

Validación de la Escala “Condiciones de Trabajo para Personas con Discapacidad CTD18”

Validation of the Scale “Working conditions for People with Disabilities CTD18”

América Martínez-Álvarez¹, Cecilia Ordóñez-Hernández²,
M. Lourdes Preciado-Serrano³, Karla Andrade-Díaz⁴ y Javier García⁵

Resumen

Las personas con discapacidad no gozan de las mismas oportunidades, se encuentran desempleadas o en empleos no remunerados y la mayoría viven en pobreza. Objetivo: validar una escala que evalúe las condiciones laborales de trabajadores con discapacidad vinculados formalmente a empresas. Método: Se diseñó un instrumento conformado por 18 ítems incluidos en los componentes: políticas, indicadores, datos e informes. El instrumento autoadministrado se validó en 227 empresas que vinculan a esta población. Resultados: El análisis de validación discriminante para el modelo de cuatro variables latentes con el método de ecuaciones estructuradas fue satisfactorio. La varianza media extraída fluctuó entre .527 hasta .918, por lo que cumplió con el requisito ($>.50$) y su raíz cuadrada fue superior. La fiabilidad por dimensiones tanto *alpha* de Cronbach como el coeficiente omega corregido (CR) indicaron estabilidad por arriba de .80. Conclusiones: El instrumento se puede considerar con validez convergente y discriminante.

Palabras clave: condiciones de trabajo, validación constructo, fiabilidad, personas con discapacidad

Abstract

People with disabilities do not enjoy the same opportunities, are unemployed or in unpaid jobs and most live in poverty. Objective: to validate a scale that evaluates the working conditions of workers with disabilities formally linked to companies. Method: An instrument made up of 18 elements included in the components was started: policies, indicators, data, and reports. The self-administered instrument was validated in 227 companies that employ this population. Results: The discriminant validation analysis for the four latent variable model with the structured equations method was satisfactory. The mean variance extracted ranged from .527 to .918, therefore it met the requirement ($>.50$) and its square root was higher. The confidence by dimensions, both Cronbach's alpha and the corrected omega coefficient (CR) indicated stability above .80. Conclusions: The instrument can be considered with convergent and discriminant validity.

Keywords: working conditions, construct validation, reliability, people with disabilities

¹Diseñadora Industrial, Especialista en Higiene y Seguridad Industrial, Magister en Ergonomía. Docente Investigadora, Institución Universitaria Antonio José Camacho. Avenida 6 Norte. #29N-25, San Vicente, Cali, Colombia. Correo: lamericamartinez@admon.uniajc.edu.co

²Fisioterapeuta, Magister en Salud Ocupacional, Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Docente Investigadora, Facultad de Ciencias de la Salud - Universidad Libre. Carrera 109 #22 -00, Cañasgordas, Cali, Colombia. Correo: andrea.ordonezh@unilibre.edu.co

³Psicóloga, Maestra en Psicología Clínica, Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Docente Investigadora, Centro Universitario de Ciencias de la Salud – Departamento de Salud Pública - Universidad de Guadalajara. Sierra Mojada 950, Independencia Oriente, 44340 Guadalajara, México. Correo: malourdespre@gmail.com

⁴Ingeniera de mercados, Posgrado en Comercio Exterior y Economía Internacional. Docente Investigadora, Centro Universitario de Ciencias de la Salud y Institución Universitaria Antonio José Camacho. Avenida 6 Norte. #29N-25, San Vicente, Cali, Colombia. Correo: kvandrade@profesores.uniajc.edu.co

⁵Ingeniero Electrónico, Doctor en Interface Cerebro computador. Docente Investigador, Universidad Santiago de Cali. Cl. 5 #No. 62 -00, Cuarto de Legua, Cali, Valle del Cauca. Correo: javier.castillo00@usc.edu.co

Introducción

Se estima que alrededor de 1.300 millones de personas, lo que equivale a una de cada seis personas a nivel global, viven con alguna discapacidad (OMS, 2023). El informe mundial sobre la discapacidad, publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), señala un aumento en el número de personas con discapacidad (PCD). Según este documento, entre el 80 y el 90 % de las PCD en edad laboral están desempleadas o realizan trabajos sin remuneración, y el 82 % de ellas viven en condiciones de pobreza (Salgado-Orellana et al., 2022). Para el año 2018, únicamente el 36 % de las PCD en edad laboral tenían empleo, en contraste con el 60 % de las personas sin discapacidad (Zimbrón Pérez & Ojeda López., 2022).

A pesar de la existencia de leyes que promueven la diversidad en el ámbito laboral, las PCD aún enfrentan barreras para acceder a las mismas oportunidades laborales que las personas sin discapacidad (Alcover et al., 2017). Numerosos estudios han demostrado que muchos trabajadores tienen percepciones negativas sobre la capacidad de las PCD para desempeñar un trabajo (Bonaccio et al., 2020). No obstante, contratar a PCD ofrece diversas ventajas, como beneficios competitivos (Lindsay et al., 2018), aumentos en la rentabilidad (Salgado-Orellana et al., 2022), la creación de una cultura laboral más inclusiva (Andrews et al., 2019) y una mayor conciencia sobre sus capacidades (Utete, 2021). Desde la perspectiva de las PCD, estas oportunidades contribuyen a mejorar su calidad de vida y sus ingresos (Ochoa-Morales et al., 2019; Gupta et al., 2023) fortalecen su confianza personal (Andelic et al., 2018), y les brindan una red social más amplia, así como un sentido de comunidad (Qian et al., 2018).

En los últimos años, y como resultado de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, las PCD han sido especialmente impactadas por la falta de empleo (Emerson et al., 2021). En el Reino Unido las PCD encuestadas tenían más probabilidades, que sus pares sin discapacidad, de obtener menos horas de trabajo y enfrentarse a mayores niveles de estrés financiero, mientras que en Australia la salud mental de los jóvenes adultos con discapacidad se vio afectada debido a su situación laboral (Shields et al., 2022). Además, en

la mayoría de los países, las condiciones laborales a las que acceden las PCD suelen ser de empleo a tiempo parcial, con salarios bajos y escasas oportunidades de desarrollo profesional (Vargas Jiménez & Huerta Zúñiga, 2020).

Debido a las circunstancias en las que se desenvuelven, las PCD son más propensas a experimentar fatiga, depresión, ansiedad y dolor, lo que impacta negativamente en su calidad de vida, su participación social y su bienestar general y psicológico (Peppel et al., 2021). Dada la diversidad de discapacidades, tanto las actividades que pueden realizar como los retos, las restricciones y limitaciones varían entre cada trabajador con discapacidad (TCD). Por ello, es fundamental comprender las condiciones que las empresas ofrecen y las oportunidades de intervención al contratar a miembros de esta comunidad. Aunque las consecuencias de malas condiciones laborales pueden afectar a todos los trabajadores, ciertos grupos, como las PCD, pueden sufrirlas de manera más intensa (Theis et al., 2018).

