Perú y América latina en los últimos 8 años, con el objetivo de identificar lo que se realiza hasta el momento en cuanto a las oportunidades de inclusión dadas a este grupo poblacional y analizar el marco jurídico de las normas vigentes que garantizan la inclusión de las Personas con Discapacidad.

Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad: Pág. 37

Castellanos Muñoz & Quintana (2019) A partir del principio de igualdad de condiciones se busca que el proceso de inclusión laboral represente de forma integral un avance organizacional en la responsabilidad de incorporar a personal en condiciones de discapacidad, personal que cuenta con las condiciones, habilidades y competencias de personas sin ningún tipo de discapacidad que limite el desarrollo de funciones laborales.

Fundamentos para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad

Pág.: 33

Farieta Jimenez, M. N. (2019). habla de que la importancia de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad radica en que esto suma a la productividad y al desarrollo nacional. Es decir, no se trata de favorecer tan solo un sector de la población del país, sino de que se plantee una relación de ganar-ganar mediante mecanismos que tomen en cuenta la inclusión de personas en condición de discapacidad a puestos de trabajo en los que estos puedan implementar el potencial personal

Los riesgos laborales en personas con capacidades especiales Página: 34

Rodriguez Santana, E. G. (2020). aborda la problemática de los riesgos laborales en personas con capacidades especiales. Se puede señalar que el Ecuador ha elevado los niveles de inclusión laboral pero también debe indicar que no se han generado normativas que eleven también la prevención de los riesgos ante posibles accidentes laborales.

Método:

Es una investigación de tipo cuantitativo puesto que está basada en datos estadísticos que fueron recolectados de diferentes organizaciones de Ingeniería Civil, lo cual fue necesario para realizar el posterior análisis cualitativo de los resultados obtenidos.

Mediante la **investigación descriptiva**, puntualizaremos las características de la población de estudio, que corresponde a personas en condición de discapacidad, en el ámbito laboral colombiano, relacionado con las empresas de ingeniería.

Ante la falta de información respecto a las condiciones laborales de personal con discapacidad en las empresas de ingeniería en el país, se desarrollaron encuestas directas

a varias empresas del sector, que vienen desarrollando proyectos de consultoría y construcción, con el propósito de conocer, la inclusión, condiciones actuales laborales del personal en condición de discapacidad, el método de investigación establecido permite la realización de encuestas directas, las cuales se desarrollaron definiendo los puntos esenciales del conocimiento para una inclusión real y mejoramiento del desarrollo personal e intelectual de la persona.

Considerando los aspectos más críticos analizados, para la inclusión laboral, se tomaron los siguientes criterios o premisas fundamentales, para la recolección de la información:

- Inclusión Social
- Acciones afirmativas
- Acceso y accesibilidad
- Barreras de comunicación y desarrollo intelectual
- Rehabilitación Integral

Mediante la realización de encuestas se realizó la recolección de datos, una encuesta es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador recopila datos mediante el cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla. Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa. (Encuesta, 2016)

Para el desarrollo de la encuesta se tomaron como fuente varias empresas de ingeniería y otros servicios, que suministraron la información de acuerdo los protocolos y SG-SST implementados.

Las empresas seleccionadas, son representativas de orden nacional, que tiene una excelente trayectoria y que permiten dar a conocer la información, considerando que es información sensible para las empresas en relación con el cumplimiento de la

normatividad exigida actualmente. Las empresas desarrollan actualmente proyecto de diseño y construcción de infraestructura.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Se procedió a encuestar a 7 empresas representativas que además tienen una amplia y excelente trayectoria que tuvieron disposición de dar a conocer la información, considerando que es información sensible para las empresas en relación con el cumplimiento de la normatividad exigida actualmente. Las empresas desarrollan actualmente proyecto de diseño y construcción de infraestructura.

Los principales hallazgos encontrados fueron:

- El 78% de las compañías no tienen programas integrales de discapacidad que tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relaciona SG-SST y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás trabajadores de la empresa referentes a procesos que aseguren que todas las personas en condición.
- El 69% de las compañías NO tienen programas integrales encaminados a eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que afectan a los trabajadores en condición de discapacidad.
- El 100% de las compañías encuestadas NO tienen programas integrales relacionados con las medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones físicas y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas en condición de discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Las compañías en el 100% de los encuestados NO tienen programas integrales que eliminen los obstáculos que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, en relación con programas Actitudinales, Comunicativos y Físicos.

- Las compañías en el 72% de los encuestados NO tienen programas integrales terapéuticos, educativos y formativos de mejoramiento de la calidad de vida y la plena integración de la persona con discapacidad al medio familiar, social y ocupacional.

Conclusiones:

- El análisis integral de los resultados de las encuestas, muestran un atraso total en la implementación de SG-SST especializados, que le permitan al personal en condición de discapacidad, acceder a condiciones de trabajo digno dentro de sus condiciones físicas y limitaciones
- Las empresas continúan considerando que la aplicación de un SG-SST especializado les requiere grandes inversiones y un riesgo general al contratar personal con algún tipo de discapacidad
- Es necesario independientemente del tipo de empresa, se definan políticas serias desde el punto de vista laboral y de salud, planteando sistemas SG-SST especializados de obligatorio cumplimiento, considerando adicionalmente, que la ley beneficia a aquellas empresas que contraten personas con discapacidad
- Se requiere la definición de estrategias, para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia

Productos derivados:

**Estrategias para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST
de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia**

Claudia L. Sierra Herrera

Cod.11206164

Sonia M. Díaz Anzola

Cod. 11206231

Corporación Universitaria UNITEC.

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas,

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

11 de mayo de 2021

**Estrategias para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST
de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia**

Claudia L. Sierra Herrera

Cod.11206164

Sonia M. Díaz Anzola

Cod. 11206231

Kenia M. Gonzalez Pedraza

Tutora Seminario de Investigación

Corporación Universitaria UNITEC.

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas,

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

11 de mayo 2021

Contenido

RESUMEN	8
Introducción	1
Planteamiento del problema	4
Justificación	9
Pregunta de Investigación	11
Objetivos	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
Marco teórico	13
Marco conceptual	16
Discapacidad	16
Clasificación de las discapacidades	19
Inclusión Laboral	20
Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, para personas en condición de discapacidad	21
Marco legal	22
Estado del arte	24
Método	33
Tipo y diseño de estudio	33
Participantes o fuentes de datos	33
Realización de Encuestas	35
Inclusión Social	36
Acciones Afirmativas	36

Acceso y Accesibilidad	36
Barreras de comunicación y desarrollo intelectual	36
Rehabilitación Integral	37
Modelo	37
Desarrollo de la investigación	42
Resultados y hallazgos	44
Conclusiones generales de resultados y hallazgos	47
Estrategia Empresarial	48
Estrategia 1. Compromiso Gerencial	50
Estrategia 2. Participación de todo el personal de la organización	51
Estrategia 3. Diagnóstico y Planificación	54
Estrategia 4. Mejora Continua	55
Estrategia 5 Seguimiento y Medición	56
Estrategia de SST	57
Estrategia 1. Programas	57
Estrategia 2. Plan de Acción	58
Estrategia 3 Propósito que apunte al cumplimiento de la política	60
Estrategia 4. Objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo	63
Estrategia 5. Definición de responsables	63
Estrategia 6. Indicadores de gestión y de impacto	64
Estrategia 7. Recursos que permitan el logro de los objetivos	65
Discusión de resultados	70
Conclusiones generales	72
Bibliografía	73

Lista de Figuras

Figura 1. Inclusión Laboral de personas con discapacidad 2019, informe Grupo Bancolombia.	5
Figura 2. Principales aspectos para trabajar con personas en condición de discapacidad Intelectual (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., 2018)	61
Figura 3. Ilustración - Adaptación física de una persona con silla de ruedas. Guía para el proceso de Inclusión Laboral de personas con discapacidad (Ministerio del Trabajo, 2016b).	69

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Resultados de la Tarea 1 Encuesta de inclusión para Empleadores SG-SST.....	44
Gráfica 2. Resultado de la Tarea 2 Acciones Afirmativas de Inclusión para Emperadores SG-SST	45
Gráfica 3. Resultados de la Tarea 3 Acciones de Acceso y Accesibilidad para Empleadores SG-SST	45
Gráfica 4. Resultado de la Tarea 4 Barreras de comunicación y desarrollo intelectual para empleadores SG-SST	46
Gráfica 5. Rehabilitación Integral para Empleadores SG-SST	46

Lista de Tablas

Tabla 1 - Encuesta de Inclusión para Empleadores	38
Tabla 2 – Acciones afirmativas de inclusión para empleadores.....	39
Tabla 3 – Acciones de acceso y accesibilidad para Empleadores	40
Tabla 4 - Barreras de comunicación y desarrollo intelectual para el Empleador	41
Tabla 5 - Rehabilitación integral para Empleadores.....	41

RESUMEN

En Colombia las personas en condición de discapacidad están expuestas a situaciones de discriminación y exclusión social que les impide ejercer sus derechos y libertades al igual que el resto de la población, dificultando su desarrollo personal, siendo muy difícil participar en las actividades productivas del país, especialmente por el poco compromiso de las empresas en aspectos, relacionados con la inclusión social integral, que permita el desarrollo personal e intelectual de la persona

El proyecto de investigación “Estrategias para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia”, basado en las investigaciones previas de información secundaria confiable, la normatividad existente laboral para el trabajador en condición de discapacidad y los análisis y resultados de las encuestas llevadas a cabo, nos permiten plantear un modelo de Plan de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo especializado, para el personal en condición de discapacidad, asegurando y garantizando mediante la aplicación del mismo, la seguridad en estos aspectos del trabajador y la confianza del empleador, eliminando de esta manera las barreras o desconfianzas existentes para la contratación

El Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo planteado como resultado de la investigación, pretende ser un modelo verdaderamente aplicable, cumpliendo la normatividad vigente laboral

Como resultado del desarrollo del proyecto de investigación, basado en recopilación y análisis de información secundaria desde el punto de vista normativo, legal y práctico, así como en la investigación y análisis de las condiciones laborales de personal con algún tipo de discapacidad, mediante el desarrollo de encuestas a empresas, se evidenció que las organizaciones del sector no están preparadas dentro de su sistema de seguridad y salud en el trabajo en la incorporación de personas en condición de discapacidad, por tal razón se

planteó como objetivos principal de la investigación, generar una serie de estrategias desde el ámbito corporativo, de participación integral del personal de la empresa, diagnóstico y planeación , mejora continua y seguimiento y medición, con el fin de establecer los mejores SG-SST, para personal con algún tipo de discapacidad, con el ánimo de aportar para el bienestar integral de este tipo de personal, logrando generar confianza para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que se tendrían en cuenta las necesidades de estas personas, proporcionándoles las mismas oportunidades que la población en general tiene para su vida laboral.

Palabras claves

Discapacidad, Deficiencia, Minusvalía, Accesibilidad, Barreras, Barreras para el aprendizaje y la participación

Introducción

Si bien se ha dado un avance en materia de contratación de personal con discapacidad por parte de las empresas, organismos públicos y organizaciones, todavía persisten ciertos mitos y prejuicios por parte de los empleadores al momento de tomar la decisión de contratar trabajadores con discapacidad.

Se podrían citar algunos mitos que no permiten generar confianza para la contratación de personal con discapacidad:

- Las personas con discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral, son poco productivos
- La empresa no es accesible para personas con discapacidad. No se puede hacer inversiones para adaptar la infraestructura y puestos de trabajo aptos para este tipo de personal.
- El entorno de la empresa puede ser peligroso para una persona con discapacidad, generando riesgos laborales, económicos y legales para la misma
- Las personas con discapacidad tienen un alto índice de ausentismo laboral, debido a que se enferman reiteradamente
- Las personas con discapacidad son poco cumplidoras y comprometidas con el trabajo.
- Existen dudas con respecto al resto del personal de que acepte e incluya a las personas con discapacidad, en las tareas rutinarias de la empresa.
- La empresa tendrá inconvenientes legales si se quiere desvincular a una persona con discapacidad.

- Los clientes pueden sentir incómodos al tratar con personas en condición de discapacidad

Generar mecanismos de confianza a las Empresas para la vinculación de personal con discapacidad, es de gran importancia, además que se reciben beneficios de orden tributario, ventajas para contratar, como se indica:

- **Beneficios tributarios:** En Colombia, las empresas que contraten personas en condición de discapacidad pueden acceder a una deducción en el impuesto de renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagadas durante el periodo gravable y una disminución del 50% en la cuota de aprendices (Ley 361 de 1997). El programa Pacto de Productividad estima que el valor del beneficio tributario puede ser superior a los 8 millones de pesos al año por un empleado que devenga un salario mínimo.
- **Ventajas para contratar con el Estado:** El Decreto 392 de 2018 reglamentó los incentivos que reciben las empresas que deseen contratar con el Estado, cuando se evidencia que dentro del personal hay personas con discapacidad. El beneficio 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.
- **Ley de cuotas:** El Decreto 2011 de 2017 del Ministerio de Trabajo reglamentó el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. Esta norma tiene como objetivo establecer un porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en todas las entidades del sector público del orden nacional, departamental, distrital y municipal de las tres ramas del poder público y en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

En Colombia no se sabe cuántas personas en condición de discapacidad habitan en el país. Mientras que, para el DANE, hay cerca de **3'134.036** (cerca del 15% de la población), el Ministerio de Salud y Protección Social, admite que Colombia no tiene una

cifra exacta de las personas con discapacidad, de acuerdo con la información del Censo General del 2005. Por otra parte, datos más recientes del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) - creado por el Ministerio de Salud y Protección Social - señalan que, con corte a febrero de 2018, hay identificadas 1,4 millones de personas con discapacidad; por lo que se cree que el dato real es mucho mayor al que se tienen registros, de los cuales el 55% (**1'723.720**) tiene la edad laboral y solamente el 13.5% (**423.095**) tiene un vínculo laboral y el 2.5% (78.351) tiene una remuneración («Así es el panorama laboral para las personas con discapacidad», 2018)

El proyecto de investigación propuesto “**ESTRATÉGIAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD, EN LOS SG-SST, EN EMPRESAS DE INGENIERIA CIVIL DE COLOMBIA**”, permite plantear algunas estrategias básicas que deben tener los SG-SST, en Colombia, enfocadas a la inclusión de personal con discapacidad en empresas de ingeniería, de manera que se logren establecer las pautas, para asegurar el bienestar y desarrollo del personal y la confianza de la misma empresas para contratar el personal

Planteamiento del problema

“En el mundo, alrededor de mil millones de personas -un 15% de la población- vive con algún tipo de discapacidad, según el Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Más allá de sus impedimentos físicos, mentales o sensoriales, las personas con discapacidad enfrentan barreras para la inclusión en diversos aspectos de la vida; suelen tener menos oportunidades socioeconómicas; menor acceso a la educación y tasas de pobreza más altas”. (Guerrero Gámez et al., 2018)

Según un informe realizado por el diario Portafolio “Colombia no se sabe cuántas personas en condición de discapacidad habitan en el país. Mientras que, para el DANE, hay cerca de 3´134.036 (cerca del 15% de la población), el Ministerio de Salud y Protección Social, admite que Colombia no tiene una cifra exacta de las personas con discapacidad. La cifra que tiene el DANE corresponde al 2018, por lo que se cree que el dato real es mucho mayor al que se tiene registros” («Así es el panorama laboral para las personas con discapacidad», 2018)

Claramente y teniendo en cuenta las estadísticas poco confiables, en Colombia las personas con discapacidad están expuestas a situaciones de discriminación y exclusión social que les impide ejercer sus derechos y libertades al igual que el resto de la población, dificultando su desarrollo personal, siendo muy difícil participar en las actividades productivas del país.

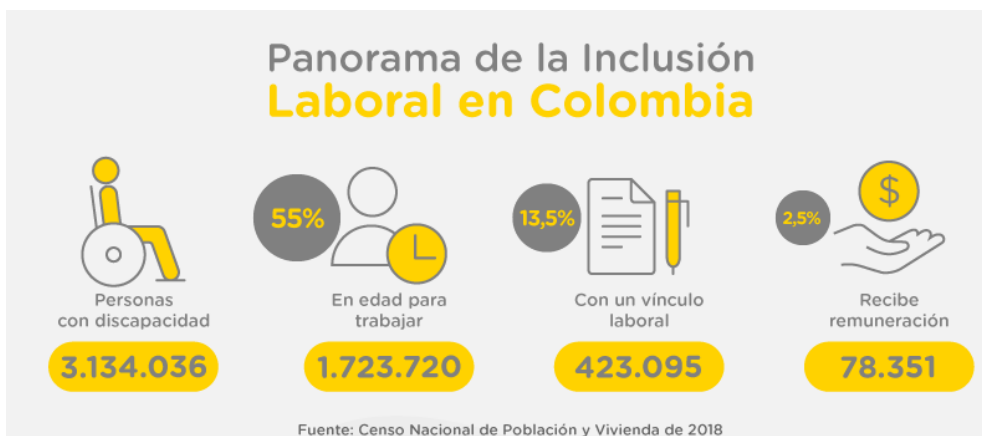


Figura 1. *Inclusión Laboral de personas con discapacidad 2019, informe Grupo Bancolombia.*

Si bien existen agencias de empleo que ofrecen algunos puestos de trabajo para estas personas y cada vez hay más empresas que tienen entre sus nóminas a trabajadores con algún grado de discapacidad, aún el panorama es desalentador, ya que los cargos generalmente son los menos remunerados y las obligaciones y funciones son las de menos importancia al interior de una organización. («Así es el panorama laboral para las personas con discapacidad», 2018)

En ocasiones, el estigma y la discriminación son el principal freno para la participación plena e igualitaria.

Infortunadamente y sobre todo en países en vía de desarrollo, como es Colombia, resulta un gran reto debido a la limitada concientización e inclusión de las personas con discapacidad. Para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad, es sumamente importante contar con una educación inclusiva que tenga en cuenta las necesidades de estas personas y proporcione las mismas oportunidades que la población en general de recibir una formación de calidad (Guerrero Gámez et al., 2018)

Aunque las empresas en los procesos licitatorios con el estado, deben contar dentro de su nómina con personal en condición de discapacidad, según la Ley 1618 de 2013, Decreto 1082 de 2015, Decreto 392 de 2018, muchas veces se generan mecanismos

no santos, que hacen que el requisito no se cumpla, eludiendo la obligación y responsabilidad de contar con este personal, además y en caso de que se cumpla, solo se cuenta con este tipo de personal de bajo perfil, con el fin de bajar los costos que representa para la Empresa

En el ámbito nacional existen muchas barreras y complejos respecto a la contratación de personas con discapacidad, barreras especialmente de carácter social, pues se da el rechazo continuo, lo cual genera situaciones de desigualdad tanto en el trabajo como en la educación, según (Acción SG-SST, 2005) en su guía de integración laboral de personas con discapacidad las siguientes son los mitos más frecuentes:

- El personal en condición de discapacidad no tiene capacidades para utilizar ciertas herramientas o maquinaria, requiriendo dispositivos especiales, que representan un sobre costo para la empresa
- El medio de laboral es muy peligroso, que puede eventualmente agravar la condición de discapacidad
- El personal en condición de discapacidad es poco comprometido y tiene muchas ausencias al trabajo
- Muchos pueden incomodar al tratar con una persona en condición de discapacidad
- Se pueden presentar problemas de comunicación con otros funcionarios

Quizás existen muchos más mitos de los indicados, que se convierten en barreras que impiden la contratación y a la vez amplían la brecha entre las personas en condición de discapacidad y las que no las tienen. En relación con lo anterior el gobierno ha promulgado leyes y políticas públicas que promueven la inclusión laboral de personas que poseen algún tipo de discapacidad, incentivando de esta manera la inclusión laboral, como se cita a continuación

El Ministerio del Trabajo lleva a cabo actividades de divulgación para promover la concientización y sensibilización a la comunidad laboral y brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y de los servicios de intermediación laboral. abordando la inclusión laboral desde la Convención de

los derechos de las personas con discapacidad de la ONU y desde el Modelo conceptual social de la discapacidad, rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este proceso, promoviendo el derecho a vincular en el mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación (Ministerio del Trabajo, s. f.)

Desde la Dirección del Mintrabajo y, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y en el Documento CONPES 166/2013, y con el propósito de difundir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, se han venido desarrollando las siguientes actividades principales:

- a). Sensibilizar a las empresas sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad y
- b) Proceso de reglamentación de los derechos y garantías de las personas con discapacidad y de la Reglamentación para la conformación y funcionamiento del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.

Aunque Colombia estableció la Ley 361 de 7 de febrero de 1997, para crear mecanismos de integración de las personas con limitación, entre ellas la promoción del autoempleo y de la creación de empresas por parte de las personas con discapacidad, es común que estas personas laboren en la informalidad.

En línea con los propósitos de inclusión de la población con discapacidad, se aprobó la Ley 1996 de 2019, por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad.

En ella se precisa que siempre se presume la capacidad legal de todas las personas sin distinción, y que en ningún caso la existencia de una discapacidad podrá ser motivo para restringir el ejercicio legal y el derecho a decidir de una persona.

