# 2. El mercado de trabajo en San Luis Potosí: un estudio sobre el cumplimiento de las normas laborales por el sector empresarial

Juan Carlos Neri Guzmán*
Marco Antonio Medina Ortega**
Nery Diana Torres Meraz***
Perla Ximena Macedonio Hernández****

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.485.02

**Resumen**

Este artículo permite conocer el grado de cumplimiento de la Norma Laboral 034 en empresas del sector equipo de transporte en San Luis Potosí, lo cual resulta un indicador sobre el respeto del mercado laboral de acuerdo a la legislación mexicana. El estudio hace un análisis sobre la evolución de las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) y se apoyó en una guía diseñada en la Universidad Politécnica de San Luis Potosí y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, la cual se aplicó a través de medios digitales. Entre los resultados obtenidos, resalta el cumplimiento de gran parte de los criterios de la norma, no obstante, existen áreas de oportunidad como involucrar a las personas en condiciones de discapacidad en la definición de las condiciones de trabajo que permitan garantizar áreas seguras. Esta investigación aporta a visibilizar y promover la cultura de la inclusión laboral.

* Doctor en Ciencias Económicas. Profesor investigador. Universidad Politécnica de San Luis Potosí. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2711-6797
** Doctor en Ciudad, Territorio y Sustentabilidad. Profesor-investigador adscrito al Departamento de Estudios Regionales-INESER, Universidad de Guadalajara. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6618-0700
*** Doctora en Ciencias Sociales. Docente en la Facultad de Contaduría y Administración de la UASLP. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0576-9073
**** Estudiante de Licenciatura en Administración y Gestión en la Universidad Poltitécnica de San Luis Potosí.

**Palabras clave:** *mercado del trabajo, Normas Oficiales Mexicanas, personas discapacitadas, NOM-034-STPS-2016*

## Introducción

De acuerdo a los reportes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025), en las últimas décadas la economía mundial ha registrado una pérdida de empleos originada por las crisis internacionales (sanitarias, bélicas, financieras, etc.), los cuales no se han recuperado del todo, y buena parte de los empleos creados son de baja calidad y bajo la informalidad, 55% en México (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2025). A ello se le suman las expectativas de déficit de empleos en el mediano y largo plazo que prevé el Banco Mundial (2025), lo que incide en la caída en las expectativas de desarrollo de los ciudadanos y su calidad de vida en su futuro próximo.

El mercado laboral puede analizarse desde diferentes enfoques, tanto bajo la rectoría de la política pública, principalmente con la definición de salarios mínimos, subsidios y normas laborales; o desde la empresa como un agente ofertante de plazas de trabajo bajo el cumplimiento de ciertas habilidades y competencias; desde los trabajadores, que demandan empleos de calidad y adecuados a sus características y necesidades, o desde la investigación, que permite evaluar los efectos en el proceso del trabajo y sus condicionantes. También se destaca el papel de las organizaciones sociales que representan a grupos vulnerables y buscan generar opciones para insertar en la vida económica y social a estas personas, por lo que su papel es clave para un mundo más equitativo e igualitario.

Este estudio aborda el caso de la norma oficial mexicana NOM-034-STPS-2016, la cual busca la inserción al empleo de las personas con discapacidad, y verificar si lo hacen en condiciones accesibles y seguras a través de definir criterios para que las empresas puedan cumplirlos; para lo cual se retoma el caso de cinco empresas en San Luis Potosí, México, relacionadas con el sector de fabricación de equipo de transporte. Las empresas que operan en este sector en San Luis Potosí aportan el 38.7% de la producción bruta de la entidad y aportan el 50.7% de la producción manufacturera (INEGI, 2024).

## Contexto teórico

El mercado del trabajo es una de las áreas de investigación más relevantes debido a que es el factor que permiten gestionar sanamente una economía, considerando que permite tanto aportar a la competitividad de las empresas y, al mismo tiempo, mejorar la calidad de vida de las personas. Bajo un enfoque economicista, existen cuatro grandes mercados que permiten explicar el desarrollo de una sociedad: el mercado de bienes, el mercado del dinero, el mercado con el exterior y el mercado del trabajo; este último, incorpora a las personas al empleo en las empresas, donde se les otorgan ingresos y se generan los bienes y servicios que permiten cubrir las necesidades de la población.

Asimismo, el mercado del trabajo se ve influenciado fuertemente por el tipo de servicios que recibe; de manera específica, en las empresas, además del cumplimiento de las normas laborales, se valora el trabajo a través de diversas políticas compensadoras que inciden directamente en la calidad de vida de los empleados y la rotación de personal, como puede ser la capacitación, la motivación, libertad del ejercicio del liderazgo, *coaching* y *mentoring* para el desarrollo, las oportunidades de ascenso y promoción, salarios competitivos, bonos por desempeño y permanencia, *feedback* constructivo, flexibilidad en horarios y trabajo presencial o en línea, acciones como "empleado del mes", bonos por puntualidad o productividad, becas escolares, apoyo para transporte, vales de despensa, seguro de gastos médicos mayores, tiempo de atención personal-familiar, entre otros, lo cual depende de la política de responsabilidad y el valor de mercado de la empresa.

La relevancia del mercado del trabajo se manifiesta en la capacidad para generar empleos e ingresos, pues este último es el principal determinante de la compra de bienes y servicios para cubrir las necesidades de las familias. También incide en la dinámica económica, pues a mayor compra de bienes, las empresas producen más y adquieren más insumos, amplían sus plantas de producción y contratan más empleos que, a su vez genera más ingresos e inicia lo que se conoce como el concepto del *multiplicador*. Es decir, la creación de un empleo crea más empleos, y un ingreso creado, crea más ingresos (Kahn, 1931; Keynes, 2014; Blanchard, 2008).

De esta manera, el empleo representa un bastión o el corazón de la economía, pero si existe mano de obra educada, calificada, con destrezas, habilidades y actitud propositiva, su participación en la sociedad tiene un efecto con mayor impacto:

- En las empresas el empleo calificado provoca un aumento en la productividad al realizar las actividades con mayor autonomía (menor supervisión), en menor tiempo y con menos errores; propone mejoras, evita desperdicios de materia prima, promueve el conocimiento y la innovación, lo que reduce costos, genera mayor rentabilidad y le otorga ventajas competitivas a la empresa para mantenerse en el mercado en el largo plazo (Solís et al, 2024; Becker, 1993).
- Empleados con mayor formación demuestran tener un mejor autocuidado en su salud, lo cual replican en su entorno y favorecen una mejor salud pública, pues siguen cuidados de nutrición, estilos de vida saludables (comer, dormir, convivir, ejercitarse), tienen una mayor consciencia de las medidas de prevención y de riesgos laborales, administran mejor su tiempo y sus ingresos, priorizan gastos en salud preventiva y cuidados de la salud que implican menor riesgo de enfermedades y ausentismo laboral, menor dependencia económica de terceros, y reducen gastos en imprevistos médicos (OIT, 2022; Grossman, 1972; Becker, 1993).
- La educación y capacitación del empleado se refleja también en el uso eficiente de los recursos que evita los desperdicios por lo que desarrolla la práctica de "habilidades verdes"; uso eficiente de las fuentes de energía y el reciclaje, o reutilización, que lo llevan a seguir y cumplir con las normas ambientales, tanto en la vida personal como en la empresa, por lo que favorece de manera directa e indirecta el cuidado del medio ambiente y coadyuva a reducir la contaminación y a la preservación de los ecosistemas (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional [CEDEFOP], 2020; Hart y Dowell, 2011; OIT, 2019).
- La formación del empleado también favorece una cultura de la democracia, pues la educación lo hace una persona crítica y autónoma que es menos vulnerable a promesas políticas o ideológicas que lo

