

Herramientas de Divulgación en Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas que contratan personas con discapacidad auditiva en el sector construcción residencial en el municipio de Restrepo, Meta.

Viviana Paola Virgüez Rincón Id: 000350657

Jefrin Antonio Cárdenas Quintana Id: 000067988

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Empresariales

Administración en Salud Ocupacional

Villavicencio

2019

## Tabla de Contenido

Introducción .....	7
1. Planteamiento del problema.....	8
1.1 Formulación del problema .....	10
2. Objetivos .....	11
2.1 Objetivo general .....	11
2.2 Objetivos específicos.....	11
3. Justificación .....	12
4. Marco referencial .....	14
4.1 Marco Legal .....	14
4.2 Marco Histórico.....	16
4.3 Marco Teórico .....	18
4.4 Marco Conceptual .....	22
4.5 Marco Contextual.....	24
5. Diseño metodológico .....	27
5.1 Método .....	27
5.2 Diseño.....	27
5.3 Población.....	27
5.4 Fuentes de recolección de información.....	28
5.4.1 Fuentes primarias.....	28
5.4.2 Fuentes secundarias.....	28
5.5. Técnicas de recolección de información .....	29
5.6. Procedimiento.....	29
5.7. Cronograma de actividades .....	31
5.8. Presupuesto.....	32
6. Resultados y Discusiones.....	33
6.1 Procesos para la vinculación de personas con discapacidad auditiva .....	33
6.2 Caracterización de grados de hipoacusia .....	36

6.3 Elaboración de material didáctico.....	41
6.4. Proceso de socialización.....	43
6.5 Validación de la cartilla “Herramienta de divulgación normas de seguridad” .....	48
7. Conclusiones.....	50
8. Recomendaciones .....	52
Bibliografía .....	53
.....	58

## Listado de figuras

Figura 1. Evidencia registro fotográfico de las actividades realizadas en el sector de la construcción.....	41
Figura 2. Normas de seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción.....	41
Figura 3. Evidencia información para los contratistas.....	42
Figura 4. Evidencia información contratación laboral.....	42
Figura 5. Divulgación de información cartilla normas de seguridad y salud en el trabajo.....	44
Figura 6. Aspectos de seguridad y salud en el trabajo.....	45
Figura 7. Evidencia de normas de divulgación en seguridad y salud en el trabajo. ....	46
Figura 8. Herramienta accidentes de tránsito y hábitos de vida saludable .....	46
Figura 9. Espacio para pregunta e inquietudes .....	47
Figura 10. Formato de evaluación diligenciado para la empresa la Ramada S.A. ....	47
Figura 11. Diligenciamiento formato de evaluación por parte del gerente empresa La Ramada.	48

**Lista de tablas**

Tabla 1. Empresas constructoras en el municipio de Villavicencio. ....	26
Tabla 2. Cronograma de actividades.....	31
Tabla 3. Presupuesto .....	32
Tabla 4. Características de la hipoacusia. ....	38

**Lista de anexos**

Anexo 1. Formato de evaluación.....	57
Anexo 2. Formato evaluación cartilla normas de seguridad y salud en el trabajo .....	59

## **Introducción**

Las organizaciones buscan día a día promover programas centrados en minimizar la afectación física y mental del trabajador; sin embargo son muchos los esfuerzos que se vienen gestionando para obtener la igualdad de condiciones frente al desarrollo de las actividades laborales de las personas en condición de discapacidad, de ahí, la importancia de conocer las políticas públicas y acciones del Estado como estrategia para que este grupo poblacional pueda convertirse en un actor protagónico y corresponsable de su propio desarrollo. (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2015, p. 12)

Se presenta la propuesta basada en las herramientas de divulgación de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas que contratan personas con discapacidad auditiva en el sector construcción en el municipio de Restrepo, Meta, para lo cual se recopilara información de los contextos de la vinculación laboral en el sector de la construcción, para conocer las condiciones necesarias hacia desempeño laboral.

La investigación utilizó el método cualitativo – descriptivo con el fin de interpretar la información para la identificación de los aspectos de mayor relevancia en relación a las normas de seguridad y salud en el trabajo, además de manejar el concepto del número de personas en condición de discapacidad que laboran en las empresas del sector de la construcción, se utilizaron técnicas de observación para obtener la información, luego se procedió a socializar las herramientas de divulgación de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **1. Planteamiento del problema**

En el marco de la seguridad laboral, las organizaciones buscan día a día promover programas centrados en minimizar la afectación física y mental del trabajador; sin embargo, para nadie es un secreto que la visión de promoción de la salud en condiciones equitativas se ha convertido en punto de acción para instituciones como la Organización Mundial de la Salud organismo que promueve la inclusión laboral para las personas en condición de discapacidad. (Baena , 2011, p. 34)

Así mismo, para avanzar en la defensa de los derechos de las personas en condición de discapacidad, el conocer las actuales políticas públicas y las acciones del Estado en esta materia, es el primer paso que este grupo poblacional pueda convertirse en un actor protagónico y corresponsable de su propio desarrollo. (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2015, p. 13)

Para abordar el concepto de la discapacidad la ONU (2016) describe que:

Enfoque de rehabilitación basado en la comunidad, la metodología de inclusión de las personas que fue diseñada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) hace veinticinco (25) años y avalada en el 2004 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Organización de las Naciones Unidas, 2016, p. 41)

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

A partir de ahí, según el CONPES, 2004 el enfoque de rehabilitación basado en la comunidad señala que es posible la rehabilitación a través de la inclusión, que se adapta a las necesidades de la persona con discapacidad y no a la inversa; es importante tener en cuenta que este enfoque propone en primer lugar asegurar que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus capacidades físicas y mentales, tener acceso a los servicios y las oportunidades y ser colaboradores activos dentro de una comunidad. (CONPES, 2004, p. 12)

Por otra parte, impulsar a las comunidades a promover y proteger los derechos de las personas en esta condición mediante transformaciones en la comunidad. Por tanto, este enfoque busca fomentar, conformar o activar y fortalecer las redes sociales de apoyo y atención a las personas con discapacidad.

El proceso investigativo enmarca las Herramientas de Divulgación de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en empresas que contratan personas con discapacidad auditiva (hipoacusia) para el sector de la construcción en Restrepo Meta durante el II semestre año 2018. En ese sentido, es importante señalar que la seguridad del lugar de trabajo es indispensable para la organización y el personal que allí labora; por otro lado, es limitado el número de investigaciones realizadas sobre el tema en mención.

Con relación a la factibilidad del tema de investigación, se asume la responsabilidad social como futuros profesionales en Administración en Salud Ocupacional, donde se formulan estrategias que permitan orientar a los contratistas de empresas del sector de la construcción en el

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

municipio de Restrepo Meta sobre los beneficios que ofrece el Gobierno Nacional frente a la inclusión laboral, para personas en condición de discapacidad.

### **1.1 Formulación del problema**

¿Cómo se divulgarán las herramientas de divulgación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, a las empresas del sector de construcción, que contratan personal con discapacidad auditiva (hipoacusia) en el municipio de Restrepo, Meta?

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Diseñar una herramienta de divulgación en Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas que contratan personas con discapacidad auditiva en el sector construcción para el municipio de Restrepo, Meta.