Según el Abecé de la Ley, publicado en la página del Pacto de Productividad “la Ley parte de la idea que las personas con discapacidad pueden tomar sus decisiones, expresar su voluntad y preferencias, obligar y cumplir con sus obligaciones de manera autónoma haciendo uso de apoyos si así lo requieren”.(Ministerio de Justicia, 2019)

A pesar que tanto a nivel internacional bajo el marco conceptual de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de la ONU, en el cual se asume a la persona con discapacidad desde un enfoque de diversidad, como un ciudadano colombiano con los mismos derechos y deberes, que merece las mismas oportunidades de acceso a todos los servicios y que se constituye en fuerza productiva para Colombia, nos encontramos muy atrasados en la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, analizando correctamente las estadísticas citadas, siendo necesario y quizás obligatorio desarrollar SG-SST apropiados para personal en condición de discapacidad, con el fin de generar confianza plena tanto en las Empresas como en el mismo personal con discapacidad (Bancolombia, 2019)

Justificación

A pesar de que, en Colombia, en los últimos años ha cambiado el panorama, no solamente desde el punto de vista médico como laboral, queda mucho por desarrollar, de manera que se genere confianza tanto en el empleador como en la persona en condición de discapacidad, para el desarrollo de las actividades

“Uno de los grandes compromisos del Banco Mundial, es invertir en las personas para preparar a los países para la economía del futuro. El desarrollo del capital humano, es decir, el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias acumuladas de individuos debe incluir a las personas con discapacidad” (Guerrero Gámez et al., 2018)

El proyecto de investigación busca definir estrategias básicas en varios aspectos a tener en cuenta, por la empresas de ingeniería en el país, para plantear adecuadamente un SG.SST, que permita la inclusión de personal en condición de discapacidad, considerando que estas empresas son grandes generadoras de empleo en todos los frentes y ramos profesionales, de manera tal, que tanto empleadores como empleados sientan la confianza y seguridad de contar con un buen número de personal en esta condición, mejorando de esta manera el nivel de vida de esta población aun marginada.

Consideramos el tema de investigación de suma importancia, con el fin de poder reivindicar a muchas personas que aún no tienen la oportunidad de un desarrollo personal y profesional, considerando adicionalmente los siguientes aspectos:

- Es pertinente y prioritario para mejorar las condiciones laborales de parte de la población que continúa excluida y marginada

- A pesar de que hay avances en la inclusión laboral, aún persiste la desconfianza tanto del empleador como del empleado en contar con personal en condición de discapacidad.
- Teniendo en cuenta que las empresas de ingeniería son un motor importante de la economía, es viable que se incluya personal con discapacidad en diferentes ramos y niveles, existiendo la información adecuada para el desarrollo de la investigación
- Generar estrategias o mecanismos básicos para la implementación de un buen SG-SST, en Empresas de Ingeniería, especialmente aquellas que desarrollan proyectos de infraestructura, generará muchos beneficios para estas empresas, algunos de los cuales podemos enunciar:
- Incluir a personas con discapacidad generará un impacto muy positivo en la empresa, mejora la reputación corporativa, promueve el trabajo en equipo, posibilita un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser inclusivo y a aceptar la diversidad.
- Las empresas adquirirán un mayor valor corporativo que se activa al tomar la decisión de contratar personal con discapacidad. El valor del respeto, de la aceptación de la diversidad, de la inclusión, de la meritocracia, de la no discriminación.(Acción RSE, 2015)
- Contar con personal con discapacidad mejora los aspectos estratégicos de una Empresa, como un factor productivo para el logro de objetivos y metas estratégicas corporativas. Entender que las personas con discapacidad pueden ser un gran aporte productivo para la organización (Acción RSE, 2005)
- Las empresas que ya han contratado a personas con discapacidad saben que contar con ellas tiene una serie de beneficios como mejorar el clima laboral, promueve el trabajo en equipo, el respeto hacia lo demás y compromete más a los trabajadores(Acción RSE, 2005)

Pregunta de Investigación

¿Qué estrategias se pueden implementar en las Empresas de Ingeniería Civil en Colombia, para que incluyan al personal en condición de discapacidad en su SG-SST?

Objetivos

Objetivo General

Formular estrategias aplicables, en las empresas de Ingeniería Civil, que permitan implementar en un SG -SST la inclusión de personas en condición de discapacidad.

Objetivos Específicos

1. Analizar las condiciones actuales laborales de personal con discapacidad en Empresas de Ingeniería
2. Describir la percepción que tienen las empresas del sector construcción con relación a las prácticas de inclusión del personal en condición de discapacidad.
3. Determinar la aplicación de acciones de acceso y accesibilidad para personal en condición de discapacidad por parte de las empresas de construcción.

Marco teórico

El marco referencial de la investigación nos permite definir una serie de conceptos, teorías y reglamentos que están directamente ligados con el tema y el problema de la investigación. Esta parte de la investigación permite aclarar las ideas y las finalidades esperadas en la investigación

Una vez definido el planteamiento del problema y establecidos los objetivos, tanto principales como secundarios establecemos el respectivo marco referencial

Considerando que se han dado los primeros pasos desde el punto de vista reglamentario y legal en el país, se requiere establecer las estrategias básicas que le permitan a una Empresas implementar en condiciones reales un SG-SST, determinando mecanismos de implementación para que se dé la oportunidad de integrar a las personas con discapacidad al ámbito laboral, en condiciones de seguridad y confiabilidad tanto para el empleador como para el empleado.

Se puede afirmar que la idea de promoción de la salud se viene gestando desde mediados del siglo XIX a partir de Rudolf Virchow, considerado el padre de la medicina social. Desde entonces, tanto las prácticas y políticas de salud como los sistemas de salud del mundo occidental han sido ampliamente cuestionados por su dependencia de un modelo asistencial individualista, con énfasis en la dimensión curativa/ terapéutica y, además, por sus elevados costos y baja efectividad. En compensación, ha ganado fuerza teórica, metodológica y práctica la idea de que la salud de las poblaciones está determinada por el grado en que el Estado y la sociedad reconocen, garantizan y respetan los derechos humanos de todos los ciudadanos; por los mecanismos y estrategias que las sociedades usan para asegurar gobiernos autónomos elegidos libremente, que posibiliten participar,

administrar y distribuir con justicia la riqueza producida colectivamente; y finalmente, por la forma como se imparte justicia social y se respetan las diferencias, la diversidad y la pluralidad en los colectivos humanos presentes en una sociedad. (Dequia Rodriguez & Pazos Verdugo, 2015, pag.67)

En el siglo XX Henry Sigerist, quien hacia 1945 concibió las cuatro funciones de la medicina así: 1) la promoción de la salud, 2) la prevención de la enfermedad, 3) la restauración del enfermo, 4) la rehabilitación (Cruz Velandia, 2005. pág.92)

La salud colectiva abarca parte de la función de rehabilitación, la cual se considera que es un campo de conocimiento que nació con la pretensión de estudiar la realidad social y sanitaria y, al mismo tiempo, proponer medidas alternativas para intervenir positivamente sobre ella. Pero, principalmente, se constituyó como un campo de conocimiento crítico de las prácticas y saberes desarrollados en el ámbito de la salud. En los primeros estudios críticos del modelo tradicional de la salud existía una comprensión de la medicina como una práctica social articulada a áreas como la política, la economía y la ideología y un enfoque que buscaba discutir las relaciones entre las políticas, las instituciones y los saberes hegemónicos (Cruz Velandia, 2005. pág.94).

La salud colectiva parte de reconocer que existe una relación dialéctica entre individuo y sociedad la cual marca el desarrollo humano de todos los sujetos, en otras palabras, defiende que las relaciones del sujeto con su cuerpo, con los otros, con las cosas, con las instituciones y con las prácticas sociales, son mediadas tanto por el trabajo, las relaciones sociales y el lenguaje, como por los códigos culturales establecidos en una tradición histórica y lingüística. En resumen, el campo teórico de la salud colectiva representa una ruptura con el concepto de salud pública, al negar que los discursos biológicos tengan el monopolio del campo de la salud (Cruz Velandia, 2005).

Afirma Ashton (1990) “el paradigma de la Nueva Salud Pública”, basado en la promoción de la salud, que los sistemas de salud son aquellos arreglos institucionales e intersectoriales que permiten la formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas saludables (como se cita en Cruz Velandia, 2005).

Dentro del paradigma, nace como concepto que la discapacidad es un hecho social multidimensional complejo, resultante de la interacción de las personas con el entorno. El manejo de esta problemática requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social de una nación (Cruz Velandia, 2005).

Como principios generales de la política pública en discapacidad, se pueden establecer por lo menos los siguientes:

- a) Igualdad de oportunidades: concebido como el principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad, con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias. Desde esta perspectiva es posible señalar que las libertades políticas y civiles aumentan el conjunto de capacidades de un individuo y por tanto, su libertad de lograr el bienestar.(Cruz Velandia, 2005)
- b) Accesibilidad a los servicios: ausencia de restricciones para que todas las personas puedan movilizar libremente en el entorno, hacer uso de todos los servicios requeridos y disponer de todos los recursos que garanticen su seguridad, movilidad y comunicación. (Cruz Velandia, 2005)
- c) No discriminación: implica no excluir, restringir, impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales a una persona.

El Ministerio del trabajo lleva a cabo actividades de divulgación para promover la concienciación y sensibilización a la comunidad laboral y brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y de los servicios de intermediación laboral. abordando la inclusión laboral desde la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU y desde el Modelo conceptual social de la discapacidad, rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este proceso, promoviendo el derecho a vincular en el mercado

laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación (Ministerio del Trabajo, s. f.)

Desde esta Dirección, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y en el Documento CONPES 166/2013, y con el propósito de difundir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, se han venido desarrollando las siguientes actividades principales:

- a) Sensibilizar a las empresas sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad
- b) Proceso de reglamentación de los derechos y garantías de las personas con discapacidad y de la Reglamentación para la conformación y funcionamiento del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad (Ministerio del Trabajo, s. f.)

Marco conceptual

Definimos inicialmente algunos conceptos que se utilizarán constantemente en el desarrollo mismo de la investigación

Discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad se define como

[...] un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado) (Organización Mundial de la Salud 2018)

Desde 1980, la definición de discapacidad ha sido una preocupación creciente para las organizaciones internacionales, al considerar que esta puede orientar las políticas que se definan en los diferentes países del mundo.

De igual manera, para este año la OMS delimitó el significado de discapacidad a partir de tres conceptos: deficiencia, discapacidad y minusvalía; con ello permitió analizar tanto el concepto como las consecuencias de la discapacidad en las diferentes esferas de la vida de las personas.

En primer lugar, por **deficiencia** se entendió la “pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica de manera temporal o permanente”. Esta deficiencia, por lo tanto, hace referencia al aspecto físico o fisiológico relacionado con la forma en que debe funcionar habitualmente.

En segundo lugar, se destaca el concepto propiamente de **discapacidad**, definida como toda restricción de la capacidad para realizar una actividad en debida forma o en el marco de lo que se considera normal. Esta discapacidad se ha diferenciado en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad.

Por último, se encuentra la noción de **minusvalía**, definida como toda situación desventajosa que supone un impedimento para el desarrollo de las funciones que se consideran normales con respecto a la edad de la persona, su condición social, su sexo y sus propias expectativas.

Esta conceptualización, sin embargo, fue revisada posteriormente por la Asamblea Mundial de la Salud aprobado la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF), aprobada mediante la Resolución WHA54.21. De este modo, se reemplazaron los conceptos de minusvalía, discapacidad y deficiencia por aspectos relacionados con la salud, las funciones y estructuras corporales, las actividades y la participación, incluyendo también factores ambientales. Además, estos aspectos han sido aceptados por las Normas Uniformes para la Igualdad de

Oportunidades para las Personas con Discapacidad, adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 48 de 1996.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la discapacidad parte de la interacción entre las personas y la relación con su contexto, cabe destacar la clasificación que se hizo mediante esta resolución. En primer lugar, destaca factores individuales relacionados con el contexto inmediato del individuo; en segundo lugar, se relacionan factores sociales como actividades, servicios, instituciones, regulaciones e ideologías que afectan la vida de la persona de acuerdo con el contexto en el que se encuentre. Esta resolución aborda los conceptos de deficiencia y discapacidad en los mismos términos de la CIF y abarca algunos factores adicionales como las limitaciones en la actividad, las restricciones en la participación y los factores contextuales —estos incluyen factores ambientales y factores personales—. Por último, vale la pena anotar que en este proceso de definición de la discapacidad se ha encontrado una dialéctica entre el modelo médico y el modelo social. El primero se basa en la disfunción, entendida como una afectación física, psicológica o fisiológica que requiere un tratamiento médico especializado; por ello, se basa en el concepto de la atención y de la rehabilitación integral. En cuanto al modelo social, la discapacidad se entiende como un problema contextual y de origen social que no permite la integración de las personas con capacidades diversas; de ahí que su tratamiento requiera de cambios estructurales en las comunidades, y no solamente de un tratamiento médico. Este último lineamiento ha cobrado una especial relevancia en materia de garantía de los derechos de las personas en situación de discapacidad, ya que solo a través del reconocimiento de sus capacidades y de la eliminación de barreras es posible garantizar una inclusión plena de esta población en los diferentes ámbitos sociales (Diazgranados, 2016, pp 16-18)

En Colombia, la Ley 1145 de 2007 define la situación de discapacidad como el conjunto de condiciones ambientales, físicas, biológicas, culturales y sociales que pueden afectar la autonomía y la participación de la persona, su núcleo familiar, la comunidad y la población en general en cualquier momento relativo al ciclo vital, como resultado de las interacciones del individuo con el entorno. De igual forma, define a la persona con

discapacidad como aquella que tiene limitaciones o deficiencias en su actividad cotidiana y restricciones en la participación social por causa de una condición de salud, o de barreras físicas, ambientales, culturales, sociales y del entorno cotidiano. Como se puede observar, esta norma plantea un concepto social de la discapacidad que amplía el marco estrictamente médico y presenta las implicaciones sociales de la discapacidad debido a las barreras dadas en el relacionamiento con el entorno. (Ley 1145, 2007)

Clasificación de las discapacidades

En Colombia mediante la expedición de la Ley estatutaria 1618 de 2013, se definió a personas en situación de discapacidad como aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo, y que, al interactuar con diversas barreras, incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Con respecto a la definición de la normatividad anterior, vemos que se amplía el concepto de deficiencia y se incluyen las barreras de tipo actitudinal, lo cual permite escalar el concepto de discapacidad hacia la actitud que tome la sociedad frente a este grupo poblacional. (Díazgranados, 2016)

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud en conjunto con la Organización Panamericana de la Salud en 2001 se realizó una clasificación de los tipos de capacidades agrupados de la siguiente manera.

- Funciones corporales: “Las funciones corporales son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas)” (Organización Mundial de la Salud, 2001, pág.71)
- Estructuras corporales: son las partes anatómicas del cuerpo tales como los órganos, las extremidades y sus componentes. (Organización Mundial de la Salud, 2001, pág.121)

- **Actividades y participación:** Actividad es la realización de una tarea o acción por una persona. Participación es el acto de involucrar en una situación vital. Las limitaciones en la actividad son dificultades que una persona puede tener en el desempeño/realización de las actividades. (Organización Mundial de la Salud, 2001, pág.131).
- **Factores ambientales:** Los factores ambientales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas.

Inclusión Laboral

De acuerdo con un artículo del reconocido grupo de selección de personal Michael Page, el contexto empresarial actual [...] ha entendido que la diversidad e inclusión en el trabajo incide positivamente en el ambiente laboral y la productividad organizacional; consolidando mercados más equitativos y justos, permitiendo el crecimiento a todo nivel de la organización y creando mejores entornos sociales.

La contratación diversa e inclusiva ha ido ganando terreno y cerrando brechas entre culturas, género, edad y etnias, abriendo oportunidades para los trabajadores que componen la fuerza laboral en Colombia y el mundo. Hoy, los procesos de selección tienen menos condiciones excluyentes y se concentran más en el conocimiento técnico y las habilidades necesarias para un cumplimiento exitoso del rol requerido.(Michael Page, s. f.)

La inclusión laboral ha sido posible gracias al cambio en los modelos tradicionales de contratación que han hecho las compañías, las cuales pasaron de entender a los trabajadores como una categoría genérica y homogénea, para concebirlos como un recurso heterogéneo, que tiene unas características particulares y que busca ser motivado constantemente. (Michael Page, s. f.)

Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, para personas en condición de discapacidad

Las personas con discapacidad deberían recibir un tratamiento equitativo en el trabajo, en particular en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La seguridad y la salud no deberían utilizar como pretexto para no emplear o dejar de emplear personas con discapacidad. Además, un lugar de trabajo accesible y seguro para personas con discapacidad también resulta más seguro y accesible para todos los trabajadores. Las personas con discapacidad están protegidas tanto por la legislación en materia de lucha contra la discriminación como por la legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo. Estas leyes, legislaciones y disposiciones nacionales, deberían aplicar para facilitar la contratación de personas con discapacidad. (Salud laboral y discapacidad, s. f.)

“En cumplimiento de la ley estatutaria 1618 del 2013, que establecen todas las disposiciones que garantizan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia, se plantea el SG-SST para personas con discapacidad, para el desarrollo de sus actividades laborales, mediante el acogimiento de medidas inclusivas, acciones afirmativas y ajustes razonables que elimina cualquier discriminación laboral por motivo de discapacidad” (Función Pública, 2018)

Discapacidad: Se define la discapacidad como cualquier deficiencia, limitación en la actividad o restricción en la participación que sufre una persona como resultado de las complejas interacciones entre su condición de salud y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive una persona (OMS, 2001).

Deficiencia: Toda aquella pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica (OMS, 2001).

Discapacidad: Toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad, dentro de lo que se considera normal para un ser humano (OMS, 2001).

Minusvalía: Situación de desventaja social para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que le limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (OMS, 2001).

Accesibilidad: Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad, entrar, desplazar, salir, orientar y comunicar con el uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones. (Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos (CPGMDH), 2008)

Barreras: Factores en el entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad y originan discapacidad. Se incluyen: entornos físicos inaccesibles, falta de una adecuada asistencia tecnológica y actitudes negativas hacia la discapacidad (Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos (CPGMDH), 2008)

Barreras para el aprendizaje y la participación: Todos aquellos factores del contexto que dificultan o limitan el pleno acceso a la educación y a las oportunidades de aprendizaje. Aparecen en relación con su interacción en los diferentes contextos: social, político, institucional, cultural y en las circunstancias sociales y económicas (Wetto, 2019)

Marco legal

Se relaciona a continuación el marco normativo de la discapacidad en Colombia y será el que gobierne el planteamiento de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo para personal con discapacidad, con el fin de que pueda laborar a en empresas de ingeniería en el país

- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.** Colombia adopta mediante Ley 1346 de 2009 la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad,

sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27° establece que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás (Ley 1346, 2009)

- **Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013.** se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad (Decreto 1683, 2013)
- **Ley 361 de 1997.** Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad (Ley 361, 1997)
- **Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017.** El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes (Decreto 2011, 2017)
- **Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017.** Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores (Decreto 2177, 2017)

Decreto 392 del 26 de febrero de 2018. Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (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 (Decreto 392, 2018)

Estado del arte

Mejía Valencia & Pérez Uribe (2020) en su estudio titulado: inclusión laboral. Factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad. Caso EPM, Colombia. realizó una caracterización del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad llevado a cabo en una organización de servicios públicos domiciliarios (EPM) del departamento de Antioquia, a través del análisis de un estudio de caso en el que buscaban entender las impresiones de las personas involucradas en el mismo. Este trabajo investigativo se desarrolló a través de entrevistas semiestructuradas a los altos directivos, jefes, compañeros y personas con discapacidad que hicieron parte del proceso de inclusión llevado a cabo. Su pregunta de investigación fue: ¿Cuáles son las percepciones de las personas al interior de EPM frente a la experiencia vivida durante el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización? Se entrevistaron 20 individuos de los niveles jerárquicos que tomaron parte en el proceso de inclusión de personas con discapacidad en el EPM (alta dirección, jefes, pares/compañeros y personas vinculadas resultado del proceso); teniendo como resultados la presentación de las características del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en EPM, detallando los diferentes componentes que se manifestaron en procesos de incorporación y adaptación. Esta investigación nos aporta herramientas de enfoque y método de aplicación de nuestra investigación, se puede tomar como ejemplo la investigación realizada en una empresa grande de servicios.

Farieta Jimenez (2019) en un estudio titulado los fundamentos para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, explica la importancia de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, esta radica en que suma a la

productividad y al desarrollo nacional. Es decir, no se trata de favorecer tan solo un sector de la población del país, sino de que se plantee una relación de ganar-ganar mediante mecanismos que tomen en cuenta la inclusión de personas en condición de discapacidad a puestos de trabajo en los que estos puedan implementar el potencial personal, las capacidades para el desempeño laboral y favorecer la productividad de las empresas; para esto se requiere que ambos actores cuenten con garantías de productividad. Esta investigación nos muestra la importancia de que las empresas generen las condiciones ideales para que personas en condición de discapacidad, contratados por talentos puntuales, cuenten con el máximo de seguridad en el entorno laboral. Tener en cuenta la seguridad para las personas en condición de discapacidad, garantizará a su vez que estas puedan desempeñar dando el mejor esfuerzo según el talento, habilidades y conocimientos con relación al puesto de trabajo. Como resultado de todo lo descrito las empresas podrán contar con mejor productividad.

