



Revista Colombiana de Salud Ocupacional

ISSN: 2322-634X

Facultad Ciencias de la Salud, Universidad Libre

Martínez Álvarez, Luz América; Restrepo Bedoya, Juliet Carolina
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, vol. 7, núm. 1, 2017, Enero-Junio, pp. 7-9
Facultad Ciencias de la Salud, Universidad Libre

DOI: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2017.4946>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=733776353001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Editorial

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?

Disability, are companies in the service sector of Cali prepared, from their Occupational Health and Safety Management System, to link this population?

Luz América Martínez Álvarez¹, Juliet Carolina Restrepo Bedoya²

Según registros del DANE¹ en su última actualización de datos sobre discapacidad, en el 2012 el Valle del Cauca contaba con 30,617 personas con discapacidad (PcD), y en edad productiva, entre los 15 y los 59 años de edad. En la ciudad de Cali, capital del departamento del Valle del Cauca, se encontró el 64.0 % de la población con discapacidad del departamento. De esta población, el 32.0 % trabaja en la actividad económica de prestación de servicios, aproximadamente 1,482 personas, siendo este el sector que más apoyo brinda a las PcD en la ciudad.

Por otro lado, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), 2013 – 2021,² documento que se estructura sobre cuatro líneas de actuación. Tiene en su tercera línea el Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, cuya meta es lograr la estructuración de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en busca de mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales y del trabajo decente. Para su implementación se promulgó en 2015, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 que define las directrices que deben ser aplicadas por todos los empleadores.³

Para las empresas colombianas el diseño y la implementación del SG-SST ha sido un reto debido a confusiones generadas por la interpretación del Decreto. Por este motivo las personas encargadas de administrar el sistema han requerido capacitación ofertada por el Ministerio de Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) y empresas e individuos independientes. Estas últimas ofrecen además su diseño y/o implementación.

Adicionalmente, las empresas que vinculan como trabajadores a PcD deben aplicar otras normas que tratan exclusivamente sobre discapacidad, como la Ley 82 del 93,⁴ el Decreto 2177 del 89⁵ y la Ley 1429 de 2010.⁶

La Institución Universitaria Antonio José Camacho, Institución del sector público de la ciudad de Cali - Colombia, desde los programas Salud Ocupacional, 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 vinculan PcD. Para llegar al diseño de la matriz se analizaron, además del Decreto 1072 de 2015,³ 12 normas de discapacidad sobre trabajo, clasificadas en el Normograma para la República de Colombia 2017.⁷ La matriz fue aplicada en 27 empresas del sector servicios de la ciudad recogiendo información de 313 PcD.

La primera parte de la matriz compila los factores sociodemográficos de la población. Se pudo determinar 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 encontraron entre los 26 y 35 años de edad; el 7.8 % son trabajadores mayores de 56 años. Las personas con discapacidad física fue el grupo que se contrató con mayor frecuencia (59.4 %). Se encontraron personas con prótesis en miembros superiores e inferiores, paraplejia, poliomielitis, hemiparesia, entre otras. Otro tipo de discapacidad encontrado en la población trabajadora fue física-neurológica y cognitiva, cada una con apenas un 0.3 % de inclusión (Fig. 1).

Los oficios en los que se desempeñan las PcD en las empresas del sector servicios de Cali incluyen a auxiliar asistente, promotores ambientales, operarios y asesores, tesoreros, entrenadores y mensajeros. En cuanto al nivel de escolaridad, el 50 % de las PcD encuestadas finalizaron la básica primaria y un 9.4 % cuentan con un pregrado universitario. Sin embargo, existe un 0.3 % que no tienen ningún tipo de estudio. Al cruzar la información entre el nivel de escolaridad y el cargo desempeñado se puede apreciar que la mayor cantidad de PcD que trabajan como auxiliares asistente

¹ Diseñadora Industrial, Esp. En Higiene y Seguridad Industrial, Magister en Ergonomía y Magister en Administración de Empresas con Especialidad en Dirección de Proyectos. Directora de la Especialización en Ergonomía - Institución Universitaria Antonio José Camacho. E-mail: lamericamartinez@admon.uniajc.edu.co

²Terapeuta Ocupacional, Magister en Salud Ocupacional. Docente Investigadora de la Institución Universitaria Antonio José Camacho.

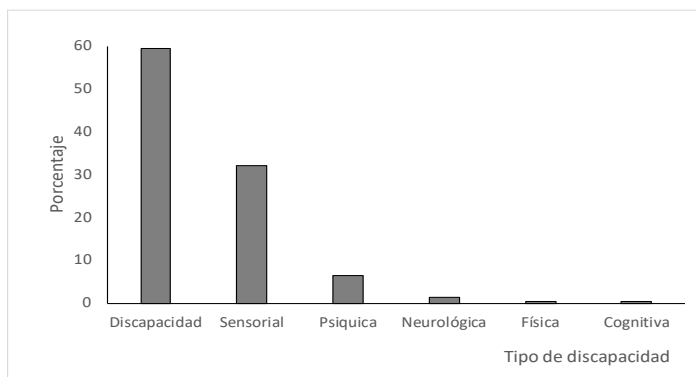


Figura 1. Individuos con tipo de discapacidad vinculada al sector servicios de la ciudad de Cali

tienen básica primaria, pero, el mayor porcentaje de PcD que tienen básica primaria se desempeñan como promotores ambientales. El mayor porcentaje de PcD que cuentan con el bachillerato trabajan como auxiliares asistentes, y como docentes sólo se desempeñan PcD con Pregrado Universitario.

El tipo de contrato con mayor porcentaje para PcD fue por horas (41.6 %), seguido por prestación de servicios. La mayor cantidad de PcD en este sector trabaja 6 horas (44.1 %), mientras que el 26.5 % trabaja 8 horas y el 29.4 % lo hace por más de 8 horas. Se recogió información de PcD que trabajan hasta 12 horas.

