

Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el trabajador con discapacidad¹

Luisa Fernanda Gálvez Giraldo²

María Paula Herrera Piñeros³

Julieth Villada Camelo⁴

1. Introducción

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), las personas con algún tipo de discapacidad ocupan alrededor del 15% de la población mundial, esta población se dice que se clasifica como un grupo de personas marginadas a nivel mundial, quienes tienen no solamente limitaciones o restricciones generadas por sus cuerpos, sino también por las barreras que establece la sociedad. Además, no solo presenta resultados sanitarios bajos, sino también, baja accesibilidad a niveles académicos y laborales; su participación en la economía de los países es baja y la tasa de pobreza es cada vez más alta en comparación a personas sin discapacidad (1).

En países de bajos ingresos, la prevalencia de personas con discapacidad es más alta, en comparación a países con ingresos más altos, esto a su vez, tiene mayor predominio en población vulnerable, siendo las mujeres, niños y adultos mayores en estado de pobreza los más afectados. En el Estudio diagnóstico sobre barreras para la inclusión laboral realizado en el año 2010, se encontró que “la mitad de las personas con discapacidad no pueden pagar una atención de salud, frente a un tercio de personas sin discapacidad”. Sin embargo, el censo realizado por el DANE durante el año 2005, arrojó que la población de personas con discapacidad era aproximadamente 2.650.000 de los cuales, el 47.5% eran mujeres y el 52.5% hombres de los que el 31,68% no han recibido ningún tipo de educación, 30,8% se

¹ Este proyecto se encuentra vinculado al Grupo de Investigación Observatorio de Salud Pública de la Universidad CES. Asesora Natalia Eugenia Gómez Rúa.

² Fisioterapeuta con énfasis en salud pública egresada de la Universidad del Rosario, estudiante de la especialización de gerencia en seguridad y salud en el trabajo de la Universidad Del CES

³ Administradora de empresas, egresada de la Universidad Central estudiante de la especialización de gerencia en seguridad y salud en el trabajo de la Universidad Del CES

⁴ Fisioterapeuta con énfasis en clínica del trabajo, egresada de la Universidad del Rosario, estudiante de la especialización de gerencia en seguridad y salud en el trabajo de la Universidad Del CES

encontraban en incapacidad permanente para trabajar (sin pensión), 23,9% realizaban oficios de hogar y tan solo el 15,5% trabajaban (2, 3).

Sin embargo, para el año 2018 la Sala Situacional de las Personas con Discapacidad en Colombia, registro que 1'404.108 colombianos se encontraron en el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), lo cual significa que, de cada 100 personas, 3 están inscritas en el RLCPD, teniendo más prevalencia en hombres que en mujeres con un 51%, de los cuales el 71% son afrocolombianos y 26% indígenas. En cuanto al ámbito socioeconómico, 1'123.596 de personas que representan el 81% son con discapacidad y se encuentran dentro del Estrato 1 y 2. Además, presentan grandes problemas de sanidad puesto que, no cuentan con agua potable ni un buen acceso a servicios públicos para sus viviendas (4).

1. Contexto de la discapacidad

Desde la antigüedad, la discapacidad ha sido sometida a diferentes interpretaciones, las cuales han variado en el transcurso del tiempo y han sido influenciadas principalmente a nivel cultural, pasando inicialmente del modelo mágico-religioso al modelo médico. El primero, centra la discapacidad como un castigo divino y, por otro lado, el modelo medico transformó el concepto, centrandolo en el individuo como un problema, que ha sido el resultado de una agresión, daño o deterioro en la salud. Finalmente, surge un modelo social, en el cual la discapacidad no es un atributo de la persona, sino el resultado de las relaciones sociales, donde los aspectos externos son las causas que originan las discapacidades, es decir, que es la misma sociedad quien genera las limitaciones en los individuos (5).