Entonces, es importante conocer los fundamentos para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, esto garantizará que se puedan generar las condiciones ideales mediante la comprensión de tales fundamentos. Este trabajo abordará los fundamentos, desde una perspectiva teórica, social, política y legal, brindando información sobre la relación entre los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y las personas en condición de discapacidad, proponiendo prácticas que incrementen la motivación para la seguridad de este sector de la población laboral. Este ensayo es un gran aporte a nuestra investigación ya que su enfoque en esencia es el mismo, salvo que nuestra investigación está dirigida a empresas de ingeniería civil, por lo demás nos presenta bases importantes que podemos considerar en el desarrollo de nuestra investigación.

Rodriguez Santana (2020) en su proyecto de investigación de maestría titulado: Los riesgos laborales en personas con capacidades especiales aborda la problemática de los riesgos laborales en personas con capacidades especiales. Ecuador ha elevado los niveles de inclusión laboral pero también debe indicar que no se han generado normativas que eleven también la prevención de los riesgos ante posibles accidentes laborales. Esta investigación

se fundamentó en conceptos teóricos relacionados los riesgos laborales en personas con capacidades especiales y su incidencia en los derechos de dichas personas. La investigación se ejecutó entre profesionales de Derecho residentes de la provincia de Manabi, se indago entre ellos el nivel de conocimiento que poseían sobre los riesgos laborales en personas con condición de discapacidad. La investigación arrojó como resultado el desconocimiento sobre normativas que prevengan los accidentes laborales en personas con discapacidad. Finalmente se procedió a elaborar un documento de análisis crítico jurídico, acerca del riesgo laboral y su influencia en los derechos de los trabajadores que poseen capacidades especiales, para garantizar su seguridad. Esta investigación es un gran insumo para nuestro trabajo ya que de antemano nos muestra los posibles riesgos a los que están expuestas las personas en condición de discapacidad y de esta manera podemos enfocarnos en implementar esas herramientas que permitan un SST enfocado a prevenir esas situaciones.

Quiguanás López et al. (2019) en trabajo de investigación titulado: Condiciones de los ajustes razonables a los trabajadores con discapacidad auditiva de la empresa Cañaveral S.A del departamento del Valle del Cauca en el año 2019 en el que se pretendía analizar y dar a conocer algunos factores situacionales de la población con discapacidad en su desempeño laboral, los cuales interfieren en el equilibrio de los entornos intralaboral y extra laboral, desde la visión propia del sujeto, trabajo, sociedad y familia. Siendo necesario actuar en la promoción de estrategias de intervención en las barreras de acceso al mercado laboral, con el fin de que esta población con discapacidad pueda obtener las competencias laborales pertinentes para desarrollar y desempeñar dignamente. A si mismo esta investigación busca el soporte de algunas investigaciones a nivel internacional como es Estados Unidos y España los cuales emplean estrategias de equidad laboral de las personas con discapacidad enfocadas en la audición soportadas en las leyes gubernamentales para garantizar los ajustes razonables en su contexto laboral. Para Colombia se rigen las leyes estatutarias establecidas por el Ministerio de Protección Social, bajo la resolución 002646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Lo cual se regula a través de la

implementación del Decreto 1072 del 2015, donde se compila todas las normas reglamentarias del trabajo en Colombia y la Resolución 0312 del 2019 que establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo (SG-SST). En el Valle del Cauca se considera como una de las pioneras en inclusión laboral, a través de las Cajas de Compensación Familiar, quienes implementan el modelo del impacto productivo desde el año 2015. Este estudio se realizó en una población de quince (15) personas con discapacidad auditiva, empleados de tiempo completo de la Empresa Supertiendas Cañaveral S.A del departamento del Valle del Cauca. Teniendo en cuenta que este es un escenario particularmente complejo, este se desarrolló a través de una metodología cuantitativa descriptiva de corte transversal lo que permitirá obtener datos exactos y llevar a cabo una interpretación efectiva una vez se lleve a cabo la aplicación del instrumento en forma de encuesta todo esto con el fin de brindar recomendaciones que para establecer estrategias de mejoramiento continuo. Esta investigación nos aporta diferentes herramientas que nos permiten dirigir una investigación en un sector específico para la implementación de un SST que permita la inclusión de personal en condición de discapacidad.

Reyes Acuña & Torres Santillán (2020) ejecutaron un estudio titulado: inclusión laboral; oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años, realiza una revisión sistemática de la literatura sobre la inclusión laboral en Perú y América latina en los últimos 8 años, busca identificar lo que se realiza hasta el momento en cuanto a las oportunidades de inclusión otorgadas a este grupo poblacional y analizar el marco jurídico de las normas vigentes que garantizan la inclusión de las Personas con Discapacidad. A través de la búsqueda bibliográfica utilizando las bases de datos Scielo, Proquest, Ebsco y Alicia Concytec, empleando las palabras: Inclusión laboral, Latinoamérica, discapacidad, oportunidad laboral, inserción y discriminación laborales, se encontraron artículos de investigación, libros, revistas y tesis; de las cuales seleccionaron los artículos que contenían información sobre población latinoamericana y casos que ayuden con el tema de investigación, que se hayan publicado entre los años 2012 y 2018, todos escritos en el idioma español. Como resultado de la

búsqueda se obtuvieron 51 artículos de los cuales se eliminaron los que no cumplían con los criterios para la inclusión, quedando solo con 17 artículos.

Este artículo investigativo nos ofrece un amplio panorama de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en América latina, el cual es un importante insumo en el momento de tener datos precisos sobre los cuales sustentar la aplicabilidad de nuestro proyecto de investigación.

Luna González & Montes Ballestas (2017) en su proyecto de grado titulado *Inclusión Laboral para personas en condición de discapacidad física en el sector servicios; Call Center*, permite evidenciar las principales motivaciones que tiene una organización para poder incluir personas en condición de discapacidad en su organización, dentro de las cuales el 21% de los encuestados indica que es más la igualdad de oportunidades y 4% los contratan por ser un requerimiento en la contratación pública, de igual manera esta investigación concluyó que la principal problemática que enfrenta un trabajador en condición de discapacidad es el desconocimiento que tiene el empleador en la adaptaciones que se pueden hacer en el puesto de trabajo con un 22% y con un 25% la falta de accesibilidad al puesto de trabajo, estos resultados nos son útiles para nuestra investigación ya que nos permite evidenciar que las empresas no están preparadas las manejar el proceso de seguridad y salud en el trabajo para sus trabajadores en condición de discapacidad.

Castellanos Muñoz & Quintana (2019) en el artículo *la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad* A partir del principio de igualdad de condiciones se busca que el proceso de inclusión laboral represente de forma integral un avance organizacional en la responsabilidad de incorporar a personal en condiciones de discapacidad, personal que cuenta con las condiciones, habilidades y competencias de personas sin ningún tipo de discapacidad que limite el desarrollo de funciones laborales.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A (2018) *Guía Para La Promoción De La Salud En El Trabajo Para Personas Con Discapacidad Intelectual* El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), ha diseñado esta guía para que cualquier empresa que tenga o pueda tener en el futuro trabajadores con discapacidad intelectual, con independencia de su tamaño o sector de actividad, pueda

hacer una promoción de la salud en el trabajo accesible, se ha priorizado la practicidad y la sencillez en el abordaje de los diferentes conceptos, así como en la propuesta de actuaciones a llevar a cabo. El presente documento aborda tres grandes líneas de actuación: 1. Salud psicosocial 2. Potenciales adicciones 3. Hábitos saludables, en esta guía Inicialmente se dan a conocer conceptos básicos de la promoción de la salud en el trabajo y de la discapacidad intelectual, y de las actividades que podemos agregar y poner en práctica en el desempeño y seguridad laboral y el sistema de seguridad y salud en el trabajo de las personas en condición de discapacidad intelectual o de otro tipo de discapacidad, lo cual profundizaremos en el presente documento.

Martínez Álvarez & Restrepo Bedoya (2017) Discapacidad ¿Están preparada las empresas del sector servicios de Cali desde su sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo para vincular a esta población? La institución Universitaria Antonio José Camacho institución del sector público de la ciudad de Cali - Colombia desde los programas de Salud Ocupacional y la Especialización en Ergonomía y su Grupo de investigación en Salud, Ambiente y Productividad GISAP, desarrolló una matriz de análisis del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para ser aplicado en las empresas colombianas que vinculen a persona en condición de discapacidad PcD. Para llegar al diseño de la matriz se analizaron, además del decreto 1072 del 2015, 12 normas de discapacidad sobre el trabajo, clasificadas en Normograma para la República de Colombia 2017. La matriz fue aplicada en 27 empresas del sector servicios de la ciudad recogiendo la información de 313 PcD

La primera parte de la matriz recopila los factores sociodemográficos de la población. El estudio determinó que las empresas del sector servicios de la ciudad de Cali vinculan más hombres que mujeres (62,7 % vs 37,3 %), la mayor cantidad de trabajadores con discapacidad (TcD), 26.3% se encontraban entre los 26 y los 35 años, el 7.8% son trabajadores mayores de 56 años. Las personas con discapacidad física fueron el grupo que se contrató con mayor frecuencia con el 59.4%. Se encontraron personas con prótesis en miembros superiores e inferiores, paraplejia, poliomielitis, hemiparesia, entre otros. Otro tipo de discapacidad encontrado en la población trabajadora fue física-neurológica y cognitiva cada una con apenas un 0,3% de inclusión.

Los trabajos que desempeñan las PcD en las empresas del sector servicio de Cali incluyen auxiliar asistente, promotores ambientales, operarios, asesores, tesoreros, entrenadores y mensajeros, En cuando el nivel de escolaridad del 50% de las PcD encuestadas finalizan la básica primaria y el 9.4% cuentan con un pregrado universitario. Sin embargo, existe un 0.3% que no tiene ningún tipo de estudio. Al cruzar la información entre nivel de escolaridad y el cargo desempeñado se puede apreciar que la mayor cantidad de PcD que trabajan es como auxiliares de asistencia asistentes tienen básica primaria, pero el mayor porcentaje de PcD tienen básica primaria se empeñan como promotores ambientales. El mayor porcentaje de PcD que cuentan con el bachillerato trabajar como auxiliares asistentes y como docentes solo se desempeñan PcD con Pregrado Universitario

En conclusión las empresas del sector servicios de la ciudad de Cali se han preocupado, por ser inclusivos y ofrecer mayor posibilidad contratar PcD, sin embargo, es necesario evaluar las condiciones laborales de estas personas. De igual manera este estudio concluyó que las empresas no tienen estrategias de SST que incluyan a la población en condición de discapacidad, así mismo no se presentan adecuaciones, capacitaciones o herramientas especializadas para que puedan desarrollar sus labores. en otros casos desconocen la calificación de discapacidad y las condiciones residuales de los mismos, por esta razón, aunque algunas empresas tienen dentro de sus comités participantes con discapacidad, no le asigna ninguna responsabilidad dentro del comité o en el SG.SST. Más del 95% de las empresas expresar conocer los riesgos a los que están expuestos los TcD pero manifiesta no tener recursos financieros para eliminarlo sólo por lo menos, minimizarlos, con este estudio podemos evidenciar que las empresas en Colombia no están preparadas y no incorporan dentro de su programa de seguridad y salud en el trabajo a las PcD.

Ruiz Calatrava (2020) Secretario General del Consejo de Relaciones Industriales de Ciencias del Trabajo de España (CGRICT) en Publicación del Consejo Colombiano de Seguridad titulada De la evaluación inicial de los riesgos laborales a la evaluación de riesgos inclusiva La Evaluación de Riesgos Inclusiva tiene su origen en el envejecimiento

de la población activa y la necesidad de adecuar las evaluaciones de riesgo, además de los riesgos del puesto de trabajo, a las características psicofísicas de los trabajadores que los ocupan. Tiene por objeto la realización de un procedimiento de evaluación de riesgos laborales que correlacione los efectos de la edad y las correspondientes deficiencias y minusvalías de los trabajadores a los riesgos laborales inherentes al puesto de trabajo.

La discapacidad física, sensorial o intelectual conlleva limitaciones en la vida diaria de las personas que la sufren. En el ámbito laboral, se considera trabajador con discapacidad a aquella persona que podría en algún momento tener dificultades para desempeñar determinadas actividades o tareas exigidas por su puesto de trabajo, el cual suele estar configurado según parámetros y criterios que no tienen en cuenta la diversidad funcional, sino que se ciñen a lo estándar. Por este motivo, las organizaciones están obligadas a facilitar la integración laboral de este colectivo, atendiendo su calidad de vida laboral y garantizando la seguridad y salud de estos trabajadores. Así podemos entender que PREVENCIÓN INCLUSIVA será aquella que desarrollando e implementando políticas de prevención de riesgos laborales y gestionando los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras logra, al mismo tiempo, la accesibilidad global del entorno, en el desarrollo de la presente investigación buscaremos profundizar en el desarrollo de un sistema de gestión y seguridad en el trabajo para esta población en las empresas de ingeniería civil en Colombia, buscando incorporar los principios al SG-STT como el plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, manual de procedimientos, protección de los trabajadores, controles periódicos de las condiciones de trabajo y la actividad, vigilancia de la salud, coordinación empresarial, investigación de accidentes, como lo expresa el documento publicado por el CCS (Ruiz Calatrava, 2020)

Gómez-Rúa et al. (2020) Personas con discapacidad, salud laboral y capacidades en las leyes de 2011-2020 En el caso de Colombia, existe un marco normativo orientado a dar cumplimiento a la salud laboral; sin embargo, existen condiciones de pobreza, desempleo y deficiencias en las condiciones laborales, que también hacen parte de la realidad de las personas con discapacidad. En este sentido, se puede afirmar que no es

suficiente referir a la inclusión laboral, sino que se debe verificar si los preceptos legales relacionados con la salud laboral permiten que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus capacidades, siempre que cuenten con las condiciones en su entorno, para romper con las barreras respecto a la participación y la igualdad. Esta investigación se consideró relevante un análisis conceptual de capacidades en personas con discapacidad en el ámbito legislativo, teniendo en cuenta que las leyes deben ser conocidas por todos los ciudadanos, especialmente cuando se trata de grupos socialmente vulnerables. De la misma manera, deben ser estudiadas de forma interdisciplinar para una aplicación efectiva sobre la población a la que están dirigidas. De esta forma se construirá el conocimiento científico y se aportará al bienestar y salud de los trabajadores con discapacidad, este estudio nos ayudará a visualizar el entorno laboral, y que debemos incorporar en el sistema de seguridad y salud en el trabajo,

Método

Tipo y diseño de estudio

Esta es una investigación de tipo cuantitativo puesto que está se basa en recolectar y analizar datos numéricos. Este método es ideal para identificar tendencias y promedios, realizar predicciones, comprobar relaciones y obtener resultados. La investigación cuantitativa es un método estructurado de recopilación y análisis de información que se obtiene a través de diversas fuentes. Este proceso se lleva a cabo con el uso de herramientas estadísticas y matemáticas con el propósito de cuantificar el problema de investigación.(Investigación cuantitativa. Qué es y cómo realizarla, s. f.), los datos estadísticos que fueron recolectados de diferentes organizaciones de Ingeniería Civil, lo cual fue necesario para realizar el posterior análisis de los resultados obtenidos.

El diseño de investigación utilizado para el desarrollo del proyecto corresponde al descriptivo

Mediante la **investigación descriptiva**, puntualizaremos las características de la población de estudio, que corresponde a personas en condición de discapacidad, en el ámbito laboral colombiano, relacionado con las empresas de ingeniería, ya que el tipo de investigación describe la naturaleza de una población específica en el sector de las empresas dedicadas a la ingeniería civil.

Participantes o fuentes de datos

Para el desarrollo de la encuesta se tomaron como fuente de información 6 empresas del sector de la ingeniería y otros servicios, que, debido al alcance, comunicación y políticas

de confidencialidad y tratamiento de datos personales, nos compartieron información referente a los protocolos y SG-SST implementados en sus organizaciones.

Las empresas seleccionadas, son representativas de orden nacional, ya que tiene una excelente trayectoria y son contratistas de grandes proyectos a nivel distrital y nacional, proyecto de diseño, interventorías y construcción de infraestructura.

El número de reportes analizados es de las 6 empresas encuestadas que nos permitieron conocer la información de sus SG-SST considerando que la documentación se denomina sensible de acuerdo con la ley de protección de datos personales Habas Data Ley 581 de 2012.

Las empresas desarrollan actualmente proyecto de diseño y construcción de infraestructura

Las empresas seleccionadas, se indican, así como el responsable de dar la información:

EMPRESA	RESPONSABLE
JMS Ingeniería y Arquitectura SAS	Jefe de Recursos Humanos
Consultores Técnicos Integrales SAS	Director de SG-SST
CJS Ingeniería SAS	Director de SG-SST
Suministros Integrales Alianza Ltda.	Jefe de Recursos Humanos
Seguros Alianza de Colombia SAS	Director de SG-SST
Consortio Balístico	Director de Proyectos

Las preguntas seleccionadas y el análisis correspondiente de respuestas, permite comprobar si se cumple o no la premisa objetivo, defina para la realización de la encuesta *“Las personas en condición de discapacidad, tienen derecho a acceder a los procesos de habilitación y rehabilitación integral respetando sus necesidades y posibilidades específicas con el objetivo de lograr y mantener la máxima autonomía e independencia, en su capacidad física, mental y vocacional, así como la inclusión, que debe de ser participativa y trasmisible a los empleadores (Ministerio de Salud y Protección Social, s. f.)*

Recolección de datos: La investigación descriptiva puede llevar a cabo utilizando métodos específicos de recolección de datos de fuentes confiables y por medio de encuestas, cubriendo de esta manera los métodos principales de recolección de datos, lo que proporciona información para desarrollar la hipótesis del objeto de investigación.

Realización de Encuestas

Una **encuesta** es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador recopila datos mediante el cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla. Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa. (Encuesta, 2016)

La encuesta se desarrolló teniendo en cuenta la premisa de *“Las personas en condición de discapacidad, tienen derecho a acceder a los procesos de habilitación y rehabilitación integral respetando sus necesidades y posibilidades específicas con el objetivo de lograr y mantener la máxima autonomía e independencia, en su capacidad física, mental y vocacional, así como la inclusión, que debe de ser participativa y trasmisible a los empleadores”* (Ministerio de Salud y Protección Social, s. f.)

Considerando los aspectos más críticos analizados, para la inclusión laboral, se tomaron los siguientes criterios o premisas fundamentales, para la recolección de la información:

- Inclusión Social
- Acciones afirmativas
- Acceso y accesibilidad
- Barreras de comunicación y desarrollo intelectual
- Rehabilitación Integral

Inclusión Social

Es un proceso que asegura que todas las personas discapacitadas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionar y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás trabajadores, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad, independiente de la religión, tendencia sexual y vulnerabilidad social (Ley estatutaria 1618 del 2013)

Acciones Afirmativas

Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan (Ley estatutaria 1618 del 2013)

Acceso y Accesibilidad

Condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto en zonas urbanas como rurales. Las ayudas técnicas se harán con tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona (Ley estatutaria 1618 del 2013)

Barreras de comunicación y desarrollo intelectual

De acuerdo con el numeral 5 del título 2 de la Ley estatutaria 1618, cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Estas pueden ser:

- a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad.
- b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
- c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad (Ley estatutaria 1618 del 2013).

Rehabilitación Integral

Mejoramiento de la calidad de vida y la plena integración de la persona con discapacidad al medio familiar, social y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos que se brindan acorde al tipo de discapacidad.

Rehabilitación funciona Integral: Proceso de acciones médicas y terapéuticas, encaminadas a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que les posibilite modificar su propia vida y ser más independientes (Ley estatutaria 1618 del 2013)

Consideramos que los cinco criterios estimados permiten conocer la situación real de inclusión de personal en condición de discapacidad en empresas de Ingeniería.

Modelo

Se utilizó el siguiente modelo de cuestionario

ENCUESTA 1 - TAREA 1 “INCLUSION SOCIAL”

Es un proceso que asegura que todas las personas en condición de discapacidad tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás trabajadores, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad, independiente de la religión, tendencia sexual y vulnerabilidad social (Ley estatutaria 1618 del 2013)

Tabla 1 - Encuesta de Inclusión para Empleadores

TAREA 1. ENCUESTA DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿Está dentro de los objetivos de Responsabilidad social con personal en condición de discapacidad?		
2. ¿Es parte de los objetivos de la gerencia la SG-SSTen favor del personal en condición de discapacidad?		
3, ¿Dentro de los fines de mejora de calidad de SG-SSTestá definido la inclusión del discapacitado?		
4.¿Dentro de la política de PG SST de la empresa están capitulos especificos a favor de personal en condición de discapacidad?		
5.¿Es democratico en la Empresa el ofrecimiento de buenas oprtunidades a favor del personal en condición de discapacidad?		
6. ¿En su empresa el personal en condición de discapacidad hace parte del Copasst?		
7, ¿Cree Ud que el personal en condición de discapacidad de su nómina tiene la posibilidad de acceder y disfrutar de los beneficios y bienes de la empresa?		
8,¿Puede indicarnos de su plan SG-SSTcuales son las acciones concretas de posible bienestar al personal en condición de discapacidad de su nomina?		
9.¿Utiliza a su pesonal personal en condición de discapacidad en labores de importancia o solo lo limita a trabajos no calificados?		
10.¿El trabajo social de su empresa presenta resultados mensuales de la labor a favor del SG-SSTfavorable a el personal en condición de discapacidad?		

