

INCLUSIÓN LABORAL, HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN Y FORMACIÓN

LABOR INCLUSION, OUTREACH AND TRAINING TOOLS



¹ Ericka Alexandra Jiménez Rodríguez,
² Rodrigo Masmela Olivar,
³ Emma Isabel Rodríguez Darabos

^{1,2,3} *Administración en Salud Ocupacional, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia*

Recibido: 17/09/20 Aprobado 10/10/20

RESUMEN

La discapacidad se constituye como un fenómeno que no distingue clase social, situación socioeconómica, ni género y se puede manifestar en cualquier momento del ciclo vital de una persona; promover la divulgación de estrategias que permitan incluir la normatividad a la sociedad empresarial, en el desarrollo de la accesibilidad a lugares sanos y seguros para personas con discapacidad, que a su vez faciliten la gestión administrativa, es un compromiso que debe fortalecerse, por lo tanto, el “Programa para la prevención de accidentes de trabajo en personas con discapacidad física, desde la normativa en seguridad y salud en el trabajo”, ha buscado que a través de la elaboración de un documento técnico, operativo, didáctico, se incrementen los niveles de formación para los gerentes, mandos intermedios, trabajadores, y profesionales del área de seguridad y salud en el trabajo. Dicho documento se ha elaborado con las directrices técnicas y normativas, tanto a nivel nacional como internacional, a través de un proceso de recopilación documental, donde se han parametrizado las estrategias de formación, de sensibilización, de comunicación e inclusión laboral, desarrolladas a la fecha en diferentes ámbitos; para luego ser divulgado a través de talleres de acción-participación en diferentes contextos y con el apoyo de elementos virtuales.

Palabras clave: discapacidad, personas con discapacidad, prevención, sensibilización, riesgos laborales, seguridad, salud en el trabajo.

Citación: Jiménez Rodríguez, E. A., Masmela Olivar, R., & Rodríguez Darabos, E. I. (2021). Inclusion laboral, herramientas de divulgación y formación. Publicaciones E Investigación, 14(3). <https://doi.org/10.22490/25394088.4493>

¹Maestrante en gestión integrada, prevención, medio ambiente y calidad. Especialista en gestión de proyectos de ingeniería. Ingeniera Industrial. Docente de Corporación Universitaria Minuto de Dios. Ejimen17@uniminuto.edu.co, <https://Orcid:0000-0003-3938-9335>. ²Magister en educación, profesional en salud ocupacional. Docente asociado en Administración en Salud Ocupacional. Corporación Universitaria Minuto de Dios. rmasell1@uniminuto.edu.co, <https://Orcid:0000-0003-3676-0012>. ³Magister en SIG, UNIR. Especialista en gerencia y gestión de los servicios de salud. Bacterióloga. Gerente A&R Gestión Ltda., investigadora Redime. ei.rodriguez@as.ayrgestion.com, <https://Orcid:0000-0002-3936-3525>

<https://doi.org/10.22490/25394088.4493>

ABSTRACT

Disability is constituted as a phenomenon that does not distinguish social class, socioeconomic situation, or gender and can manifest itself at any time in a person's life cycle; Promoting the dissemination of strategies that allow the business society to include regulations in the development of accessibility to healthy and safe places for people with disabilities, which in turn facilitate administrative management, is a commitment that must be strengthened, therefore, the "Program for the prevention of accidents at work in people with physical disabilities, from the regulations on safety and health at work", has sought that through the preparation of a technical, operational, didactic document, levels are increased training for managers, middle managers, workers, and professionals in the area of health and safety at work. This document has been prepared with the technical and normative guidelines, both nationally and internationally, through a document compilation process, where the training, awareness-raising, communication, and labor inclusion strategies, developed to date, have been parameterized. in different areas, to later be disseminated through action-participation workshops in different contexts and with the support of virtual elements.

Key words: *Disability, People with disabilities, prevention, occupational risks, Sensitization, safety and health at work.*



1. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo, las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial, de la cual alrededor del 80 por ciento está en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente es con frecuencia denegado (OIT, 2015). En Colombia, el 40.1% de las personas con discapacidad refieren que su discapacidad es principalmente consecuencia de alguna enfermedad general, el 16,7% indica que es consecuencia de algún accidente y un 15,4% señala que es principalmente debido a alteraciones genéticas o hereditarias (Minsalud, 2019).