A finales de los años sesenta, se logra un gran avance frente al reconocimiento de los derechos y valores de las personas con discapacidad, mediante la aceptación e inclusión en los ámbitos culturales y sociales, captando la atención mundial. En el año 1.982, en el que la Asamblea General de las Naciones Unidas crea el “Programa De Acción Mundial Para Las Personas Con Discapacidad”, el cual buscaba promover acciones para la prevención, rehabilitación, igualdad y participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo; por su parte, Valencia en su estudio Breve historia de las Personas con

discapacidad indica que gracias a los movimientos sociales que se desarrollaron en la mitad del siglo XX, surge la elaboración de políticas de inclusión para las personas con discapacidad lo que da origen a oportunidades para el desarrollo y participación social. (5, 6)

Durante el año 2006, se da la integración del modelo médico y social y se plantea el modelo del enfoque de derechos, que establece que una persona con discapacidad es sujeto de derechos y obligaciones, tal y como lo reza la Constitución Política Colombiana la cual se funda en el “respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran” y no se orienta solo al mejoramiento de la funcionalidad, sino también en la superación de las barreras sociales, laborales, políticas y económicas, con el fin del siempre fomentar una condición igualitaria dentro de estas dimensiones (7, 8, 9).

Desde otra perspectiva, diversos instrumentos internacionales han abanderado una mirada integradora de la discapacidad, por ejemplo, en la Declaración de Filadelfia [\(10\)](#) se establece que: *"todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades constituyendo el propósito central de la política nacional e internacional"*. A su vez, la Declaración de Yakarta [\(11\)](#) evidencia: *“una obvia necesidad de cruzar los límites tradicionales dentro del sector público, entre las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y entre los sectores públicos y privados, en la práctica, esto exige la creación de nuevas alianzas estratégicas, teniendo en cuenta la igualdad entre los diferentes sectores y de todos los niveles de gobierno en las sociedades”* (10, 11).

Asimismo, la perspectiva planteada universalmente por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), pone de relieve la concepción de la discapacidad, la cual busca comprender estructuralmente el funcionamiento corporal humano, englobando así las funciones, estructuras y la capacidad de una persona, para desarrollar actividades que le generen la posibilidad de participar dentro de la sociedad, desde ese punto de vista, la discapacidad se ha relacionado con aspectos desde la interacción del individuo y el contexto que le rodea, identificando que si bien hay ámbitos particulares que responden a las necesidades inmediatas de la persona,

existen otras miradas que limitan la inclusión integral en los diferentes ambientes de la vida diaria reconociendo la interacción constante de estos con las personas con discapacidad, lo cual puede actuar ya sea como ente facilitador o como barrera frente a la ejecución de las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria y la participación de las personas con discapacidad superando la perspectiva biomédica imperante hasta el momento (12).

La discapacidad, se aborda entonces como un concepto que hace necesario una toma de conciencia de las sociedades acerca de las situaciones emergentes que la acompañan, constituyendo uno de los requisitos básicos en las agendas de Políticas Públicas a nivel mundial, con el fin, de determinar las estrategias para la eliminación de las barreras de la discapacidad, ya sean físicas, sociales, políticas y económicas las cuales en su mayoría son producto del desconocimiento, la diferencia y el pobre reconocimiento de las capacidades y fortalezas. Este concepto, genera una demanda de revisión de las actitudes individuales y colectivas dentro y fuera de la sociedad (13).

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta las políticas públicas actuales en términos de discapacidad, los gobiernos de varios países del mundo han adelantado procesos de certificación de discapacidad como herramienta de reclamación de derechos, en busca de dar cumplimiento a los principios de dignidad, libertad, igualdad y no discriminación para dicha población. Al respecto, es importante precisar que cada país construye su herramienta para la operatividad y comprensión de las personas con discapacidad y, por ende, puede generar diferencias entre distintos países del mundo, por ejemplo, en Colombia, la certificación de discapacidad se constituye como un proceso novedoso, que se ha iniciado con el fin de atender a las disposiciones de la normativa nacional e internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Lo anterior, se encuentra basado en el orden en que las barreras no interfieran una participación plena y efectiva en la sociedad, de tal forma que surge la necesidad de hablar en términos de Protección Social (14).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirma que la Protección Social implica acceso completo, universal y oportuno a una asistencia médica de calidad, en garantía de situaciones de desventaja como lo son: la enfermedad, la vejez, la invalidez, el desempleo, la maternidad y/o pérdida de quien aportaba la mayor cantidad de ingresos en una familia. Según cifras de la misma organización, sólo el 20% de la población mundial