El interés por desarrollar y validar herramientas que permitan identificar y evaluar las condiciones laborales de las PCD ha ido en aumento. Sin embargo, la mayoría de los estudios se enfocan en discapacidades específicas. Un ejemplo es el caso de investigadores en Estados Unidos, quienes evalúan las propiedades de medición de un cuestionario de discapacidad aplicado a adultos con VIH residentes en el país. En este proceso de validación, se confirma la consistencia interna del cuestionario mediante el α de Cronbach, junto con la confiabilidad test-retest y la validez de constructo (O'Brien et al., 2019).

En Singapur, se evaluaron las propiedades psicométricas del perfil de apoyo al trabajo (WSP, por sus siglas en inglés) dirigido a PCD. Los análisis factoriales revelaron una estructura conceptual sólida compuesta por 5 factores y 33 ítems, que explican alrededor del 65 % de la varianza total de los datos. Además, la confiabilidad, junto con la validez convergente y discriminante del WSP, fueron consideradas adecuadas, demostrando que el instrumento es psicométricamente válido (Wong et al., 2021)

En España, se validó una escala de satisfacción laboral para trabajadores de centros especiales de empleo, identificando cuatro factores en la escala:

bienestar en el trabajo, condiciones laborales, acceso a información y apoyo, y autodeterminación. En todos los casos, los índices obtenidos fueron adecuados (Lukas-Mujika et al., 2016). Otros estudios se han enfocado en validar instrumentos que evalúan las condiciones laborales de personas con enfermedades o patologías que afectan su productividad. Entre ellos, se destacan investigaciones sobre personas con esclerosis múltiple (Raggi et al., 2015; van Egmond et al., 2021), dolor lumbar agudo-subagudo (Öncü et al., 2016) y problemas de la voz (Zhu et al., 2019; Wong et al., 2021).

En Latinoamérica, específicamente en Chile, se ha estimado las oportunidades laborales de las PCD utilizando los datos del segundo estudio nacional de discapacidad de este país. A través de un modelo de regresión logística multinomial, se consideran que ciertas variables influyen en las oportunidades de empleo, especialmente aquellas vinculadas con la continuidad y el acceso a la educación (Lay-Raby et al., 2021).

Aunque se han realizado esfuerzos aislados para evaluar ciertas condiciones de la población con discapacidad, se ha hecho muy poco para recopilar datos confiables y actualizados que puedan servir como base para que las empresas promuevan la inclusión de TCD, así como para mejorar e implementar mejores condiciones laborales para este grupo (Rothman, 2018).

Este tema es especialmente relevante debido a la disminución anticipada de la población en edad laboral, particularmente en los países europeos, y al incremento de personas adultas o con discapacidad que se incorporan al mercado laboral. Actualmente, estos grupos son reconocidos como un recurso valioso dentro de la fuerza laboral (Vornholt et al., 2018). Además, a nivel global, se ha implementado legislación que promueve la equidad y el empleo digno para las poblaciones vulnerables (Rodríguez Rodríguez, 2022).

Con base en las razones mencionadas y con el objetivo de proporcionar información útil a las empresas para mejorar las condiciones de trabajo de las PCD que ya están empleadas o que desean ser contratadas, se ha diseñado la Escala "Condiciones de trabajo para Personas con Discapacidad CTD18". Este instrumento se desarrolla a partir del Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo 1072 de 2015,

que regula en Colombia la normatividad relacionada con la formalización y el mercado laboral, así como la legislación específica para la regulación laboral de la población con discapacidad, incluyendo leyes, decretos y resoluciones vigentes desde el año 1988.

El objetivo de este estudio fue presentar la validación de la escala que evalúa las condiciones laborales de TCD vinculados formalmente a diferentes sectores económicos.

Método

Se llevó a cabo un estudio cuantitativo de tipo observacional y transversal. La selección de las empresas participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico de bola de nieve (Ardila et al., 2004), donde cada empresa refería a otra que cumpliera con los criterios de contratación de PCD. Las empresas que emplean a PCD fueron contactadas a través de organizaciones especializadas en brindar apoyo y servicios a esta población, lo que facilitó el acceso a aquellas entidades comprometidas con la inclusión laboral.

De acuerdo con las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el año 2018, la ciudad de Santiago de Cali registraba 3134 PCD formalmente empleadas en los sectores de servicios, industria, comercio, agricultura y ganadería (DANE, 2018). Dado que las estadísticas del DANE proporcionan información sobre el número de PCD empleadas, pero no sobre la cantidad de empresas que las contratan, el cálculo de la población requerida para el proyecto se realizó con los siguientes parámetros: un nivel de confianza del 99 %, un intervalo de confianza del 5 %, y una población total de 3134.

La muestra estimada fue de 550 PCD empleadas en empresas. Sin embargo, los investigadores lograron sobrepasar la muestra representativa requerida, recopilando información de 744 PCD, quienes estaban vinculadas a 227 empresas de la ciudad. Las discapacidades reportadas se clasificaron como físicas o motoras, sensoriales e intelectuales, de acuerdo con la clasificación de la CIF (OMS, 2011).

Se diseñó un instrumento denominado Escala "Condiciones de trabajo para Personas con Discapacidad CTD18", desarrollado a partir de los

principios establecidos en el Decreto Reglamentario 1072 de 2015, que regula el sector laboral en Colombia. Además, se tomó en cuenta la normativa vigente aplicable a los TCD en el país, con el fin de garantizar que el instrumento refleja fielmente las condiciones laborales de esta población y sirva como herramienta para mejorar su inclusión en el ámbito.

El instrumento consta de 18 ítems distribuidos en 4 componentes: políticas (seis ítems), indicadores (5 ítems) datos (4 ítems) e informes (tres ítems), con cuatro opciones de respuesta tipo escalar que evalúan el nivel de cumplimiento: 1=menos de 33%, 2=de 34% a 66%, 3=de 67% a 99% y 4=100%; lo que permite someter a validación mediante los análisis factoriales exploratorio y confirmatorio.

El instrumento original fue administrado por personal entrenado, se presentó en formato Excel con tablas dinámicas que permitieron obtener resultados en tiempo real. El instrumento fue autodiligenciado por el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de cada una de las empresas participantes. Una vez analizada la información, se dejaron, en cada empresa, los resultados del informe de la visita y de la participación en el proyecto.

Las características generales de la empresa, así como los datos de los TCD se analizaron con estadísticos descriptivos, medidas de tendencia central, rango intercuartílico, moda, mediana y desviación estándar.

Para validar la Escala se utilizó análisis factorial exploratorio (AFE), luego de verificar si los índices cumplían con los criterios de normalidad y esfericidad mediante la prueba de Kaiser-Meyer-Olin ($KMO > .75$) y la prueba de Bartlett ($p < .05$), respectivamente. Con el propósito de tener el menor número de factores e ítems que expliquen la varianza de las condiciones laborales, se solicitó el método de componentes principales y el principio de ortogonalidad (ya que los ítems se consideraron teóricamente independientes) y se aplicó la rotación *varimax* para maximizar la varianza entre los ítems que pertenecieran a un factor (Lloret-Segura et al., 2014). Se aceptaron los ítems con valores propios por arriba de .50 en los factores que mejor expliquen la varianza.