> pongan en situaciones de desventaja. Asimismo, su capacidad de negociación le permite resolver conflictos e incluso participar en actos públicos, juntas de vecinos, etc., que ayuda a fortalecer el tejido social y democrático. En este sentido, la empresa también es una institución de formación (Dewey, 2024; Sen, 2000; Glaeser et al., 2007).

Si bien el referente de los derechos del trabajo tiene más de un siglo en México, la lucha social que la originó registró eventos ofensivos que pasaron por la esclavitud, el feudalismo y la explotación laboral abusiva; no obstante, eventos como las huelgas de Cananea en Sonora (mineros en 1906) y Río Blanco, Veracruz (textiles en 1907), por mejorar las condiciones de trabajo, jornadas justas e ingresos suficientes, aún cuando fueron reprimidos, abonaron al contexto de la Revolución mexicana y, posteriormente, a la formulación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, que contempló en el artículo 123 derechos laborales como el salario mínimo, la prohibición del trabajo infantil y la huelga como un derecho laboral. Un avance más fue la reforma a la Ley Federal de Trabajo (1970), donde se reconoce la prima vacacional, el aguinaldo y el acceso a la vivienda (Trueba, 2017; De la Cueva, 1990; Bensusain y Alcalde, 2013; Cámara de Diputados, 2024, 2025).

También fue relevante la publicación de la Ley del Seguro Social (LSS), la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Cámara de Diputados, 2026), así como otras leyes o reglamentos secundarios como las 45 Normas Oficiales Mexicanas reguladas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y agrupadas según su tipo: seguridad (12), salud (10), organización (7), específicas (9) y producto (7). Estas normas oficiales son instrumentos legales de cumplimiento obligatorio y permean transversalmente la operación de las empresas en los diversos sectores económicos con el fin de garantizar que los empleados encuentren lugares de trabajo seguros, saludables, con entornos adecuados para realizar sus actividades productivas.

Es importante mencionar que la evolución de dichas normas no solo refleja los cambios en las necesidades del mercado y avances tecnológicos, sino refleja también la creciente conciencia sobre la importancia de la res-

ponsabilidad social y empresarial en la protección de los derechos humanos de los trabajadores. En las últimas décadas, se ha observado un viraje hacia normas que promueven la equidad y la protección de los derechos humanos, en particular de grupos vulnerables, para tener acceso a lugares de trabajo en condiciones adecuadas, lo que favorece su inclusión. Entre las normas laborales que contemplan criterios de derechos humanos y protección a grupos vulnerables tenemos:

- Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016: *Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo*. Demanda la realización de un análisis de compatibilidad del puesto para asegurar una accesibilidad física (infraestructura, técnicas y administrativas) que evite riesgos de las personas con alguna discapacidad.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015: *Igualdad Laboral y No Discriminación.* Es de adopción voluntaria y permite seguir procesos de reclutamiento de personal sin que aspectos como el género, la edad, discapacidad, grupo religioso u orientación sexual tengan alguna preferencia, lo que abona a la igualdad de oportunidades, inclusión, la no discriminación, los derechos humanos, reducir las brechas salariales y la cultura organizacional. También promueve la existencia de lactarios y licencias de maternidad / paternidad.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018: *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención*. Pone atención a la salud mental y emocional de los empleados y busca identificar, analizar y prevenir los factores que inciden en riesgos psicosociales. Evalúa aspectos como condiciones ambientales, jornadas, cargas y malas prácticas laborales, entre otros, que eviten el estrés laboral, acoso, la violencia, etc. Las medidas están en función del tamaño de las empresas.
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005: *Violencia familiar, sexual y contra las mujeres - Criterios para la prevención y atención*. Se enfoca en el derecho a la salud y a una vida libre de violencia de las mujeres, a la atención adecuada en caso de situación de violencia o abusos, contempla la violación sexual, que incluye servicios de an-

> ticoncepción de emergencia, interrupción del embarazo, y acceso a medicamentos para prevenir infecciones de transmisión sexual o VIH, en hospitales públicos que realicen expedientes confidenciales y vínculo con el Ministerio Público.

Todas estas medidas no solo abonan a la protección de las personas identificadas en grupos vulnerables, sino que también abonan a mejorar la productividad de las empresas al garantizar condiciones adecuadas de trabajo, reducir los costos por siniestralidad, riesgos laborales, y evitar sanciones por incumplimiento de las normas oficiales mexicanas, que son de carácter obligatorio.

Existen diferentes estudios sobre los retos que enfrenta una economía para vincular los centros de trabajo (empresas) con las personas con alguna discapacidad a través del empleo. Por ejemplo, Caldera et al (2021) abordan un estudio sobre personas con discapacidad en el estado de Guanajuato, México, donde reconocen que la atención a este grupo vulnerable ha tenido avances en cuanto infraestructura pública de atención, capacitación y promoción de la empleabilidad; no obstante, reconocen que es importante trabajar con la sociedad para favorecer y priorizar su inclusión bajo un enfoque de no discriminación.

Pérez (2025) analiza como la inclusión laboral de personas con discapacidad puede ser impulsada a nivel internacional a través de organizaciones como la Organización de las Naciones Unidas y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el Convenio 159 para promover el acceso al trabajo en condiciones de igualdad, lo cual confronta con la normatividad para el caso de Ecuador, donde se definió una cuota obligatoria para incorporar al 4% de personas con discapacidad en las empresas.

Por su parte, Romeo et al. (2016) hacen una investigación para conocer el tipo de políticas implementadas en España, donde reconocen que las empresas (públicas o privadas) tienen por regulación emplear personas con discapacidad con un criterio igual o mayor al 2% de su plantilla. Para evaluar las prácticas comunes de inclusión de personas con discapacidad en empresas es común el uso del modelo clasificatorio DIL-D que contempla cuatro grandes dimensiones: políticas, sistemas de gestión, facilitadores y cultura de inclusión. Este modelo fue aplicado mediante 49 entrevistas de profun-

didad a representantes de organismos empresariales y responsables de las áreas de recursos humanos; los resultados mostraron que las prácticas más comunes de inclusión se relacionan con el trabajo con la comunidad local, expertos en inclusión laboral y organizaciones sociales de apoyo a discapacitados (Romeo y Yepes, 2023; Viñarás et al, 2023).