tiene una Protección Social adecuada, y más de la mitad no tiene ninguna cobertura, es ahí donde el representante, en este caso el estado, debe ser el garante de la ejecución de políticas públicas, formuladas a través de la escucha activa entre los actores sociales, para garantizar y asegurar el bienestar de cada ciudadano proporcionando los medios y recursos necesarios que generen una mejora sustancial en la productividad de los países. A su vez, se creará mayor dignidad y realización de los objetivos en los individuos que integran una comunidad, promoviendo la igualdad y la garantía de gozar las mismas oportunidades en el mercado laboral, además, se constituirá un centro esencial para romper los esquemas de vulnerabilidad y pobreza y garantizar al menos niveles básicos de seguridad y oportunidad (15, 16).

En Colombia en la década de los noventa, se empieza a visibilizar la población con discapacidad a través del documento CONPES 2761 “Política de Prevención y atención a la Discapacidad” con el fin de promover la integración social de las personas con discapacidad, de esta manera, también se promulga la Ley 361 de 1997, la cual establece mecanismos de integración social, en el Capítulo IV del Título Segundo, habla sobre la integración laboral de las personas con discapacidad, que busca articular acciones en materia de inclusión social, laboral y productiva, teniendo en cuenta el enfoque diferencial, las acciones afirmativas y el trabajo decente para las personas con discapacidad (17, 18).

Posteriormente, en el año 2004 surge el CONPES 80 el cual establece una Política Pública de Discapacidad y compromisos para su implementación, como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2003 – 2006, el cual se titula “Hacia un Estado Comunitario”. Después, en el año 2007 se promulga la Ley 1145, la cual organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, con objeto de impulsar la formulación e implementación de la Política Pública en Discapacidad (19, 20, 21).

Dentro del marco normativo internacional, se han orientado acciones a cumplir con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que busca promover, proteger y asegurar la igualdad, equidad y pleno goce de los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad. En Colombia, a través, de la Ley 1346 de 2009 se busca reafirmar su responsabilidad, por

medio de mecanismos y sistemas de garantías del ejercicio de los derechos, a fin de dar una protección efectiva y real del reconocimiento la dignidad humana de esta población (22).

En el año 2013, surge la Ley Estatutaria 1618, cuyo objetivo es “garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad”. Así mismo, y durante el mismo año es publicado el CONPES 166 que rediseñó la Política Pública de Discapacidad para el período 2012-2022 y precisó los compromisos necesarios para la implementación de la misma (23, 24).

El desarrollo que ha venido tendiendo la discapacidad en la sociedad, ha evolucionado teniendo en cuenta las situaciones sociales por las que se encuentra cursando cada comunidad. No es para menos, que surjan nuevas políticas de inclusión, enfocadas en un mejor desarrollo de las condiciones de adaptación en la sociedad, para las personas con discapacidad.

Sin embargo y a pesar de los avances en cuestión de políticas públicas, se considera necesario un abordaje más profundo sobre el correcto manejo de las necesidades de la población con discapacidad en un entorno laboral, teniendo en cuenta que el trabajo se constituye como un derecho fundamental para todos y cada uno. Esto implica el derecho a la oportunidad de obtener un trabajo libremente elegido con entornos inclusivos y accesibles en aras de crear estrategias más amplias en función del desarrollo de objetivos planteados en las agendas públicas. Y cabe resaltar, que el contexto de discapacidad debe de evolucionar con el tiempo y es indispensable que siempre se cuenten con las herramientas necesarias para la inclusión de esta población.