Para determinar la validez confirmatoria, se llevó a cabo el análisis de la información obtenida

por los responsables de la SST después de la disminución de los ítems, se aplicó el modelo de ecuaciones estructurales (SEM, del inglés, *structure equation modeling*) con el método de estimación de máxima verosimilitud y se evaluó la bondad de ajuste (GFI), la raíz del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA, del inglés *root mean square error of approximation*), la raíz cuadrática media residual (RMR, inglés *root mean square residual*), el índice de ajuste comparativo (CFI > .95), el índice de Tucker Índice de Lewis (TLI > .95).

Se calculó la validez discriminante mediante la Varianza Media Extraída (AVE, por sus siglas en inglés) que estima la varianza común (cuyo valor adecuado es arriba de .50) (Fornell & Larcker, 1981). Se determinó la raíz cuadrada de los valores AVE para identificar valores superiores a la correlación entre los factores latentes. Asimismo, se calculó la proporción heterorasgo-monorasgo (HTMT) cuyos valores inferiores a .90 indican adecuada validez discriminante.

Además, se utilizaron otras técnicas estadísticas, como el alfa de Cronbach, el coeficiente omega de McDonald y la estadística descriptiva para identificar los puntos de corte según las características del sector laboral al que pertenecían los trabajadores. Los análisis estadísticos se realizaron con el software IBM-SPSS-AMOS v. 27.

El estudio contó con el aval del Comité de Ética de la Institución Universitaria Antonio José Camacho y con el consentimiento informado de los participantes.

Resultados

Participaron 227 empresas con un total de 5447 trabajadores de los cuales 744 son PCD. Un 0,057% de estas empresas ha recibido estímulos por contratar esta población. El personal con discapacidad se capta por referencias y convocatorias cerradas, y tienen una media de vinculación de PCD de 0,009. De las empresas participantes, 52 (22,91%) pertenecen al sector económico industrial, 102 (44,93%) comercio, 34 (14,98%) agrícola, 8 (3,52%) ganadería y 31 (13,66%) servicios. Aunque el Decreto 2011 de 2017 hace referencia la obligatoriedad de contratar un porcentaje del 2% de PCD vinculadas a empresas

Tabla 1. Características generales de las empresas participantes

Variable	n
Número de la Empresas:	227
Media de trabajadores	5447.8 trabajadores (SD=2384) (IQR=4651)
TcD (%)	13.7%
Tipo de convocatoria para PcD	Por referencia Cerrada
Media del número de campañas de promoción por vinculación de PcD	0.009 %
Media de empresas que han recibido estímulos por vincular PcD	0.057%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Características generales de los TcD vinculados a las empresas participantes

Datos de los TcD	N
N (población de PcD)	744
Media edad	37 años (SD=8.98) (IQR=45)
Femenino	40.7%
Masculino	59.3%
Discapacidad física	n 427; 57.39%
Discapacidad sensorial	n 286; 38.44%
Discapacidad intelectual	n 30; 4.0%
Discapacidad múltiple	n 1; 0.13%
Moda discapacidad específica	Ausencia miembro superior
Media tiempo de vinculación en la empresa (meses)	62.4 (SD 54.16) (IQR 112)
Moda nivel de estudios alcanzado	Secundaria
Moda del cargo ocupado inicialmente	Auxiliar asistente
Moda del cargo actual	Auxiliar asistente
Moda del lugar de capacitación para el cargo	Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

Nota. PcD=Personas con discapacidad. SD=Desviación Estándar. Rango=IQR

Tabla 3. Matriz de componentes rotados^a en el Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de condiciones de trabajo para PcD

Ítem	Componente			
	Políticas (6)	Indicadores (5)	Datos (4)	Informes (3)
R1 Evaluación de peligros	.882			
R2 Compromiso del SG_SST	.822			
R3 Alcance de políticas	.807			
R4 Mejora continua	.723			
R5 Priorización de peligros	.683			
R6 Programas de inclusión	.629			
R7 Cuidado de Salud		.845		
R8 Cumplimiento normas SST		.807		
R9 Estado de salud		.772		
R10 Inducción		.745		
R11 Actividades alto riesgo		.659		
R12 Indicadores de procesos			.882	
R13 Resultados			.876	
R14 Requisitos para SST de TcD			.863	
R15 Información de peligros			.607	
R16 Impacto al exterior				.966
R17 Incorporación				.940
R18 Cambios				.935

Nota. Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones

públicas de entre 1 y 1000 trabajadores, este estudio encontró la vinculación del 2.7% entre empresas públicas y privadas.

La media de edad de los TCD participantes en el estudio fue de 37 años (DT=8.98) (IQR=45). Los hombres representaron el 59.3 % de la muestra. Los tipos de discapacidades reportados fueron principalmente la discapacidad física o motora (n=1798; 57.37 %) y la sensorial (n=1204; 38.44

%), la discapacidad intelección tuvo una representación del 4,19 % (n=132). No se encontraron TCD vinculados al teletrabajo, ni personal experto de apoyo para la reubicación laboral.

Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

Para determinar la estructura de la Escala de condiciones laborales de TCD vinculados a la empresa se solicitaron las medidas KMO (KMO=

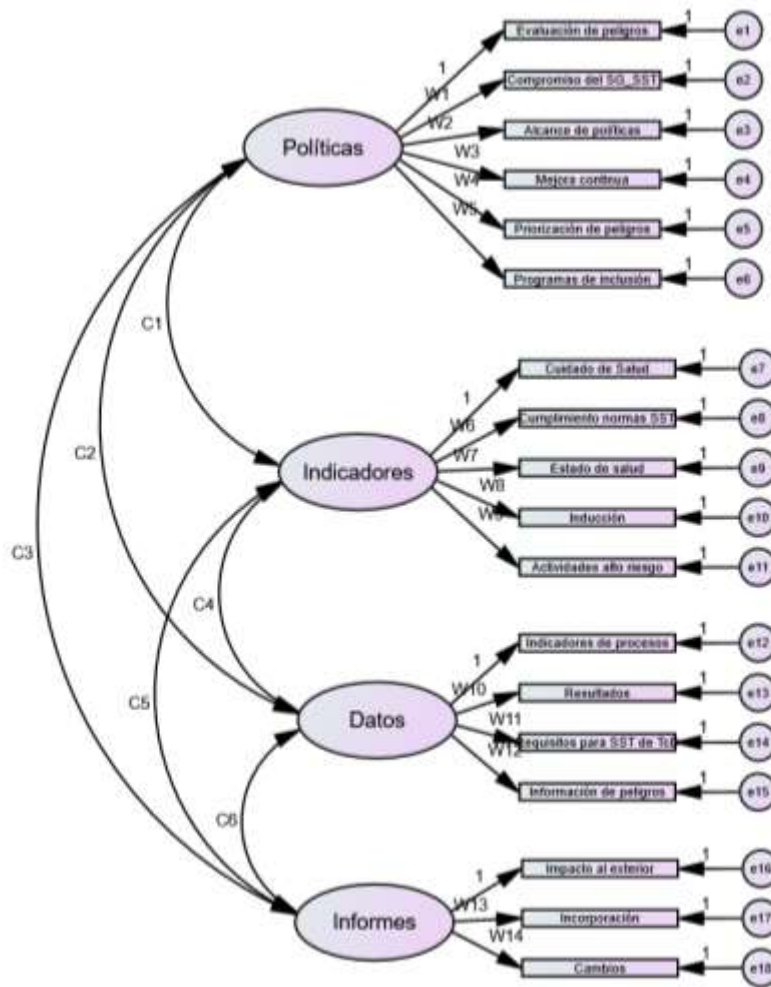


Figura 1. Modelo de la “Escala de condiciones de trabajo para PcD”