### **2.2 Objetivos específicos**

Recopilar la información para la descripción de los contextos de la vinculación laboral de las personas con discapacidad auditiva (hipoacusia), en el sector de construcción en el municipio de Restrepo Meta en el segundo semestre de 2018.

Caracterizar el grado de hipoacusia (umbrales auditivos), para conocer las condiciones necesarias hacia desempeño laboral en las empresas del sector de la construcción en el municipio de Restrepo Meta.

Socializar las herramientas de divulgación Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas del sector de la construcción en el municipio de Restrepo, Meta, con el fin de promover la inclusión laboral de estas personas con discapacidad auditiva (hipoacusia).

### 3. Justificación

El mundo organizacional, asume la vinculación de personas en condición de discapacidad como una práctica que se percibe a través de la responsabilidad social empresarial; es importante recordar que bajo la visión de la globalización se convierte en un mecanismo de participación para el desarrollo sostenible, la diversidad e inclusión. (Departamento Nacional de Planeación, 2017, pág. 34)

De igual manera, se menciona en el plano empresarial que continúa existiendo un tabú frente a la contratación de personal con algún tipo de incapacidad; de ahí la relevancia de la investigación, teniendo en cuenta que se requiere concientizar a los empresarios en relación a la inclusión laboral para esta población. En el plano organizacional, se cree que, al contratar personas en condición de discapacidad, se asume que van a existir altos niveles de ausentismo, además de presentar mayor probabilidad de riesgo de accidentes, también se asocia con el hecho de estancamiento en los procesos.

Con el pasar del tiempo, estos aspectos han sido desvirtuados y las empresas han optado por iniciar el proceso de contratación a este tipo con el fin de fomentar la inclusión laboral y de esta manera también se benefician a través de los beneficios que el Gobierno establece para las empresas que incluyen en su nómina a personas en condición de discapacidad. (Manjarrez, 2018, pág. 41)

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

En el plano de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es de gran relevancia que el personal al interior de una organización cuente con las medidas necesarias para proteger la salud física y mental del colaborador. (Henaó , 2016, pág. 23) A partir de ahí, es importante promover que las empresas que han vinculado personas con discapacidad, han constatado en la mayoría de los casos que presentan un rendimiento igual y en ocasiones superior al resto de trabajadores, así como que en la mayoría de los casos se caracterizan por su responsabilidad y sentido de pertenencia y que en ocasiones han liderado los protocolos de seguridad.

En la investigación, el tema de la inclusión de las normas de seguridad y salud en el trabajo, para las empresas que contratan personas en condición de discapacidad, juega un papel fundamental en la sociedad y organizaciones a nivel nacional e internacional, desarrollando herramientas que mitiguen el nivel de discriminación frente a la limitación que se padece.

La investigación a realizar es pertinente porque se ajusta dentro del margen de actuación del programa de Administración en Salud Ocupacional, el cual dentro de las oportunidades ofrece además la formulación de proyectos innovadores basados en criterios de responsabilidad y proyección social.

#### **4. Marco referencial**

##### **4.1 Marco Legal**

El artículo 4° de la Ley 119 de 1994, por la cual se reestructuró el servicio nacional de aprendizaje estableció que el SENA debe "Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas, subempleadas, y programas de readaptación profesional para personas discapacitadas".

En el artículo 22 al 34 de la Ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación se dictan otras disposiciones, se recogen algunas normas como las siguientes, a favor de la población discapacitada del país: responsabilidades de los Ministerios de Trabajo, Salud y educación y de algunas instituciones como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), para la integración laboral de los discapacitados; incentivos y garantías a particulares empleadores de personas discapacitadas.

En desarrollo de los artículos 44, 64, 67, 70, 300, 356 y 366 de la Constitución Política de Colombia se expidió la Ley 115 de 1994 o Ley general de la educación, la cual estableció que la educación, para personas con limitaciones físicas, sensoriales, psíquicas, cognoscitivas, emocionales o con capacidades intelectuales excepcionales, es parte integrante del servicio público educativo.

Ley 1346 de 2009 Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

de diciembre de 2006. Y se reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27° establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.

Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013. se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017. El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017. Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

Decreto 392 del 26 de febrero de 2018. Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

Decreto 1082 de 2015. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector administrativo de planeación nacional. En el cual se presentan los porcentajes para las empresas que puedan certificar que el 10% de su nómina en condición de discapacidad.

### **4.2 Marco Histórico**

La OIT como organismo especializado de la ONU, es el encargado de formular políticas y programas para mejorar las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo, a través del establecimiento de normas de trabajo aplicadas en todo el mundo. Esta organización fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que dio fin a la Primera Guerra Mundial, para promocionar el trabajo y la protección de las personas trabajadoras. Se constituyó con la firme convicción en la justicia social, como elemento esencial para alcanzar la paz universal y

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

permanente, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de aquel momento.

Según la (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2015, p. 15) expresa que, a pesar de las diferencias entre los países, aproximadamente la mitad de las personas con discapacidad están en edad de trabajar; las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad, aunque difieren de unos países a otros, son en general sensiblemente inferiores a las del resto de la población. Normalmente son mayores en el caso de los varones y en las personas de entre 30 y 49 años, y bastante más bajas en el caso de las mujeres, de los jóvenes y de las personas de 50 y más años. Las personas con discapacidad también suelen tener una tasa de desempleo mayor que la población general, aunque en este caso las diferencias no siempre son tan marcadas.

Así mismo, señala que las políticas activas de empleo se enfrentan, en relación con las personas con discapacidad, a una serie de retos, entre los que destaca la alta segmentación del mercado laboral para este colectivo, en el que frente a un pequeño núcleo de personas en una situación de ocupación estable, hay un grupo más amplio de personas con notables dificultades de acceso al mercado laboral, que alternan situaciones de empleo precario y desempleo, y un grupo mayoritario de personas desanimadas o inactivas, que no mantienen relación con el mercado laboral. (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2015, pág. 23)

Los abordajes para lograr avanzar en el acceso y la igualdad en el empleo son múltiples: servicios públicos y privados de colocación, formación, subvenciones a la contratación que se

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

proponen corregir desigualdades en materia de acceso, condiciones de trabajo y calidad del empleo, medidas de acción positiva, como la introducción de objetivos numéricos o cupos que se deben cumplir en plazos determinados, o políticas de contratación pública que incorporen objetivos de promoción de la igualdad.