Según los informes de Fasescolda, para el 2018, en la población económicamente activa de 24.9 millones, de cada 100 trabajadores afiliados, 6.2 sufrieron un accidente de trabajo, y de cada 100 mil trabajadores, a 99.6 les diagnosticaron una enfermedad de origen laboral. Donde para el 2020, las incapacidades permanentes parciales, producto de los accidentes y enfermedades laborales, corresponden a un 2% de estos (Fasescolda, 2019).

De acuerdo con los datos anteriores, el programa de Administración en Salud Ocupacional, ha buscado el

desarrollo de elementos de divulgación y formación que permitan a sus estudiantes, los líderes del área de seguridad y salud en el trabajo y a los representantes de la alta dirección, tener un punto de referencia en el cual pueda encontrar información relacionada con los procesos administrativos, técnicos y asistenciales en los procesos de manejo de la pérdida de capacidad laboral y los procesos de rehabilitación, reincorporación, reintegro de los trabajadores, luego de un accidente de trabajo o durante un proceso por diagnóstico de una enfermedad laboral, labor que se ha llevado a cabo a través del proyecto denominado "Programa para la prevención de accidentes de trabajo en personas con discapacidad física, desde la normativa en seguridad y salud en el trabajo".

2. DESARROLLO

2.1 Metodología

Para el desarrollo del proyecto se estableció un segundo objetivo, el cual consiste en esquematizar el contenido del programa de sensibilización para gerentes y encargados del sistema de gestión de SST, con parámetros técnicos sobre la discapacidad física y con herramientas didácticas, para que sirvan de estándares

de trabajo en cada una de las actividades a realizar, haciendo énfasis en el cumplimiento normativo.

Dicho proceso busca dinamizar los procesos de promoción y divulgación de la normativa laboral que favorece a esta población, tales como; la ley 361 de 1997, ley 1618 de 2013 y el decreto 1072 de 2015, por medio de las cuales se hace referencia a la inserción laboral y a los derechos como trabajadores, en el cual se contempla la garantía de espacios de trabajo sanos y seguros.

El proyecto plantea el diseño de documentos técnicos, didácticos, que permitan recopilar las necesidades de las personas con discapacidad física, durante el ejercicio de las labores diarias; el cual es diseñado a través de herramientas como las infografías, las cuales permiten visualizar el contexto cultural, los procesos de accesibilidad a las barreras comunicacionales, las responsabilidades de los trabajadores, los empleadores, y los profesionales del área de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir los accidentes de trabajo, a través del uso de representaciones gráficas, mapas, tablas, diagramas; contenido que se validará a través de jornadas participativas, con grupos constituidos que apoyan dicho proceso, para finalmente divulgarlo en las plataformas virtuales.

2.2 Marco teórico

Dentro del proceso de materialización del cumplimiento legal, los ministerios de trabajo y de Salud, así como las secretarías departamentales y municipales, desarrollan diferentes actividades para la creación de una comunidad laboral que permita la inclusión de las personas con discapacidad, sin embargo, se ha visto, desde el área de seguridad y salud en el trabajo, que solo hasta que se presenta un evento, que genere este tipo de condiciones en la empresa, se comienza a repensar los procesos empresariales, por lo tanto, los encargados del sistema de gestión, o los representantes legales inician con la adecuación o ajuste de los ambientes de trabajo, frente a las diferentes condiciones laborales y etapas de rehabilitación, readaptación, reincorporación, o vinculación laboral en otros casos; en cuyo transcurso

se ven obligados a consultar diferentes disciplinas, sin encontrar en algunas ocasiones la información propia para cada proceso a nivel empresarial.

Para entender la inclusión laboral es necesario, dejar claro el concepto de la discapacidad, el cual según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive, donde aparecen barreras culturales, físicas o sociales que les impide el acceso a los diversos sistemas de la sociedad que están a disposición de la población; condiciones que también han sido estudiadas desde diferentes disciplinas y las cuales han generado diferentes modelos hasta llegar al modelo biosicosocial, que a la fecha se maneja (OMS, 2011).

La inclusión laboral es una estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que la *persona con discapacidad* pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se derivan otros derechos y deberes como ciudadano, que le proporcionan a cada persona un desarrollo personal y profesional (Mintrabajo, 2018). Dichos procesos son soportados a través de las políticas de tipo global, como las establecidas a través de la Organización de Naciones Unidas, la Organización Internacional del trabajo, la Organización Mundial de la salud, cuyos enfoques se dirigen hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030; a nivel nacional a través de la ley Estatutaria 1618 de 2013, emanada por el Ministerio de Salud y Protección Social, la cual ha desarrollado acciones encaminadas a la reglamentación de manera coordinada entre todas las entidades estatales de la mano con los y

las representantes de la sociedad civil que hacen parte del Sistema Nacional de Discapacidad –SND; y a nivel local el plan de Desarrollo Económico y Social del departamento del Meta.