Agredo y Montenegro (2022) por su parte, llevaron a cabo una investigación donde se revisó la evolución que ha tenido el concepto de empleabilidad en la última década para el caso de personas con discapacidad, donde reconocen que para su atención se requiere una responsabilidad compartida tanto de la empresa como del empleado. Asimismo, identifican que la empleabilidad de una persona discapacitada debe tomar en cuenta tres aspectos generales: factores individuales, circunstancias personales y factores externos, con los cuales se pueden definir los criterios que permitan hacer viable la incorporación al empleo de las personas con discapacidad.

Esteban et al. (2021) estudian un caso particular de discapacidad, la fibrosis quística, y analizan los problemas que registran 368 casos para su inclusión en el mercado laboral en España, lo cual se ve influenciado por diversos factores como la edad, el género, el grado de afectación de la enfermedad, la disposición de un certificado de calificación de discapacidad, el perfil laboral, y la disponibilidad de horario, donde encuentran que, en este caso, la facilidad de trabajo en línea resulta conveniente. Este estudio es relevante porque resalta la importancia de definir los criterios de compatibilidad por cada tipo de discapacidad para su inclusión efectiva en el mercado de trabajo.

Rivera y Franco (2025) hacen un estudio sobre los diversos modelos teóricos que abordan el caso de la discapacidad y rescatan sus enfoques sobre la empleabilidad de estas personas, donde destacan las propuestas de los modelos de prescindencia, rehabilitador social y el biopsicosocial, donde reconocen que predomina una inserción laboral informal, en precariedad, pero rescatan ideas como el empleo protegido, el autoempleo y el teletrabajo como una alternativa viable para este segmento de la población.

Un instrumento utilizado de manera recurrente para medir que tan inclusivo es un ambiente de trabajo respecto a prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad es la Escala de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad (Working Inclusion Disability People Scale [WINDIPS]), la cual mide la calidad de la inclusión a través de cuatro dimensiones:

cultura organizacional inclusiva, prácticas de gestión de recursos humanos, condiciones de accesibilidad y ajustes razonables, y relaciones interpersonales y apoyo social.

Para comprobar las propiedades psicométricas de esta escala WINDIPS, Gallego y Rubio (2023) llevaron a cabo un estudio con 512 empleados con discapacidad en empresas de los diferentes sectores económicos utilizando un análisis factorial exploratorio y confirmatorio; encontraron que resulta confiable para su implementación en prácticas de inclusión laboral en el caso de Colombia.

Camacho et al. (2024), por su parte, llevaron a cabo un estudio sobre la inclusión laboral de 243 personas con discapacidad en Colombia, para lo cual utilizaron la Escala de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad (WINDIPS) que permite medir aspectos como apoyo y vinculación, permanencia y progreso, y que pueden ser demostrables por la realización de diferentes prácticas de inclusión; encontraron que el 78% registran prácticas de nivel bajo y medio, y solo el 22% registran niveles altos, y que más del 50% de las empresas necesitan consolidar sus políticas y prácticas de inclusión de personas con discapacidad, en particular, en aspectos de permanencia.

La Organización de las Naciones Unidas abona también al rescate e inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral y desde el enfoque de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) plantea el Objetivo 8: *Trabajo decente y crecimiento económico, promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, que permita lograr un trabajo decente para todos*. También recupera algunos principios de la inserción de las personas al mercado laboral no solo como un factor de productividad, sino como un agente benéfico para el cuidado del planeta, la coexistencia de la humanidad y el medio ambiente.

Se reconoce que se ha avanzado en la atención de los grupos vulnerables, en particular de su inclusión a la vida social y económica, donde México es reconocido por registrar un avance relevante en el marco normativo respecto a grupos vulnerables. No obstante, lo logrado en los esfuerzos por recuperar los derechos de los trabajadores y las condiciones laborales, hace falta mucho por avanzar, pues según la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México el 45% de las personas con discapacidad percibe un alto grado de discriminación al momento de buscar un empleo y al 30.7% se le

ha negado injustificadamente el acceso a sus derechos, como programas asistenciales, atención médica o medicamentos (ENADIS, 2022). En particular, hace falta abordar el estudio de la inserción laboral desde instrumentos de medición y evaluación que permitan generar recomendaciones al sector empresarial sobre la puesta en práctica de acciones específicas para lograr conformar un mercado de trabajo equitativo y justo para todos.

Este estudio aborda el cumplimiento que las empresas manifiestan tener respecto a la norma NOM-034-STPS-2016, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2016, 2025). El tema es de alta prioridad considerando que, según el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ, por sus siglas en alemán, 2025) en el mundo el 16% de la población sufre alguna discapacidad, de la cual solo el 25% logra colocarse en algún empleo, por lo que representan una elevada carga económica para la sociedad. Esto se convierte en un peso para la sociedad considerando que no incorporar a estas personas a un empleo puede representar hasta un 7% del producto interno bruto (European Bank for Reconstruction and Development, 2020). Asimismo, el reporte AROPE (At Risk of Poverty or Social Exclusion) estima que una persona con discapacidad obtiene ingresos que representan el 60% de los ingresos medios, lo que es más desfavorable por los costos en que tienen que incurrir para ser autónomos y compensar su discapacidad: medicamentos, servicios médicos, de rehabilitación, equipo de apoyo en transporte, visualización o auditivos, por mencionar algunos, (European Anti-Poverty Network y Red Europea de lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado español [EAPN-ES], 2025; Mora et al., 2023).

## Metodología

Este estudio tiene como propósito mostrar los resultados obtenidos de la autoevaluación que realizaron cinco empresas relacionadas con el sector de equipo de transporte localizadas en San Luis Potosí respecto al cumplimiento de 84 criterios definidos en la Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016: *Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de activida-*

*des de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo*, para verificar el grado de inclusión que registran respecto a proporcionar empleos a personas con discapacidad. Las empresas participantes fueron tres clasificadas como grandes y dos medianas según el número de empleados que registraron, todas de carácter internacional; el ejercicio fue llevado a cabo entre septiembre y noviembre del año 2025. El estudio omite el nombre de las empresas para respetar el criterio de confidencialidad (Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica [LSNIEG], 2008).

Este estudio incluye un apartado teórico sobre el contexto de las normas laborales, el cual consistió en una revisión documental sobre el contexto del mercado laboral y las Normas Oficiales Mexicanas publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) desde 1994 hasta 2022, poniendo énfasis en las que se refieran a la protección de grupos vulnerables, que incluyen personas con discapacidad, mujeres, niños y adolescentes, adultos mayores, y pueblos indígenas. El estudio se complementó con una revisión bibliográfica sobre la legislación mexicana e instituciones relacionadas como la Secretaría de Economía, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Salud, entre otras vinculadas con la empleabilidad en México. Este análisis se realizó con un enfoque histórico-crítico para rastrear la evolución de las Normas Oficiales Mexicanas, y se complementó con estudios de casos y reportes de organismos nacionales.