2. El trabajador con discapacidad

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada en 2006 y ratificada en nuestro país, refleja el cambio perceptual que aborda la discapacidad a nivel nacional, la cual busca promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, con el fin de disminuir la brecha social por medio de promoción de la

igualdad y equidad en ámbitos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, se reafirma la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación (25).

El empleo en la sociedad actual, no solo constituye un intercambio mercantil entre bienes y servicios, sino también un punto de encuentro para la integración social de las personas con el medio que los rodea. En el contexto socioeconómico actual, la búsqueda y obtención de un empleo estable y su permanencia en el, constituye para la población con discapacidad una de las tareas más decisivas, sin embargo, ante el poco saber, se vuelve un reto en la búsqueda del reconocimiento tanto de habilidades, como de capacidades, equiparando igualdad de oportunidades y favoreciendo el mejoramiento de la calidad de vida (26, 27).

La discapacidad, se ha considerado tradicionalmente negativa o problemática, basada especialmente de prejuicios sociales, como resultado, las prácticas organizacionales y las disposiciones legales, han orientado la protección de los derechos constitucionales. Sin embargo, la participación de las personas con discapacidad de un país depende de un gran número de factores, por ejemplo, de acuerdo con el reporte del 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social, el 64% de las personas con discapacidad para esta anualidad, no tenían ningún ingreso y el 21% recibían menos de \$500.000 pesos mensuales. De estos, el 26% tenían como actividad económica central servicios, el 23% se dedicaba a la agricultura y el 80% trabajaba sin contrato laboral, lo cual es una cifra alarmante teniendo en cuenta que solo el 18 % de la población tiene una vinculación formal (28).

Lo anterior, refleja que la igualdad de oportunidades de empleo entre las personas con discapacidad no es la misma, por lo que estos últimos se enfrentan a pocas ofertas laborales, tasas de desempleo más altas, mala remuneración sin posibilidad de crecimiento dentro de la organización y en general con malas condiciones de trabajo, asimismo, se ha indicado que los factores que influyen en la capacidad de una persona con discapacidad al obtener empleo, pueden estar clasificados en externos e internos: los primeros, están conformados por la cultura nacional, contexto ocupacional, industrial, familiar y económico, los cuales se encuentran entrelazados para influir de manera positiva o negativa en el entorno laboral del individuo, los segundos tienen que ver más con la política

organizacional de la empresa, desde gestión del recurso humano, cultura empresarial y políticas dentro de la organización, que de igual manera influyen directamente en el desarrollo de las condiciones de la persona con discapacidad (29, 30).

De acuerdo con lo anterior, se ha evidenciado gran interés por parte de diferentes autores, acerca de los factores más influyentes en las condiciones laborales de las personas con discapacidad, los cuales generalmente son clasificados como factores económicos, psicosociales, y culturales. Los económicos, dependen muchas veces de los momentos por los cuales esté cursando una empresa, no solo de la situación interna sino también la externa, debido a si hay un aumento notorio de desempleo en el país, se generara poco acceso al sector laboral. También puede ser, porque se genera un costo adicional en el diseño e implementación de políticas empresariales enfocadas a los trabajadores con discapacidad. Por otro lado, los factores psicosociales, se caracterizan por incluir las políticas de igualdad y no discriminación, de fomento del empleo y del ejercicio de la ciudadanía humana. Estas políticas buscan la sensibilización de las organizaciones hacia el mejoramiento continuo de las condiciones laborales de las personas con discapacidad, cumpliendo con las responsabilidades sociales de la empresa. Finalmente, los factores culturales, se definen a través de las circunstancias sociales y físicas de la sociedad, que tengan políticas inclusivas bien implementadas y maduras en comparación a otros países, dependiendo de las capacidades de desarrollo (31, 32).