En el plano nacional la legislación colombiana contempla preferencias para las empresas que empleen a personas con discapacidad en procesos de licitación, otorgamiento de créditos y subvenciones, tasas arancelarias preferenciales; de igual manera, el portal de Atención del Servicio de Empleo recopila y comparte la información de los buscadores de empleo, así como de las vacantes. El Servicio de Empleo cuenta con el apoyo de las Cajas de Compensación, que son aliados estratégicos en el Programa Pacto de Productividad, donde sirven de enlace entre personas con discapacidad y sus organizaciones y los empresarios. (Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, 2016, pág. 48)

### **4.3 Marco Teórico**

#### **Estrategias de formación**

Según Torres (2016) una estrategia de formación está diseñada para lograr un objetivo educativo, como enseñar una nueva habilidad o informar a los empleados sobre los cambios en la política de la empresa. La creación de estrategias de capacitación proporciona información concreta que ofrece valor a los empleados mediante la creación de un conjunto de habilidades mejoradas y a la empresa mediante el desarrollo de un personal mejor preparado. (Torres , 2016, pág. 15)

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

Para Chinchilla (2015) en el área de salud ocupacional las estrategias de formación deben estar encaminadas a la concientización del empleador de la importancia de preservar la salud integral del personal y a la vez al talento humano promover el autocuidado y cumplimiento de la normatividad establecida. (Chinchilla , 2015, pág. 42)

### Discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud (2016) define la discapacidad como:

Término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales). (Organización Mundial de la Salud, 2011, pág. 85)

A partir de ahí, reconocer que las personas que padecen una limitación física o mental, presentan algunos inconvenientes para desarrollar plenamente, que de una u otra manera la sociedad empieza a excluirlas por su condición. Se debe destacar que algunas limitaciones no impiden que puedan desarrollar otras actividades al interior de la sociedad, tales como contratación laboral, educativa y servicios recreativos en otras más.

Por otra parte, el concepto presentado en el Documento CONPES No. 80 de 2004:

El problema de la discapacidad no es una enfermedad o atributo de la persona, esta condición incluye elementos que se relacionan con la presencia de prácticas, factores sociales negativos que limitan la integración social de las personas, que afectan el

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

reconocimiento, el desarrollo de las capacidades y funcionalidades como individuos pertenecientes a la sociedad. (CONPES, 2004, pág. 48)

La discapacidad auditiva se conoce como la pérdida o anormalidad de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo que implica un déficit en el acceso al lenguaje oral. (CONPES, 2004, p. 51)

Por otro lado, se define como:

La pérdida o anormalidad de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo cual implica un déficit en el acceso al lenguaje oral, partiendo de que la audición es la vía principal a través de la cual se desarrolla el lenguaje y el habla, debemos tener presente que cualquier trastorno en la percepción auditiva del niño y la niña a edades tempranas, va a afectar a su desarrollo lingüístico y comunicativo, a sus procesos cognitivos y, consecuentemente, a su posterior integración escolar, social y laboral". (Henaó , 2016, pág. 34)

Hipoacusia. La hipoacusia es la pérdida parcial de la audición que dificulta el desarrollo del lenguaje oral y su pleno dominio". (Herrera, 1992, pág. 10)

En ese sentido, la hipoacusia presenta la siguiente clasificación:

Hipoacusia leve: Umbrales entre los 20 y 40 dB. La persona que la padece puede mantener una conversación frente a frente con una persona o un grupo pequeño en un ambiente tranquilo, aunque presenta dificultades para escuchar en reuniones, en ambientes ruidosos y a distancia.

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

Hipoacusia moderada: Umbrales entre 40 y 70 Db. Existen dificultades de audición frente a frente, aunque el ambiente sea tranquilo.

Hipoacusia severa: (umbrales entre 70 y 90 dB) No percibe la voz, salvo que ésta sea fuerte.

Hipoacusia profunda: (umbrales que superan los 90 dB) No percibe la voz, aunque esta sea fuerte.

Anacusia o cofosis. Pérdida total de la audición.

El Instituto Nacional para Sordos. El Instituto Nacional para Sordos (INSOR en adelante) (2014) como entidad adscrita al Ministerio de Educación Nacional, es la encargada de promover desde el sector educativo, el desarrollo e implementación de política pública para la inclusión social de la población sorda en el país. Dentro de las funciones instituciones que tiene el INSOR se contempla el promover para con la población sorda, una cultura de respeto a la diferencia, de reconocimiento a la diversidad a través de las diferentes actividades, velando por el cumplimiento de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política.

La Ley de inclusión laboral para personas con discapacidad hace parte del compromiso de parte del gobierno y también de cada uno de nosotros lo que permite a nuestro país un avance hacia un destacado mercado laboral, con principios enmarcados en la inclusión, equidad y responsabilidad social, permitiendo a las personas con alguna discapacidad el acceso a una remuneración digna, prohíbe toda discriminación, y permite garantías en procesos de selección laboral del estado. (Manjarrez, 2018, pág. 3)

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

Así mismo, Manjarrez (2018) estas leyes promueven la inclusión a personas con discapacidad logrando ese cambio positivo para esta población que se ha visto tan vulnerada a través de los años. “Son oportunidades laborales para quienes deben hacer un mayor esfuerzo al querer surgir, enriquezcamos el mercado laboral con equidad, en CICCE les damos las herramientas a los chicos y los apoyamos” (Manjarrez, 2018, pág. 8)

### 4.4 Marco Conceptual

**Accidente:** Evento o interrupción repentina no planeada de una actividad que da lugar a muerte, lesión, daño u otra pérdida a las personas, a la propiedad, al ambiente, a la calidad o pérdida en el proceso. (Baena , 2011)

**Alarma:** Espacio de tiempo desde cuando alguien se da cuenta que ocurre un evento y lo puede informar. (Baena, 2011)

**Alerta:** Estado o situación de vigilancia sobre la posibilidad de ocurrencia de un evento cualquiera. O acciones específicas de respuesta frente a una emergencia. (Baena, 2011)

**Amenaza:** Condición latente derivada de la posible ocurrencia de un fenómeno físico de origen natural, socio-natural o antrópico no intencional, que puede causar daño a la población y sus bienes, la infraestructura, el ambiente y la economía pública y privada. Es un factor de riesgo externo. (Baena, 2011)

**Brigada:** Una brigada es un grupo de personas debidamente organizadas y capacitadas para prevenir o controlar una emergencia. (Baena, 2011)

**Emergencia:** Todo evento identificable en el tiempo, que produce un estado de perturbación funcional en el sistema, por la ocurrencia de un evento indeseable, que en su momento exige una respuesta mayor a la establecida mediante los recursos normalmente

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

disponibles, produciendo una modificación sustancial pero temporal, sobre el sistema involucrado, el cual compromete a la comunidad o el ambiente, alterando los servicios e impidiendo el normal desarrollo de las actividades esenciales. (Baena, 2011)

**Incidente:** Suceso de causa natural o por actividad humana que requiere la acción de personal de servicios de emergencias para proteger vidas, bienes y ambiente. (Baena, 2011)

**Mapa:** Representación geográfica en una superficie de la tierra o de parte de ella en una superficie plana. (Baena, 2011)

**Medidas de seguridad:** Son aquellas acciones, para disminuir la probabilidad de un evento adverso. (Baena, 2011)

**Mitigación:** Toda acción que se refiere a reducir el riesgo existente. (Azcuénaga, 2006).

**Plan de emergencia:** El Plan de Emergencia es el instrumento principal que define las políticas, los sistemas de organización y los procedimientos generales aplicables para enfrentar de manera oportuna, eficiente y eficaz las situaciones de calamidad, desastre o emergencia, en sus distintas fases. Con el fin de mitigar o reducir los efectos negativos o lesivos de las situaciones que se presenten en la Organización. (Baena, 2011)