Si se desarrollan centros de trabajo incluyentes, se obtendrán beneficios como:

- *Acceso al talento*
Si se centra la atención en las competencias, y no en los estereotipos, se accede a una reserva de talento sin aprovechar.
- *Mayor innovación*
Los empleados con experiencias diversas aplican enfoques diferentes para solucionar un problema.
- *Mayor sentido de pertenencia y mayor retención*
Los empleados que se sienten integrados son más leales y entusiastas.
- *Mejor imagen*
Los consumidores valoran a las empresas realmente comprometidas con la inclusión.
- *Ventajas para todos*
Todo el mundo se beneficia de un lugar de trabajo incluyente, no solo las personas con discapacidad (OIT, 2016).

2.3 Resultados

Existe una variedad de factores que no permiten que las empresas cuenten con la información necesaria, oportuna y veraz, para que puedan acceder a los diferentes servicios o programas de promoción, prevención o control que ofrece el sistema de riesgos laborales, lo cual genera insatisfacción y desconocimiento a la alta dirección frente a los procesos administrativos del sistema de gestión por un accidente o enfermedad laboral. Dentro de estas causas se ha encontrado la falta de conciencia frente al funcionamiento preventivo de la normatividad, esperando siempre la actuación coercitiva.

Considerando lo anterior, es necesario establecer procesos de sensibilización para permitir una relación en igualdad, complementariedad y reciprocidad, en diferentes acciones que les permite el ejercicio de los derechos y obligaciones a los diferentes niveles de las organizaciones y la sociedad.

Para iniciar con este proceso se procedió a revisar los documentos teóricos y técnicos trabajados a nivel empresarial; de donde se tomó como concepto de sensibilización al “Conjunto de acciones que pretende influir sobre las ideas, percepciones, estereotipos, conceptos de las personas y de los grupos para provocar un cambio de actitudes en nuestras prácticas sociales, individuales y colectivas” (Urrutia & Peña, 2007).

Para la búsqueda de estrategias, se encontró que dichos procesos de sensibilización pueden ser variados e incluir diferentes actividades prácticas o teóricas que faciliten a la población objetivo, comprender, aprender, reflexionar y finalmente integrar, el cambio a los procesos empresariales. Por lo tanto, se definieron las siguientes: taller con grupos focales, adaptación de actividades lúdicas, transferencia de conocimiento técnico y legal a través de infografías, diseño de videos conceptuales y reflexivos, sistematización de experiencias, talleres virtuales de fomento a la inclusión laboral, creación de redes de interés.

La primera técnica desarrollada fue el trabajo en grupos focales, para determinar el

conocimiento frente a la discapacidad, la normatividad y los principios de ajustes razonables que incluyen el diseño universal y la accesibilidad. Los grupos focales determinados fueron: gerentes de empresas mipymes, estudiantes del programa de Administración en Salud Ocupacional, encargados del área de seguridad y salud en el trabajo, personas con familiares que poseen una discapacidad, y profesionales que tienen contacto en su vida laboral con compañeros en condición de discapacidad.

Durante el desarrollo de los talleres, se iniciaba con actividades de reflexión, sobre el concepto de discapacidad, y los modelos de atención; para luego describir los tipos de discapacidad, las barreras existentes para una persona en condición de discapacidad, y la normatividad existente desde lo social, como desde la seguridad y salud en el trabajo para finalmente establecer compromisos de acción y de formación que permitan difundir a la población este contenido.

La segunda herramienta, usa el juego, como medida de anticipación a los posibles comportamientos de resistencia que puedan entorpecer el éxito de la implementación del programa, a fin de tener un mayor grado de aceptación y recordación de las formas de comunicación y trabajo con las personas en condición de discapacidad.

Las actividades lúdicas pedagógicas desarrolladas, se centraron en sensibilizar frente a la diferencia, en distinguir las barreras que se dan en cada tipo de discapacidad, en confrontar a las personas frente a la exclusión, y a las situaciones de perder o no contar con una de las partes del cuerpo; para poder generar una conexión emocional entre quien ha presentado una pérdida de capacidad laboral y las personas de su entorno, en los diferentes niveles jerárquicos de la empresa.

La tercera herramienta, corresponde a la transferencia de conocimiento técnico y legal a través de infografías; Este documento es una combinación de imágenes, textos, formas, gráficos y objetos sintéticos explicativos y fáciles de comprender cuya finalidad es la de transmitir, orientar y comunicar información de manera visual para facilitar su transmisión (Leturia, 1998).