Fuente: Modelo estructural extraído del paquete SPSS para el análisis factorial confirmatorio (AFC)

Tabla 4. Índices de ajustes obtenidos para la “Escala de condiciones de trabajo para PcD”

Índices	Valores esperados	Valores obtenidos
X ² (Chi cuadrado)	Ho	673.812
gl (grados de libertad)	parámetro	116
X ² /df (valor del modelo)	≤ 5	5.8
p (nivel de probabilidad)	<.05	P < .001
RMSEA (Raíz del Residual Medio Estándar Cuadrático)	<.08	.16 [.15 a .17]
CFI (Índice de Ajuste Comparativo)	≥.95	.86
TLI (Índice de Tucker Lewis)	≥.95	.82
NFI (Índice de Ajuste Normal)	≥.90	.84

Fuente: Elaboración Propia

.69) y de esfericidad de Bartlett significativa ($X^2=6153.16$, $gl=378$, $p<.001$) previas al análisis factorial exploratorio (AFE), las cuales fueron adecuadas. El AFE reportó una primera estructura subyacente para siete factores teóricamente esperados con 74.5 % de la varianza total acumulada explicada. Sin embargo, contrario al supuesto teórico, algunos ítems cargaban en dos dimensiones ($|>.45|$), lo que puede hacer difícil su interpretación. Por lo anterior, en un segundo AFE se decidió solicitar disminuir el número de factores que mejor expliquen la varianza. De esta

forma, después de seis AFE, se mantuvieron los valores de KMO (KMO=.659) y de esfericidad de Bartlett significativa ($X^2=4048.407$, $gl=153$, $p<.001$) adecuados y se eliminaron los ítems: conocimiento de normatividad vigente, adquisiciones, representación en los comités de la empresa, modificaciones ambientales e indicadores de estructura, los cuales cargaron factorialmente en dos dimensiones, quedando finalmente 18 ítems con valores $>.50$ en carga factorial. La matriz resultante fue con cuatro factores independientes que explican 72.5 % de la varianza total (ver Tabla 3).

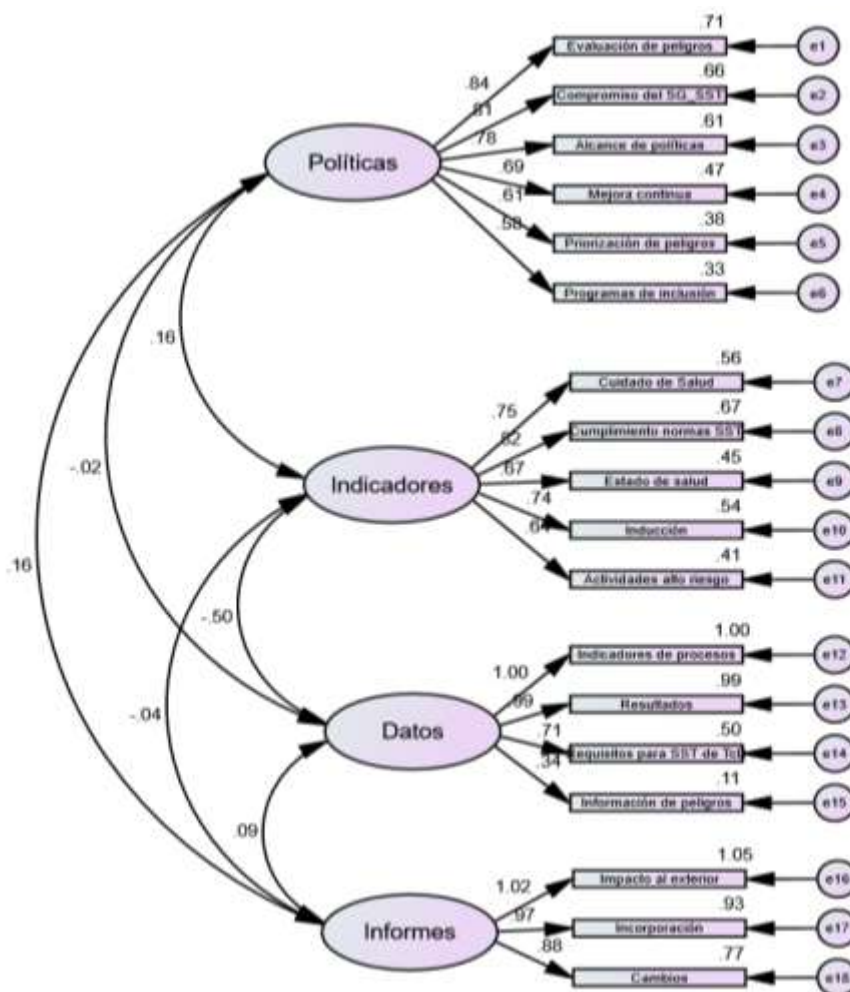


Figura 2. Resultado del análisis factorial confirmatorio para la “Escala de condiciones de trabajo para PcD”
Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Análisis de validez discriminante de la “Escala de condiciones de trabajo para PcD”

Dimensión	Alpha	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	Políticas	Indicadores	Datos	Informes
Políticas	.861	.868	.527	.026	.888	.726			
Indicadores	.843	.847	.527	.247	.858	.163†	.726		
Datos	.853	.869	.652	.247	1.004	-.017	-.497***	.808	
Informes	.968	.971	.918	.026	1.324	.131*	-.035	.089	.958

Nota. fiabilidad alpha de Cronbach, CR (coeficiente omega corregido de MaDonald, AVE (varianza media extraída), MSV (máxima varianza compartida), MaxR(H) (máxima hetero y mono medidas de fiabilidad). Significación de las correlaciones: † $p < .100$ * $p < .050$ ** $p < .010$

Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)

Después del AFE, los datos resultantes de los 18 ítems se sometieron al análisis factorial confirmatorio mediante el método de máxima verosimilitud para identificar los índices de bondad de ajuste. Además, se realizó el cálculo de los residuales con los índices de modificación que calcula el programa AMOS para verificar la posible interacción entre los ítems. El modelo resultante se muestra en la Figura 1.

Los índices de ajuste obtenidos con el análisis factorial confirmatorio fueron ligeramente inferiores al mínimo requerido (CFI=.86; TLI=.82; y NFI=.84).

El modelo presentó cuatro dimensiones independientes, con una composición adecuada de ítems, excepto el ítem R15 "información de peligros", que tuvo un valor $p=.065$ y un peso negativo. No obstante, se decidió mantener este ítem debido a su relevancia teórica, ya que aborda un aspecto concluyente relacionado con la seguridad laboral, lo cual justifica su inclusión a pesar de su bajo nivel de significancia estadística (Figura 2).