**Procedimiento operativo normalizado:** Es la base para la realización de tareas necesarias y Determinantes para el control de un tipo de emergencia. Define el objetivo particular y los responsables de la ejecución de cada una de las acciones operativas en la respuesta a la Emergencia. (Baena, 2011)

**Preparación:** Toda acción tendiente a fortalecer la capacidad de las comunidades de responder a una Emergencia de manera eficaz y eficiente. (Baena, 2011)

**Prevención:** Toda acción tendiente a evitar la generación de nuevos riesgos. (Azcuénaga, 2006).

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

**Punto de encuentro:** Sitio seguro, definido para la llegada del personal en caso de evacuación. (Baena, 2011)

**Recurso:** Equipamiento y persona disponibles o potencialmente disponibles para su asignación táctica a un incidente. (Baena, 2011)

**Vulnerabilidad:** Característica propia de un elemento o grupo de elementos expuestos a una amenaza, relacionada con su incapacidad física, económica, política o social de anticipar, resistir y recuperarse del daño sufrido cuando opera dicha amenaza. Es un factor de riesgo interno. (Baena, 2011)

### 4.5 Marco Contextual

El sector de la construcción ha sido uno de los sectores con mayor crecimiento en Colombia, de esta manera la participación de las obras en relación al desarrollo social y económico que demanda la población.

Este sector, incluye la construcción de edificaciones y la construcción de obras civiles, y gracias a los programas de vivienda que viene gestionando el gobierno nacional.

En el departamento del Meta el sector de la construcción según Camacol (2018) señala que:

“La construcción de edificaciones en el Meta es un gran eje de desarrollo, ya que ha duplicado su participación en la estructura económica del departamento. En la última década se han construido 37.188 unidades de vivienda en la ciudad, por 3,54 millones de metros cuadrados; mientras que, en construcción no residencial, entre 2008-2017 se han desarrollado 958 mil metros cuadrados”. (p. 23).

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

En el municipio de Restrepo el sector de la construcción tiene un alto nivel de participación frente a otros municipios, gracias a la expansión de áreas que actualmente vienen desarrollando en licitación. A continuación, se presentará una tabla con el listado de las empresas que actualmente desarrollan actividades en el sector de la construcción.

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

Tabla 1.

Listado de empresas constructoras en el municipio de Villavicencio.

<b>Fech-matr mes / día / año</b>	<b>Razón social</b>	<b>Representante legal</b>	<b>Nit</b>	<b>Dirección</b>	<b>Actividad</b>
14/11/2007	Edificadora Restrepo S.A	María Cristina Puerto Vallejo	41.774.725	Cra13no.90-36 Bogotá	Construcción
24/04/2012	Inversiones Gutiérrez Isaza S.A.S	Pedro José Gutiérrez	14.268.038	Cra 7 No.8-96 Piso 2	Obras Ingeniería Civil
	Otacc Limitada	Otacc Ltda.	890201201-6	Calle 49# 27a -34	Contratistas Construcción
Temporal	Perforaguas Ltda.	Carlos Julio Rodríguez	800247418-8	Av Suba 115-58 Torre A Ofc 207	Contratista De Construcción
7/05/2010	Sismoc	José Guillermo Mendoza	4110578	Cra 57 No187-85 Villa Norte Iii Bta	Construcción Vivienda
Temporal	Murcia Murcia S.A	Efraín Torres Otavo	11425896	K 8a 99-51 Ofc 205	Contratistas Construcción
Temporal	Maco Ingeniería S.A.		8220052223	C 41 27-39 B. Emporio	Obra Civil Temporal
Temporal	Construcción Eléctricas Temporal	Instala. Manuel Eberto Castell	3295374	K 38 25-74	Constr. Instal. Eléctricas Temporal
27/01/2014	Consorcio Red Fluvial 8	Elena María García Cepeda	900487608-2	C 47 A -48-14 Casa 3 Villavicencio Meta	Construcción de obras Civiles
5/07/1905	Consorcio Mesa Acciona	José Martínez	900489453-7	Calle 26 · 36 A - 29 7 De agosto	Construcción De Obras
30/11/2014	Promotora Campestre S.A.S.	Promotora Campestre	900386019-0	Calle 40 N. 32-50 Oficina 301 Edif Comité De Ganaderos	Constructora
8/10/2014	Inversiones Caminos De Sevilla	Wilson Cabanzo Ramírez	900076995-9	Calle 40 N. 32-50 Oficina 1102 Villavicencio	Constructora
8/10/2014	Creando Arquitectura S.A.S.	Creando Arquitectura	900120758-3	Calle 40 N. 32-50 Oficina 1104 Villavicencio	Constructora
29/04/2015	Senderos Del Llano 2 Etapa	Blanca Esther López Puentes	900220277-1	Km 13 Vía Restrepo	Constructora
12/03/2015	Constructora La Ramada S.A.S	Juan Francisco Arbeláez	860517194-0	Kilómetro 13 Vía A Restrepo, Diagonal Senderos Del Llano	Constructora
22/12/2017	Cilam Consulting Group S..A.S	María Enith Tovar Bedoya	40404248	Cl 2 A Sur 30 A 04 Bif 10 Mz 7 Cs 10 A	Construcción De Obra Civil
22/12/2017	Consorcio Polideportivo Restrepo	Ivonne Naritza	40329837	Calle 41b 18 2n Parque Infantil	Construcción De Obras De Ingeniería Civil
22/12/2017	Mármoles Y Piedras Herrera Y S	Adolfo Herrera Arrieta	12594048-5	Lote 1 Vereda Balcones	Mármoles Y Piedras

Fuente: Alcaldía de Restrepo, Departamento del Meta. (2018).

## **5. Diseño metodológico**

### **5.1 Método**

El método a utilizar en esta investigación será de tipo cualitativo, teniendo en cuenta que se interpreta y comprende la realidad social circundante. (Flick U., 2007), de esta manera, al momento de realizar la investigación se logrará socializar Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas del sector de la construcción en el municipio de Restrepo Meta , a través de la recolección de información sobre las empresas del sector de la construcción, las normas de seguridad y salud en el trabajo, la caracterización del grado de hipoacusia, de esta manera se logrará conocer la importancia de las condiciones para que el personal pueda desempeñarse en el lugar de trabajo en las condiciones adecuadas.

### **5.2 Diseño**

Teniendo en cuenta la temática de estudio, el tipo de investigación que más se ajusta corresponde a la investigación descriptiva. (Lerma, 2009, p. 63). A través de este diseño se llevará a cabo la descripción de la identificación de los aspectos de mayor relevancia en relación a las normas de seguridad y salud en el trabajo, además de manejar el concepto del número de personas en condición de discapacidad que laboran en las empresas del sector de la construcción.

### **5.3 Población**

La población correspondió a las empresas del sector de la construcción en el municipio de Restrepo Meta así: Edificadora Restrepo S.A. Inversiones Gutiérrez, Isaza S.A.S., Otacc Limitada., Perforaguas Ltda., Sismoc., Murcia Murcia S.A., Maco Ingeniería S.A., Construcción

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

Instala., Eléctricas Temporal., Consorcio Red Fluvial 8., Consorcio Mesa Acciona, Promotora Campestre S.A.S., Inversiones Caminos De Sevilla, Creando Arquitectura S.A.S., Senderos Del Llano 2 Etapa, Constructora La Ramada S.A.S., Cilam Consulting Group S..A.S., Consorcio Polideportivo Restrepo, Mármoles y Piedras Herrera Y S.