Elaboración Propia

ENCUESTA 2 - TAREA 2 “ACCIONES AFIRMATIVAS DE INCLUSIÓN”

Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan (Ley estatutaria 1618 del 2013)

Tabla 2 – Acciones afirmativas de inclusión para empleadores

TAREA 2. ACCIONES AFIRMATIVAS DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa favorece y promueve la buena actitud y compañerismo para el personal en condición de discapacidad en lo directivo y en los dependientes organizacionales?		
2. ¿Considera que no hay diferencias en la calidad del entorno y en el uso y disfrute de las dependencias, áreas, espacios, salas de teatro, conferencias, capacitaciones, dentro de la empresa con el personal en condición de discapacidad?		
3, ¿Socialmente puede afirmar que no hay discriminación para el personal en condición de discapacidad?		
4.¿Ha conocido casos de desfavorabilidad hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?		
5.¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalúa con uniformidad en relación a los demás trabajadores?		
6,¿El personal en condición de discapacidad son valorados para su escalafón salarial al igual que los demás trabajadores?		
7,¿Existen acciones que sean encaminadas al progreso intelectual del personal en condición de discapacidad?		

Elaboración Propia

ENCUESTA 3 - TAREA 3 “ACCESO Y ACCESIBILIDAD”

Condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas en condición de discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto en zonas urbanas como rurales. Las ayudas técnicas se harán con

tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona.
(Ley estatutaria 1618 del 2013)

Tabla 3– Acciones de acceso y accesibilidad para Empleadores

TAREA 3. ACCIONES DE ACCESO Y ACCESIBILIDAD PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa tiene instalaciones cómodas que favorezcan la movilidad interna, de acceso, de baños, de vestieros, de oficina y muebles ergonómicos adecuados a la situación discapacitante?		
2. ¿Considera que las herramientas y equipos con los cuales labora el personal en condición de discapacidad se acoplan a su condición o es el trabajador el que debe de acoplarse al equipo suministrado y que opera a diario?		
3. ¿Socialmente ha analizado la externalidad operativa del trabajador como medio de transporte y condiciones extra laborales o no le interesa?		
4. ¿Ha conocido casos de desfavorabilidad en uso de instalaciones o de dotación laboral hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?		
5. ¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalúa con uniformidad en relación a los demás trabajadores?		
6. ¿Los personal en condición de discapacidades acceden a las pausas y programas de salud ocupacional dentro de la empresa?		
7. ¿Existen acciones que sean encaminadas al diseño de instalaciones para un ser personal en condición de discapacidad o un grupo de ellos y buscando emplear más de ellos?		

Elaboración Propia

ENCUESTA 4 - TAREA 4 “BARRERAS DE COMUNICACIÓN Y DESARROLLO INTELECTUAL”

Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Estas pueden ser: a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad; b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas en condición de discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas. c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o

construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad. 6. Rehabilitación funcional: Proceso de acciones médicas y terapéuticas, encaminadas a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que les posibilite modificar su propia vida y ser más independientes (Ley estatutaria 1618 del 2013)

Tabla 4 - Barreras de comunicación y desarrollo intelectual para el Empleador

TAREA 4. BARRERAS DE COMUNICACIÓN Y DESARROLLO INTELECTUAL PARA EMPLEADOR	SI	NO
1. ¿La empresa LIDERA acciones de buena conducta y trato al personal en condición de discapacidad?		
2. ¿Considera que existen los medios informativos internos y externos como herramientas asertiva de interactuar con la comunicap propia del personal en condición de discapacidad y se le comparte?		
3, ¿Socialmente trabajan en acciones encaminadas para aportar de manera fisica, sensorial y de interacción intelectual que capacite y valore a la persona por sus habilidades y sus conocimientos diarios?		

Elaboración Propia

ENCUESTA 5 - TAREA 5 “REHABILITACIÓN INTEGRAL”

Mejoramiento de la calidad de vida y la plena integración de la persona con discapacidad al medio familiar, social y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos que se brindan acorde al tipo de discapacidad (Ley estatutaria 1618 del 2013)

Tabla 5 - Rehabilitación integral para Empleadores

TAREA 5. REHABILITACION INTEGRAL PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa conoce el entorno familiar del personal en condición de discapacidad y adelanta acciones positivas hacia ellos?		
2. ¿Considera la empresa que la resocializacion del trabajador es una hermosa labor que puede desarrollar y que hará mejorar la calidad de vida de su trabajador personal en condición de discapacidad?		
3, ¿Hay acciones y partes de la empresa para desarrollar estas acciones de rehabilitación que pueda asegurar o tratar terapias en el trabajo o por el contrario no le interesa?		

Elaboración Propia

Validación de Encuestas	Si	No
¿Las preguntas contestadas fueron totalmente claras?	x	
¿Las preguntas pueden tener respuestas ambiguas?		x
¿Considera que las preguntas tienen el enfoque claro?	x	

Información tomada de las encuestas realizadas a las empresas encuestadas

Desarrollo de la investigación

Teniendo en cuenta el objetivo principal del proyecto de investigación que es “Formular estrategias aplicables, en las empresas de Ingeniería Civil, que permitan implementar un SG -SST, para la inclusión de personal en condición de discapacidad, que les permita a las empresas tener la confianza y seguridad para la contratación de personal, como también para los mismos empleados, de tener las condiciones ideales para el desarrollo personal e intelectual, para cualquier tipo de discapacidad

Para lograr lo anterior, el proyecto de investigación se desarrolló por etapas, de tal manera que se lograran los objetivos secundarios establecidos para la investigación, así:

Etapa 1. Análisis de las condiciones actuales laborales de personal con discapacidad en Empresas de Ingeniería

Etapa 2. Describir la percepción que tienen las empresas del sector construcción con relación a las prácticas de inclusión del personal en condición de discapacidad.

Etapa 3. Determinar la aplicación de acciones de acceso y accesibilidad para personal en condición de discapacidad por parte de las empresas de construcción.

En el desarrollo de cada una de las etapas se evidencia que ante la falta de información respecto a las condiciones laborales de personal con discapacidad en las

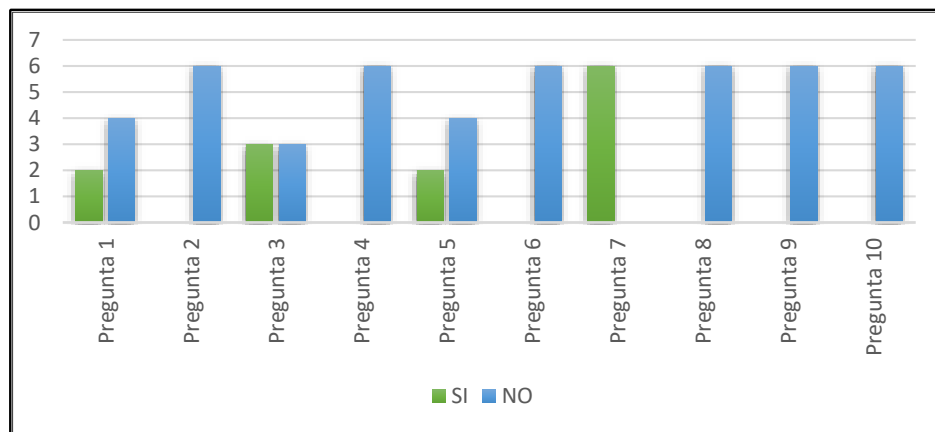
empresas de ingeniería en el país, se desarrollaron encuestas directas a varias empresas del sector, que vienen desarrollando proyectos de consultoría y construcción, con el propósito de conocer, la inclusión, condiciones actuales laborales del personal en condición de discapacidad, el método de investigación establecido permite la realización de encuestas directas, las cuales se desarrollaron definiendo los puntos esenciales del conocimiento para una inclusión real y mejoramiento del desarrollo personal e intelectual de la persona

Resultados y hallazgos

Permite describir la percepción que tienen las empresas del sector construcción con relación a las prácticas de inclusión del personal en condición de discapacidad, mediante el análisis detallado de los resultados de las encuestas, con el propósito de definir las estrategias desde el punto de vista directivo empresarial y las estrategias básicas a implementar en un SG-SST

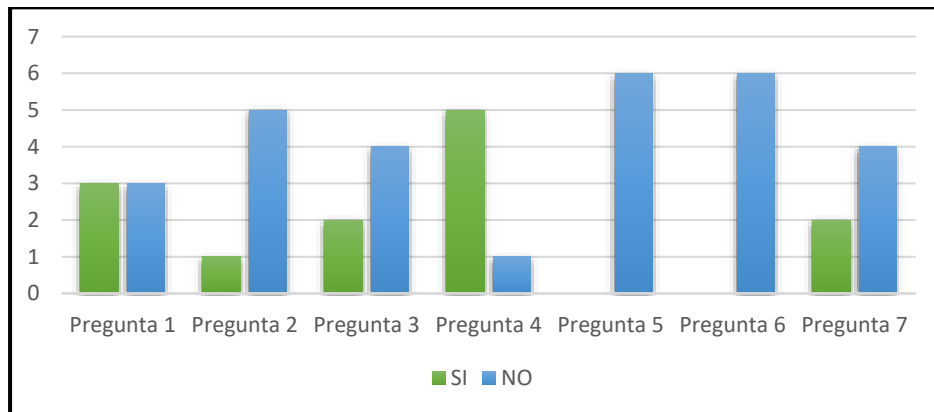
Los resultados se presentan mediante gráficas, tabulando para cada tarea encuestada, el número de respuestas positivas o negativas a cada pregunta en particular. Se presenta a continuación los resultados encontrados para empleadores con Responsabilidad Social Empresarial SG-SST

Gráfica 1. Resultados de la Tarea 1 Encuesta de inclusión para Empleadores SG-SST



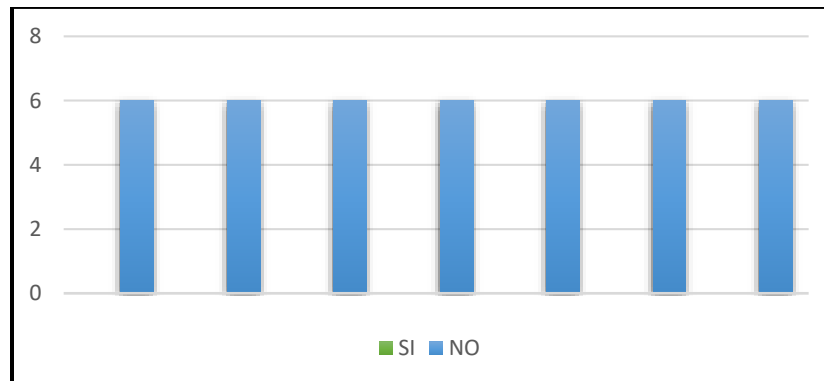
Inclusión social: El 78% de las compañías no tienen programas integrales de discapacidad tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relaciona SG-SST y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás trabajadores de la empresa referentes a procesos que aseguren que todas las personas en condición (Ver gráfica 1).

Gráfica 2. Resultado de la Tarea 2 Acciones Afirmativas de Inclusión para Emperadores SG-SST



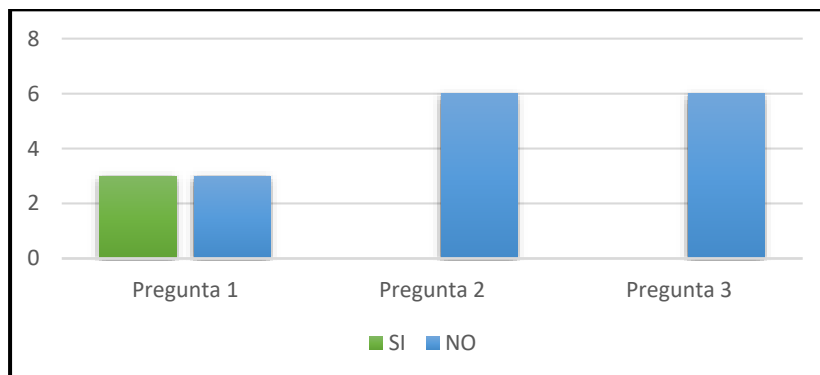
Acciones afirmativas de inclusión: El 69% de las compañías NO tienen programas integrales encaminados a eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que afectan a los trabajadores en condición de discapacidad. (ver grafica 2)

Gráfica 3. Resultados de la Tarea 3 Acciones de Acceso y Accesibilidad para Empleadores SG-SST



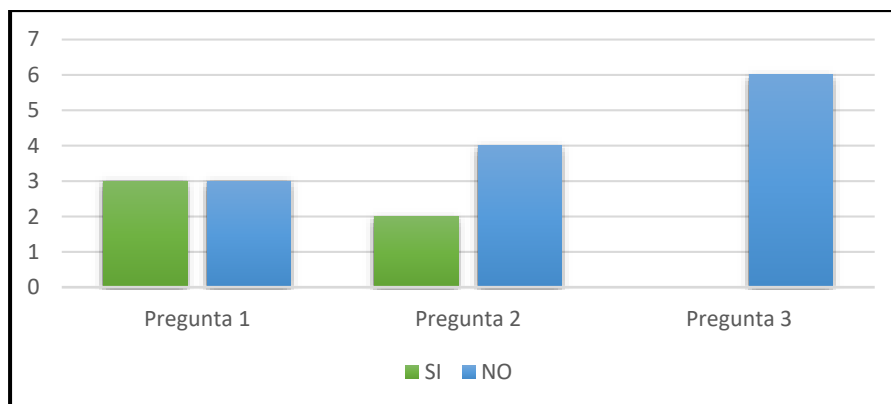
Acciones de acceso y accesibilidad: El 100% de las compañías encuestadas NO tienen programas integrales relacionados con las medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones físicas y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas en condición de discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones (Ver gráfica 3)

Gráfica 4. Resultado de la Tarea 4 Barreras de comunicación y desarrollo intelectual para empleadores SG-SST



Barreras de comunicación y desarrollo intelectual: Las compañías en el 83% de los encuestados NO tienen programas integrales que eliminen los obstáculos que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, en relación con programas Actitudinales, Comunicativos y Físicos. (Ver gráfica 4)

Gráfica 5. Rehabilitación Integral para Empleadores SG-SST



Rehabilitación Integral: Las compañías en el 72% de los encuestados NO tienen programas integrales terapéuticos, educativos y formativos de mejoramiento de la calidad de vida y la plena integración de la persona con discapacidad al medio familiar, social y ocupacional (ver grafica 5)

Los objetivos de las encuestas se cumplieron, tales como:

- Respuesta a la pregunta fundamental de la investigación
- Respuestas claras a cada tema de interés para la inclusión laboral del discapacitado en Colombia

Conclusiones generales de resultados y hallazgos

- El análisis integral de los resultados de las encuestas, muestran un atraso total en la implementación de SG-SST especializados, que le permitan al personal en condición de discapacidad, acceder a condiciones de trabajo digno dentro de sus condiciones físicas y limitaciones
- Las empresas continúan considerando que la aplicación de un SG-SST especializado les requiere grandes inversiones y un riesgo general al contratar personal con algún tipo de discapacidad
- Es necesario independientemente del tipo de empresa, se definan políticas serias desde el punto de vista laboral y de salud, planteando sistemas SG-SST especializados de obligatorio cumplimiento, considerando adicionalmente, que la ley beneficia a aquellas empresas que contraten personas con discapacidad
- Se requiere la definición de estrategias, para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia

Definición de Estrategias para para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia

Claramente y a pesar de la existencia de una legislación y normativa a nivel nacional se requiere definir estrategias generales, que le permitan a las empresas definir Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, SG-SST, para personal en condición de discapacidad

Parece sustancial definir estrategias desde dos aspectos generales, así:

- ESTRATÉGIA EMPRESARIAL
- ESTRATEGIA DE SST

La gráfica muestra las estrategias que se deben implementar para un planteamiento adecuado de un SG-SST, para personal con discapacidad

ESTRATEGIAS EMPRESARIALES Y DEL SST		
Estrategias para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG SST de las empresas de Ingeniería Civil en Colombia	ESTRATEGIA EMPRESARIAL	* Planes Operativos Empresariales
	ESTRATEGIA DE SST	* Programas * Planes de Acción SST * Propósito que apunte al cumplimiento de la política * Objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo * Definición de responsabilidades * Indicadores de gestión y de impacto * Recursos que permitan el logro de los objetivos

Elaboración propia

Estrategia Empresarial

Que una empresa cuente con estrategias para la implementación de un SG –SST, especializado para personal en condición de discapacidad, es de gran importancia para el crecimiento de la organización ya que genera muchos beneficios, como:

- Proporciona mejora en las condiciones de trabajo a esta población en específico y al personal que se relaciona con los mismos
- Contiene mecanismos que garanticen la integridad física mental y social de los trabajadores directos, contratistas
- Incluir a personas con discapacidad generará un impacto muy positivo en la empresa, más cuando se incluye al mismo personal en condición de discapacidad, para la implementación del SG-SST especializado, que genere los beneficios de bienestar
- Mejora la reputación corporativa, promueve el trabajo en equipo, posibilita un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser inclusivo y a aceptar la diversidad.

- Las empresas adquirirán un mayor valor corporativo que se activa al tomar la decisión de contratar personal con discapacidad. El valor del respeto, de la aceptación de la diversidad, de la inclusión, de la meritocracia, de la no discriminación.
- Contar con personal en condición de discapacidad mejora los aspectos estratégicos de una empresa, como un factor productivo para el logro de objetivos y metas estratégicas corporativas. Entender que las personas con discapacidad pueden ser un gran aporte productivo para la organización y de brindar mayor beneficio tanto emocional, psicológico, físico de cada uno de los trabajadores, ya que el ejercer una función es ofrecerle bienestar y seguridad en tareas de importancia de la empresa.
- Las empresas que ya han contratado a personas en condición de discapacidad saben que contar con ellas tiene una serie de beneficios como mejorar el clima laboral, promueve el trabajo en equipo, el respeto hacia lo demás y compromete más a los trabajadores.
- Reclutamiento y selección de personal en condición de discapacidad cuya finalidad es asegurar procesos de selección justos e inclusivos.
- Cumplir con normatividad vigente con relación a la contratación de personal en condición de discapacidad de acuerdo con el Decreto 392 del 26 de febrero de 2018, en la cantidad de personas en esta condición con relación a los trabajadores

Número total de trabajadores de la planta de personal de proponente	Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido
Entre 1 y 30	1
Entre 31 y 100	2
Entre 101 y 150	3
Entre 151 y 200	4
Más de 200	5

Decreto 392 de 26 de febrero de 2018

- Programas de capacitación para fortalecer capacidades y habilidades de las personas contratadas en condición discapacidad

- Diseño de condiciones aptas del lugar de trabajo según tipo de discapacidad (accesibles y seguros), que contengan todos los elementos y sistemas de seguridad para proteger su salud y bienestar.
- Generar modelo de inclusión laboral para la integración laboral de personas en condición de discapacidad con el equipo de trabajo general, por medio de reuniones, capacitaciones, y fortalecimiento con una adecuada comunicación entre los diferentes grupos

La estrategia empresarial debe ser desarrollada desde los siguientes criterios

Estrategia 1. Compromiso Gerencial

Tener éxito en la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, depende en gran medida del compromiso real que demuestre la Gerencia y/o Alta Dirección de las empresas.

Es necesario que comprendan la importancia real, lo que representa la prevención de accidentes y enfermedades laborales en la organización en todos sus trabajadores con o sin discapacidad, para ellos se requiere que asuman las funciones y responsabilidades que le competen a la Alta Dirección, dentro de las cuales está principalmente la asignación de presupuesto, participación activa en las diferentes fases del sistema, la aceptación de cambios y ejercer liderazgo como ejemplo para motivar la participación de todo el personal de la empresa en este proceso.

Adicionalmente, los líderes que asumen el direccionamiento del SG-SST cumplen un papel fundamental en fomentar la toma de conciencia para aquellos Gerentes que desconocen la importancia de lo que representa este proceso sistemático basado en la mejora continua, abarcando desde el cumplimiento legal hasta la rentabilidad que puede lograrse con la gestión integral de riesgos y promoción de la salud, particularmente al disminuir costos por ausentismo, rotación del personal y garantizando altos índices de motivación y productividad de los trabajadores.(Garrido, 2016)

La prioridad de la alta gerencia debe ser el apoyar al departamento de seguridad y salud en el trabajo en lo que sea necesario para lograr los objetivos y políticas establecidas

en la materia, debe ser consciente de que al tener trabajadores en condición de discapacidad debe realizar una inversión importante, ya que debe hacer acondicionamiento en la planta física de la organización, adecuaciones a los puestos de trabajo, adecuaciones en áreas específicas en donde se desempeñe o movilice el trabajador, y tener presente que esta inversión será recuperada de acuerdo a los beneficios tributarios dados por la legislación colombiana.