La información de apoyo al Programa para la prevención de accidentes de trabajo en personas con discapacidad física, desde la normativa en seguridad y salud en el trabajo, se organizó en tres capítulos: el enfoque de discapacidad, el enfoque administrativo y el enfoque operativo; para cada página se eligieron los componentes visuales, teniendo en cuenta la

necesidades de transmisión por parte del proyecto, haciendo un análisis de las mismas para hacer una elección adecuada de material gráfico; este incluye, colores, objetos, formas y demás elementos que se establecen en una identidad visual a crear para la divulgación e información de los procesos de divulgación, haciendo uso de entornos integrados informáticos de la comunicación gráfica.



Fig. 1. Ejemplo de infografías pertenecientes a la cartilla interactiva

La colección de infografías se llevó a una cartilla interactiva, cuyo elemento es el documento digital en forma de PDF (inteligente) que le permite al usuario interactuar de una manera sencilla e intuitiva, con la información de interés previamente establecida.

La cuarta herramienta, diseñada es la creación de videos conceptuales y reflexivos; con estos elementos se busca difundir los conceptos de discapacidad y generar procesos de cambio frente a ella, aprovechando los espacios online en la red, usando plataformas como Facebook y YouTube para su difusión, igualmente, las plataformas de comunicación de la Universidad, las cuales permiten visibilizar la información de una forma ágil, ya sea por curiosidad o por interés en el tema.

Este proceso se desarrolla primero estableciendo los conceptos, para luego elaborar el guion y finalmente generar la creación a partir de imágenes y gráficos basados en el tema. Adicionalmente se elaborarán videos reflexivos, donde a través del relato de experiencias exitosas alrededor de la inclusión laboral, se busca motivar a los empresarios a integrar población en condición de discapacidad a su fuerza de trabajo.

Dichos recursos, también se usarán en el desarrollo de la quinta herramienta: los talleres virtuales de fomento a la inclusión laboral, debido a la situación de pandemia, fue necesario modificar la presencialidad, a usar las redes sociales para difundir el programa diseñado y la creación de redes de interés.

Las actividades contempladas en estos eventos consisten en: presentar el programa, instruir sobre las herramientas de acompañamiento desde el Ministerio de trabajo y mostrar experiencias exitosas de la integración de personas en condición de discapacidad en las empresas, bajo la metodología de acción participación, donde luego de brindar la información se revisan las condiciones de trabajo e inclusión y se establecen compromisos de mejora o de fortalecimiento de la formación.

De estos talleres, también se han generado otras necesidades como lo es la sexta herramienta, que busca la creación de redes de interés, para generar conexiones entre los trabajadores, los empleadores, las organizaciones o asociaciones y el mercado alrededor de esta condición. Para esta interacción se ha propuesto la página de Facebook, que permite generar espacios de comunicación a través de las publicaciones, anuncios, mensajes y los foros de discusión en vivo. Finalmente se espera que, a través de estas etapas, estrategias, herramientas, se pueda continuar en la construcción de nuevos espacios para la inclusión laboral, en la que todas las disciplinas puedan aportar.

3. CONCLUSIONES

A pesar de la existencia de las directrices técnicas y legales, es necesario acompañar el compromiso

personal, compromiso laboral, compromiso empresarial, a través de la divulgación y formación para hacer que estos procesos aporten en la mejora de las condiciones laborales. En este sentido, debe mantenerse el trabajo interdisciplinario y de los diferentes procesos empresariales en la implementación de la inclusión laboral.

AGRADECIMIENTOS

A los estudiantes, profesionales e instituciones que han aportado en el desarrollo técnico del proyecto científico denominado “Programa para la prevención de accidentes de trabajo en personas con discapacidad física, desde la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo”.

REFERENCIAS

- Fasecolda (2019). *Seminario riesgos laborales*. Comunicado de prensa. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/09/seminario-riesgos-laborales.pdf>
- Leturia, E. (1998). ¿Qué es una infografía? https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/como_hacer_infografias_faciles_de_entender.pdf
- Ministerio de Salud y Protección Social (2019). *Boletines poblacionales: Personas con discapacidad*. Corte diciembre de 2019. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidad.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *The win-win of disability inclusion*. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion#the-win-win-of-disability-inclusion>
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17: un doble enfoque de acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad*. Ginebra: Organización internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud (2011). Informe mundial de la discapacidad. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- Urrutia, G., & Peña, D. (2007). *Crea y media, estrategias de sensibilización. Metodología para la elaboración de un argumento*. Madrid: Fundación Cepaim.