Finalizado el proceso se tomó como muestra la empresa Constructora La Ramada S.A.S., para realizar el proceso de divulgación de la Herramientas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **5.4 Fuentes de recolección de información**

#### **5.4.1 Fuentes primarias.**

Se recurrió a libros, cartillas y guías de hipoacusia, información especializada en relación al tema de seguridad y salud en el trabajo, así mismo, información extraída de las empresas del sector de la construcción del municipio de Restrepo.

#### **5.4.2 Fuentes secundarias.**

Se acudió a las referencias consultadas por otros autores para indagar sobre la temática en mención, recurriendo a las bases de datos de la UNIMINUTO, biblioteca Rafael García Herreros sobre salud y seguridad, normas en el trabajo. En la base de datos de Redalyc, Dialnet y en la plataforma Google académico se recolectará información sobre vinculación laboral de personas en condición de discapacidad, antecedentes de otras investigaciones y términos utilizados en la materia.

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

### 5.5. Técnicas de recolección de información

**Observación:** se recurrió a la observación para reconocer las empresas del sector de la construcción en el municipio de Restrepo Meta, presentando la propuesta de trabajo.

#### **Revisión documental en bases de datos:**

La consulta en bases de datos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Biblioteca Rafael García Herreros para consultar información sobre salud y seguridad, normas en el trabajo. También se recurrió a la base de datos de Redalyc, Dialnet y en la plataforma Google académico encontrando información sobre vinculación laboral de personas en condición de discapacidad, antecedentes de otras investigaciones y términos utilizados en la materia.

**Socialización empresarial:** Se programó una reunión con la empresa Constructora La Ramada con los representantes de la empresa con el fin de poder socializar la divulgación de las estrategias de normas de seguridad y salud en el trabajo.

### 5.6. Procedimiento

Se realizó la localización geográfica de las diferentes firmas constructoras que se encuentran realizando obras dentro del municipio de Restrepo; y se localizó de igual manera las instituciones que prestan atención a la población en condición de discapacidad auditiva dentro del mismo.

A partir de ahí, se describió el contexto de la vinculación laboral de las personas con discapacidad auditiva (hipoacusia), en el sector de la construcción municipio de Restrepo - Meta;

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

de igual manera, se realizó una caracterización sobre el grado de hipoacusia (umbrales auditivos), para conocer las condiciones necesarias para desempeñarse laboralmente; seguidamente se elaboró una revista pedagógica de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas que contratan personas con discapacidad auditiva (hipoacusia) y finalmente socializar las herramientas de divulgación normas de seguridad y salud en el trabajo para empresas del sector de la construcción en el municipio de Restrepo Meta, con el fin de promover la inclusión laboral de estas personas con discapacidad auditiva (hipoacusia).

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

## 5.7. Cronograma de actividades

Tabla 2.

*Cronograma de actividades*

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	Octubre			Noviembre	
			Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 1	Semana 2
Recopilar la información para la descripción de los contextos de la vinculación laboral de las personas con discapacidad auditiva (hipoacusia), en el sector de construcción en el municipio de Restrepo Meta en el segundo semestre de 2018.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar la búsqueda de información en las bases de datos para hacer un acercamiento al tema de la vinculación laboral en personas en condición de discapacidad.</li> <li>2. Realizar la búsqueda en bases de datos sobre la hipoacusia.</li> <li>3. Reconocimiento del contexto del municipio de Restrepo con el fin de las empresas que desarrollan actividades del sector de la construcción.</li> </ol>	Papel, esfero, computador portátil, servicio internet, recurso humano (1) estudiante de Administración en Salud Ocupacional					
Caracterizar el grado de hipoacusia (umbrales auditivos), para conocer las condiciones necesarias hacia desempeño laboral en las empresas del sector de la construcción en el municipio de Restrepo Meta en el segundo semestre 2018.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Con la información recolectada se procederá a identificar el grado de hipoacusia para identificar cuáles son las características presentes y como aplicarlas para ofrecer un ambiente de trabajo saludable para el trabajador.</li> <li>2. Diseñar una cartilla sobre la seguridad y salud en el trabajo para el sector de la construcción y la hipoacusia.</li> </ol>	Papel, esfero, computador portátil, servicio internet, recurso humano (1) estudiante de Administración en Salud Ocupacional					
Socializar las herramientas de divulgación Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas del sector de la construcción en el municipio de Restrepo, Meta, con el fin de promover la inclusión laboral de estas personas con discapacidad auditiva (hipoacusia).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentar el producto final de la cartilla en la socialización sobre las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de la construcción.</li> <li>2. Entregar folletos informativos del tema a presentar.</li> </ol>	Portátil, servicio internet, papel, impresora, recurso humano (1) estudiante de Administración en Salud Ocupacional					

Fuente: los autores. 2018.

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

### 5.8. Presupuesto

Tabla 3.

#### Presupuesto

OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Recopilar la información para la descripción de los contextos de la vinculación laboral de las personas con discapacidad auditiva (hipoacusia), en el sector de construcción en el municipio de Restrepo Meta en el segundo semestre de 2018.	1. Realizar la búsqueda de información en las bases de datos para hacer un acercamiento al tema de la vinculación laboral en personas en condición de discapacidad.	Gastos de papelería (Papel, esferos).	Varios	\$500.000	\$2.000.000
	2. Realizar la búsqueda en bases de datos sobre la hipoacusia.	Portátil, servicio internet, Recurso humano (1) estudiante de Administración en Salud Ocupacional		\$500.000	
	3. Reconocimiento del contexto del municipio de Restrepo con el fin de las empresas que desarrollan actividades del sector de la construcción.	Transporte para el reconocimiento	Varios	\$400.000	
Caracterizar el grado de hipoacusia (umbrales auditivos), para conocer las condiciones necesarias hacia desempeño laboral en las empresas del sector de la construcción en el municipio de Restrepo Meta.	1. Con la información recolectada se procederá a identificar el grado de hipoacusia para identificar cuáles son las características presentes y como aplicarlas para ofrecer un ambiente de trabajo saludable para el trabajador.	Gastos de papelería (Papel, esferos). Portátil, servicio internet, Recurso humano (1) estudiante de Administración en Salud Ocupacional	Varios	\$ 500.000	\$3.100.000
	2. Diseñar una cartilla sobre la seguridad y salud en el trabajo para el sector de la construcción y la hipoacusia.	Diseño boceto cartilla		1	
Socializar las herramientas de divulgación Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas del sector de la construcción en el municipio de Restrepo, Meta, con el fin de promover la inclusión laboral de estas personas con discapacidad auditiva (hipoacusia).	1. Presentar el producto final de la cartilla en la socialización sobre las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de la construcción.	Gastos de papelería (Papel, esferos).	Varios	\$ 500.000	\$1.750.000
		Portátil, servicio internet, Recurso humano (1) estudiante de Administración en Salud Ocupacional		\$600.000	
	2. Entregar folletos informativos del tema a presentar.	Folletos informativos socialización	Varios	\$150.000	
<b>TOTAL</b>					<b>\$6.850.000</b>

Fuente: Los autores. 2018.