La evaluación se llevó a cabo por medios digitales en una plataforma diseña y desarrollada ex profeso, y consideró los aspectos contemplados en la NOM-034-STPS-2016 definida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los cuales fueron agrupados en ocho dimensiones para facilitar su análisis.

La plataforma de autoevaluación de la norma 034 es de acceso libre y requiere de un registro previo por parte de un representante de la empresa o usuario. Mediante un mecanismo de verificación, puede acceder al apartado de autoevaluación que consiste en evaluar el cumplimiento de 84 criterios, los cuales están agrupados en ocho dimensiones que se apegan a la norma 034: obligaciones del patrón (14 criterios); obligaciones de los trabajadores con discapacidad (4); análisis de compatibilidad (12); requerimientos físicos (7); plan de atención a emergencias (8); capacitación (4); unidades de verificación (evaluación) (6) y evidencias (29) (ver Anexo). Cada dimensión contempla los siguientes aspectos:

- *Obligaciones del patrón*. Expone los criterios que debe cumplir una empresa para asegurar la compatibilidad de un puesto de trabajo con la discapacidad de un trabajador; disponer de instalaciones adecuadas para su accesibilidad y tránsito; documentar las acciones preventivas y correctivas que asegure la salud y evite riesgos al empleado discapacitado; instalación de señalética; planes de emergencia; capacitación al personal (discapacitado y no discapacitado) sobre casos de emergencia; mostrar los lineamientos a las autoridades correspondientes.
- *Obligaciones de los trabajadores con discapacidad*. Permite dar a conocer a la persona discapacitada las responsabilidades que tiene en el centro de trabajo, como participar en la determinación de la compatibilidad del puesto de trabajo; atender las políticas de seguridad y salud; participar en la capacitación, informar sobre la situación de sus capacidades.
- *Análisis de compatibilidad.* Describe los aspectos que deben ser considerados para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo, como características de la discapacidad, descripción del puesto, demandas del puesto, factores físicos y ambientales del lugar del trabajo (ergonomía, iluminación, señalización, rutas de acceso y circulación, accesorios de trabajo); esto incluye identificar las situaciones de riesgo y definir acciones para prevenir y atender; lo que contempla su actualización, cuando se modifiquen las características de la discapacidad del trabajador, y documentación.
- *Requerimientos físicos de las áreas de los centros de trabajo*. Implica que la empresa defina los requerimientos de acceso y salida al centro de trabajo, como disponer de señalización (visual, auditiva y táctil) según el tipo de discapacidad y definir las medidas estándar que garanticen la movilidad segura del personal discapacitado.
- *Plan de atención a emergencias.* Permite definir y documentar el protocolo de acción en caso de emergencias: señalética, rutas de evacuación, salidas y escaleras de emergencia, brigadas, puntos de reunión, alerta de emergencia, equipo de evacuación (de acuerdo a la discapacidad). Este procedimiento debe ser definido con la participación del personal discapacitado.

- *Capacitación*. Es una actividad que permite socializar la información necesaria sobre los riesgos en las áreas de trabajo, las acciones y medidas preventivas, señaléticas, participación en el plan de emergencias, equipos de brigadas y la periodicidad de la capacitación.
- *Unidades de verificación (evaluación)*. Determina que la empresa tendrá que demostrar el cumplimiento de la NOM 034, ya sea por una autoridad del trabajo o, en su caso, contratar los servicios de una unidad de inspección para hacerlo, como un agente tercero acreditado por la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, quien emitirá un dictamen correspondiente. El dictamen comprende datos de la empresa, referencia del verificador, datos del dictamen e información de la vigencia.
- *Evidencias.* Permite especificar los aspectos que serán verificados para acreditar el cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016 en el centro del trabajo en los diferentes criterios, como su contrastación física, revisión documental, registros o entrevistas, que comprenden diversos criterios que documentan posibles observaciones o riesgos.

Es importante mencionar que el incumplimiento de criterios por parte de la empresa que emplee personal discapacitado da lugar a multas y/o sanciones económicas que se determinan en la Ley Federal del Trabajo, y pueden ser por negligencia u omisión. Por otra parte, el cumplimiento de esta norma puede dar oportunidad al cumplimiento de otras normas como la de Igualdad laboral (NMX-R-025) o participar en el Distintivo de Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el sistema de autoevaluación, una vez terminado el ejercicio de evaluación de una dimensión, la empresa puede acceder a una constancia de autoevaluación, lo mismo cuando termina el registro de las ocho dimensiones; lo que representa información relevante, pues le permite identificar cuáles son las áreas de oportunidad para asegurar un entorno laboral accesible y seguro para las personas con discapacidad y, en su caso, someterse a un ejercicio de cumplimiento de la norma NOM-034-STPS-2016. Es importante comentar que esta plataforma de autoevaluación es voluntaria y se

espera que los usuarios respondan de manera honesta, pues no solicita evidencias documentales al ser un instrumento de divulgación de la cultura laboral comprometida con la inclusión laboral y la seguridad. El acceso a la plataforma de autoevaluación de la NOM 034 está en el siguiente vínculo: *https://atencionaproblemasnacionales. org.mx/Norma034/Bienvenida/bienvenida.php*

El resultado de la evaluación de las empresas toma en cuenta dos aspectos:

- El grado de cumplimiento de cada criterio, el cual se califica con el enfoque de la teoría del semáforo al que se le asigna una valoración: verde significa cumplimiento total o significativo y se califica con 1.0 puntos; amarillo conlleva un registro de cumplimiento parcial y se califica con 0.5 puntos; rojo demuestra un incumplimiento del criterio y se califica con 0 puntos.
- La ponderación de las dimensiones evaluadas, otorgando un 25% de la calificación a los criterios relacionados con los puntos básicos, que comprenden las dimensiones del 1 al 5 (5% a cada uno); un 25% a puntos de procedimiento que considera las dimensiones 6 y 7 (10% y 15%, respectivamente), y un 50% del total de la calificación a las puntos críticos especificados en las dimensiones 8 y 9 de evidencias de cumplimiento (25% unidades de verificación y 25% evidencia física)(ver tabla 2.1).

Tabla 2.*1 Tipo de criterio dimensiones y valoración de autoevaluación de la NOM-034-STPS-2016*

| Tipo de criterio | Dimensión | Valoración |
|---|---|---|
| Básicos | Obligaciones del patrón | 5% |
| | Obligaciones de los trabajadores | 5% |
| | Análisis de compatibilidad | 5% |
| | Requerimientos físicos | 5% |
| | Plan de atención a emergencias | 5% |
| Procedimiento | Capacitación sobre Norma 034 | 10% |
| | Gestión de cumplimiento | 15% |
| Críticos | Unidades de verificación | 25% |
| | Evidencias \|Evidencia física | 25% |

Fuente: Elaboración propia.