Estrategia 2. Participación de todo el personal de la organización

Lograr la implementación de un SG-SST implica un compromiso no solo de la Alta Dirección sino de todos los miembros de la organización. Para esto, los líderes de cada proceso cumplen una función importante en fomentar la toma de conciencia del personal bajo su control, para alcanzar los objetivos mediante el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. (Garrido, 2016)

A diferencia de las personas incapacitadas que no están facultadas para hacer ninguna tarea, los discapacitados pueden realizar trabajos bien hechos siempre y cuando no involucren el uso de aquello que tienen limitado. En el principio se consideró que las personas con limitaciones se llamarían “minusválidos”, lo cual según definición implicaba que tenían un menor valor. En la actualidad el término “minusválido” es reemplazado por el de discapacitado puesto que se ha demostrado que por el hecho de tener una limitación específica no significa que las personas pierdan valor frente a la sociedad (Agudelo Vargas et al., 2017)

Es claro que las personas con discapacidad física, se encuentran limitadas en sus movimientos razón por la cual se ve condicionada la ejecución de algunas actividades, sin embargo es importante tener claro que todas las personas con discapacidad física son sujetos de reinserción laboral, puesto que sin importar su condición de discapacidad tienen las capacidades y habilidades para desarrollar la mayoría de tareas administrativas u operativas requeridas por la organización o que se deriven del ejercicio de su profesión.

Las empresas deben realizar un estudio de adaptación de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad que pretenden contratar, siempre apuntando a no crear cargos

nuevos para las personas con discapacidad sino el vincular a personas para cargos ya existentes (Agudelo Vargas et al., 2017)

La participación de toda la organización es fundamental para que se pueda llevar a cabo con éxito el buen ambiente laboral, de acuerdo con el documento **Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional**, La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo establece una serie de recomendaciones específicas para la prevención de riesgos en los trabajadores con discapacidad. En primer lugar, recomienda tener en cuenta las diferencias individuales de los trabajadores, evitando las generalizaciones y las suposiciones acerca de los riesgos para la salud y la seguridad asociados a una discapacidad determinada (Alcover & Torres, 2011).

En concreto, sugiere lo siguiente:

- Identificar grupos de trabajadores que podrían correr un mayor riesgo;
- Realizar una evaluación específica de los riesgos que corren, teniendo en cuenta tanto la naturaleza y alcance de la discapacidad como el entorno de trabajo;
- Tener en cuenta las capacidades específicas de las personas a la hora de planificar el trabajo; los trabajadores con discapacidad suelen tener habilidades especiales, que no deberían desperdiciarse debido a unas condiciones de trabajo mal o insuficientemente adaptadas;
- Consultar a las personas implicadas durante el proceso de evaluación de riesgos, y consultarlas acerca de sus percepciones y experiencias concretas;
- Solicitar asesoramiento cuando sea necesario; por ejemplo, a las autoridades y servicios de seguridad y salud en el trabajo, a los expertos en salud ocupacional y en ergonomía, y a los servicios de empleo para personas con discapacidad o las organizaciones de discapacitados. (Alcover & Torres, 2011)

Así mismo, continua Alcover & Torres (2011), este organismo aconseja adoptar las medidas pertinentes dirigidas a la prevención de riesgos en al menos los siguientes aspectos: entorno de trabajo (accesibilidad, condiciones ambientales, soporte técnico),

colocación de señales, comunicación (información adaptada sobre prevención de riesgos), organización del trabajo y de las tareas, horario de trabajo, formación y supervisión, promoción y traslado, y procedimientos de emergencia adaptados a todos los tipos de discapacidad. Adicionalmente, la Agencia recomienda la consulta a los trabajadores, una práctica aún más relevante en este caso que en el de los trabajadores sin discapacidad, así como la formación en materia de igualdad que permita la prevención y detección de posibles actitudes y conductas de discriminación en los lugares de trabajo, un aspecto especialmente importante en el caso de los riesgos de carácter psicosocial.

Un aspecto que requiere especial atención es el referente a la prevención de las diferentes formas de acoso en el trabajo, como lo es el caso del *-mobbing*, sexual, etc.- dirigido hacia las personas en condición de discapacidad, de igual manera establecer mecanismos de detección y de sanción eficaces en caso de que lleguen a ocurrir. Esta población puede ser más vulnerable aún que el de los empleados sin discapacidad a este tipo de comportamientos de abuso, de hostigamiento y de daño psicológico o moral, con un agravante y es que puede que no tengan las habilidades para detectarlo como de estrategias de afrontamiento eficaces, por lo que resulta ineludible para los responsables de la organización, los supervisores y los compañeros la adopción de medidas que prevengan este tipo de riesgo psicosocial.

Por último, quisiéramos destacar un aspecto acerca del que no conocemos que se hayan realizado estudios específicos, como es el de los trabajadores de edad y la *anticipación* de algún tipo de posible discapacidad, salvo en sus aspectos preventivos para la salud general y la evaluación de su capacidad funcional. En el caso específico al que nos referimos, se trata de posibles riesgos para el bienestar y la salud de personas actualmente sin discapacidad, pero cuya edad les sitúa ante la posibilidad de desarrollar o adquirir una discapacidad en un futuro más o menos cercano, como puede ser reducción o pérdida de movilidad total o parcial, reducción de capacidades sensoriales o cognitivas, etc. Estos trabajadores pueden ser mucho más vulnerables a riesgos de carácter psicosocial (estrés, acoso, tensión y sobrecarga de trabajo) debido a su condición de *posible* o *probable* empleado con discapacidad, lo que puede presionarlos a cambiar de trabajo, abandonar la organización o aceptar ofertas de pre jubilación o retiro laboral anticipado en contra de su

voluntad, o al menos bajo condiciones de pérdida de control y experiencias de indefensión antes situaciones laborales adversas, como hemos comprobado en estudios realizados con trabajadores de edad y salida anticipada del mercado laboral. (Agudelo Vargas et al., 2017)

Estrategia 3. Diagnóstico y Planificación

El primer paso para evaluar y conocer el estado actual del SG-SST es el que corresponde al diagnóstico y planificación, puesto que para ellos es necesario realizar una matriz DOFA con el fin de determinar las prioridades que deben ser intervenidas. Este diagnóstico debe ser realizado por personal idóneo según normatividad vigente, con el fin de garantizar imparcialidad en la calificación y lograr que los planes de acción sean coherentes con cada aspecto evaluado.

Los resultados de la realización del diagnóstico inicial son la base para la toma de decisiones y elaboración del SG-SST, aplicable al personal con discapacidad, requisito que además de ser exigido por el Decreto 1072 de 2015, es una herramienta eficaz para lograr el cumplimiento de los objetivos del SG-SST propuestos en la organización. Es recomendable que el SG-SST, se plantee bajo el principio del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), el cual debe contemplar según la normatividad, metas, recursos, responsabilidades, fechas de programación, etc. (Garrido, 2016)

Dentro de la evaluación del desempeño, algunos estudios sugieren tener en cuenta la presencia de dos tipos de juicio previo que pueden hacerse sobre los trabajadores con discapacidad. Por un lado, existe una postura favorable o positiva en la que es necesario considerar aspectos como la deseabilidad social, el paternalismo o la denominada "*norma de amabilidad*" según la cual existe un sesgo de valoración positiva hacia las personas con discapacidad, aun cuando sus resultados no sean adecuados. Además, los evaluadores podrían tener expectativas iniciales más bajas sobre las personas con discapacidad, por lo que la valoración se realizaría sobre estas expectativas y no sobre el desempeño real. Por otro lado, también aparecen juicios negativos relacionados con la discriminación, los estereotipos y los estigmas relacionados con las personas con discapacidad. Así, cuando las personas realizan una valoración de personas con discapacidad basada en juicios negativos,

suelen considerarse menos capaces y por lo tanto receptoras de expectativas de bajo desempeño (Alcover & Torres, 2011)

En definitiva, es necesario destacar cómo el diseño y la aplicación de las políticas de la empresa se traducen en prácticas favorables de inclusión que tienen en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores en condición de discapacidad y previenen situaciones de discriminación o de valoración sesgada sobre sus competencias y su rendimiento.(Alcover & Torres, 2011)

En el plan de seguridad y salud en el trabajo debe estar bien estructurado teniendo en cuenta los factores importantes que están alrededor de los trabajadores en condición de discapacidad, desafortunadamente vivimos en una sociedad que aún no acepta a las personas en condición de discapacidad, existen burlas, menosprecio, bullying o matoneo, generando en las personas conflictos internos, donde nos lleva a tomar como área de SG-SST a realizar actividades como las baterías psicosociales con más frecuencia a esta población en particular, actividades de vinculación y de socialización y de trabajo en equipo donde estén las personas involucradas con y sin discapacidad.

Estrategia 4. Mejora Continua

La mejora continua es el enfoque para la mejora de procesos operativos que se basa en la necesidad de revisar continuamente las operaciones de los problemas, la reducción de costos oportunidad, la racionalización, y otros factores que en conjunto permiten la optimización (Mejora continua, s. f.)

Cuando se logra aplicar este principio en cada una de las actividades de los procesos, los beneficios como resultado de la implementación de acciones correctivas y preventivas permiten un desarrollo sistemático, progresivo y de innovación de la Seguridad y Salud en el Trabajo que conlleva a un bienestar común y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores como objetivo esencial del SG-SST. (Garrido, 2016)

La organización debe estar preparada y a la vanguardia en cuanto a la calidad de vida de todos los trabajadores sin importar si tienen o no tienen algún tipo de discapacidad, es por ello por lo que se deben tener en cuenta planes de mejora continua, ya que esto evitará

accidentes laborales, ausentismo entre otros, podemos enumerar planes y acciones fundamentales para el trabajador en condición de discapacidad

- Mejoramiento de las instalaciones físicas, acceso, espacios ajustados de acuerdo con la norma, baños adecuados para las personas con movilidad reducida
- Señalización general, acústica, visual, táctil y de seguridad.
- Iluminación
- Interruptores al alcance
- Barandas y soportes
- Lugares de circulación sin obstáculos para evitar tropiezos en las personas que usan bastón, sillas de ruedas, muletas entre otros.
- Programas de implementación y acciones para la inclusión del trabajador en condición de discapacidad en los planes de SG-STT como actores y participantes.

Estrategia 5 Seguimiento y Medición

Peter Drucker considerado como uno de los filósofos más importantes de la administración de empresas afirma que “Lo que se puede medir se puede mejorar”. Si un SG-SST no es medido, analizado y revisado periódicamente no es posible saber si es efectivo y está aportando lo suficiente para el logro de los objetivos. Un sistema adecuado de medición nos permite tomar acciones de mejora frente a las posibles desviaciones presentadas (Garrido, 2016)

Para finalizar, los indicadores del SG-SST deben ser formulados de tal manera que nos permita demostrar no solo el cumplimiento del sistema, sino qué tan efectivo es.

Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) trae múltiples beneficios en las organizaciones, entre los cuales está el cumplimiento de requisitos legales, evitar sanciones y multas por entidades del Estado, mejoramiento de la imagen corporativa, competitividad en el mercado, reducción de costos, reflejo de una empresa socialmente responsable que promueve el desarrollo humano sostenible y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. (Garrido, 2016)

Realizar el seguimiento constante tanto desde la parte de la alta gerencia como del área de SG-SST, llevar una medición de las actividades y del control de la gestión es primordial para que no haya errores y omisiones importantes en la implementación, teniendo en cuenta todo el personal de la organización,

Hacer evaluaciones y auditorías internas para en el caso que exista inconformidad, buscar el plan de mejora continua y satisfacción de los empleados.

Estrategia de SST

A nivel del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, especializado se plantean las siguientes estrategias, cumpliendo la normatividad exigida en el Decreto 1072 de 2015. y lo cual se quiere recalcar que entre ellas están incluidos todos los trabajadores con o sin discapacidad de las organizaciones

- Programas
- Planes de acción
- Propósito que apunte al cumplimiento de la política
- Objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo
- Definición de responsables
- Indicadores de gestión y de impacto
- Recursos que permitan el logro de los objetivos

Estrategia 1. Programas

Dentro de SG-SST deben incorporarse programas donde está la vigilancia y control por parte del área de SST, para el bienestar del trabajador

- Programa de capacitación especializado para trabajadores con discapacidad: Dentro de estos programas de capacitación se pueden enfocar en temas psicológicos, de crecimiento personal, aumento de la autoestima, crecimiento profesional
- Programa de inspecciones y de mejoramiento continuo.
- Programa de monitoreo de seguridad y salud ocupacional especializado, haciendo encuestas o formulario de requerimientos para los puestos de trabajo, monitoreo de que las personas en condición de discapacidad haga el uso adecuado de su EPP'S,

que el puesto de trabajo cumpla con los requerimientos y normas para el buen desempeño de su actividad, y que este informe y dé ideas de mejoras que se puedan hacer para que su entorno sea agradable, lo cual esto lleva a que exista mayor satisfacción y el personal sea más productivo.

- Programa de gestión del cambio
- Programa de simulacros especializado
- Programa de monitoreo medioambiental
- Protocolo de bioseguridad

- Programas de Medicina Preventiva, realizar periódicamente a este tipo de trabajadores, programas de seguimiento médico, tanto físico como psicológico.
- Programas de evaluación de riesgos

Estrategia 2. Plan de Acción

Corresponde la lograr los objetivos en la siguiente estrategia

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de acceso y accesibilidad del trabajador con discapacidad y establecer los respectivos controles, con el seguimiento continuo de acuerdo con las estrategias de los programas establecidos
- Proteger la seguridad y salud de todos los funcionarios, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, involucrando a la población en el desarrollo del mismo, siendo actores y partícipes del sistema, dando responsabilidades y asignando cargos y roles dentro del mismo, teniendo claro el tipo de discapacidad y en que función puede desempeñarse dentro del plan; puede existir asignación de tareas y roles para trabajadores con discapacidad como: Comités prioritarios o vigías, comité de convivencia laboral, coordinadores de mantenimiento, auditores, brigadistas entre otras funciones que su nivel de discapacidad les permita,
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales

- Divulgar la política del SG-SST, de suma importancia que toda la organización conozca cada una de las políticas de SG-SST que tiene inclusión del trabajador con discapacidad y los cargos y roles que desempeña dentro del sistema.
- Prevenir enfermedades laborales y accidentes de trabajo, teniendo claro los reglamentos y concientizando a la comunidad trabajadora, de hacer los programas establecidos va a prevenir significativamente las enfermedades laborales ya accidentes, generando un alto nivel de productividad, el personal con discapacidad al recibir programas prioritarios y constantes de medicina preventiva evitará que se generen accidentes lamentables y fatales
- Fomentar una cultura de autocuidado mediante capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo al respecto ofrece los siguientes consejos para proporcionar un entorno seguro de trabajo para personas en condición de discapacidad:

1. Adaptar los locales o los puestos de trabajo, por ejemplo rampas, ascensores, interruptores de la luz, escalones con los bordes pintados en un color claro, bandas táctiles de advertencia en lo alto de las escaleras, sonidos de advertencia o de audio, dispositivos de apertura automáticos para puertas pesadas, mangos en las puertas, timbres y dispositivos de entrada al alcance de usuarios de sillas de ruedas y localizables para las personas con discapacidad visual, suelos antideslizantes y llanos.
2. Asignar a la persona a una zona de trabajo diferente, por ejemplo, en la planta baja o en una sala de trabajo de más fácil acceso.
3. Adquirir o modificar el equipo, por ejemplo, teclado braille, teléfono de manos libres; modificar los manuales de consulta o de instrucciones, por ejemplo, con instrucciones ilustradas o visuales.
4. Proporcionar un lector o intérprete, por ejemplo, facilitando un teléfono de texto a una persona con discapacidad auditiva y contratando a un intérprete del lenguaje de signos para determinadas reuniones o eventos.

5. Instalar un software de reconocimiento de voz en un ordenador para una persona que padezca un problema muscular esquelético de las extremidades superiores o una discapacidad visual; proporcionar herramientas de magnificación y lectura de pantalla, notas en disco, correo electrónico o casetes de audio para personas con discapacidad visual.
6. Garantizar una buena iluminación para las personas con discapacidad visual y lectores de labios. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, s. f.)

Estrategia 3 Propósito que apunte al cumplimiento de la política

La norma ISO 45001-2018 en su introducción al mencionar los factores de éxito indica que las políticas de la SST deben ser compatibles con los objetivos y la dirección estratégicos generales de la organización, estas políticas buscan fomentar un lugar de trabajo seguro, sano, bajar los niveles de accidentalidad, reducir los peligros y riesgos, además de diseñar las medidas adecuadas para cuidar de la salud y mejorar la estabilidad de la organización.

En consecuencia, la política SG-SST es la declaración del grado de compromiso, en función del tipo de empresa u organización, teniendo en cuenta el nivel de exposición a peligros y riesgos de los trabajadores, el número de trabajadores expuestos o no y su participación en el sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo. La declaración de políticas debe indicar de manera clara y precisa, los objetivos y planes de la organización en seguridad y salud en el trabajo – SST.(Steel, 2019)

Dentro de las políticas se deben incorporar el bienestar, promoción y prevención de las personas con discapacidad, ellos hacen parte importante de la organización y por ende deben estar incorporados dentro del sistema de gestión.

Según la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) se debe tener en cuenta los siguientes aspectos en el bienestar de los trabajadores con discapacidad.



Figura 2. Principales aspectos para trabajar con personas en condición de discapacidad Intelectual (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., 2018)

Se debe tener en cuenta tres grandes líneas de actuación para la promoción y prevención para trabajadores en condición de discapacidad con el fin de aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo como;

1. Líneas de Salud Psicosocial: Estrés, violencia, gestión del tiempo
2. Líneas Potenciales adicciones: Consumo de tabaco, consumo de alcohol y drogas
3. Líneas de Hábitos Saludables: Nutrición, actividad física, sueños saludables

También se requiere el compromiso de la organización de actuar éticamente. Desde este nuevo paradigma el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), en su Guía para la promoción de la salud en el trabajo para personas con discapacidad intelectual, nos presente los principales elementos a tener en cuenta en la implantación de la promoción de salud en el trabajo (PST) deben ser:

1. Unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
2. Un entorno organizativo que promueva valores éticos
3. Promoción de hábitos de vida saludables.

Los esfuerzos deben ser mancomunados entre trabajadores, empleados y la sociedad en general

LOS TRABAJADORES:

- Proporciona un ambiente de trabajo seguro y saludable, más allá de lo exigible legalmente.
- Fortalece la autoestima.
- Mejora el afrontamiento de situaciones estresantes.
- Aumenta la motivación y la participación debido al mejor clima laboral y al tener un proyecto compartido.
- Incrementa la satisfacción en el trabajo.
- Aumenta el compromiso con la empresa.
- Mejora la salud.
- Mejora la sensación de bienestar.

LA ORGANIZACIÓN:

- Mejora la salud general de los trabajadores y, en consecuencia, disminuye los inconvenientes organizativos y económicos derivados de una mala salud general.
- Mejora la imagen corporativa tanto para los propios trabajadores como para la comunidad.
- Mejora el prestigio de la empresa.
- Disminuye la rotación del personal (dinamismo laboral) y se retiene el talento.
- Aumenta la fidelidad de los trabajadores y el sentimiento de pertenencia a la empresa.
- Reduce el absentismo y las situaciones de incapacidad laboral.
- Incrementa la productividad.
- Reduce costes de cuidados en salud, seguridad social, seguros.
- Reduce la probabilidad de problemas jurídicos y los costes asociados.
- Reduce el presentismo en el caso de acudir al trabajo enfermo y de no rendir como cuando se está sano.

LA SOCIEDAD:

- Incrementa la calidad de vida y el bienestar de los ciudadanos.

- Se reducen los costes sanitarios de la Seguridad Social derivados de las incapacidades de origen tanto laboral como no laboral.
- El incremento de la productividad de las empresas produce una mejora de la economía.
- Se reduce la prevalencia de determinadas enfermedades o patologías.
- Dado que muchas de las prácticas enmarcadas en la PST pueden ayudar también a mejorar el medio ambiente (promoción de desplazamientos en bicicleta, disminución de alimentos procesados, etc.), se puede afirmar que la PST tiene una visión ecológica. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., 2018)

Estrategia 4. Objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo

El SST, debe diseñarse con objetivos puntuales, claros y precisos respecto al tiempo de aplicación, sin esto, no es posible que la organización logre definir, diseñar y crear el camino a seguir para conseguirlas.

Los objetivos de implementación deben estar concebidos dentro del factor tiempo para lograrlos, y es por esto por lo que se debe plantear para una implementación a corto (mensual), mediano (anual) y largo plazo (cinco años).