El análisis de validación para el modelo de cuatro variables latentes fue satisfactorio (Gaskin, 2019). La AVE (varianza media extraída) fluctuó entre .527 hasta .918, por lo que cumplió con el

Tabla 6. Valores HTMT para la validez discriminante de la “Escala de condiciones de trabajo para PcD”

	Políticas	Indicadores	Datos	Informes
Políticas				
Indicadores	.172			
Datos	.085	.377		
Informes	.366	.09	.065	

Nota. Heterotrait-Heteromethod, Monotrait-Heteromethod valores menores a .85 son adecuados. Valores inferiores a .90 demuestran una adecuada validez discriminante

requisito ($>.50$) y su raíz cuadrada fue superior (ver la diagonal en negritas de la Tabla 5). La fiabilidad por dimensiones tanto α de Cronbach como el coeficiente omega corregido (CR) indicaron estabilidad por arriba de .80. Con estos datos el instrumento se puede considerar con validez convergente y discriminante.

El otro criterio para identificar la validez discriminante para la escala en estudio fue el valor HTMT (), el cual fue menor a .85 en todas las dimensiones como lo sugiere los parámetros de Gaskin y Glegg (2017) y se presentan en la Tabla 6.

Discusión

La validación de la Escala "Condiciones de Trabajo para Personas con Discapacidad CTD18" representa un avance significativo en la evaluación de las condiciones laborales de las PCD en un contexto formal. A pesar de los avances normativos en muchos países, la realidad revela que las PCD enfrentan serias barreras en el acceso al empleo, lo que contribuye a su marginación y a la perpetuación de la pobreza (Salgado-Orellana et al., 2022). Muchas legislaciones promueven el acceso a la formación y desarrollo profesional como un derecho para las PCD, por ejemplo, la Ley 761 de 2000 en Colombia busca garantizar el acceso a la educación y capacitación, sin embargo, la realidad es que las PCD a menudo carecen de acceso a programas de capacitación adecuados. La falta de personal experto y recursos en muchas empresas limita su capacidad para desarrollar habilidades que son decisivas para su crecimiento profesional (Peppel et al., 2021).

La herramienta propuesta se aplicó a una muestra significativamente mayor de PCD en comparación con estudios previos, lo que refuerza su capacidad para generar resultados representativos y confiables. A través de los análisis factoriales realizados, se identifican cuatro factores que explican el 61.8 % de la varianza total, lo que significa que más de la mitad de la

variabilidad observada en las condiciones de trabajo de esta población puede ser explicada por los factores modelados. Este hallazgo subraya la utilidad de la escala como una herramienta robusta para la mejora de las condiciones laborales de las PCD, proporcionando información esencial para la implementación de políticas más inclusivas y efectivas.

Lo que distingue de manera única a la Escala CTD18 es su aplicabilidad más universal y su capacidad de ofrecer un panorama integral de las condiciones laborales de una población amplia y diversa de PCD. Aporta un valor añadido al campo no solo por sus métricas robustas y su versatilidad, sino también por ser una herramienta práctica para la mejora real de las condiciones laborales de un grupo que históricamente ha enfrentado barreras estructurales.

A diferencia de investigaciones anteriores, como la de O'Brien (2019) y Shin Wong (2020), que se centraron en muestras más pequeñas (128 y 324 personas, respectivamente) y en tipos específicos de discapacidad, el presente estudio destaca por su alcance más amplio y su enfoque en una población diversa. Los coeficientes alfa de Cronbach reportados en esos estudios, con rangos de .88 a .93, reflejan una alta confiabilidad, pero en contextos más limitados. En contraste, la CTD18 logra resultados comparables y en algunos casos superiores, tanto en términos de confiabilidad como en la explicación de la variación. En el estudio de Wong, por ejemplo, se identifican cinco factores que explicaban el 65% de la varianza, mientras que la CTD18, con sus cuatro factores, obtiene resultados estadísticamente similares.

Existen otros estudios que han recopilado datos a través de empresas que contratan a PCD. Sin embargo, el estudio de Lay Raby (2021) empleó una metodología distinta, utilizando los datos del Segundo Estudio Nacional de Discapacidad en Chile y aplicando un modelo de regresión logística multinomial. Este análisis corroboró cómo las variables educativas influyen significativamente en las oportunidades laborales, un hallazgo que

coincide con investigaciones econométricas en otros países. Por ejemplo, Marie & Vall Castello (2012), analizaron en los Países Bajos y el Reino Unido el impacto en el empleo de una ley que aumentó en un 36% la generosidad del seguro de invalidez (DI) para los solicitantes. Los autores concluyeron que la flexibilidad observada de .22 en la participación laboral se debía principalmente a los efectos de ingreso, dado que la recepción de los beneficios no dependía de estar empleado en el sistema estudiado. Por otro lado, Benito et al., (2016), contribuyeron a la literatura limitada sobre la relación entre la discapacidad auditiva y los resultados del mercado laboral. Examinaron las brechas salariales entre PCD auditiva y sus contrapartes sin esta condición. Los resultados mostraron que, tanto en hombres como en mujeres, aproximadamente el 40% de la brecha salarial se explica por diferencias en logros educativos, experiencia laboral, raza/etnia y estado civil, según las descomposiciones de Bl. Por el contrario, la Escala "Condiciones de Trabajo para Personas con Discapacidad CTD18" se distingue al ofrecer un enfoque integral y centrado en las condiciones de trabajo específicas de las PCD, enfocándose principalmente en el impacto de variables educativas y legislativas en la empleabilidad o en la brecha salarial de este grupo poblacional. La CTD18 se enfoca en aspectos internos de las empresas, como las adaptaciones en el lugar de trabajo, las condiciones físicas y las relaciones laborales, evaluando de manera directa cómo estos factores influyen en la calidad del empleo de PCD, permitiendo explorar de forma más holística cómo las condiciones de trabajo afectan a una amplia gama de discapacidades, proporcionando datos valiosos para el desarrollo de políticas inclusivas al interior de las empresas.

Para el instrumento propuesto en este estudio, las condiciones laborales están conformadas por 4 componentes: políticas, indicadores, datos e informes, categorías que recoge las propuestas por Lukas Mujica (2016) (salario, horarios y calendario junto con las oportunidades de formación y desarrollo), y las del estudio de (Satizabal-Reyes, 2019). Con la aplicación de la CTD18, se pueden analizar las condiciones laborales de todos los TCD y determinar, además de la estabilidad laboral, los cargos que ocupan y el crecimiento en los mismos, el compromiso que tiene la empresa con la

población con discapacidad vinculada y proyectar planes de trabajo que mejoren las condiciones ofrecidas.