Por último, es importante entender que si bien el trabajo constituye un intercambio de bienes y servicios por el cual se recibe una remuneración también es una necesidad propia del ser humano para garantizar un mínimo vital además de ser un derecho que comprende la dignidad como puente para la igualdad de oportunidades aunque se tengan capacidades diferentes potencializando así la pluralidad, el crecimiento empresarial y la responsabilidad social empresarial, entendida esta última como el eje central para la generación de alternativas aterrizadas al contexto real del trabajador en los diferentes ámbitos (Educativo, laboral, social, sanitario, etc) beneficiando así no solo a la persona con discapacidad sino a la totalidad del equipo laboral. Por otra parte, es necesario que a nivel organizacional se potencialicen las habilidades identificadas en el trabajador con discapacidad con el fin de generar mayor productividad desde el punto de vista económico pero que además genere

confort, sentido de pertenencia por la marca y mejores relaciones laborales entre compañeros y directivos.

Sin embargo, y no menos importante es que ante la realidad del trabajador con discapacidad el empleador tenga en cuenta circunstancias como la contratación de personas que presenten contingencias de origen común o laboral anteriores a la relación laboral o aquellas que son adquiridas desempeñando las actividades para las cuales fueron contratados. Esto, puede implicar un aspecto de compromiso social y que la empresa se encuentre de acuerdo con la inclusión, por otro lado, en esta medida el empleador también tendrá que velar por la salud integral de todos sus trabajadores y no solo atender a las necesidades del trabajador con discapacidad.

3. La Discapacidad en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La discapacidad en los lugares de trabajo ha sido ampliamente discutida y vista de manera perniciosa en la sociedad, generando dificultades dadas por los prejuicios basados en falsos estereotipos, lo cual ha generado una preocupación desde el campo de la salud pública y la ejecución de acciones de tipo proteccionistas orientadas hacia la compensación y adaptación de las personas con discapacidad en función de los factores internos, de gestión/dirección de la organización y externos a las organizaciones, entre los que se encuentran la cultura, el contexto ocupacional, legal, familiar y el económico. Es por ello que varias organizaciones no contemplaban dentro de su proceso de contratación personas que tuvieran algún tipo de discapacidad, lo que limitaba o imposibilitaba la inclusión de estas personas a la vida laboral y hasta la vida social. Como consecuencia de esto, el gobierno tomo medidas y diseño guías para la inclusión de las personas con discapacidad generando así factores protectores tanto interno como externos en las organizaciones (33).

Dado que la multicausalidad depende de los diversos factores o contextos los resultados de la inclusión del trabajador con discapacidad son codependientes por lo cual la labor de los empleadores y contratantes debe dirigirse hacia la obtención de resultados que deriven en acciones concretas dirigidas a la protección de la persona frente a dos factores:

- **Organizacional:** El cual está influenciado por dos ejes, el primero la cultura organizacional, el estilo de dirección así como las políticas y prácticas de la empresa y en el cual el responsable es el líder de talento humano, quien no solo influye en las percepciones del grupo de trabajo sino en los niveles de eficacia, de ajuste emocional y de rendimiento de los trabajadores con discapacidad y el segundo frente a las políticas y prácticas de la empresa, especialmente las relacionadas con los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del rendimiento (34).
- **Personal:** Aquel relacionado con la motivación del trabajador con discapacidad frente al empleo, puesto de trabajo y sentido de pertenencia con la organización (34).

Dentro del marco legal, en el año 2017 se promulga el decreto 2177 en el cual, se dicta la coordinación de acciones que sirvan 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” como medio para que los empleadores generaran articulaciones, alianzas o redes que permitieran el acceso de estas personas a empleos formales y la creación de espacios accesibles a través de ajustes razonables tal como, lo reza la resolución 1016 de 1989 para la reubicación en el caso de la discapacidad de origen laboral. El gobierno colombiano dentro de la legislación ha incorporado normas las cuales, promueven la incorporación laboral de las personas con discapacidad, con el fin de crear en las organizaciones ambiente de inclusión y hacer más fácil la vida de estas personas con medidas de ajuste razonables en los diferentes ambientes con los que interactúan estas personas (35, 36).