Siempre debe estar presente dentro de los objetivos todos que forman parte de la organización tanto trabajadores en condición de discapacidad como los que no.

Estrategia 5. Definición de responsables

En el Decreto 1443 de 2014, que luego fue incorporado en el Decreto 1072 de 2015, no se menciona explícitamente sobre el nombramiento de un responsable del SG-SST. Sin embargo, al revisar en los artículos del Decreto 1072 de 2015 es frecuente encontrar el término de responsable del SG-SST.

Aunque no se encuentra entre las definiciones que ofrece el decreto, pueden entenderse sus funciones y responsabilidades a lo largo del documento. El responsable del SG-SST, como su cargo lo muestra, tiene como misión encargarse de los asuntos relativos al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Es el encargado de realizar

diferentes actividades que certifiquen que la empresa está cumpliendo con este requisito impuesto por el Ministerio de Trabajo; toda empresa, independiente de su tamaño y actividad económica debe asignar un responsable del SG-SST. (Cela, 2016)

Dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo se debe de asignar roles y responsabilidades a los trabajadores, que como se planteó en la estrategia de plan de acción, es primordial asignar responsabilidades dentro del sistema, y que el personal con discapacidad haga parte integral del desarrollo de este

Estrategia 6. Indicadores de gestión y de impacto

Como estrategia el SG-SST, debe considerar los indicadores de gestión y de impacto más representativos, tales como:

Tasa de frecuencia de accidentes **es un indicador ampliamente utilizado para evaluar el rendimiento de los procesos y negocios en la dimensión de seguridad.**

Representa la medición del número de ocurrencias de incidentes en relación con el tiempo de exposición a las condiciones peligrosas de trabajo, expresadas en horas-hombre.

- Indicador de gravedad: El nivel de gravedad de uno o varios incidentes es también uno de los indicadores de gestión SG-SST. **Representa el índice de severidad de los incidentes, en relación con el tiempo de exposición a condiciones peligrosas de trabajo.**
- Indicador de intervalo de tiempo: Una forma diferente de expresar la tasa de frecuencia y gravedad es el uso del intervalo de tiempo sin incidentes, como indicador de rendimiento. Este representa el internado de tiempo en días, en el que no se registran incidentes. **La expresión de la gravedad es sutil en el uso de este indicador. Bastaría con fragmentarlo de acuerdo con la clase de incidentes. De este modo, se puede expresar el número de días sin fatalidades, sin sucesos que**

representen pérdida de tiempo o ausencias, o simplemente, el número de días sin un incidente.

- Indicador de frecuencia por unidad producida: El otro indicador de frecuencia, utilizado para la expresión y el rendimiento de evaluación, tiene una expresión de cálculo similar al indicador de frecuencia que ya mencionamos, con la única diferencia de la referencia del cálculo. En este caso, es el número de unidades producidas sin el registro de incidentes. (Principales indicadores de gestión SG-SST, 2018)

Estrategia 7. Recursos que permitan el logro de los objetivos

Esta estrategia es de suma importancia, ya que se definen los recursos, tanto Financieros, Humanos, Técnicos, Físicos y a su vez personal necesario para el diseño, implementación, revisión de la evaluación y el mejoramiento de las medidas de prevención y control, para la gestión eficiente de los peligros y riesgos en el espacio de trabajo para el personal con discapacidad (Definición de recursos en SST, 2019)

- Los recursos financieros hacen referencia a la parte económica, es importante determinar un buen uso a este recurso.

La asignación de recursos debe ser realizada por un colaborador de la alta dirección, normalmente el representante de la empresa ya que es la persona que cuenta con todos los recursos de la organización.

Al incorporar personas con discapacidad y que están en plenas facultades para ejercer una función en el ámbito laboral, se debe tener pleno conocimiento del costo financiero que conlleva incluir en la organización en general como en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo a las personas con discapacidad, es por ello que existen tipo de ayudas como se ha mencionado en el desarrollo del presente documento, como auxilios tributarios (Ley 361 de 1997 y Ley 1429 de 2010), asignación de puntaje adicional en procesos licitatorios (El Decreto 392 de 2018), y se aporta al crecimiento económico del

país; de acuerdo con El Banco Mundial, estima que el desempleo de las personas con discapacidad representa una pérdida del Producto Interno Bruto – PIB que oscila entre el 5.35% y el 6.97% en países latinoamericanos.(Fundación Saldarriaga Concha, 2019)

- Los recursos humanos son todas aquellas personas de la empresa que participan en las actividades de SST.
 - a) Teniendo en cuenta varios aspectos
 - b) Centrarse en la capacidad no en la discapacidad
 - c) Identificar las demandas físicas, sensoriales, cognitivas de las tareas de trabajo
 - d) Incluir las habilidades, destrezas y conocimientos y actitudes requeridas
 - e) Incluir dentro del perfil una descripción detallada de las responsabilidades que realizará la persona a contratar
 - f) Especificar si cada tarea es esencial o no lo es, considerar aspectos como: tiempo dedicado en la tarea, cantidad de personas que realizan esta actividad, experiencia requerida y consecuencia que se tendría si no se realizara la tarea.
 - g) Determinar las necesidades e intensidad de apoyos requeridos según la discapacidad seleccionada.
 - h) Especificar los equipos de trabajo como: mobiliario, máquinas, herramientas, etc. Estos determinan, en gran medida, las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas.(Ministerio del Trabajo, 2016a)

- Los recursos técnicos es todo tipo de herramientas electrónicas o de otro carácter que están a disposición de los responsables del SG-SST.

Se debe aprovechar la tecnología que se vive en pleno siglo XXI, el alto consumo y creación de aplicaciones, se debe beneficiar al máximo cada una de estas ya que pueden

ser de alta ayuda para las organizaciones y de pleno apoyo para el desarrollo laboral de las personas con discapacidad.

De Pedro (2018) realizó una lista de 18 herramientas digitales imprescindibles que nos podrían ser útiles para la implementación y adecuación de los puestos de trabajo en personas con discapacidad.

a) *Herramientas digitales para personas con discapacidad auditiva*

1. Audio en texto para WhatsApp: permite transcribir todos los audios recibidos a WhatsApp.
2. Pedius: Permite a las personas sordas realizar llamadas telefónicas. Durante la llamada una voz lee lo que se escribe y todo lo que dice el interlocutor es convertido a texto en tiempo real.
3. Visualfy: es una app que ofrece una solución a los múltiples avisos (sonidos) que se reciben diariamente en los dispositivos y que facilita que esta información a tiempo real llegue de manera visual y sensorial.
4. Sordo ayuda: esta aplicación ayuda a personas sordas traduciendo la voz a texto, facilitando de esta manera la comunicación oyente-sordo.
5. Rogervoice: subtitula las llamadas telefónicas.

b) *Herramientas digitales para personas con discapacidad visual*

1. BrailleBack: Esta aplicación permite conectar una pantalla braille compatible al dispositivo por Bluetooth. Se utiliza junto con la aplicación
2. TalkBack Para ofrecer una experiencia combinada de voz y sistema braille.
3. Google Talkback: Es una audioguía dentro de sistema del móvil, con comentarios hablados de cada menú y vibración para navegar por Android.
4. Síntesis de Voz: Permite que un texto sea trasladado a la voz.
5. TapTapSee: permite hacer fotografías a objetos y que la app identifique qué son.
6. Lazarillo: se trata de una app que utiliza el GPS e informa de las rutas, entornos, tiendas...

c) *Herramientas digitales para personas con movilidad reducida*

1. Accessibility Plus : Permite encontrar puntos de interés que cuenten con instalaciones habilitadas.
2. Disabled park: Ayuda a encontrar de una manera rápida y sencilla aquellos aparcamientos reservados para personas con diversidad funcional.
3. Esaccesible: Permite añadir aquellos emplazamientos que están especialmente diseñados para facilitar su circulación.
4. Serena Teleasistencia: permite solicitar ayuda en el caso de tener problemas tanto fuera como dentro de casa.

d) *Herramientas para personas con discapacidad intelectual*

1. DiLo: permite a un usuario con diversidad funcional el uso de frases ajustables a sus circunstancias, rutinas y necesidades particulares.
2. Vídeo curriculum Plena Inclusión Madrid: app de videocurrículum adaptada a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
3. SoyCapaz: permite una mayor libertad y seguridad a la persona con discapacidad intelectual. Dispone de 4 funcionalidades básicas para el usuario: Mi Calendario, ¿Dónde Estoy?, Mis trabajos, Necesito Ayuda.
4. Autism Apps: app donde estar al día de las mejores aplicaciones que se están utilizando con y por las personas diagnosticadas con autismo, síndrome de Down y otras necesidades.

- Los recursos físicos se refieren a las mejoras de instalaciones.



La asignación de recursos debe ser realizada por un colaborador de la alta dirección, normalmente el representante de la empresa ya que es la persona que cuenta con todos los recursos de la organización.

Las condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y

utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las PcD, en igualdad de condiciones, al entorno físico, al transporte, a la información y a las comunicaciones en zonas tanto urbanas como rurales (Ley Estatutaria 1618 de 2013)

Tener el acceso a todas las áreas e instalaciones de la organización accesible y alcanzable para los trabajadores en condición de discapacidad.

El ejemplo tomado de la guía para el proceso de inclusión laboral de PCD en la ilustración muestra la utilización de espacios que se tiene en cuenta para la adaptación física de una persona con silla de ruedas

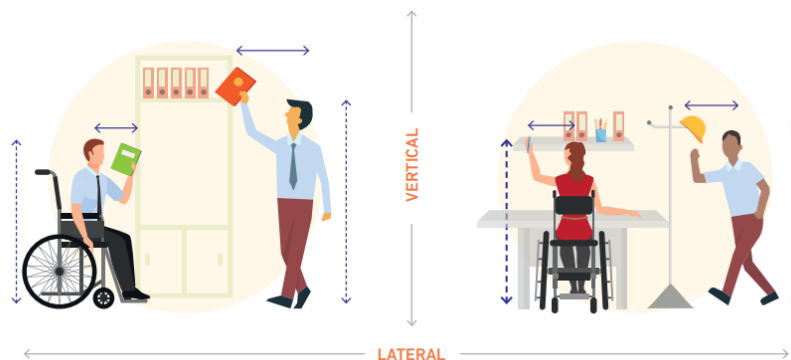


Figura 3. Ilustración - Adaptación física de una persona con silla de ruedas. Guía para el proceso de Inclusión Laboral de personas con discapacidad (Ministerio del Trabajo, 2016).

Discusión de resultados

En este aparte del informe de investigación nos enfocaremos en plantear una discusión de resultados, basados en las definiciones y/o conclusiones de los hallazgos encontrados, después del análisis cuidadoso de los resultados planteados en las encuestas desarrolladas, considerando la aplicabilidad o no de un SG-SST, cuyo objetivo sea garantizar la salud y la seguridad en el trabajo para personal en condición de discapacidad en las empresas de ingeniería en Colombia

- Las empresas no tienen una política clara y definida, dentro de la misión corporativa, que incentive la incorporación de personal con discapacidad, ya que el SG-SST, no está planteado para ser implementado para personal con discapacidad de ningún tipo
- Las empresas consideran que la implementación de un SG-SST especializado para incorporar personal con discapacidad genera sobrecostos a los diferentes procesos que desarrollan en la construcción, generando poca disposición para involucrar el personal en condición de discapacidad
- Aún existe en las empresas desconfianza para la incorporación de personal en condición de discapacidad, relacionado con la capacidad laboral y el compromiso con la empresa, del personal con algún tipo y grado de discapacidad, situación que no permite la implementación de un SG-SST, especializado para este tipo de personal

- Desde el punto de vista del trabajador con discapacidad, aún no existe una confianza plena de poder desarrollar actividades inherentes a las empresas de ingeniería que desarrollan especialmente actividades de construcción.
- Es necesario que a nivel institucional, como Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud y entidades que agremien a las personas con algún tipo de discapacidad, se trabaje y socialice en conjunto la necesidad de que las empresas de ingeniería enfocadas a procesos de construcción, generen SG-SST, con el fin de incorporar personal en condición de discapacidad, en muchas áreas, técnicas, administrativas, financieras, ambientales y sociales, para el desarrollo de las diferentes actividades que son propias de las empresas de ingeniería
- Es muy importante establecer mecanismos de integración entre el personal en condición normal y personal con discapacidad, pues aún existen barreras que no permiten el desarrollo integral de todo el personal, involucrado en los diferentes procesos de desarrollo de las empresas de ingeniería.
- Es de vital importancia que desde la institucionalidad se oriente los requerimientos generales para tener en cuenta en el desarrollo de un SG-SST, para personal en condición de discapacidad que garantice la salud y seguridad del trabajador, en cada tipo de discapacidad.

Conclusiones generales

- El análisis integral de los resultados de las encuestas, muestran un atraso total en la implementación de SG-SST especializados, que le permitan al personal en condición de discapacidad, acceder a condiciones de trabajo digno dentro de sus condiciones físicas y limitaciones
- La mayoría de las empresas no implementan estrategias para la inclusión de personal en condición de discapacidad en el SG-SST de sus organizaciones
- Considerando que la aplicación de un SG-SST con estrategias de inclusión requiere grandes inversiones y un riesgo general al contratar personal con algún tipo de discapacidad
- Es necesario independientemente del tipo de empresa, se definan políticas serias desde el punto de vista laboral y de salud, planteando sistemas SG-SST especializados de obligatorio cumplimiento, considerando adicionalmente, que la ley beneficia a aquellas empresas que contraten personas con discapacidad
- Es necesario implementar estrategias de incorporación de personal en condición de discapacidad en los planes de SG-SST, incluyendo como actores y participantes de las diferentes actividades que genera la implementación del sistema.
- Las organizaciones y sus directivas deben estar preparadas para la inversión que se debe hacer para el acondicionamiento e incorporaciones de las políticas al sistema de seguridad y salud en el trabajo de las personas en condición discapacidad
- Se debe se hacer seguimiento continuo a la implementación de las estrategias propuestas.
- Debe existir compromiso gerencial para el desempeño óptimo de los trabajadores con discapacidad dentro de la organización.

Bibliografía

- Acción RSE. (2005). *Integración laboral de personas con discapacidad Guía práctica para empresas* (p. 36). [https://www.incluyeme.com/wp-content/uploads/2019/01/Guia-Practica-Acción RSE. \(2005\). Integración laboral de personas con discapacidad Guía práctica para empresas \(p. 36\). https://www.incluyeme.com/wp-content/uploads/2019/01/Guia-Practica-Empresas-Integracion-Laboral-Personas-Discapacidad.pdf](https://www.incluyeme.com/wp-content/uploads/2019/01/Guia-Practica-Acción-RSE-(2005)-Integración-laboral-de-personas-con-discapacidad-Guía-práctica-para-empresas-(p.-36).pdf)
- Acción RSE. (2015). *Integración laboral*. <https://www.incluyeme.com/wp-content/uploads/2019/01/Guia-Practica-Empresas-Integracion-Laboral-Personas-Discapacidad.pdf>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s. f.). *Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad*. <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/53>
- Agudelo Vargas, M., Casas Reyes, E., Tovar Pinzón, A., & Villadiego de la Hoz, E. (2017). *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. reponame: Repositorio Institucional Sergio Arboleda*.
- Alcover, C., & Torres, V. (2011). *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013
- Así es el panorama laboral para las personas con discapacidad. (2018). *Portafolio, septiembre 10*. <https://www.portafolio.co/tendencias/asi-es-el-panorama-laboral-para-las-personas-con-discapacidad-520982>
- Bancolombia. (2019). *Inclusión laboral en Colombia*.

<https://www.grupobancolombia.com/wps/portal/negocios/actualizate/legal-y-tributario/inclusion-laboral-personas-con-discapacidad-ley-1996-2019>

Cela, A. M. (2016). *Seguridad Y Salud En El Trabajo E (Safety and Health At Work and Work Inclusion of* (Vol. 1, Número 1).

Cruz Velandia, I. (2005). La salud colectiva y la inclusión social de las personas con discapacidad REFERENTE HISTÓRICO- EPISTEMOLÓGICO. *Investigacion y Educacion en Enfermeria, XXIII(1)*, 92-101.

<http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v23n1/v23n1a08.pdf>

de Pedro, S. (2018). *18 herramientas digitales para personas con discapacidad.*

Diazgranados, L. A. (2016). *Marco general de la discapacidad. 2*, 15-17.

DISCAPNET. (s. f.). *Salud laboral y discapacidad.* <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/salud/salud-laboral/salud-laboral-y-discapacidad>

Encuesta. (2016). *Encuesta.* 20 de marzo.

<https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Encuesta&oldid=135878563>

Escuela Europea de Excelencia. (2018). *Principales indicadores de gestión SG-SST.*

<https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2018/07/principales-indicadores-de-gestion-sg-sst/>

Fundación Saldarriaga Concha. (2019). *Empleo y discapacidad: es hora de contratar.*

<https://www.saldarriagaconcha.org/empleo-y-discapacidad-es-hora-de-contratar/>

Garrido, A. C. (2016). *Empresarial y Laboral.* <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seguridad-social/sg-sst/cinco-5-factores-que-garantizan-una-adecuada-implementacion-del-sg-sst/>

<https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seguridad-social/sg-sst/cinco-5-factores-que-garantizan-una-adecuada-implementacion-del-sg-sst/>

Guerrero Gámez, S., Rodríguez Coterón, A., & Romero Rodriguez, G. (2018).

Accesibilidad e inclusión: dos aspectos clave para las personas con discapacidad.

Banco Mundial blogs. <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/accesibilidad-e-inclusi-n-dos-aspectos-clave-para-las-personas-con-discapacidad>

HEFLO. (s. f.). *Mejora continua.* <https://www.heflo.com/es/definiciones/mejora-continua/>

Ingreso. (2019). *Definición de recursos en SST*. <https://ingeso.co/tips-para-a-la-asignacion-de-los-recursos-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M. P. (2018). *Guía para la promoción de la salud en el trabajo para personas con discapacidad intelectual* (M. . Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A. (Ed.); Madrid, se).

<https://www.insst.es/documents/94886/538970/Guía+para+la+promoción+de+la+salud+en+el+trabajo+para+personas+con+discapacidad+intelectual/944d6e0f-3fdb-456b-b428-1e0ef7e77c58>

Investigación cuantitativa. Qué es y cómo realizarla. (s. f.). *Investigación cuantitativa. Qué es y cómo realizarla*. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>

Michael Page. (s. f.). *Michael Page*. Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer. <https://www.michaelpage.com.co/advice/centro-de-clientes/integración-y-compromiso/inclusión-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer>

Ministerio de Justicia. (2019). *ABCÉ de la Ley 1996 de 2019*.

Ministerio de Salud y Protección Social. (s. f.). *Rehabilitación para las personas con discapacidad*. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/rehabilitacion.aspx>

Ley estatutaria 1618 del 2013, 41 (2013).

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>

Ministerio del Trabajo. (s. f.). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*.

MiniTrabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Ministerio del Trabajo. (2016a). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. *Ministerio del trabajo*, 85.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PRO>

CESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0

Ministerio del Trabajo. (2016b). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. *Ministerio del trabajo*, 85.

Ruiz Calatrava, R. (2020). De la evaluación inicial de los riesgos laborales a la evaluación de riesgos inclusiva. *Consejo Colombiano de Seguridad*. <https://ccs.org.co/de-la-evaluacion-inicial-de-los-riesgos-laborales-a-la-evaluacion-de-riesgos-inclusiva/>

[Empresas-Integracion-Laboral-Personas-Discapacidad.pdf](#)

Así es el panorama laboral para las personas con discapacidad. (2018). *Portafolio*, *septiembre 10*. <https://www.portafolio.co/tendencias/asi-es-el-panorama-laboral-para-las-personas-con-discapacidad-520982>

Castellanos Muñoz, A. M., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 3(30). <https://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/618>

Decreto 1683, Pub. L. No. 1683 de 2013, 1 (2013).

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=54074>

Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos (CPGMDH).

(2008). *Glosario de Términos sobre Discapacidad. Presentación*.

<https://www.respectability.org/wp-content/uploads/2018/08/Glosario-Terminos-de-Discapacidad.pdf>

Ley 361, Pub. L. No. 361 (1997).

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>

Ley 1145, (2007). https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY_1145_DE_2007.pdf

Ley 1346, 427 Diario Oficial 47.427 1 (2009).

Decreto 2011 de 2017, 1 (2017).