Aunque la normativa relacionada con la inclusión laboral de PCD en Colombia es extensa y abarca diversas áreas, el instrumento de medición revela que su implementación en las empresas es deficiente. Según los resultados, muchas compañías no cumplen con estas regulaciones, ya sea por desconocimiento o por falta de seguimiento adecuado. La Ley 82 de 1988 fortaleció la relevancia de contar con profesionales capacitados en la reubicación laboral, un punto clave para garantizar el crecimiento profesional y la estabilidad de las PCD en sus cargos. Sin embargo, 36 años después, esta disposición aún no se refleja de manera generalizada en las empresas. Además, la Ley 1221 de 2008, junto con el Decreto 884 de 2012, subrayaron la importancia del teletrabajo como una modalidad inclusiva para las TCD, al reconocerlo como una herramienta que facilita su acceso y permanencia en el empleo. No obstante, el estudio señala que el teletrabajo no ha sido implementado como se esperaba, lo cual impide aprovechar su potencial para mejorar las oportunidades laborales de esta población. Esta falta de aplicación de la normativa revela la necesidad urgente de políticas más rigurosas y de una mayor concientización empresarial, respaldada por una fiscalización efectiva para garantizar los derechos laborales de las PCD.

Conclusiones

El presente estudio valida con éxito la Escala "Condiciones de Trabajo para Personas con Discapacidad CTD18", diseñada para evaluar las condiciones laborales de trabajadores con discapacidad (TCD) formalmente vinculados a diversos sectores económicos. A través de análisis factoriales, se comprobó que la escalada identifica con precisión los factores clave que influyen en el entorno laboral de esta población. Los resultados obtenidos destacan la capacidad de la herramienta para diagnosticar adecuadamente las condiciones laborales de los TCD, constituyéndose en un recurso esencial para la mejora de su inclusión, desarrollo y bienestar dentro de las organizaciones.

Con respecto al funcionamiento del instrumento, se comprobó que la mayoría de los ítems que conforman el mismo tienen un buen

comportamiento estadístico, es decir, poseen un grado de discriminación suficiente, son homogéneos y válidos. De la misma manera, la precisión y estabilidad de las puntuaciones está garantizada dado que los coeficientes de fiabilidad obtenidos así lo demuestran. La validez de la escala se ha asegurado por el procedimiento de construcción que se ha seguido.

Los resultados arrojados por el instrumento de evaluación de las condiciones laborales de los TCD permiten analizar que, aunque las empresas en su mayoría asumen un compromiso y protección de la población con discapacidad vinculada, no implementan esta intención en los indicadores, programas de inducción y de capacitación. Tampoco se han implementado estrategias para que los TCD participen de manera activa en los diferentes organismos de la empresa (Comités, brigadas) ni se ha trabajado en los ajustes razonables de los puestos de trabajo, obteniendo en estos ítems como resultado una puntuación muy baja en todos los sectores económicos en los que se aplicó la CDT18.

Este instrumento fue diseñado a partir del Decreto Único Reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015 y la normatividad de discapacidad vigente para Colombia, sin embargo, por su estructura, configuración y dimensiones es una herramienta diagnóstica que puede ser aplicada en otros países de la región.

A pesar de los prometedores resultados obtenidos con la validación de la Escala "Condiciones de Trabajo para Personas con Discapacidad CTD18", el estudio presenta algunas limitaciones. En primer lugar, se destaca que la información fue proporcionada principalmente por gerentes y coordinadores de SST de las empresas que emplean PCD. Aunque se solicitó respaldo documental para las respuestas ofrecidas, muchas de las empresas no disponían de datos sistematizados, lo que llevó a trabajar con la información declarada por los responsables. Esta falta de documentación estructurada podría haber influido en la precisión de algunos datos, limitando el nivel de detalle y confiabilidad. Además, el uso de métodos autoinformados puede haber introducido sesgos en las respuestas, como la deseabilidad social o la interpretación subjetiva de las preguntas. Finalmente, aunque la herramienta demostró ser válida y confiable en la identificación

de condiciones laborales, se requiere mayor seguimiento a largo plazo para evaluar su efectividad en la implementación de mejoras en el entorno laboral de los TCD y la posible influencia de factores contextuales no contemplados.

Así como el estudio de Vornholt et al., (2018), esta investigación subraya la necesidad de llevar a cabo estudios de alta calidad que analicen las barreras que enfrentan las PCD al acceder al mercado laboral. Las empresas carecen de programas de inducción y capacitación que consideran un enfoque diferencial, lo que obliga a los TCD a participar en capacitaciones que pueden no ser accesibles (Martínez-Álvarez et al., 2020). Esto incluye situaciones en las que se requiere que los sordos escuchen, que quienes tienen movilidad reducida se desplacen, o que se sometan a pruebas de conocimiento aquellos con discapacidad intelectual, así como otras actividades que no están diseñadas para fomentar.

Por tratarse de una herramienta diseñada a partir de la normatividad, los resultados presentes en este estudio se obtuvieron después de preguntar por los diferentes ítems a los directivos o encargados de la SST en cada empresa, quienes al responder debieron presentar evidencia de su respuesta. El estudio de (Alcover et al., 2017), hace reflexionar sobre la necesidad de acercamiento a los TCD para reconocer su percepción respecto a sus condiciones de trabajo.

Referencias

- Alcover, C. -M., Rodríguez, F., Pastor, Y., Fernández, J. J., & Chambel, M. J. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(2), 147–155. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.001>
- Andelic, N., Howe, E. I., Hellström, T., Sanchez, M. F., Lu, J., Løvstad, M., & Røe, C. (2018). Disability and quality of life 20 years after traumatic brain injury. *Brain and Behavior*, 8(7). <https://doi.org/10.1002/brb3.1018>
- Andrews, E. E., Forber-Pratt, A. J., Mona, L. R., Lund, E. M., Pilarski, C. R., & Balter, R. (2019). #SaytheWord: A disability culture commentary on the erasure of “disability”.