Dentro de las acciones estipuladas en el [Decreto 1072 de 2015](#) específicamente en el capítulo 6 están las dirigidas a la prevención y control de riesgos basado en acciones que no solo optimicen ciertos procesos sino en la intervención inmediata de aquellos que son un peligro inminente dentro de las organizaciones, mitigando así la exposición de los trabajadores a medios o contextos inseguros a través de medidas netamente preventivas, para ello la legislación colombiana ha sido clara en que los programas deben estar orientados no solo hacia una intervención primaria sino contemplar inclusive una

secundaria y terciaria que incluya rehabilitación y reubicación ante una deficiencia física, psíquica o sensorial adquirida en el sitio de trabajo (37).

En esta medida, [los encargados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo](#) puede, con acompañamiento si es necesario, proceder a la sensibilización, que incite a procesos de análisis, de reflexión y de revisión de conductas dirigido hacia la educación y el aprendizaje, dado que uno de los objetivos de los programas de gestión consiste en prevenir factores de riesgos asociados posibilitando la reincorporación al trabajo, siempre que sea posible y la realización de las adaptaciones precisas; cuando esto no sea posible, se deben ofrecer otras soluciones, como la asignación a nuevas tareas.

Al respecto, es importante tener en cuenta que para que las personas con discapacidad puedan incluirse plenamente en el lugar de trabajo, es preciso que tengan la igualdad de acceso en la vida social, es decir, conocimiento en servicios sociales, medios de transporte ya que no puede haber una inclusión efectiva si se les excluye de la plena participación en la vida social; por tanto, para afrontar adecuadamente los problemas del empleo y la discapacidad, es preciso entender al sujeto desde la perspectiva de ser humano dada su relación con la dignidad humana, la igualdad y la integración social, cuyos alcances en materia de protección y salvaguarda no pueden ser restringidos (38).

De acuerdo a lo anterior y dentro del marco del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante tener en cuenta que para entender las principales barreras frente a la inclusión laboral deben abordarse dos esquemas principales, el primero, relacionado con la necesidad de la formación laboral de las personas con discapacidad y el segundo, orientado a la rehabilitación mediante la adaptación de los lugares de trabajo y la creación de oportunidades o reubicación de los trabajadores frente a dicha condición, lo cual amerita un compromiso de las empresas que podría verse reflejado en una mayor productividad empresarial y en la disminución de los costos asociados, lo cual puede lograrse a través de los ajustes razonables pese a que aún no hay una obligatoriedad constituida a través de términos de ley en nuestro país.

Los ajustes razonables son aquellas medidas de carácter adaptativo y económico que permiten al trabajador con discapacidad acceder a un empleo, desempeñar una tarea y

mejorar el rendimiento, lo cual garantiza que los trabajadores con discapacidad puedan desenvolverse con la máxima autonomía posible en los entornos en los que se encuentran para ello el empleador puede apoyarse de programas como por ejemplo, el que dicta la Secretaria de Desarrollo Económico y de Integración Social en la ciudad de Bogotá y de las cuales resultan no solo incentivos de tipo económico a través de la disminución de impuestos, sino el asesoramiento en la adaptación de puestos de trabajo, la sensibilización a colaboradores y el acompañamiento al empresario que permita la inclusión de orden laboral (39, 40).