Esta forma de evaluación mantiene un criterio objetivo e imparcial basado en cumplimiento y facilita identificar las áreas consolidadas y de oportunidad para disponer de un sistema robusto de inclusión laboral apegado a los criterios delineados en la NOM-034-STPS-2016: *Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo*, definida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). La fórmula de cálculo para medir el cumplimiento general para cada bloque de análisis de la norma tiene sustento en el Índice de Cumplimiento de Atención (ICA), el cual se define de la siguiente manera:

$$\text{ICA} = \left( \frac{\sum (D_i * f_i)}{n} \right) * 100$$

Donde: *ICA* = Índice de Cumplimiento de Atención; $D_i$ = dimensión de cumplimiento; $f_j$ = peso de la dimensión de cumplimiento, y $n$ = total de criterios evaluados. Los resultados se interpretan en términos de porcentajes y de acuerdo a la escala de valoración presentada en la tabla 2.2.

Tabla 2.*2 Interpretación de resultados de cumplimiento de la NOM-034-STPS-2016*

| Escala | Nivel | Interpretación |
|---|---|---|
| 90 a 100% | Óptimo | La política de atención e inclusión laboral cumple con la mayoría de los criterios en las diferentes dimensiones de estudio. Se recomienda perfeccionar y mantenerlos para una certificación próxima (dos o tres semanas) |
| 70 a 89% | En proceso | La política de atención e inclusión laboral cumple parcialmente con los criterios a demostrar en un proceso de verificación de las diferentes dimensiones de estudio. Se recomienda avanzar en la consolidación y mejoras para atender una certificación (cuatro a cinco semanas) |
| 0 a 69% | Rezagado | La política de atención e inclusión laboral muestra una falta de cumplimiento de diferentes criterios de inspección por lo que se recomienda trabajar e implementar un plan de acción inmediata para cumplir con los requerimientos de una inspección (seis o más semanas) |

*Fuente: Elaboración propia.*

Esta investigación busca probar la hipótesis de que es posible diseñar una plataforma de autoevaluación a partir de una norma oficial mexicana que permita promover la cultura de la inclusión en las empresas de San Luis Potosí, y busca contestar las siguientes preguntas de investigación: ¿cuál es la dimensión de la norma NOM-034-STPS-2016 mejor consolidada en empresas del sector equipo de transporte?, ¿existe diferencia de cumplimiento de la norma entre empresas medianas y grandes?

El equipo de trabajo relacionado con la integración de la guía y el desarrollo de la plataforma se integró por los siguientes investigadores: Dra. Luisa Renée Dueñas Salmán, Dr. Juan Carlos Neri Guzmán, Dra. Martha Angélica De la Rosa Hernández (Universidad Politécnica de San Luis Potosí), M.C. María Teresa Galicia Saldaña (Universidad Autónoma de San Luis Potosí), y los estudiantes de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí: Juan Pablo Marín Dávila y Dana Patricia Ríos Cervantes, respectivamente.

## Resultados

El Índice de Cumplimiento de Atención (ICA) de la NOM-034-STPS-2016: *Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en las empresas grandes y medianas del sector equipo de transporte*, registró 90.3%, el cual es un indicador aceptable de cumplimiento; lo que refleja un avance significativo que, de atenderse las áreas de oportunidad, podrían llevar la política de inclusión a los estándares definidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los resultados obtenidos, de acuerdo con los niveles de evaluación, muestran resultados diferenciados; los criterios básicos mostraron cumplimiento de 82.5%; los de procedimiento registraron un cumplimiento de 90.4%, y finalmente, el cumplimiento de los niveles críticos fue de 94.2% (tabla 2.3).

Tabla 2.*3 Niveles de agrupamiento de los criterios para evaluar el cumplimiento de la NOM-034-STPS-2016 según su peso en el indicador y su valoración*

| Nivel | Peso | Descripción | Valoración |
|---|---|---|---|
| Básicos | 25% | Reúne los criterios relacionados con la vinculación entre autoridades de la empresa, los trabajadores que definen los requerimientos que hacen posible la compatibilidad para empleados discapacitados. | 82.5% |
| Procedimiento | 25% | Considera los criterios que permiten crear consciencia sobre los empleos para personas discapacitadas en puestos de trabajo y la documentación para que la gestión de la inclusión sea segura y favorezca su verificación. | 90.4% |
| Críticos | 50% | Especifica los criterios que sirven como evidencia para demostrar que la inclusión se encuentra efectivamente documentada y existe evidencia física para su cumplimiento. | 94.2% |

*Fuente: Elaboración propia.*

Por su parte, los resultados obtenidos por dimensión de estudio mostraron resultados diferenciados, donde el mejor desempeño se encuentra en los aspectos de capacitación de la norma 034 (97.5%), la evidencia física para demostrar la empleabilidad de personas con discapacidad (92.5%) y las evidencias de documentación de los criterios de la norma 034 (92.5%). No obstante, muestra áreas de oportunidad en las dimensiones de requerimientos físicos (71.4%) y el plan de atención a emergencias (73.8%)(tabla 2.4).

Tabla 2.*4 Resultado de cumplimiento de la NOM-034-STPS-2016 según nivel, dimensión y peso de valoración para empresas del sector equipo de transporte*

| Nivel | Peso | Dimensiones | Aspecto | Valoración |
|---|---|---|---|---|
| Básicos | 5% | 1 | Obligaciones del patrón | 90.7% |
| Básicos | 5% | 2 | Obligaciones de los trabajadores | 87.5% |
| Básicos | 5% | 3 | Análisis de compatibilidad | 89.2% |
| Básicos | 5% | 4 | Requerimientos físicos | 71.4% |
| Básicos | 5% | 5 | Plan de atención a emergencias | 73.8% |
| Procedimiento | 10% | 6 | Capacitación sobre Norma 034 | 97.5% |
| Procedimiento | 15% | 7 | Gestión de cumplimiento | 83.3% |
| Críticos | 25% | 8 | Unidades de verificación | 92.5% |
| Críticos | 25% | 8 | Evidencias \|Evidencia física | 95.9% |

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, considerando el tamaño de las empresas, los resultados son más consolidados en grandes empresas (94.6%), con respecto a las medianas (83.9%). No obstante, llama la atención que las áreas de oportunidad para las grandes empresas se relacionan con los criterios de la definición de los requerimientos físicos (61.9%) y del plan de atención a emergencias (64,6%); mientras que para las medianas empresas sus puntos de atención se relacionan con la gestión de cumplimiento para la inspección (62.5%) y las obligaciones de los trabajadores (75%)(tabla 2.5).