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=49704>

- Cruz Velandia, I. (2005). La salud colectiva y la inclusión social de las personas con discapacidad REFERENTE HISTÓRICO- EPISTEMOLÓGICO. *Investigacion y Educacion en Enfermeria*, XXIII(1), 92-101.
<http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v23n1/v23n1a08.pdf>
- Dequia Rodriguez, D. J., & Pazos Verdugo, M. D. M. (2015). • *Estado del arte de la discapacidad en Colombia desde la normatividad y políticas públicas en salud durante el periodo comprendido entre el año 2000 y 2015* [Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud]. <https://repositorio.fucsalud.edu.co/bitstream/001/314/1/REDI-FDA-2015-3.pdf>
- Excelencia, E. E. de. (s. f.). *Escuela Europea de Excelencia*. Principales indicadores de gestión SG-SST. <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2018/07/principales-indicadores-de-gestion-sg-sst/>
- Farieta Jimenez, M. N. (2019). *Los fundamentos para la inclusión laboral de personas en condiciones de discapacidad* [Universidad Militar Nueva Granada].
<http://hdl.handle.net/10654/32407>
- Función Pública. (2018). *La inclusión laboral a personas con discapacidad es obligatoria en las entidades estatales*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-inclusion-laboral-a-personas-con-discapacidad-es-obligatoria-en-las-entidades-estatales>
- Garrido, A. C. (2016). *Empresarial y Laboral*. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seguridad-social/sg-sst/cinco-5-factores-que-garantizan-una-adecuada-implementacion-del-sg-sst/>
- Gómez-Rúa, N. E., Moreno-Angarita, M., Toro-Hernández, M. L., Restrepo-Ochoa, D. A., & Silva-Sánchez, D. C. (2020). Personas con discapacidad, salud laboral y capacidades en las leyes del 2011-2020. *Revista Ciencia y Cuidado*, 17(2), 116-128.
<https://doi.org/10.22463/17949831.1850>
- Guerrero Gámez, S., Rodríguez Coterón, A., & Romero Rodriguez, G. (2018). *Accesibilidad e inclusión: dos aspectos clave para las personas con discapacidad*. Banco Mundial blogs. <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/accesibilidad-e->

inclusion-dos-aspectos-clave-para-las-personas-con-discapacidad

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M. P. (2018). *Guía para la promoción de la salud en el trabajo para personas con discapacidad intelectual* (M. . Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A. (Ed.); Madrid, se).

<https://www.insst.es/documents/94886/538970/Guía+para+la+promoción+de+la+salud+en+el+trabajo+para+personas+con+discapacidad+intelectual/944d6e0f-3fdb-456b-b428-1e0ef7e77c58>

Luna González, C. M., & Montes Ballestas, T. M. (2017). *Inclusión Laboral de personas en condición de discapacidad física en el Sector Servicios; Call Centers* [Tesis de grado Maestría en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional Universidad Externado de Colombia]. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/886/1/ARA-Spa-2017-Inclusion_laboral_de_personas_en_condicion_de_discapacidad_fisica_Trabajo_de_grado.pdf

Martínez Álvarez, L. A., & Restrepo Bedoya, J. C. (2017). Discapacidad: ¿están preparadas las empresas del sector servicios de Cali, desde su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para vincular a esta población? *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 7(1), 7-9. <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.1.2017.4946>

Mejía Valencia, N., & Pérez Uribe, M. (2020). *Inclusión laboral. Factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad. Caso EPM, Colombia*. [Tesis de grado Maestría en Desarrollo Humano Organizacional Universidad EAFIT]. <http://hdl.handle.net/10784/16068>

Michael Page. (s. f.). *Michael Page*. Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer. <https://www.michaelpage.com.co/advice/centro-de-clientes/integración-y-compromiso/inclusión-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer>

Ley estatutaria 1618 del 2013, 41 (2013).

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>

- Ministerio del Trabajo. (s. f.). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*.
MiniTrabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Decreto 2177 de 2017, 62 1006 (2017).
[http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO 2177 DEL 22 DE DICIEMBRE DE 2017.pdf](http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202177%20DEL%2022%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202017.pdf)
- Decreto 392, Decreto 392 26 febrero De 2018 6 (2018).
[http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO 392 DEL 26 FEBRERO DE 2018.pdf](http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DEL%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;jsessionid=250C8582D815D82C477FD4A6E93D39AF?sequence=1
- Quiguanás López, D. M., Lucumí Carabali, E., & Bedoya Pulgarín, G. J. (2019). *Condiciones de los ajustes razonables a los trabajadores con discapacidad auditiva de la empresa Cañaveral S.A del departamento del Valle del Cauca en el año 2019* [Tesis de grado Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad Santiago de Cali]. <http://localhost/handle/20.500.12421/3878>
- Reyes Acuña, R., & Torres Santillán, R. (2020). *Inclusión laboral: Oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica* [Universidad Privada del Norte]. <http://hdl.handle.net/11537/23895>
- Rodríguez Santana, E. G. (2020). *Los riesgos laborales en personas con capacidades especiales* [Tesis de grado Maestría en Derecho Laboral, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11169>
- Ruiz Calatrava, R. (2020). De la evaluación inicial de los riesgos laborales a la evaluación de riesgos inclusiva. *Consejo Colombiano de Seguridad*. <https://ccs.org.co/de-la-evaluacion-inicial-de-los-riesgos-laborales-a-la-evaluacion-de-riesgos-inclusiva/>

- SafetYA. (2016). *SafetYA tiempo real, control seguro*. Responsable del SG-SST: ¿Quién es y cuáles son sus funciones? <https://safetya.co/responsable-del-sg-sst/>
- Steel. (2019). Política de seguridad y salud en el trabajo y su importancia. <https://www.steel.net.co/politica-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-y-su-importancia/>
- Wetto, M. (2019). *Barreras Para El Aprendizaje Y La Participación Y* (pp. 135-157). <https://www.lifeder.com/barreras-aprendizaje-y-participacion/>
- Acción RSE. (2005). *Integración laboral de personas con discapacidad Guía práctica para empresas* (p. 36). <https://www.incluyeme.com/wp-content/uploads/2019/01/Guia-Practica-Empresas-Integracion-Laboral-Personas-Discapacidad.pdf>
- Así es el panorama laboral para las personas con discapacidad. (2018). *Portafolio, septiembre 10*. <https://www.portafolio.co/tendencias/asi-es-el-panorama-laboral-para-las-personas-con-discapacidad-520982>
- Castellanos Muñoz, A. M., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 3(30). <https://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/618>
- Decreto 1683, Pub. L. No. 1683 de 2013, 1 (2013). <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=54074>
- Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos (CPGMDH). (2008). *Glosario de Términos sobre Discapacidad. Presentación*. <https://www.respectability.org/wp-content/uploads/2018/08/Glosario-Terminos-de-Discapacidad.pdf>
- Ley 361, Pub. L. No. 361 (1997). <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>
- Ley 1145, (2007). https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY_1145_DE_2007.pdf
- Ley 1346, 427 Diario Oficial 47.427 1 (2009).
- Decreto 2011 de 2017, 1 (2017).

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=49704>

- Cruz Velandia, I. (2005). La salud colectiva y la inclusión social de las personas con discapacidad REFERENTE HISTÓRICO- EPISTEMOLÓGICO. *Investigacion y Educacion en Enfermeria*, XXIII(1), 92-101.
<http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v23n1/v23n1a08.pdf>
- Dequia Rodriguez, D. J., & Pazos Verdugo, M. D. M. (2015). • *Estado del arte de la discapacidad en Colombia desde la normatividad y políticas públicas en salud durante el periodo comprendido entre el año 2000 y 2015* [Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud]. <https://repositorio.fucsalud.edu.co/bitstream/001/314/1/REDI-FDA-2015-3.pdf>
- Excelencia, E. E. de. (s. f.). *Escuela Europea de Excelencia*. Principales indicadores de gestión SG-SST. <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2018/07/principales-indicadores-de-gestion-sg-sst/>
- Farieta Jimenez, M. N. (2019). *Los fundamentos para la inclusión laboral de personas en condiciones de discapacidad* [Universidad Militar Nueva Granada].
<http://hdl.handle.net/10654/32407>
- Función Pública. (2018). *La inclusión laboral a personas con discapacidad es obligatoria en las entidades estatales*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-inclusión-laboral-a-personas-con-discapacidad-es-obligatoria-en-las-entidades-estatales>
- Garrido, A. C. (2016). *Empresarial y Laboral*. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seguridad-social/sg-sst/cinco-5-factores-que-garantizan-una-adecuada-implementacion-del-sg-sst/>
- Gómez-Rúa, N. E., Moreno-Angarita, M., Toro-Hernández, M. L., Restrepo-Ochoa, D. A., & Silva-Sánchez, D. C. (2020). Personas con discapacidad, salud laboral y capacidades en las leyes del 2011-2020. *Revista Ciencia y Cuidado*, 17(2), 116-128.
<https://doi.org/10.22463/17949831.1850>
- Guerrero Gámez, S., Rodríguez Coterón, A., & Romero Rodriguez, G. (2018).

Accesibilidad e inclusión: dos aspectos clave para las personas con discapacidad.

Banco Mundial blogs. <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/accesibilidad-e-inclusi-n-dos-aspectos-clave-para-las-personas-con-discapacidad>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M. P. (2018). *Guía para la promoción de la salud en el trabajo para personas con discapacidad intelectual* (M. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A. (Ed.); Madrid, se).

<https://www.insst.es/documents/94886/538970/Guía+para+la+promoción+de+la+salud+en+el+trabajo+para+personas+con+discapacidad+intelectual/944d6e0f-3fdb-456b-b428-1e0ef7e77c58>

Luna González, C. M., & Montes Ballestas, T. M. (2017). *Inclusión Laboral de personas en condición de discapacidad física en el Sector Servicios; Call Centers* [Tesis de grado Maestría en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional Universidad Externado de Colombia]. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/886/1/ARA-Spa-2017-Inclusion_laboral_de_personas_en_condicion_de_discapacidad_fisica_Trabajo_de_grado.pdf

Martínez Álvarez, L. A., & Restrepo Bedoya, J. C. (2017). Discapacidad: ¿están preparadas las empresas del sector servicios de Cali, desde su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para vincular a esta población? *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 7(1), 7-9. <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.1.2017.4946>

Mejía Valencia, N., & Pérez Uribe, M. (2020). *Inclusión laboral. Factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad. Caso EPM, Colombia*. [Tesis de grado Maestría en Desarrollo Humano Organizacional Universidad EAFIT]. <http://hdl.handle.net/10784/16068>

Michael Page. (s. f.). *Michael Page*. Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer. <https://www.michaelpage.com.co/advice/centro-de-clientes/integración-y-compromiso/inclusión-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer>

Ley estatutaria 1618 del 2013, 41 (2013).

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>

Ministerio del Trabajo. (s. f.). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*.

MiniTrabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Decreto 2177 de 2017, 62 1006 (2017).

[http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO 2177 DEL 22 DE DICIEMBRE DE 2017.pdf](http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO+2177+DEL+22+DE+DICIEMBRE+DE+2017.pdf)

Decreto 392, Decreto 392 26 febrero De 2018 6 (2018).

[http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO 392 DEL 26 FEBRERO DE 2018.pdf](http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO+392+DEL+26+FEBRERO+DE+2018.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*.

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;jsessionid=250C8582D815D82C477FD4A6E93D39AF?sequence=1

Quiguanás López, D. M., Lucumí Carabali, E., & Bedoya Pulgarín, G. J. (2019).

Condiciones de los ajustes razonables a los trabajadores con discapacidad auditiva de la empresa Cañaverall S.A del departamento del Valle del Cauca en el año 2019 [Tesis de grado Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad Santiago de Cali]. <http://localhost/handle/20.500.12421/3878>

Reyes Acuña, R., & Torres Santillán, R. (2020). *Inclusión laboral: Oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica* [Universidad Privada del Norte]. <http://hdl.handle.net/11537/23895>

Rodriguez Santana, E. G. (2020). *Los riesgos laborales en personas con capacidades especiales* [Tesis de grado Maestría en Derecho Laboral, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11169>

Ruiz Calatrava, R. (2020). De la evaluación inicial de los riesgos laborales a la evaluación

de riesgos inclusiva. *Consejo Colombiano de Seguridad*. <https://ccs.org.co/de-la-evaluacion-inicial-de-los-riesgos-laborales-a-la-evaluacion-de-riesgos-inclusiva/>

SafetYA. (2016). *SafetYA tiempo real, control seguro*. Responsable del SG-SST: ¿Quién es y cuáles son sus funciones? <https://safetya.co/responsable-del-sg-sst/>

Steel. (2019). Política de seguridad y salud en el trabajo y su importancia. <https://www.steel.net.co/politica-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-y-su-importancia/>

Wetto, M. (2019). *Barreras Para El Aprendizaje Y La Participación Y* (pp. 135-157). <https://www.lifeder.com/barreras-aprendizaje-y-participacion/>

Anexos

Cronograma

El cronograma tiene como hitos los objetivos propuestos (para cumplir con los mismos) se divide en tres, Hito 1,2 y 3.

Para cada HITO se asumen los componentes que se consideran necesarios para el desarrollo de acuerdo con lo planteado en la investigación

Para la elaboración del hito 1.2 se toma como referente HITO 1.2 “Realización de encuestas”, lo cual se tomó como investigación el documento metodología para llevar a cabo una encuesta (Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey, 2005)

En cuanto al HITO 3 “Definición estrategias para la inclusión en los SG-SST, para personal en condición de discapacidad, la investigación de estrategias estará fundamentada según la reglamentación existente en Colombia. Decreto 1072 de 2015.

Para reducir el margen de error en los resultados de nuestra investigación se define el cronograma de actividades. Tabla 1 y se determina que la población a la que se dirige son las empresas de ingeniería civil de la ciudad de Bogotá, de igual manera se define que se tomaran 20 semanas de duración (4.5 meses) a partir del mes de enero de 2021

NOMBRE DE LA EMPRESA JMS INGENIERIA Y ARQUITECTURA SAS

SECTOR
CIUDAD

CONSULTORIA Y CONSTRUCCION
Bogotá D,C

La presente encuesta es con el fin de recopilar información para el trabajo de grado para la obtener el título de Especialista de Seguridad Y Salud en el trabajo titulado "Estrategias para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia"

TAREA 1. ENCUESTA DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿Está dentro de los objetivos de Responsabilidad social con personal en condición de discapacidad?	x	
2. ¿Es parte de los objetivos de la gerencia la SG-SST en favor del personal en condición de discapacidad?		x
3, ¿Dentro de los fines de mejora de calidad de SG-SST está definido la inclusión del discapacitado?	x	
4.¿Dentro de la política de PG SST de la empresa están capitulos específicos a favor de personal en condición de discapacidad?		x
5.¿Es democrático en la Empresa el ofrecimiento de buenas oportunidades a favor del personal en condición de discapacidad?	x	
6. ¿En su empresa el personal en condición de discapacidad hace parte del Copasst?		x
7, ¿Cree Ud que el personal en condición de discapacidad de su nómina tiene la posibilidad de acceder y disfrutar de los beneficios y bienes de la empresa?	x	
8,¿Puede indicarnos de su plan SG-SST cuáles son las acciones concretas de posible bienestar al personal en condición de discapacidad de su nómina?		x
9.¿Utiliza a su personal personal en condición de discapacidad en labores de importancia o solo lo limita a trabajos no calificados?		
<i>El personal en condición de discapacidad realiza labores administrativa y ejercere actividades de trabajos no calificados</i>		
10.¿El trabajo social de su empresa presenta resultados mensuales de la labor a favor del SG-SST favorable a el personal en condición de discapacidad?		x

TAREA 2. ACCIONES AFIRMATIVAS DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa favorece y promueve la buena actitud y compañerismo para el personal en condición de discapacidad en lo directivo y en los dependientes organizacionales?	x	
2. ¿Considera que no hay diferencias en la calidad del entorno y en el uso y disfrute de las dependencias, áreas, espacios, salas de teatro, conferencias, capacitaciones, dentro de la empresa con el personal en condición de discapacidad?		x
3, ¿Socialmente puede afirmar que no hay discriminación para el personal en condición de discapacidad?	x	
4.¿Ha conocido casos de desfavorabilidad hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?	x	
5.¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalúa con uniformidad en relación a los demás trabajadores?		x
6,¿El personal en condición de discapacidad son valorados para su escalafón salarial al igual que los demás trabajadores?		x
7,¿Existen acciones que sean encaminadas al progreso intelectual del personal en condición de discapacidad?	x	

TAREA 3. ACCIONES DE ACCESO Y ACCESIBILIDAD PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa tiene instalaciones cómodas que favorezcan la movilidad interna, de acceso, de baños, de vestieros, de oficina y muebles ergonómicos adecuados a la situación discapacitante?		x
2. ¿Considera que las herramientas y equipos con los cuales labora el personal en condición de discapacidad se acoplan a su condición o es el trabajador el que debe de acoplarse al equipo suministrado y que opera a diario?		x
3. ¿Socialmente ha analizado la externalidad operativa del trabajador como medio de transporte y condiciones extra laborales o no le interesa?		x
4. ¿Ha conocido casos de desfavorabilidad en uso de instalaciones o de dotación laboral hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?		x
5. ¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalúa con uniformidad en relación a los demás trabajadores?		x
6. ¿Los personal en condición de discapacidades acceden a las pausas y programas de salud ocupacional dentro de la empresa?		x
7. ¿Existen acciones que sean encaminadas al diseño de instalaciones para un ser personal en condición de discapacidad o un grupo de ellos y buscando emplear más de ellos?		x

TAREA 4. BARRERAS DE COMUNICACIÓN Y DESARROLLO INTELECTUAL PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa LIDERA acciones de buena conducta y trato al personal en condición de discapacidad?	x	
2. ¿Considera que existen los medios informativos internos y externos como herramientas asertiva de interactuar con la comunicación propia del personal en condición de discapacidad y se le comparte?		x
3. ¿Socialmente trabajan en acciones encaminadas para aportar de manera física, sensorial y de interacción intelectual que capacite y valore a la persona por sus habilidades y sus conocimientos diarios?		x

TAREA 5. REHABILITACION INTEGRAL PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa conoce el entorno familiar del personal en condición de discapacidad y adelanta acciones positivas hacia ellos?	x	
2. ¿Considera la empresa que la resocialización del trabajador es una hermosa labor que puede desarrollar y que hará mejorar la calidad de vida de su trabajador personal en condición de discapacidad?	x	
3. ¿Hay acciones y partes de la empresa para desarrollar estas acciones de rehabilitación que pueda asegurar o tratar terapias en el trabajo o por el contrario no le interesa?		x

SG-SST

Validación de Encuestas	Si	No
¿Las preguntas contestadas fueron totalmente claras?	X	
¿Las preguntas pueden tener respuestas ambiguas?		X
¿Considera que las preguntas tienen el enfoque claro?	X	

Información tomada de las encuestas realizadas a las empresas encuestadas

NOMBRE DE LA EMPRESA

SUMINISTROS INTEGRALES ALIANZA LTDA

SECTOR
CIUDAD

COMERCIALIZACIÓN
Bogotá D,C

La presente encuesta es con el fin de recopilar información para el trabajo de grado para la obtener el título de Especialista de Seguridad Y Salud en el trabajo titulado "Estrategias para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia"

TAREA 1. ENCUESTA DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿Está dentro de los objetivos de Responsabilidad social con personal en condición de discapacidad?		X
2. ¿Es parte de los objetivos de la gerencia la SG-SST en favor del personal en condición de discapacidad?		x
3. ¿Dentro de los fines de mejora de calidad de SG-SST está definido la inclusión del discapacitado?		X
4. ¿Dentro de la política de PG SST de la empresa están capitulos específicos a favor de personal en condición de discapacidad?		x
5. ¿Es democrático en la Empresa el ofrecimiento de buenas oportunidades a favor del personal en condición de discapacidad?		X
6. ¿En su empresa el personal en condición de discapacidad hace parte del Copasst?		x
7. ¿Cree Ud que el personal en condición de discapacidad de su nómina tiene la posibilidad de acceder y disfrutar de los beneficios y bienes de la empresa?	x	
8. ¿Puede indicarnos de su plan SG-SST cuáles son las acciones concretas de posible bienestar al personal en condición de discapacidad de su nómina?		x
9. ¿Utiliza a su personal en condición de discapacidad en labores de importancia o solo lo limita a trabajos no calificados?		X
10. ¿El trabajo social de su empresa presenta resultados mensuales de la labor a favor del SG-SST favorable a el personal en condición de discapacidad?		x

TAREA 2. ACCIONES AFIRMATIVAS DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa favorece y promueve la buena actitud y compañerismo para el personal en condición de discapacidad en lo directivo y en los dependientes organizacionales?		X
2. ¿Considera que no hay diferencias en la calidad del entorno y en el uso y disfrute de las dependencias, áreas, espacios, salas de teatro, conferencias, capacitaciones, dentro de la empresa con el personal en condición de discapacidad?		X
3. ¿Socialmente puede afirmar que no hay discriminación para el personal en condición de discapacidad?		X
4. ¿Ha conocido casos de desfavorabilidad hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?	x	
5. ¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalúa con uniformidad en relación a los demás trabajadores?		x
6. ¿El personal en condición de discapacidad son valorados para su escalafón salarial al igual que los demás trabajadores?		x
7. ¿Existen acciones que sean encaminadas al progreso intelectual del personal en condición de discapacidad?		X