La segunda parte de la matriz se concentró en el análisis del SG-SST de las empresas que vinculan PcD. Este análisis se hizo con la finalidad de determinar el grado de correspondencia entre el planteamiento del sistema y la inclusión. Entre los hallazgos se destaca que aunque la política en SST está presente en todas las empresas visitadas, como borrador o aprobado por la alta dirección, el 42.2 % de las políticas en SST revisadas no contemplan a los TcD en su contenido, ni han generado estrategias para que los TcD la conozcan y comprendan. El 24.7 % de las empresas han adquirido equipos, herramientas, puestos de trabajo, señalizaciones o aspectos ambientales, para mejorar las condiciones de los TcD vinculados a sus empresas.

De las empresas participantes en el estudio, el 27.6 % tienen TcD participando activamente en los diferentes comités, sin embargo, ningún TcD tiene responsabilidades al interior de los comités ni del SG-SST. El 25.3 % de las empresas no tienen participación los TcD en los comités. En el 47.1 % de las empresas los encuestados no saben si hay PcD en los comités.

Las empresas del sector servicios que vinculan PcD han evaluado su impacto externo más que el impacto interno. Las empresas se preocupan por como las ven desde afuera y recibir los incentivos que ofrece el gobierno, pero dejan a un lado la percepción y evaluación de los TcD al interior de la empresa y de los compañeros que deben acogerlos y cambiar, en muchos casos, sus dinámicas y modos de producción.

El trabajo adelantado, hasta el momento, da cuenta de la falta de concienciación que tienen las empresas respecto a las condiciones laborales ofrecidas a los trabajadores con discapacidad que vinculan en diferentes puestos de trabajo. Esto conlleva a hacernos la siguiente pregunta:

¿Están preparadas las empresas del sector servicios de Cali para vincular PcD?

Teniendo en cuenta que es el sector productivo, de la ciudad de Cali, el más incluyente respecto a la población con discapacidad, es necesario repensarse varios aspectos de la vinculación laboral. Más del 90 % de la población vinculada tiene una discapacidad física o sensorial, y aunque algunas empresas han hecho modificaciones parciales de la accesibilidad y los puestos de trabajo, se hace notable que no están preparadas para vincular personas con discapacidad psíquica. De las personas con discapacidades sensoriales la más vinculadas son las que presentan la auditiva con 20.7% del total evaluado, encontrando muy poco porcentaje de PcD con discapacidad sensorial visual y nulo para personas con discapacidad sensorial de afecciones en piel. Respecto a los cargos que ocupan en las empresas del sector servicios, ser docente es el cargo mejor pago para las personas que han tenido la posibilidad de acceder a una carrera universitaria, todas licenciaturas, sin embargo la contratación de estas personas, en su mayoría, es por horas trabajadas, lo que impide que tengan solvencia económica debido a que trabajan en un solo lugar como consecuencia del peligro y el tiempo, que en su caso es limitado, que ocasiona desplazarse por la ciudad de un trabajo a otro. También se encuentran PcD con pregrado en trabajos de operarios de máquina, guardas de seguridad y auxiliares – asistentes. Preocupa también, que haya casi un 30 % de PcD trabajando más de 8 horas diarias, la información suministrada por las empresas incluye datos de trabajadores que cumplen hasta 12 horas cada día. El hecho de no reconocer la especial necesidad que tiene esta población de descanso, hace pensar que las empresas desconocen las condiciones mínimas de salud que deben ofrecer y la norma que las exige.

Las empresas del sector servicios de la ciudad de Cali se ha preocupado, por ser el sector con más probabilidad, de vincular PcD. Sin embargo, se deben evaluar las condiciones laborales de estas personas. Las empresas no tienen estrategias para que la población con discapacidad conozca la política en SST, 74 % de las empresas visitadas no tienen dentro de sus planes anuales en SST adquisiciones para los TcD en cuanto a adecuaciones, herramientas, capacitaciones o puestos de trabajo. 46 % de las empresas no conocen el estado de salud de sus TcD, 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 les asignan ninguna responsabilidad dentro del comité o en el SG-SST. Más del 95 % de las empresas expresan conocer los riesgos a los que están expuestos los TcD pero manifiestan no tener recursos financieros para eliminarlos o por lo menos, minimizarlos.

Las empresas del sector servicios de la ciudad de Cali ocupan el primer lugar en vinculación de PcD, pero es necesario hacer modificaciones para que las condiciones de esta población, a nivel laboral sean mejores que las encontradas actualmente.

REFERENCIAS

1. DANE. Discapacidad. Dirección de Censos y Demografía, Dane: Bogotá. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/discapacidad>.

2. Ministerio del Trabajo, Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), 2013 – 2021. Bogotá: Ministerio del Trabajo; 2014. Disponible en: <http://www.oiss.org/IMG/pdf/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>.
3. Ministerio de Trabajo. Decreto número 1072. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá: Ministerio de Trabajo; 2015. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>.
4. El Congreso de Colombia. Ley 82 De 1993. Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia. Diario Oficial No. 41.101. Bogotá: El Congreso de Colombia; 1993. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0082_1993.html.
5. Presidencia de la República. Decreto 2177 de 1989. Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio numero 159, suscrito con la OIT sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas. Bogotá: Presidencia de la República, Colombia; 1989. disponible en: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10813>.
6. Congreso de la República. Ley 1429 de 2010: Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Bogotá: Congreso de la República, 2010. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html.
7. Ministro de Salud y Protección Social. Normograma de discapacidad para la República de Colombia. Bogotá: Ministro de Salud y Protección Social; 2017. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/normograma.aspx>.