- Rehabilitation Psychology*, 64(2), 111–118.
<https://doi.org/10.1037/rep0000258>
- Ardila, J., Rodríguez, N., & Gil, F. (2004). Población y muestreo. *Epidemiología Clínica: Investigación Clínica*, 18(2), 129–139.
- Benito, S. G., Glassman, T. S., & Hiedemann, B. G. (2016). Disability and labor market earnings. *Journal of Disability Policy Studies*, 27(3), 178–188.
<https://doi.org/10.1177/1044207316658752>
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135–158.
<https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- DANE. (2018). *Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización DIRPEN*.
 chrome-extension://
 efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.dane.gov.co/files/noticias/CINE/cine-2013/Documento-CINE-F-2013-AC.pdf>
- Emerson, E., Stancliffe, R., Hatton, C., Llewellyn, G., King, T., Totsika, V., Aitken, Z., & Kavanagh, A. (2021). The impact of disability on employment and financial security following the outbreak of the 2020 COVID-19 pandemic in the UK. *Journal of Public Health*, 43(3), 472–478.
<https://doi.org/10.1093/pubmed/fdaa270>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
<https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gupta, S., Jaiswal, A., Sukhai, M., & Wittich, W. (2023). Hearing disability and employment: A population-based analysis using the 2017 Canadian survey on disability. *Disability and Rehabilitation*, 45(11), 1836–1846.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2076938>
- Lay-Raby, N., de la Fuente-Mella, H., & Lameles-Corvalán, O. (2021). Multinomial Logistic regression to estimate and predict the job opportunities for people with disabilities in Chile. *Information*, 12(9), 356.
<https://doi.org/10.3390/info12090356>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634–655.
<https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
- Lukas Mujika, L. F., Etxeberria Murgiondo, J., Galarreta Lasa, x., & Lizasoain Hernández, L. (2016). Construcción y validación de la escala de satisfacción laboral (ESL) en centros especiales de empleo. *Siglo Cero. Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual*, 47(4), 57.
<https://doi.org/10.14201/scero20164745772>
- Marie, O., & Vall Castello, J. (2012). Measuring the (income) effect of disability insurance generosity on labour market participation. *Journal of Public Economics*, 96(1–2), 198–210.
<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2011.10.004>
- Martínez-Álvarez, L.-A., Restrepo Bedoya, J. C., Ordóñez Hernández, C. A., Granada Aguirre, L. F., & Ayora Díaz, F. (2020). *Inclusión de los trabajadores con discapacidad en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas de Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia* (Primera). Institución Universitaria Antonio José Camacho.
- O'Brien, K. K., Kietrys, D., Galantino, M. Lou, Parrott, J. S., Davis, T., Tran, Q., Aubry, R., & Solomon, P. (2019). Reliability and validity of the HIV Disability Questionnaire (HDQ) with Adults Living with HIV in the United States. *Journal of the International Association of Providers of AIDS Care (JIAPAC)*, 18, 232595821988846.
<https://doi.org/10.1177/2325958219888461>
- Ochoa-Morales, A., Hernández-Mojica, T., Paz-Rodríguez, F., Jara-Prado, A., Trujillo-De Los Santos, Z., Sánchez-Guzmán, M. A., Guerrero-Camacho, J. L., Corona-Vázquez, T., Flores, J., Camacho-Molina, A., Rivas-Alonso, V., & Dávila-Ortiz de Montellano, D. J. (2019). Quality of life in patients with multiple sclerosis and its association with depressive symptoms and physical disability. *Multiple Sclerosis and Related Disorders*, 36, 101386.
<https://doi.org/10.1016/j.msard.2019.101386>
- OMS. (2011). *Who*. Informe Mundial Sobre La

- Discapacidad.
<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241564182>
- OMS. (2023). *Discapacidad*. Datos y cifras.
<https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/disability-and-health>
- Öncü, J., Ilişer, R., & Kuran, B. (2016). Cross-cultural adaptation of the Orebro Musculoskeletal Pain Questionnaire among Turkish workers with low back pain. *Journal of Back and Musculoskeletal Rehabilitation*, 29(1), 135–143.
<https://doi.org/10.3233/BMR-150609>
- Peppel, L. D., Heijenbrok-Kal, M. H., Van Essen, T. A., De Ruiter, G. C. W., Peul, W. C., & Ribbers, G. M. (2021). A delphi procedure on rehabilitation outcome for patients with moderate to severe traumatic brain injury; first phase of the Neurotraumatology Quality Registry (NET-QUIRE). *Journal of Rehabilitation Medicine*.
<https://doi.org/10.2340/jrm.v53.760>
- Qian, X., Johnson, D. R., Smith, F. A., & Papay, C. K. (2018). Predictors associated with paid employment status of community and technical college students with intellectual disability. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 123(4), 329–343.
<https://doi.org/10.1352/1944-7558-123.4.329>
- Raggi, A., Giovannetti, A. M., Schiavolin, S., Confalonieri, P., Brambilla, L., Brenna, G., Cortese, F., Covelli, V., Frangiamore, R., Moscatelli, M., Ponzio, M., Torri Clerici, V., Zaratini, P., Mantegazza, R., & Leonardi, M. (2015). Development and validation of the multiple sclerosis questionnaire for the evaluation of job difficulties (MSQ-Job). *Acta Neurologica Scandinavica*, 132(4), 226–234.
<https://doi.org/10.1111/ane.12387>
- Rodríguez Rodríguez, E. (2022). La “soberanía sobre el tiempo”. Unilateralidad e imposición en la distribución del tiempo de trabajo frente a conciliación corresponsable. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(1), 37–55.
<https://doi.org/10.5209/crla.77642>
- Rothman, J. (2018). *Social work practice across disability*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315178028>
- Salgado-Orellana, N., Lagos-Luciano, J. F., Alarcón-Leiva, J., Pinochet-Quiroz, P., & Gálvez-Gamboa, F. (2022). Programas de intervención socioeducativos para personas con discapacidad intelectual: Una revisión sistemática. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 28.
<https://doi.org/10.1590/1980-54702022v28e0162>
- Satizabal-Reyes, M. (2019). Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia. *Revista CS*, 27, 61–88.
<https://doi.org/10.18046/recs.i27.2773>
- Shields, M., Spittal, M. J., Dimov, S., Kavanagh, A., & King, T. L. (2022). Employment and disability among young Australians and associations with psychological distress during the COVID-19 pandemic. *SSM - Population Health*, 19, 101140.
<https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2022.101140>
- Theis, K. A., Roblin, D. W., Helmick, C. G., & Luo, R. (2018). Prevalence and causes of work disability among working-age U.S. adults, 2011–2013, NHIS. *Disability and Health Journal*, 11(1), 108–115.
<https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2017.04.010>
- Utete, R. (2021). Capacity building as a strategic tool for employment equity implementation in the financial sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 19.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1532>
- van Egmond, E., van Gorp, D., Honan, C., Heerings, M., Jongen, P., van der Klink, J., Reneman, M., Beenakker, E., Frequin, S., de Gans, K., Hengstman, G., Hoitsma, E., Mostert, J., Verhagen, W., Zemel, D., Middelkoop, H., Visser, L., & van der Hiele, K. (2021). A Dutch validation study of the Multiple Sclerosis Work Difficulties Questionnaire in relapsing remitting multiple sclerosis. *Disability and Rehabilitation*, 43(13), 1924–1933.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1686072>
- Vargas Jiménez, E., & Huerta Zúñiga, C. G. (2020). Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 104–114.
<https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a01>
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J.,

- Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2018). Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27*(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- Wong, S. S., Ong, K. R., Teo, C. H. X., Ng, J. Y., Gwee, A. J., & Toh, A. Y. (2021). Development and validation of an instrument to assess work support needs of adults with intellectual disabilities in sheltered employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 34*(1), 295–306. <https://doi.org/10.1111/jar.12807>
- Zhu, Q., Hu, A., Giliberto, J. P., Carlson, S., Jensen, S., Tiu, R., & Meyer, T. K. (2019). Development of an instrument to assess work productivity in individuals with voice disorders: The work hoarse. *Annals of Otology, Rhinology & Laryngology, 128*(1), 5–12. <https://doi.org/10.1177/0003489418803961>
- Zimbrón Pérez, G., & Ojeda López., R. N. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Trascender, Contabilidad y Gestión, 7*(19), 16–36. <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>

Anexo 1. Caracterización de la empresa que contrata PcD*Caracterización de la empresa y de los TcD**Datos de la empresa*

Nombre de la empresa:

Sector económico:

Profesional encargado de la inclusión laboral:

Número de trabajadores de la empresa:

Número de trabajadores con discapacidad:

Número de trabajadores con discapacidad vinculados con la modalidad del teletrabajo:

Tipo de convocatoria de empleo que hace la empresa para vincular PcD:

¿Cuáles campañas de promoción hacia empleadores públicos y privados, para que vinculen en sus puestos de trabajo a PcD conoce?