## 6. Resultados y Discusiones

### 6.1 Procesos para la vinculación de personas con discapacidad auditiva

Para la recolección de información sobre la temática en curso, se procedió a realizar consulta en bases de datos de la universidad Minuto de Dios, y en las bases de datos indexadas como Redalyc, Dialnet, además de la consulta realizada en la página del Ministerio de Trabajo; en el cual se aborda la normatividad para las empresas que contratan personas con discapacidad.

Es importante mencionar que la consulta en las bases de datos se logró seleccionar antecedentes que en el año 2014 en la Universidad Nacional de Colombia se publicó un trabajo de grado denominado *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*, el cual fue elaborado por (Garavito , 2014) como resultado señalan que frente a la concepción de discapacidad tuvo una tendencia hacia el modelo médico o rehabilitador, seguida del modelo biopsicosocial; además de una relación y evolución acorde entre las concepciones de discapacidad y la terminología para nombrar a la población objetivo.

En relación con la inclusión laboral se encontraron estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario, además de otras estrategias que emergieron del análisis. Se concluye que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad. (Garavito , 2014)

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

Otro antecedente hace referencia (Rojas , Pinzón, & Arboleda, 2017) presento el artículo el *Caracterización de población con discapacidad visual, auditiva, de habla*, el cual presenta como resultado que hay una población vulnerable en condición de discapacidad con evidente falta de oportunidades de acceso a la educación superior, así mismo que la FESAD ha capacitado a docentes en el diseño de un currículo integrado e integrador para el desarrollo de competencias laborales y posee los recursos técnicos-tecnológicos para atenderles. Se recomienda dinamizar las políticas de educación superior para la inclusión social en Colombia y adelantar nuevos estudios que indaguen las causas y efectos para diseñar e implementar programas que las apliquen. (p. 45).

En Bogotá (Sánchez, Daza, & Castiblanco , 2011) presentaron el documento *Experiencias laborales de 4 personas en situación de discapacidad auditiva en Bogotá* realizó un rastreo sobre investigaciones en esta materia en cinco universidades de Bogotá encontrando como un vacío de información el relacionado con las condiciones laborales de la población en situación de discapacidad auditiva, lo que llevó al grupo a formularse la pregunta de investigación ¿Cuáles han sido las experiencias laborales que han tenido las personas en situación de discapacidad auditiva en Bogotá?. Como hallazgos presentaron la importancia de vincular el lenguaje de señas como experiencia de interacción con las personas en situación de discapacidad auditiva y los conocimientos adquiridos sobre esta discapacidad, por ejemplo, el comprender la diferencia existente entre un guía interprete, un modelo lingüístico, las diversas conceptualizaciones sobre el tema que posibilitaron la comprensión de la temática y el avance educativo para esta población. (p. 67).

En el plano internacional (Martínez H. , 2015) presento el artículo que lleva por nombre *Comunicación, desempeño laboral y discapacidad Auditiva*, en el cual describir el desempeño

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

Laboral de trabajadores con discapacidad auditiva en educación y su estilo de comunicación. Además de analizar la normatividad en Venezuela analizando el fundamento y fortalecimiento de inclusión-participación del Sordo; como resultados se obtuvo que los Sordos se desempeñan hábilmente en sus puestos de trabajo, siempre y cuando no impliquen la audición y se respete su estilo de comunicación; son más responsables, puntuales y colaboradores. Se recomienda evitar subestimación, la lástima y aumentar el conocimiento sobre las habilidades de los Sordos; así se valoran todas sus capacidades. (p. 34)

En España se llevó a cabo el trabajo de grado *Acceso laboral y discapacidad auditiva: estudio de casos* Elaborado por (Gutierrez , 2013) el cual describe que el acceso al ámbito laboral en personas con discapacidad auditiva, siendo de mi interés debido a la situación especial que sufre este colectivo y a los grandes retos a los que se deben enfrentar diariamente para conseguir su total integración, por un lado en la sociedad en general y, por otro, en el ámbito laboral en particular. También que encontraron dificultades que tienen las personas sordas para integrarse totalmente en una sociedad que los excluye en todos los ámbitos sociales, y particularmente en el laboral, pues se desprecia, quizás por miedo a lo desconocido, por ignorancia. (p. 34).

En el municipio de Restrepo se contactó con personal administrativo de las empresas del sector construcción residencial, para adquirir información sobre que personal se hallaba laborando con problemas de discapacidad auditiva y se evidencio que las empresas no contratan este tipo de personal, por tal motivo la temática se modificó a describir los procesos de construcción, que estas realiza las cuales forman parte del primer capítulo de la cartilla

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

Para realizar la descripción de los procesos, se realizó visita a las áreas de trabajo y mediante observación se establecieron las actividades con los respectivos riesgos; dicha información corresponde a: Riesgo Físico, Riesgo Químico, Riesgo Biológico, Riesgo Ergonómico, Riesgo Mecánico, Riesgo Locativo, Riesgo Eléctrico, Riesgo Psicosocial y Riesgo Público

En la tabla 4, se observan el análisis de los puestos de trabajo, enfocando que

Tabla 4.

*Identificación de riesgos laborales según el cargo.*

<b>Cargo</b>	<b>Riesgo Físico</b>	<b>Riesgo Químico</b>	<b>Riesgo Biológico</b>	<b>Riesgo Ergonómico</b>	<b>Riesgo Mecánico</b>	<b>Riesgo Locativo</b>	<b>Riesgo Eléctrico</b>	<b>Riesgo Psicosocial</b>	<b>Riesgo Público</b>
Jefe técnico	x			x	x	x	x	x	
Conductor	x			x	x	x	x	x	x
Jefe de obras	x			x	x	x	x	x	
Maestro de obras	x			x	x	x	x	x	
Ayudante calificado	x			x	x	x	x	x	
Soldador	x			x	x	x	x	x	
Ayudante de soldador	x			x	x	x	x	x	
Ornamentador	x			x	x	x	x	x	

Fuente: propia. 2018.