Cabe destacar que si bien las adaptaciones vienen acompañadas de costos económicos que podrían ser elevados, los ajustes razonables no son exclusivos de los empleados con discapacidad, teniendo en cuenta que la mayoría de las personas en su ciclo laboral han requerido o podrían requerir de estos ajustes en sus puestos de trabajo con el fin de mejorar no solamente sus condiciones de salud o facilitar la movilidad en su entorno laboral, sino también, mejorar las condiciones para promover su productividad, creatividad y potencial profesional, y de esta manera, contribuir al éxito de las organizaciones, es decir que estos ajustes evocan adaptaciones o cambios a las condiciones de los lugares de trabajo que en términos económicos resultan mínimos o nulos, trayendo consigo beneficios claros para el trabajador y el empleador (41, 42).

Según la Organización Internacional del trabajo (OIT) los ajustes razonables deben:

- Identificar medidas eficaces que supriman o mitiguen las barreras que encuentra el trabajador, que no permiten que los trabajadores realicen sus funciones de la forma más óptima.
- Evaluar el carácter razonable de esos ajustes, realizando un análisis de la necesidad real de implementar el ajuste ya que, estos no serán razonables si imponen una “carga desproporcionada” o “dificultad indebida” al empleador (43).

Ahora bien, los cambios a nivel organizacional no deben limitarse solamente a espacios físicos, puesto que también deben contemplarse medidas proteccionistas frente a los colaboradores que no tienen una discapacidad pero que a futuro podrían llegar a desarrollarla en caso de no tomar medidas a tiempo, para ello, se debe de tener en cuenta

temas como entornos laborales seguros, uso de elementos de protección personal, formación y actualización, evaluación de las exigencias de trabajo, adopción de posturas energéticamente efectivas, creación de escuelas terapéuticas, cuidado de la salud por medio de vigilancia epidemiológica ajustada a las problemáticas de la empresa, evaluación de las capacidades funcionales de los trabajadores, exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso y la adopción de estrategias que incluyan la responsabilidad social empresarial como eje central de la cultura organizacional.

Finalmente, el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo siempre buscara promover ambientes saludables a los trabajadores, para que logren desempeñar sus funciones sin que implique la alteración en el estado de salud, ya sea física o mental, involucrando a todas las personas con o sin discapacidad. Además, siempre implicara realizar ajustes razonables de las organizaciones sin importar las condiciones de las empresas y de los trabajadores. Recordar siempre que la llegada de un empleado nuevo a la empresa, es brindar no solo el bienestar a él, sino también a todo su contexto interno y externo, para tener siempre los mejores resultados en la organización.

REFERENCIAS

- (1) Organización Mundial de la Salud, OMS. 10 datos sobre la discapacidad [Internet]. 2017. [citado 19 de agosto 2019]. Disponible en: <https://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>
- (2) Rodríguez F. Estudio diagnóstico sobre barreras para la inclusión laboral. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad [Internet]. 2010. [citado 19 de agosto 2019]. Disponible en: <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/documentodiagnosticopactodeproductividad.pdf>
- (3) Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Censo general 2005. Nivel nacional [Internet]. 2005. [citado 19 de agosto 2019]. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/censos/libroCenso2005nacional.pdf>

- (4) Ministerio de Salud y Protección Social. Sala situacional de las personas con discapacidad (PERSONAS CON DISCAPACIDAD) [Internet]. 2018. [citado 19 de agosto 2019]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacional-discapacidad-junio-2018.pdf>
- (5) Hernández M. El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos. *Revista CES Derecho*. 2015; 6(2).
- (6) Valencia L. Breve historia de las personas con discapacidad. De la opresión a la lucha por sus derechos; 2014.
- (7) Cáceres C. Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. *Revista Electrónica de Audiología*. 2004; 2.
- (8) Colombia. Constitución política de Colombia. 1991.
- (9) Muñoz A. Discapacidad: contexto, conceptos y modelo. *International Law. Revista Colombiana de Derecho Internacional*. 2010; 381 - 414.
- (10) Organización mundial de la salud (OIT). Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). 1944.
- (11) Organización Mundial de la Salud (OMS). Declaración de Yakarta. Indonesia. 1997.
- (12) Camargo-Rojas D D, Castro-Alzate E E, Hernández-Romero H H y Maldonado-Salgado H H. Conocimientos, actitudes y prácticas de cuidadores de personas con discapacidad, en procesos de inclusión social en el municipio Madrid, Cundinamarca. *Ciencias de la Salud*. 2015; 13(2): 177-191.
- (13) Serrano C, Ramírez C y Abril J, Ramón J, Guerra L y Clavijo N. Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. *Salud UIS*. 2013; 45(1): 17-25.
- (14) Guzman, O. Certificación de discapacidad como herramienta para la accesibilidad a derechos e inclusión social. *Revista de Salud Pública*. 2013; 15 (1): 149-157.
- (15) Emerson E, Kariuki M, Honey A y Llewellyn, G. Becoming disabled: The association between disability onset in younger adults and subsequent changes in productive engagement, social support, financial hardship and subjective wellbeing. *Disability And Health Journal*. 2014; 7(4): 448-456.