¿Cuáles estímulos recibe la empresa por vincular laboralmente PcD?

¿Cuáles entidades han asesorado a la empresa en materia de adaptación de herramientas, puestos de trabajo, accesos a las edificaciones, medio ambiente de trabajo y métodos de vinculación de PcD?

Datos de los Trabajadores con discapacidad

Identificación del TcD:

Edad:

Sexo:

Tipo de discapacidad:

Discapacidad Específica:

Trabajador 1 Tiempo de vinculación en la empresa:

Máximo nivel de estudios alcanzados:

Cargo Ocupado Inicialmente:

Cargo Actual:

Lugar de capacitación:

% de pérdida de capacidad laboral:

Añadir las filas que sean necesarias según el número de trabajadores con discapacidad de la empresa

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2. Ítems originales para la Escala de condiciones de trabajo para PcD vinculados a la empresa

<i>Ítem</i>	<i>Temas de Análisis</i>	<i>Menos de 33%</i> <i>1</i>	<i>De 34 a 66%</i> <i>2</i>	<i>de 67 a 100%</i> <i>3</i>	<i>> 100%</i> <i>4</i>
<i>Políticas</i>					
1	Identificación, evaluación y valoración de peligros	No se han evaluado los peligros para los TcD	Se han identificado, evaluado y valorado la mitad de los peligros de los TcD	Se han identificado, evaluado y valorado todos los peligros de los TcD	Se tienen estrategias para que los TcD identifiquen sus peligros y los comuniquen
2	Nivel de compromiso hacia la implementación del SG-SST	No se tiene SG-SST	El SG-SST no contempla a los TcD	El SG-SST contempla a los TcD	El SG-SST contempla a los TcD desde un modelo de corresponsabilidad social e inclusión laboral
3	Alcance	Contempla a menos del 33% de los TcD	Contempla entre el 34% al 66% de los TcD	Contempla a todos los TcD	Se tienen estrategias para la inclusión de más TcD
4	Protección de la seguridad y salud mediante la mejora continua del SG-SST	No se protege la seguridad y salud de los TcD	Se protege la seguridad y salud de la mitad de los TcD	Se protege la seguridad y salud de todos los TcD	Se tienen estrategias de mejora continua para proteger la seguridad y salud de todos los TcD
5	Priorización de peligros	No se han priorizado los peligros a los que están expuestos los TcD	Se han priorizado algunos peligros a los que están expuestos los TcD	Se han priorizado todos los peligros a los que están expuestos los TcD	Se trabaja en los controles de los peligros identificados para los TcD
6	Programas de inclusión	No se tiene programa de inclusión	Se tiene programa, pero no se ha implementado	La inclusión se hace por medio de un programa estructurado	La empresa se asesora por expertos para la inclusión de PcD
<i>Indicadores</i>					
7	Cuidado de la salud	Los TcD no cuidan de su salud	Algunos TcD no cuidan de su salud	Todos los TcD cuidan de su salud	Los TcD cuidan de su salud y son ejemplo del resto de empleados
8	Cumplimiento de las normas de SST	Los TcD no cumplen con las normas de SST	Algunos TcD no cumplen con las normas de SST	Todos los TcD cumplen con las normas de SST	Los TcD cumplen con las normas de SST y son ejemplo del resto de empleados.
9	Estado de salud	No se valora la salud de los TcD	Se valora la salud de algunos TcD	Se valora la salud de todos los TcD	Se tienen estrategias para tener información clara, veraz, actualizada y completa sobre el estado de salud de los TcD

10	Inducción	No se cuenta con programa de inducción para TcD	Se cuenta con un programa de inducción para algunos TcD	Se cuenta con un programa de inducción para todos los TcD	El programa de inducción se aplica de forma periódica a los TcD
11	Actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003	Todos los TcD tienen actividades de alto riesgo	Algunos TcD tienen actividades de alto riesgo	Ningún TcD tiene actividades de alto riesgo	Los TcD están alejados de las actividades de alto riesgo presentes en la empresa

Datos

12	Indicadores de procesos	No se tienen indicadores de proceso para TcD	Los indicadores de proceso contemplan a algunos TcD	Los indicadores de proceso contemplan a todos los TcD	Los indicadores de proceso parten de las condiciones de los TcD
13	Indicadores de resultados	No se tienen indicadores de resultado para TcD	Los indicadores de resultado contemplan a algunos TcD	Los indicadores de resultado contemplan a todos los TcD	Los indicadores de resultado parten de las condiciones de los TcD
14	Requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo	No se han planteado requisitos para la SST de TcD	Se tienen algunos requisitos para la SST de TcD	Se tienen todos los requisitos de SST aprobados por el Comité Paritario o Vigía de SST para TcD	Se ha buscado asesoría de expertos para la práctica en SST de TcD
15	Información de peligros en el sitio de trabajo	Los TcD no informan de los peligros en el sitio de trabajo	Algunos TcD han informado de los peligros en su sitio de trabajo	Todos los TcD informan de los peligros en el sitio de trabajo	Se han implementado estrategias para que los TcD informen de los peligros en el sitio de trabajo

Informes

16	Impacto generado por la incorporación de personas en situación de discapacidad al exterior de la empresa	No se ha evaluado el impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TcD	Se ha evaluado el impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TcD pero no se tienen resultados	Se tienen indicadores de impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TcD	Se han implementado estrategias para mejorar el impacto al exterior de la empresa
17	Impacto generado por la incorporación de personas en situación de discapacidad al interior de la empresa	No se ha evaluado el impacto al interior de la empresa por la vinculación de TcD	Se ha evaluado el impacto al interior de la empresa por la vinculación de TcD pero no se tienen resultados	Se tienen indicadores de impacto al interior de la empresa por la vinculación de TcD	Se han implementado estrategias para mejorar el impacto al interior de la empresa

18	Cambios, modificaciones o reestructuraciones en el entorno	No se han realizado cambios por la vinculación de TcD	Se han hecho algunos cambios, modificaciones o reestructuraciones en el entorno debido a la vinculación de TcD	Se han hecho reestructuraciones importantes debido a la vinculación de TcD	Toda la empresa se ha reestructurado debido a la vinculación de TcD
----	--	---	--	--	---

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 3. Puntajes estandarizados para la valoración del nivel cumplimiento de las Condiciones laborales de los TcD vinculados a la empresa

Calificación	Nivel de cumplimiento	Políticas	Indicadores	Datos	Informe
		Ítems de 1 a 6	Ítems 7 a 11	Ítems 12 a 15	Ítems 16 a 18
Bajo	Menos de 33%	1 a 6	1 a 5	1 a 4	1 a 3
Medio	De 34% a 66%	7 a 12	6 a 10	5 a 8	4 a 6
Alto	De 67% a 100%	13 a 18	11 a 15	9 a 12	7 a 9
Superior	Más de 100%	19 a 24	16 a 20	13 a 16	10 a 12

Fuente: elaboración propia