TAREA 3. ACCIONES DE ACCESO Y ACCESIBILIDAD PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa tiene instalaciones cómodas que favorezcan la movilidad interna, de acceso, de baños, de vestieres, de oficina y muebles ergonómicos adecuados a la situación discapacitante?		x
2. ¿Considera que las herramientas y equipos con los cuales labora el personal en condición de discapacidad se acoplan a su condición o es el trabajador el que debe de acoplarse al equipo suministrado y que opera a diario?		x
3. ¿Socialmente ha analizado la externalidad operativa del trabajador como medio de transporte y condiciones extra laborales o no le interesa?		x
4. ¿Ha conocido casos de desfavorabilidad en uso de instalaciones o de dotación laboral hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?		x
5. ¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalúa con uniformidad en relación a los demás trabajadores?		x
6. ¿Los personal en condición de discapacidades acceden a las pausas y programas de salud ocupacional dentro de la empresa?		x
7. ¿Existen acciones que sean encaminadas al diseño de instalaciones para un ser personal en condición de discapacidad o un grupo de ellos y buscando emplear más de ellos?		x

TAREA 4. BARRERAS DE COMUNICACIÓN Y DESARROLLO INTELECTUAL PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa LIDERA acciones de buena conducta y trato al personal en condición de discapacidad?		X
2. ¿Considera que existen los medios informativos internos y externos como herramientas asertivas de interactuar con la comunicación propia del personal en condición de discapacidad y se le comparte?		X
3. ¿Socialmente trabajan en acciones encaminadas para aportar de manera física, sensorial y de interacción intelectual que capacite y valore a la persona por sus habilidades y sus conocimientos diarios?		X

TAREA 5. REHABILITACION INTEGRAL PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa conoce el entorno familiar del personal en condición de discapacidad y adelanta acciones positivas hacia ellos?		X
2. ¿Considera la empresa que la resocialización del trabajador es una hermosa labor que puede desarrollar y que hará mejorar la calidad de vida de su trabajador personal en condición de discapacidad?		X
3. ¿Hay acciones y partes de la empresa para desarrollar estas acciones de rehabilitación que pueda asegurar o tratar terapias en el trabajo o por el contrario no le interesa?		x

SG-SST

NOMBRE DE LA EMPRESA

SEGUROS ALIANZA DE COLOMBIA

SECTOR
CIUDAD

SERVICIOS
Bogotá D,C

La presente encuesta es con el fin de recopilar información para el trabajo de grado para la obtener el título de Especialista de Seguridad Y Salud en el trabajo titulado "Estrategias para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia"

TAREA 1. ENCUESTA DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿Está dentro de los objetivos de Responsabilidad social con personal en condición de discapacidad?		X
2. ¿Es parte de los objetivos de la gerencia la SG-SST en favor del personal en condición de discapacidad?		x
3. ¿Dentro de los fines de mejora de calidad de SG-SST está definido la inclusión del discapacitado?		X
4. ¿Dentro de la política de PG SST de la empresa están capitulos específicos a favor de personal en condición de discapacidad?		x
5. ¿Es democrático en la Empresa el ofrecimiento de buenas oportunidades a favor del personal en condición de discapacidad?		X
6. ¿En su empresa el personal en condición de discapacidad hace parte del Copasst?		x
7. ¿Cree Ud que el personal en condición de discapacidad de su nómina tiene la posibilidad de acceder y disfrutar de los beneficios y bienes de la empresa?	x	
8. ¿Puede indicarnos de su plan SG-SST cuáles son las acciones concretas de posible bienestar al personal en condición de discapacidad de su nómina?		x
9. ¿Utiliza a su personal en condición de discapacidad en labores de importancia o solo lo limita a trabajos no calificados?		X
10. ¿El trabajo social de su empresa presenta resultados mensuales de la labor a favor del SG-SST favorable a el personal en condición de discapacidad?		x

TAREA 2. ACCIONES AFIRMATIVAS DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa favorece y promueve la buena actitud y compañerismo para el personal en condición de discapacidad en lo directivo y en los dependientes organizacionales?		X
2. ¿Considera que no hay diferencias en la calidad del entorno y en el uso y disfrute de las dependencias, áreas, espacios, salas de teatro, conferencias, capacitaciones, dentro de la empresa con el personal en condición de discapacidad?		X
3. ¿Socialmente puede afirmar que no hay discriminación para el personal en condición de discapacidad?		X
4. ¿Ha conocido casos de desfavorabilidad hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?	x	
5. ¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalúa con uniformidad en relación a los demás trabajadores?		x
6. ¿El personal en condición de discapacidad son valorados para su escalafón salarial al igual que los demás trabajadores?		x
7. ¿Existen acciones que sean encaminadas al progreso intelectual del personal en condición de discapacidad?		X

TAREA 3. ACCIONES DE ACCESO Y ACCESIBILIDAD PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa tiene instalaciones cómodas que favorezcan la movilidad interna, de acceso, de baños, de vestieres, de oficina y muebles ergonómicos adecuados a la situación discapacitante?		x
2. ¿Considera que las herramientas y equipos con los cuales labora el personal en condición de discapacidad se acoplan a su condición o es el trabajador el que debe de acoplarse al equipo suministrado y que opera a diario?		x
3. ¿Socialmente ha analizado la externalidad operativa del trabajador como medio de transporte y condiciones extra laborales o no le interesa?		x
4. ¿Ha conocido casos de desfavorabilidad en uso de instalaciones o de dotación laboral hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?		x
5. ¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalúa con uniformidad en relación a los demás trabajadores?		x
6. ¿Los personal en condición de discapacidades acceden a las pausas y programas de salud ocupacional dentro de la empresa?		x
7. ¿Existen acciones que sean encaminadas al diseño de instalaciones para un ser personal en condición de discapacidad o un grupo de ellos y buscando emplear más de ellos?		x

TAREA 4. BARRERAS DE COMUNICACIÓN Y DESARROLLO INTELECTUAL PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa LIDERA acciones de buena conducta y trato al personal en condición de discapacidad?		X
2. ¿Considera que existen los medios informativos internos y externos como herramientas asertivas de interactuar con la comunicación propia del personal en condición de discapacidad y se le comparte?		X
3. ¿Socialmente trabajan en acciones encaminadas para aportar de manera física, sensorial y de interacción intelectual que capacite y valore a la persona por sus habilidades y sus conocimientos diarios?		X

TAREA 5. REHABILITACION INTEGRAL PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa conoce el entorno familiar del personal en condición de discapacidad y adelanta acciones positivas hacia ellos?		X
2. ¿Considera la empresa que la resocialización del trabajador es una hermosa labor que puede desarrollar y que hará mejorar la calidad de vida de su trabajador personal en condición de discapacidad?		X
3. ¿Hay acciones y partes de la empresa para desarrollar estas acciones de rehabilitación que pueda asegurar o tratar terapias en el trabajo o por el contrario no le interesa?		x

SG-SST

NOMBRE DE LA EMPRESA

CJS INGENIERIA SAS

SECTOR
CIUDAD

CONSTRUCCIÓN
Bogotá D,C

La presente encuesta es con el fin de recopilar información para el trabajo de grado para la obtener el titulo de Especialista de Seguridad Y Salud en el trabajo titulado "Estrategias para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia"

TAREA 1. ENCUESTA DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿Está dentro de los objetivos de Responsabilidad social con personal en condición de discapacidad?		X
2. ¿Es parte de los objetivos de la gerencia la SG-SST en favor del personal en condición de discapacidad?		x
3, ¿Dentro de los fines de mejora de calidad de SG-SST está definido la inclusión del discapacitado?	X	
4.¿Dentro de la política de PG SST de la empresa están capitulos específicos a favor de personal en condición de discapacidad?		X
5.¿Es democrático en la Empresa el ofrecimiento de buenas oportunidades a favor del personal en condición de discapacidad?		X
6. ¿En su empresa el personal en condición de discapacidad hace parte del Copasst?		X
7, ¿Cree Ud que el personal en condición de discapacidad de su nómina tiene la posibilidad de acceder y disfrutar de los beneficios y bienes de la empresa?	x	
8,¿Puede indicarnos de su plan SG-SST cuáles son las acciones concretas de posible bienestar al personal en condición de discapacidad de su nómina?		X
9.¿Utiliza a su personal en condición de discapacidad en labores de importancia o solo lo limita a trabajos no calificados?		X
10.¿El trabajo social de su empresa presenta resultados mensuales de la labor a favor del SG-SST favorable a el personal en condición de discapacidad?		X

TAREA 2. ACCIONES AFIRMATIVAS DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa favorece y promueve la buena actitud y compañerismo para el personal en condición de discapacidad en lo directivo y en los dependientes organizacionales?	X	
2. ¿Considera que no hay diferencias en la calidad del entorno y en el uso y disfrute de las dependencias, áreas, espacios, salas de teatro, conferencias, capacitaciones, dentro de la empresa con el personal en condición de discapacidad?	X	
3, ¿Socialmente puede afirmar que no hay discriminación para el personal en condición de discapacidad?		X
4.¿Ha conocido casos de desfavorabilidad hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?	X	
5.¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalúa con uniformidad en relación a los demás trabajadores?		X
6,¿El personal en condición de discapacidad son valorados para su escalafón salarial al igual que los demás trabajadores?		x
7,¿Existen acciones que sean encaminadas al progreso intelectual del personal en condición de discapacidad?		X

TAREA 3. ACCIONES DE ACCESO Y ACCESIBILIDAD PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa tiene instalaciones cómodas que favorezcan la movilidad interna, de acceso, de baños, de vestidores, de oficina y muebles ergonómicos adecuados a la situación discapacitante?		X
2. ¿Considera que las herramientas y equipos con los cuales labora el personal en condición de discapacidad se acoplan a su condición o es el trabajador el que debe de acoplarse al equipo suministrado y que opera a diario?		X
3, ¿Socialmente ha analizado la externalidad operativa del trabajador como medio de transporte y condiciones extra laborales o no le interesa?		x
4.¿Ha conocido casos de desfavorabilidad en uso de instalaciones o de dotación laboral hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?		x

5.¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalua con uniformidad en relación a los demas trabajadores?		x
6,¿Los personal en condición de discapacidades acceden a las pausas y programas de salud ocupacional dentro de la empresa?		x
7,¿Existen acciones que sean encaminadas al diseño de instalacines para un ser personal en condición de discapacidad o un grupo de ellos y buscando emplear más de ellos?		x

TAREA 4. BARRERAS DE COMUNICACIÓN Y DESARROLLO INTELECTUAL PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa LIDERA acciones de buena conducta y trato al personal en condición de discapacidad?	X	
2. ¿Considera que existen los medios informativos internos y externos como herramientas asertiva de interactuar con la comunicacip propia del personal en condición de discapacidad y se le comparte?		X
3, ¿Socialmente trabajan en acciones encaminadas para aportar de manera fisica, sensorial y de interacción intelectual que capacite y valore a la persona por sus habilidades y sus conocimientos diarios?		X

TAREA 5. REHABILITACION INTEGRAL PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa conoce el entorno familiar del personal en condición de discapacidad y adelanta acciones positivas hacia ellos?	X	
2. ¿Considera la empresa que la resocializacion del trabajador es una hermosa labor que puede desarrollar y que hará mejorar la calidad de vida de su trabajador personal en condición de discapacidad?		X
3, ¿Hay acciones y partes de la empresa para desarrollar estas acciones de rehabilitación que pueda asegurar o tratar terapias en el trabajo o por el contrario no le interesa?		x

SG-SST

NOMBRE DE LA EMPRESA

CONSORCIO BALISITICO

SECTOR
CIUDAD

CONSULTORIA
Bogotá D,C

La presente encuesta es con el fin de recopilar información para el trabajo de grado para la obtener el título de Especialista de Seguridad Y Salud en el trabajo titulado "Estrategias para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia"

TAREA 1. ENCUESTA DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿Está dentro de los objetivos de Responsabilidad social con personal en condición de discapacidad?	x	
2. ¿Es parte de los objetivos de la gerencia la SG-SST en favor del personal en condición de discapacidad?		x
3. ¿Dentro de los fines de mejora de calidad de SG-SST está definido la inclusión del discapacitado?	x	
4. ¿Dentro de la política de PG SST de la empresa están capítulos específicos a favor de personal en condición de discapacidad?		x
5. ¿Es democrático en la Empresa el ofrecimiento de buenas oportunidades a favor del personal en condición de discapacidad?	x	
6. ¿En su empresa el personal en condición de discapacidad hace parte del Copasst?		x
7. ¿Cree Ud que el personal en condición de discapacidad de su nómina tiene la posibilidad de acceder y disfrutar de los beneficios y bienes de la empresa?	x	
8. ¿Puede indicarnos de su plan SG-SST cuáles son las acciones concretas de posible bienestar al personal en condición de discapacidad de su nómina?		x
9. ¿Utiliza a su personal en condición de discapacidad en labores de importancia o solo lo limita a trabajos no calificados?		
10. ¿El trabajo social de su empresa presenta resultados mensuales de la labor a favor del SG-SST favorable a el personal en condición de discapacidad?		x

TAREA 2. ACCIONES AFIRMATIVAS DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa favorece y promueve la buena actitud y compañerismo para el personal en condición de discapacidad en lo directivo y en los dependientes organizacionales?	x	
2. ¿Considera que no hay diferencias en la calidad del entorno y en el uso y disfrute de las dependencias, áreas, espacios, salas de teatro, conferencias, capacitaciones, dentro de la empresa con el personal en condición de discapacidad?		x
3. ¿Socialmente puede afirmar que no hay discriminación para el personal en condición de discapacidad?	x	
4. ¿Ha conocido casos de desfavorabilidad hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?	x	
5. ¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalúa con uniformidad en relación a los demás trabajadores?		x
6. ¿El personal en condición de discapacidad son valorados para su escalafón salarial al igual que los demás trabajadores?		x
7. ¿Existen acciones que sean encaminadas al progreso intelectual del personal en condición de discapacidad?	x	

TAREA 3. ACCIONES DE ACCESO Y ACCESIBILIDAD PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa tiene instalaciones cómodas que favorezcan la movilidad interna, de acceso, de baños, de vestieros, de oficina y muebles ergonómicos adecuados a la situación discapacitante?		x
2. ¿Considera que las herramientas y equipos con los cuales labora el personal en condición de discapacidad se acoplan a su condición o es el trabajador el que debe de acoplarse al equipo suministrado y que opera a diario?		x
3. ¿Socialmente ha analizado la externalidad operativa del trabajador como medio de transporte y condiciones extra laborales o no le interesa?		x
4. ¿Ha conocido casos de desfavorabilidad en uso de instalaciones o de dotación laboral hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?		x
5. ¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalúa con uniformidad en relación a los demás trabajadores?		x
6. ¿Los personal en condición de discapacidades acceden a las pausas y programas de salud ocupacional dentro de la empresa?		x
7. ¿Existen acciones que sean encaminadas al diseño de instalaciones para un ser personal en condición de discapacidad o un grupo de ellos y buscando emplear más de ellos?		x

TAREA 4. BARRERAS DE COMUNICACIÓN Y DESARROLLO INTELECTUAL PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa LIDERA acciones de buena conducta y trato al personal en condición de discapacidad?	x	
2. ¿Considera que existen los medios informativos internos y externos como herramientas asertivas de interactuar con la comunicación propia del personal en condición de discapacidad y se le comparte?		x
3. ¿Socialmente trabajan en acciones encaminadas para aportar de manera física, sensorial y de interacción intelectual que capacite y valore a la persona por sus habilidades y sus conocimientos diarios?		x

TAREA 5. REHABILITACION INTEGRAL PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa conoce el entorno familiar del personal en condición de discapacidad y adelanta acciones positivas hacia ellos?	x	
2. ¿Considera la empresa que la resocialización del trabajador es una hermosa labor que puede desarrollar y que hará mejorar la calidad de vida de su trabajador personal en condición de discapacidad?	x	
3. ¿Hay acciones y partes de la empresa para desarrollar estas acciones de rehabilitación que pueda asegurar o tratar terapias en el trabajo o por el contrario no le interesa?		x

SG-SST

NOMBRE DE LA EMPRESA

CONSULTORES TECNICOS INTEGRALES SAS

SECTOR

CONSULTORIA

CIUDAD

Armenia Quindio

La presente encuesta es con el fin de recopilar información para el trabajo de grado para la obtener el título de Especialista de Seguridad Y Salud en el trabajo titulado "Estrategias para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia"

TAREA 1. ENCUESTA DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿Está dentro de los objetivos de Responsabilidad social con personal en condición de discapacidad?	x	
2. ¿Es parte de los objetivos de la gerencia la SG-SST en favor del personal en condición de discapacidad?		x
3. ¿Dentro de los fines de mejora de calidad de SG-SST está definido la inclusión del discapacitado?	x	
4. ¿Dentro de la política de PG SST de la empresa están capítulos específicos a favor de personal en condición de discapacidad?		x
5. ¿Es democrático en la Empresa el ofrecimiento de buenas oportunidades a favor del personal en condición de discapacidad?	x	
6. ¿En su empresa el personal en condición de discapacidad hace parte del Copasst?		x
7. ¿Cree Ud que el personal en condición de discapacidad de su nómina tiene la posibilidad de acceder y disfrutar de los beneficios y bienes de la empresa?	x	
8. ¿Puede indicarnos de su plan SG-SST cuáles son las acciones concretas de posible bienestar al personal en condición de discapacidad de su nómina?		x
9. ¿Utiliza a su personal en condición de discapacidad en labores de importancia o solo lo limita a trabajos no calificados?		
10. ¿El trabajo social de su empresa presenta resultados mensuales de la labor a favor del SG-SST favorable a el personal en condición de discapacidad?		x

TAREA 2. ACCIONES AFIRMATIVAS DE INCLUSION PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa favorece y promueve la buena actitud y compañerismo para el personal en condición de discapacidad en lo directivo y en los dependientes organizacionales?	x	
2. ¿Considera que no hay diferencias en la calidad del entorno y en el uso y disfrute de las dependencias, áreas, espacios, salas de teatro, conferencias, capacitaciones, dentro de la empresa con el personal en condición de discapacidad?		x
3. ¿Socialmente puede afirmar que no hay discriminación para el personal en condición de discapacidad?	x	
4. ¿Ha conocido casos de desfavorabilidad hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?	x	
5. ¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalúa con uniformidad en relación a los demás trabajadores?		x
6. ¿El personal en condición de discapacidad son valorados para su escalafón salarial al igual que los demás trabajadores?		x
7. ¿Existen acciones que sean encaminadas al progreso intelectual del personal en condición de discapacidad?	x	

TAREA 3. ACCIONES DE ACCESO Y ACCESIBILIDAD PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa tiene instalaciones cómodas que favorezcan la movilidad interna, de acceso, de baños, de vestieros, de oficina y muebles ergonómicos adecuados a la situación discapacitante?		x
2. ¿Considera que las herramientas y equipos con los cuales labora el personal en condición de discapacidad se acoplan a su condición o es el trabajador el que debe de acoplarse al equipo suministrado y que opera a diario?		x
3. ¿Socialmente ha analizado la externalidad operativa del trabajador como medio de transporte y condiciones extra laborales o no le interesa?		x
4. ¿Ha conocido casos de desfavorabilidad en uso de instalaciones o de dotación laboral hacia el personal en condición de discapacidad y que acciones ha tomado?		x
5. ¿Accede a las capacitaciones el personal en condición de discapacidad y se le evalúa con uniformidad en relación a los demás trabajadores?		x
6. ¿Los personal en condición de discapacidades acceden a las pausas y programas de salud ocupacional dentro de la empresa?		x
7. ¿Existen acciones que sean encaminadas al diseño de instalaciones para un ser personal en condición de discapacidad o un grupo de ellos y buscando emplear más de ellos?		x

TAREA 4. BARRERAS DE COMUNICACIÓN Y DESARROLLO INTELECTUAL PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa LIDERA acciones de buena conducta y trato al personal en condición de discapacidad?	x	
2. ¿Considera que existen los medios informativos internos y externos como herramientas asertivas de interactuar con la comunicación propia del personal en condición de discapacidad y se le comparte?		x
3. ¿Socialmente trabajan en acciones encaminadas para aportar de manera física, sensorial y de interacción intelectual que capacite y valore a la persona por sus habilidades y sus conocimientos diarios?		x

TAREA 5. REHABILITACION INTEGRAL PARA EMPLEADORES SG-SST	SI	NO
1. ¿La empresa conoce el entorno familiar del personal en condición de discapacidad y adelanta acciones positivas hacia ellos?	x	
2. ¿Considera la empresa que la resocialización del trabajador es una hermosa labor que puede desarrollar y que hará mejorar la calidad de vida de su trabajador personal en condición de discapacidad?	x	
3. ¿Hay acciones y partes de la empresa para desarrollar estas acciones de rehabilitación que pueda asegurar o tratar terapias en el trabajo o por el contrario no le interesa?		x

SG-SST

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Estrategias para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

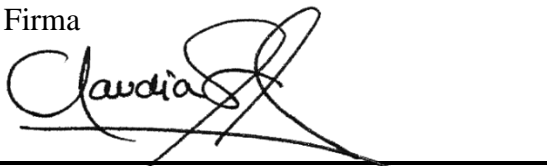
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Claudia Liliana Sierra Herrera
CC. 52978472


Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Estrategias para la inclusión de personas en condición de discapacidad en los SG-SST de las empresas de Ingeniería Civil de Colombia**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma 

Nombre Sonia Marcela Díaz Anzola
CC. 53010773