Tabla 2.*5 Resultados de cumplimento de la NOM-034-STPS-2016 según nivel, bloqueo y peso de valoración para grandes y medianas empresas del sector equipos de transporte*

| Nivel | Peso | Bloque | Aspecto | Grandes | Medianas |
|---|---|---|---|---|---|
| Básicos | 5% | 1 | Obligaciones del patrón | 91.7% | 89.3% |
| Básicos | 5% | 2 | Obligaciones de los trabajadores | 95.8% | 75.0% |
| Básicos | 5% | 3 | Análisis de compatibilidad | 94.4% | 81.3% |
| Básicos | 5% | 4 | Requerimientos físicos | 61.9% | 85.7% |
| Básicos | 5% | 5 | Plan de atención a emergencias | 64.6% | 87.5% |
| Procedimiento | 10% | 6 | Capacitación sobre Norma 034 | 100.0% | 93.8% |
| Procedimiento | 15% | 7 | Gestión de cumplimiento | 97.2% | 62.5% |
| Críticos | 25% | 8 | Unidades de verificación | 100.0% | 81.3% |
| Críticos | 25% | 8 | Evidencias \|Evidencia física | 98.0% | 92.6% |

Fuente: Elaboración propia.

## Conclusiones

El estudio permitió plantear una metodología práctica para que las empresas puedan realizar una autoevaluación sobre el cumplimiento de los criterios contenidos en la Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016: *Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo*. En este sentido, los resultados obtenidos permitieron validar la operación y funcionalidad de la plataforma desarrollada para que las empresas se autoevalúen a través de una plataforma disponible en internet. El tema es relevante, pues se trata de una norma oficial mexicana que tiene un carácter de obligatoria cuando la empresa define en su política la inclusión de personal laboral que presente alguna discapacidad, y que, en caso de incumplimiento, le implicaría multas o sanciones por parte de la autoridad en la materia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La investigación mostró que la política laboral ha transitado de un conjunto de recomendaciones técnicas para realizar el proceso productivo en las empresas hacia un enfoque humano que da prioridad a la necesidad social por incluir a los grupos vulnerables en el proceso productivo.

El estudio mostró la relevancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pues de no hacerlo representa una pérdida de mano de obra en su etapa productiva que mina la economía por no aprovechar el bono demográfico y por limitar el crecimiento del producto interno bruto, por lo

que la definición de los criterios de inclusión laboral se convierte en una responsabilidad y compromiso con la sociedad por parte de las empresas.

Los resultados obtenidos muestran que las medianas y grandes empresas del sector equipo de transporte localizadas en San Luis Potosí registran significativos avances en el cumplimiento de los criterios de inclusión, en particular las grandes empresas; no obstante, los resultados muestran que si bien las empresas cuentan con una infraestructura que permite la inclusión al trabajo de personas discapacitadas (aspectos críticos, 94.2%), es necesario que trabajen en la definición de las condiciones de adaptabilidad, donde autoridades empresariales y trabajadores, discapacitados y no discapacitados, definan y acuerden los mecanismos que garanticen una incorporación de manera segura y permitan su evaluación (aspectos básicos, 82.5%).

Asimismo, los resultados muestran que una buena parte del incumplimiento de criterios se debe a no cumplir con estándares o características técnicas que deben demostrar para la implementación de sistemas de inclusión que cumplan con la normativa definida por la autoridad correspondiente en México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; por lo cual es relevante participar más activamente en programas de capacitación sobre inclusión, en particular en las áreas de recursos humanos, por lo que instrumentos como el simulador aquí presentado cobra relevancia para consolidar una cultura de la inclusión de personas con discapacidad y aprovechar la fuerza de trabajo para impulsar la competitividad del país y, al mismo tiempo, su calidad de vida.

Esta investigación pone en evidencia la utilidad de disponer de un instrumento de autoevaluación empresarial desarrollado en una universidad pública para medir el cumplimiento de la NOM-034-STPS-2016, que a su vez, permite promover la cultura de inclusión de personas con discapacidad al mercado de trabajo; no obstante, si bien permitió validar la plataforma disponible en internet con la participación de cinco empresas grandes y medias del sector de fabricación de equipo de transporte en San Luis Potosí, es necesario reconocer que se requiere un estudio más amplio que permita una representatividad del sector, así como hacer estudios posteriores tanto en otros sectores de actividad económica como en micro y pequeñas empresas.

## Referencias

Agredo, Vicente y Montenegro, Gino (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad "una revisión narrativa": alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho, 13*(1), p. 147-168. https://dx.doi.org/10.21615/ cesder.6308

Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.* University of Chicago Press.

Bensusain, G., y Alcalde, A. (2013). *El sistema de justicia laboral en México: instituciones, actores y procesos.* UNAM.

Blanchard, O. J., y Leigh, D. (2013). Growth Forecast Errors and Fiscal Multipliers. *American Economic Review, 103*(3), 117-20 .

BMZ (2025). *Informe mundial sobre inclusión de la discapacidad 2025. Cómo acelerar la inclusión de la discapacidad en un mundo cambiante y diverso.* Global Disability Summit. Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ). International Disability Alliance.

Caldera González, D. C; Ramírez Barba, E. J.; Martínez Tafolla, P. M. (2021). Inclusión (¿o exclusión?) laboral de personas con discapacidad. Apuntes para el estado de Guanajuato, México. *Holos,* 6.

Camacho Betancourt, Daniela, Gallego Echeverri, Mónica Patricia, Rubio y Luz Adriana (2024). Inclusión laboral: un compromiso pendiente de las organizaciones frente a las personas con discapacidad. *Ediciones Universidad de Salamanca / CC BYNC SA Siglo Cero, 55*(1), pp. 49-65.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (16 de abril de 2008). Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica. *Diario Oficial de la Federación*. [Última reforma publicada en el DOF el 20 de mayo de 2021].

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. https://www.diputados.gob.mx/ LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (15 de enero de 2026). Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. *Diario Oficial de la Federación*. https://www. diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LIFNVT.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026). Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. *Diario Oficial de la Federación.* https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). Ley Federal del Trabajo. Título Dieciséis: Responsabilidades y Sanciones. *Diario Oficial de la Federación.* https:// www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Centro Europeo para el Desarrollo de la formación Profesional (2020). *Skills for green Jobs: 2020 update. European Synthesis report.* Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. CEDEFOP.

De la Cueva, M. (1990). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.* Porrúa.

Dewey, J. (2024). *Democracia y educación.* Morata

ENADIS (2022). *Encuesta Nacional sobre Discriminación*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Esteban Romani, Laura, Botija Yagüe, Mercedes y Alabau de Lera, Estefanía (2021). Inclusión laboral y discapacidad invisible. Hacia una reflexión sobre las barreras y posibilidades del mercado laboral ordinario. El caso de las personas con fibrosis quística en España. *Revista Española de Discapacidad, 9*(2), pp. 23-43.

European AntiPoverty Network (2025). *El Estado de la Pobreza: 15º Informe AROPE 2025*. https:// www.eapn.es/estadodepobreza/

European Bank for Reconstruction and Development (2020). *Economic Inclusion for People with Disabilities: Challenges and Responses.* https://www.ebrd.com/whatwedo/ projectsandsectors/economicinclusion/disabilitiesolder.html

Gallego Echeverri, Mónica y Rubio, Luz Adriana (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad: validación de la escala WINDIPS en organizaciones colombianas. *Perspectivas en Psicología, 20*(2), pp. 155-178.