## 6.2 Caracterización de grados de hipoacusia

Hipoacusia (CIE-10: H919). Es la disminución de la capacidad auditiva por encima de los niveles definidos de normalidad. Se ha graduado el nivel de pérdida auditiva con base al promedio de respuestas en decibeles. Esta se usa desde el punto de vista clínico promediando las frecuencias de 500, 1000 y 2000 Hz. (Ministerio de la protección social, 2006)

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

Para salud ocupacional se recomienda la inclusión de 3000 Hz en la promediación. Para el abordaje del paciente con pérdida auditiva inducida por ruido es de vital importancia la descripción frecuencial de los niveles de respuesta desde 500 hasta 8000Hz. Esto con el fin de precisar la severidad de la hipoacusia para las frecuencias agudas, que son las primeras comprometidas. (Instituto Regional de Seguridad y salud en el trabajo, 2006)

- <25 dB Audición normal
- 26-40 dB Hipoacusia leve
- 41-55 dB Hipoacusia moderada
- 56-70 dB Hipoacusia moderada a severa
- 71-90 dB Hipoacusia severa
- >90 dB Hipoacusia profunda

Por otro lado ANSI se define la existencia de audición dentro de límites normales de 0 a 10dB, la hipoacusia mínima de 11 a 20dB, la hipoacusia leve de 21 a 40dB y los demás niveles de pérdida se mantienen iguales. Esta clasificación aplica primordialmente para pacientes pediátricos en los cuales los cambios mínimos pueden alterar el proceso de desarrollo normal del lenguaje y de aprendizaje. Para la población adulta y en particular en la expuesta a ruido la clasificación empleada define la pérdida desde 25dB. (NIOSH 1998) Sin embargo, desde el punto de vista preventivo la meta que debe plantearse dentro de los programas de conservación auditiva es mantener la audición dentro de los límites de normalidad plantados por la ANSI. (Instituto Regional de Seguridad y salud en el trabajo, 2006)

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

Por otro lado, la hipoacusia se mide en decibelios (dBHL), este valor representa el nivel más bajo al que usted o su hijo pueden oír. El nivel auditivo puede medirse para sonidos de tono puro y para sonidos del habla, y puede comprobarse para ambos oídos (bilateral) o para cada oído individualmente (unilateral). La cantidad de hipoacusia que tiene una persona se clasifica así:

Tabla 5.

*Características de la hipoacusia.*

<b>Tipo de hipoacusia</b>	<b>Características</b>
Audición normal	Puede oír sonidos suaves por encima de 20 dBHL.
Hipoacusia leve	Hipoacusia en su mejor oído entre 25 y 39 dBHL. Le cuesta entender el habla en entornos ruidosos.
Hipoacusia moderada	Hipoacusia en su mejor oído entre 40 y 69 dBHL. Le cuesta entender el habla sin una prótesis auditiva.
Hipoacusia severa	Hipoacusia en su mejor oído entre 70 y 89 dBHL. Necesita prótesis auditivas potentes o un implante.
Hipoacusia profunda	Hipoacusia en su mejor oído de más de 90 dBHL. Tiene que recurrir básicamente a la lectura de los labios y/o el lenguaje de signos, o a un implante.

Fuente: (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2015)

Se recomienda para las empresas del sector construcción contratar personas con el grado de hipoacusia leve hasta hipoacusia moderada, debido a que los otros grados de hipoacusia dificultan la integración a actividades en el sector y aumenta la probabilidad de accidentalidad o enfermedad.

Empresas que vinculen personas con discapacidad auditiva (Hipoacusia) es necesario realizar los siguientes pasos:

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

- a) Realizar un plan de adecuación al puesto de trabajo para personas con discapacidad, el cual consiste en realizar la identificación de las discapacidades y para el caso específico la discapacidad es auditiva por hipoacusia.
- b) En segundo lugar, se debe recurrir al ajuste de las condiciones del lugar de trabajo, donde es importante analizar y acondicionar los siguientes aspectos:
- c) El entorno de trabajo y señalización: para lo que se requiere ubicar Letreros, carteles e imágenes informativas sobre el uso del equipo, maquinaria de esta manera, se lograra mejor integración de la actividad laboral.
- d) En relación a la Comunicación es importante estimar los niveles de ruido al que está expuesto y a partir de ahí, es importante mencionar que se requiere una capacitación en lenguaje de señas; de esta manera se garantizara la comunicación.
- e) Por otro lado, para mantener la seguridad y salud en el trabajo, es importante tener presente la señalización respectiva, utilizando letreros informativos, señales distintivas, socializar con este personal otras formas de capacitación en relación a los riesgos, contar con un personal capacitado para realizar la formación en seguridad para el personal que padece de Hipoacusia. Además, es importante mantener la supervisión constante frente al desarrollo de las actividades y el manejo de la inclusión laboral para el personal.

Es importante que las empresas programen espacios para llevar a cabo la socialización de las normas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de crear conciencia en el personal de la importancia de estar atento a factores de riesgos durante su labor, además de establecer alternativas para la inclusión del personal en condición de discapacidad a la vida laboral en ambientes adecuados para su desarrollo personal y profesional.

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

A continuación se presenta un registro fotográfico en el cual, se puede observar la fachada y actividades desarrolladas al interior de la constructora:



## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST



*Figura 1.* Evidencia registro fotográfico de las actividades realizadas en el sector de la construcción.

Fuente: propia. 2018. Empresas del sector de la construcción.

### 6.3 Elaboración de material didáctico.

En relación a la construcción del material didáctico sobre las Normas de Divulgación de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de ofrecer a los contratistas de las empresas del sector de la construcción en el municipio de Restrepo Meta. En la figura 1. Se muestra la portada de esta herramienta como evidencia.



*Figura 2.* Normas de seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción.

Fuente: propia. 2018. Basada en información normatividad.

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

Finalizado el proceso de elaboración de la cartilla normas de seguridad y salud en el sector de la construcción residencial, se procede a seleccionar la información destinada a los contratistas mencionando los beneficios que se obtienen al realizar la vinculación de personal con discapacidad auditiva en las empresas del sector de la construcción.

**INFORMACIÓN PARA EMPLEADORES Y CONTRATISTAS**

**BENEFICIOS LEGALES Y TRIBUTARIOS**

**Ley 381 de 1997**

BENEFICIOS	CONDICIONES
Artículo 24. al Preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adquisición y celebración de contratos, sean estos públicos o privados, la prestación en el otorgamiento de créditos o subvenciones del Estado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tener por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en condiciones de discapacidad, certificados en la oficina de trabajo de la respectiva zona.</li> <li>Que hayan sido contratados por lo menos con anterioridad a un año.</li> <li>Que permanezcan en la empresa por un lapso igual al de la contratación.</li> </ul>
Artículo 31. la Deducción en el impuesto de renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>trabajadores con más del 25% de la limitación, mientras esta vinculación la bora sea vigente.</li> </ul>
Diminución del 50% en la cuota de aportes que está obligado a contratar el empleador.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Que el empleador este obligado a presentar declaración de renta y complementarios.</li> <li>Contratar aprendices que sean PCD comprobados en una proporción no inferior al 25%.</li> </ul>

**Ley 1429 de 2010**

Beneficio	Condiciones
Artículo 10. Descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina.	Para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en el proceso de reintegración o en condición de discapacidad.

Fuente: Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad laboral.

**¿Cómo acceder a estos beneficios?**

Para acceder a los beneficios de la Ley 381 de 1997, se debe realizar una solicitud escrita dirigida a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de domicilio principal de la empresa, indique que se solicita la certificación contenida en el artículo 24 de la Ley 381 de 1997. Dentro de la solicitud se deben acreditar los siguientes requisitos:

- Copia de la nómina de la empresa que permita verificar el número total de trabajadores y calcular el 10%.
- Copia de todos los contratos de los trabajadores con discapacidad (10% del total de la nómina, que permitan evidenciar que están vinculados como mínimo un año antes de la solicitud.
- Copia del dictamen de pérdida de capacidad laboral (PCL) no inferior al 25%, emitido por la entidad promotora de salud (EPS) en la cual se encuentren afiliados, junta regional de calificación de invalidez, administradora de pensiones o la entidad competente, se conformidad con la normatividad vigente.
- La documentación allegada por la empresa estará sujeta a verificación, por medio de una visita laboral administrativa, realizada por el inspector de trabajo comisionado para tal fin. Esta certificación tendrá una vigencia de seis meses, contados a partir de su fecha de expedición.