- (16) Necchi Silvia. *Personas con Discapacidad: Su abordaje desde miradas convergentes*. Argentina: Universidad Nacional de Quilmes; 2015.
- (17) Colombia. CONPES 2761. 1995
- (18) Colombia. Ley 361 de 1997. Congreso de Colombia.
- (19) Colombia. CONPES 80. 2004.
- (20) Colombia. Ley 812 del 06 de junio de 2003. Congreso de Colombia
- (21) Colombia. Ley 1145 del 10 de Julio de 2007. Congreso de Colombia.
- (22) Colombia. Ley 1346 del 31 de Julio de 2009. Congreso de Colombia
- (23) Colombia. Ley estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013. Congreso de Colombia.
- (24) Colombia. CONPES 166. 2013
- (25) Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo* [Internet]. 2015. [citado 5 de septiembre 2019]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf
- (26) Alcover de la Hera CM y Pérez V. *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*. *Med. segur. trab.* 2011; 57(1).
- (27) Castellanos F Y López L. *Discapacidad y cultura: desafío emergente en investigación*. *Av. Enferm.* 2009; 27(1): 110-123.
- (28) Gobierno de Colombia. *Informe al Congreso de la Republica. Cuatrienio 2014-2018 2017-2018*. 2018.
- (29) Observatorio de Discapacidad Física. *El riesgo de pobreza o exclusión social de las personas con discapacidad* [Internet]. 2013. [citado 5 de Septiembre 2019]. Disponible en: <http://observatoridiscapacitat.com/es/elriesgo-de-pobreza-o-exclusion-social-de-las-personas-con-discapacidad-europa-2013>
- (30) Asamblea General de las Naciones Unidas. *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. 1994.
- (31) Yrigoyen B. *Discapacidad, Mercado De Trabajo Y Pobreza En Argentina*. *INVENIO*. 2013; 16(30): 75-90.
- (32) Forcada C. *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado*. *INVENIO*. 2015; 18(35): 85-104.

- (33) Loisel P. Developing a new paradigm: Work disability prevention. ICOH Spec Issue. 2009; 1–5.
- (34) Gutiérrez S. Rehabilitación integral y reincorporación: su incidencia en el ausentismo laboral. Rev Soc Colomb Med del Trab. 2008; 12(1).
- (35) Colombia. Decreto 2177. 2017
- (36) Colombia. Resolución 1016. 1989
- (37) Colombia. Decreto 1072. Capítulo 6. 2015
- (38) Gomez N y Turizo F. Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. Revista CES Derecho. 2016; 7(2).
- (39) Malagón-Londoño G y Moncayo A. Edición 2ª. Colombia: Panamericana; 2011.
- (40) Gomero R, Zeballos E y Llapyesan C. Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional. Rev Med Hered. 2006; 17(2).
- (41) Organización Internacional de Trabajo (OIT). Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica / Oficina internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2017.
- (42) Gomez N y Turizo, F. Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. Revista CES Derecho. 2016; 7(2).
- (43) Oficina Internacional del Trabajo. OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168 / La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Primera Edición. 2008.