Glaeser, E. L., Ponzetto, G. A. y Shleifer, A. (2007). Why does democracy need education? *Journal of Economic Growth, 12*(2), 77-99.

Grossman, M. (1972). On the Concept of Health Capital and the Demand for Health. *Journal of Political Economy, 80*(2), 223-255.

Hart, S. L., y Dowell, G. (2011). A NaturalResourceBased View of the Firm: Fifteen Years After. *Journal of Management, 37*(5), 1464-1479.

INEGI (2024). *Censos Económicos 2023. Resultados definitivos.*

Kahn, R. F. (1931). The Relation of Home Investment to Unemployment. *The Economic Journal, 41*(162), 173–198. https:// doi.org/10.2307/2223697

Keynes, J. M. (2014). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Fondo de Cultura Económica.

Mora Tordecillas, J. E., et al. (2023). Efectos socioeconómicos de la pobreza y discapacidad en México: 2020 [Enfoque específico en pobreza y dependencia económica].. *AdGnosis, 12*(12), 125.

Organización Internacional del Trabajo (2022). *Mejorar la seguridad y la salud en el trabajo en las micro, pequeñas y medianas empresas*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Trabajar en un planeta más saludable: Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo y el cambio climático*. OIT.

Pérez Avilés, B. R. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un análisis desde la perspectiva del derecho laboral. *Revista REICOMUNICAR*. https://www.reicomunicar.org/ index.php/reicomunicar/article/view/433/727

Rivera Serrano, Pedro Damián, y Franco Sánchez, Laura Myriam (2025). Inclusión Laboral y Distribución Territorial de la Personas con Discapacidad en Hidalgo, 2020. *Revista Ciencia Latina, 9*(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.194-78

Romeo, M. et al. (2016): Modelo DILD ©: diagnosticando las acciones de responsabilidad social corporativa centradas en la integración laboral de personas con discapacidad. *Revista Española de Discapacidad, 4*(I): 119-133. http://dx.doi.org/10.5569/23405104.04.01.07

Romeo, Marina y Yepes Baldó, Montserrat (2023). *More than words: promoviendo la in-*

*tegración laboral de personas con discapacidad.* Imprensa da Universidade de Coimbra. https:// doi.org/10.14195/16478606_59_2_7

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2025). *Programa de autogestión en seguridad y salud en el trabajo guía para la evaluación del cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo.* STPS. https://autogestionsst.stps.gob.mx/proyecto/Content/doctos/Gu%C3%ADaECNSST.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016) Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. Ciudad de México. México. Recuperado: https://asinom.stps.gob.mx/upload/nom/47.pdf

Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad.* Planeta

Solís González, Beatriz Ariana, Guzmán Prince, Ileana, Mediana Álvarez, Miguel Ángel, y Galván Rodríguez, Daniel Gonzalo (2024). Impacto de la Rotación de Personal en los Costos y la Rentabilidad Empresarial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8*(6). Recuperado en: file:///C:/Users/Admin/Downloads/Impacto_de_la_Rotacion_de_Personal_en_los_Costos_y.pdf

Trueba Urbina, A. (2017). *Derecho del Trabajo*. Porrúa.

ViñarásAbad, M. V., LlorenteBarroso, C., MañasViniegra, L. y JiménezGómez, I. (2023). Diversidad y cultura inclusiva en las organizaciones: la opinión de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación audiovisual. *Doxa Comunicación, 37,* pp. 213-243. https://doi.org/10.31921/doxacom.n37a1917

## Anexo

### Guía de autoevaluación de la norma oficial mexicana NOM034

***Cuestionario Bloque 1: Obligaciones del patrón.*** Contesta seleccionando el nivel de cumplimiento según el sistema de semáforo.

| Criterio | V. A. R. |
|---|---|

1. ¿Se realiza un análisis para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad del trabajador?
2. ¿Se cumple con el requisito de instalaciones accesibles (aplicable a centros de +50 trabajadores)?
3. ¿Se proporciona asistencia a los trabajadores con discapacidad que la requieren (ej. para evacuación)?

4. ¿Se han establecido por escrito las acciones preventivas y correctivas para prevenir riesgos a los trabajadores con discapacidad?
5. ¿El análisis de riesgos considera la discapacidad específica de cada trabajador?
6. ¿El análisis de riesgos considera el puesto de trabajo específico?
7. ¿El análisis de riesgos identifica los peligros específicos asociados con la discapacidad y el puesto?
8. ¿El análisis de riesgos define medidas de control técnicas o administrativas?
9. ¿El análisis de riesgos define medidas de control adicionales (si se requieren)?
10. ¿Se cuenta con las señalizaciones adecuadas para el desplazamiento y uso de áreas?
11. ¿Se ha establecido un plan de atención a emergencias que considera al personal con discapacidad?
12. ¿Se informa a los trabajadores con discapacidad sobre los riesgos y las medidas de seguridad de su puesto?
13. ¿Se capacita a los trabajadores con discapacidad para su desarrollo y la realización de sus actividades en el puesto de trabajo?
14. ¿Se tiene la información y documentación lista para exhibir a la autoridad del trabajo?

Criterio: V = Verde; A = Amarillo; R = Rojo

***Cuestionario Bloque 2: Obligaciones de los trabajadores.*** Contesta seleccionando el nivel de cumplimiento según el sistema de semáforo.

| Criterio | V. | A. | R. |
|---|---|---|---|

1. ¿Los trabajadores con discapacidad participan en el análisis de compatibilidad de su puesto de trabajo?
2. ¿Los trabajadores atienden y aplican las acciones preventivas y correctivas establecidas por el patrón?
3. ¿Los trabajadores con discapacidad participan en la capacitación proporcionada por el patrón?

4. ¿Los trabajadores informan al patrón sobre cualquier cambio en sus capacidades o su discapacidad que afecte su trabajo?

Criterio: V = Verde; A = Amarillo; R = Rojo

***Cuestionario Bloque 3: Análisis de compatibilidad.*** Contesta seleccionando el nivel de cumplimiento según el sistema de semáforo.

| Criterio | V. | A. | R. |
|---|---|---|---|

1. ¿El análisis de riesgos considera las características de la discapacidad del trabajador?
2. ¿El análisis de riesgos incluye la descripción del puesto de trabajo?
3. ¿El análisis de riesgos evalúa la demanda física, mental, intelectual o sensorial del puesto?
4. ¿El análisis de riesgos considera los factores ergonómicos del lugar de trabajo?
5. ¿El análisis de riesgos considera la iluminación del lugar de trabajo?
6. ¿El análisis de riesgos considera la señalización existente en el lugar de trabajo?
7. ¿El análisis de riesgos considera la distribución de rutas en el lugar de trabajo?
8. ¿El análisis de riesgos considera los pasillos circundantes del lugar de trabajo?
9. ¿El análisis de riesgos considera los accesorios de trabajo que manipula el trabajador?
10. ¿El análisis de riesgos incluye la identificación de peligros y riesgos potenciales?
11. ¿El análisis de riesgos define medidas a desarrollar para eliminar, reducir o controlar los peligros y riesgos?
12. ¿El análisis de riesgos contempla un proceso para su actualización periódica o por cambios?

Criterio: V = Verde; A = Amarillo; R = Rojo

***Cuestionario Bloque 4: Requerimientos físicos.*** Contesta seleccionando el nivel de cumplimiento según el sistema de semáforo.

Criterio V. A. R.

1. ¿Se garantiza la accesibilidad (accesos, pasillos >= 120cm, maniobra >= 150cm, permiso de perros guía)?
2. ¿Las superficies (pisos, pasillos) son seguras (antiderrapantes en seco/húmedo), sin desniveles (>1cm) y evitan encharcamientos?
3. ¿Se cuenta con guías táctiles en piso/rampas y con dispositivos de sujeción/apoyo (pasamanos) en escaleras o desniveles?
4. ¿Los dispositivos de sujeción (pasamanos) cumplen especificaciones (altura 90105cm, diámetro 3.54.5cm, anclaje firme)?
5. ¿Existen elementos de comunicación y señalización que combinan los 3 tipos (visual, auditiva y táctil)?
6. ¿La señalización táctil (en Braille, altura 90120cm) y visible (a altura segura) es accesible y libre de obstáculos?
7. ¿La señalización audible (alarmas, avisos) es clara, con frecuencias e instrucciones distinguibles en toda la zona requerida?

Criterio: V = Verde; A = Amarillo; R = Rojo

***Cuestionario Bloque 5: Plan de atención a emergencias.*** Contesta seleccionando el nivel de cumplimiento según el sistema de semáforo.

Criterio V. A. R.

1. ¿El plan de atención de emergencias incluye la identificación, ubicación y señalización de rutas accesibles y equipo de emergencia?
2. ¿El plan de atención de emergencias cuenta con un procedimiento de alertamiento perceptible por todos (visual, auditivo, etc.)?
3. ¿El plan de atención de emergencias define procedimientos o instrucciones para actuar en caso de emergencias, adaptadas a discapacidades?

4. ¿El plan de atención de emergencias define procedimientos o instrucciones para la evacuación de los trabajadores con alguna discapacidad?
5. ¿Se han establecido medios de difusión accesibles para dar a conocer el plan de atención de emergencias?
6. ¿El plan de atención de emergencias identifica dispositivos o ayudas que se puedan utilizar durante la emergencia (ej. sillas de evacuación)?
7. ¿Se ha evaluado la pertinencia del plan de atención de emergencias (es decir, si es realista y funcional)?
8. ¿Se ha asegurado que todos los trabajadores (con y sin discapacidad) entiendan el plan de atención de emergencias y sepan cómo actuar?

Criterio: V = Verde; A = Amarillo; R = Rojo

***Cuestionario Bloque 6: Capacitación sobre Norma 034.*** Contesta seleccionando el nivel de cumplimiento según el sistema de semáforo.

Criterio V. A. R.

1. ¿Se informa/capacita a los trabajadores con discapacidad sobre los riesgos específicos de su puesto?
2. ¿Se informa/capacita a los trabajadores con discapacidad sobre las acciones y medidas preventivas de su puesto?
3. ¿Se capacita a los trabajadores con discapacidad sobre el significado de las diferentes señalizaciones utilizadas?
4. ¿Se capacita al personal (brigadistas) sobre el plan de atención a emergencias y cómo auxiliar a trabajadores con discapacidad?

Criterio: V = Verde; A = Amarillo; R = Rojo

***Cuestionario Bloque 7: Generales.*** Contesta seleccionando el nivel de cumplimiento según el sistema de semáforo.

Criterio V. A. R.

1. ¿Se contempla contratar una unidad de verificación acreditada y aprobada sobre?
2. ¿La unidad de verificación (o la empresa) comprueba el cumplimiento de la norma?
3. ¿Se emite/busca un dictamen con datos del centro, de la UV y del dictamen?
4. ¿Se considera la vigencia de dos años del dictamen, siempre que se mantengan las condiciones?
5. ¿Se conocen y aplican los procedimientos para la evaluación de la conformidad (PEC)?
6. ¿El dictamen vigente (si se tiene) está a disposición de la autoridad?

Criterio: V = Verde; A = Amarillo; R = Rojo

***Cuestionario Bloque 8: Evidencias.*** Contesta seleccionando el nivel de cumplimiento según el sistema de semáforo.

*Evidencia Documental (Revisión)*
Criterio Evidencia Documental V. A. R.

1. ¿Se tiene el análisis de compatibilidad?
2. ¿El análisis incluye las características de la discapacidad?
3. ¿El análisis incluye la descripción del puesto de trabajo?
4. ¿El análisis incluye la demanda (física, mental, etc.) del puesto?
5. ¿El análisis incluye el lugar de trabajo (ergonomía, iluminación, etc.)?
6. ¿El análisis incluye la identificación de peligros y riesgos (B3)?
7. ¿El análisis incluye las medidas a desarrollar (control de riesgos)?
8. ¿Se tiene evidencia de la actualización del análisis?
9. ¿Se actualiza el análisis si hay modificación de la discapacidad?
10. ¿Se actualiza el análisis si se incorporan nuevas herramientas/ maquinaria?
11. ¿Se actualiza el análisis si se modifica la actividad que desarrolla?
12. ¿Se actualiza el análisis si se modifica el entorno de trabajo?

Criterio Evidencia Física V. A. R.

1. ¿Se cumple el requisito de +50 trabajadores?
2. ¿Las instalaciones permiten la accesibilidad?
3. ¿Se realizan ajustes para librar desniveles (rampas)?
4. ¿Se facilita el acceso (puertas, entradas)?
5. ¿Se usan elementos mecánicos o auxilio con personas si es necesario?
6. ¿Se comprueba la accesibilidad general al centro de trabajo?
7. ¿Existen elementos para comunicar la entrada y salida (interfonos)?
8. ¿Existe señalización visual, auditiva y táctil?
9. ¿Los espacios facilitan la circulación?
10. ¿Los medios de circulación son adecuados?
11. ¿El ancho es igual o mayor de 120 cm?
12. ¿Los materiales del piso permiten el desplazamiento?
13. ¿Se evitan desniveles o bordes > 1 cm?
14. ¿Se evitan encharcamientos?
15. ¿El piso/pasillos/rampas tienen guía táctil (o apoyo humano)?
16. ¿Se permite maniobrar con sillas (espacio > 150 cm)?
17. ¿Existen dispositivos de sujeción (pasamanos)?

Criterio: V = Verde; A = Amarillo; R = Rojo