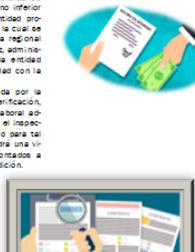


Figura 3. Evidencia información para los contratistas.

Fuente: propia. 2018. Basada en normatividad y literatura existente.

En la segunda sección se presenta la información correspondiente al proceso de contratación laboral, actividades que permitirán divulgar la información al personal que labora y en la tercera sección se presenta las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**PROCESO DE CONTRATACIÓN LABORAL**

Para que se de la inclusión laboral se deben realizar los siguientes pasos:

**Paso 1. Decisión gerencial**      **La decisión gerencial que avale la inclusión laboral propuesta:**

- Del una garantía de que la inclusión se va a permear en la organización.
- Partear una política y una estrategia de la empresa a desarrollar y no una iniciativa aislada.
- Incluir sobre todos las áreas de la organización.
- Evaluar el impacto y los resultados de esta estrategia para continuar con su desarrollo.
- Promover en la empresa los ajustes razonables o ajustes necesarios para incluir a cada una inclusión ética.
- Hacer explícito el respeto a la diversidad humana y adherirse a la política de no discriminación y respeto a los derechos humanos.

**Paso 2. Proceso de selección**

El proceso de selección tiene por objeto que la empresa encuentre a la persona idonea para desempear la labor indicada. Para ello debe existir una relación entre el perfil de puesto y las competencias y habilidades de la persona a seleccionar. De esta manera se garantiza un proceso transparente y libre de sesgo respecto a la discapacidad y discriminación.



**NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**



Busca identificar, analizar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

**RIESGOS EN EL LUGAR DE TRABAJO**

Un **RIESGO LABORAL** es una situación de trabajo que amenaza la capacidad de producir un accidente o enfermedad.



Figura 4. Evidencia información contratación laboral

Fuente: propia. 2018. Basada en normatividad y literatura existente.

#### **6.4. Proceso de socialización**

Para dar cumplimiento a la etapa final del proyecto, se llevó a cabo la identificación de una empresa Constructora, “la Ramada S.A.S” del sector de la construcción, con el fin de dialogar con el gerente, quien nos concedió una entrevista; ahí se procedió a explicar el contenido del proyecto y la relevancia desde el punto de vista académico y profesional.

La gerencia se interesó en la socialización de la Cartilla de divulgación Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se programa una reunión para el día 20 de noviembre de 2018. En la cual participaron: el señor Jhon Alexander Romero, director de obra, el señor Andrés Mauricio Baquero Ramírez, Ingeniero residente y el Arquitecto Jorge Iván Herrera encargado de acabados y postventas.

Se procedió a exponer la información del proyecto de manera breve, para luego dar paso a la divulgación de la cartilla Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la cual se presentó la información sobre los beneficios que obtienen los empresarios al vincular personas en condición de discapacidad en su nómina y que tras un año de vinculación podrán acceder a beneficios tributarios para quienes declaren renta; así mismo podrán tener puntos adicionales para procesos de licitación.

Tras la socialización de la información se presenta los formatos de evaluación frente a la información divulgada. Y expresan la satisfacción e interés que les genera la propuesta y cartilla de normas de seguridad y salud en el trabajo.

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

A continuación, se presenta la evidencia de la socialización.



*Figura 5.* Divulgación de información cartilla normas de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Los autores. 2018.

En la figura 4 se muestra que los autores están realizando la explicación a la parte administrativa de la empresa La Ramada S.A., sobre los aspectos de seguridad y salud en el trabajo. (Ver figura 5)

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

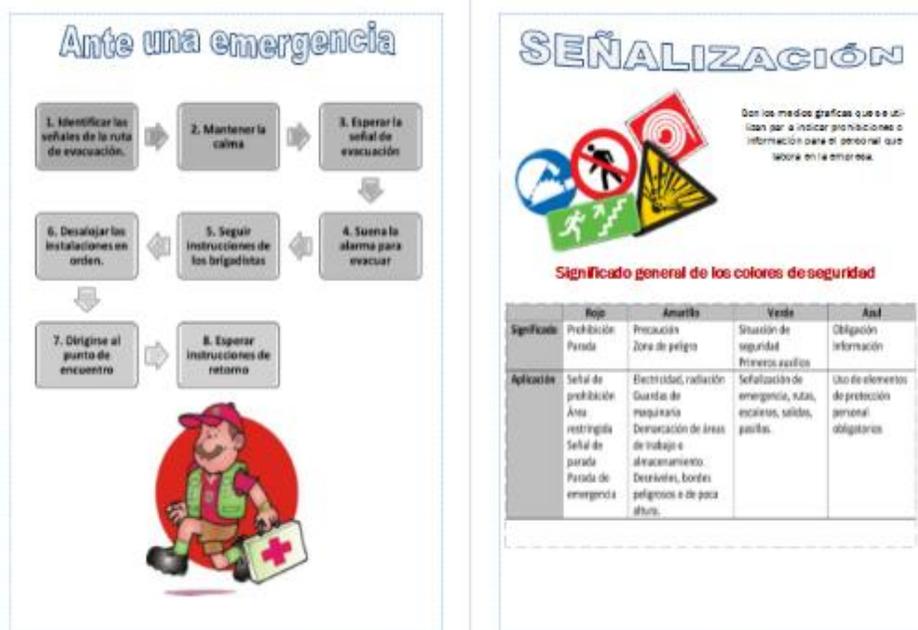


Figura 6. Aspectos de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: propia. 2018. Basada en normatividad y literatura existente.

En la figura se deja evidencia de la socialización de la cartilla de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, se dio la introducción y se procedió a explicar los beneficios tributarios y legales que pueden recibir las empresas que vinculen PcD.

En la figura 6 se puede observar a uno de los autores realizando la segunda parte de la divulgación de la cartilla en la que habla de los riesgos a los que están expuestos los colaboradores durante el desarrollo de la actividad.

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST



Figura 7. Evidencia de normas de divulgación en seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: los autores. 2018.



Figura 8. Herramienta accidentes de tránsito y hábitos de vida saludable

Fuente: propia. 2018. Basada en normatividad y literatura existente.

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST



Figura 9. Espacio para pregunta e inquietudes

Fuente: los autores. 2018.

Se observa que en la fotografía se encuentran realizando un espacio de preguntas sobre el tema, resolviendo inquietudes frente al tema presentado.

**FORMATO DE EVALUACIÓN**  
**CARTILLA NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

*Niveles de Logro:*  
*Excelente (4) – Muy Completa (3) – Suficiente (2) – Incompleta (1)*

Indicadores de evaluación	Niveles de logro				Observaciones del evaluador
	4	3	2	1	
<b>CONTENIDO</b> En el documento se evidencia claridad y dominio del tema de seguridad y salud en el trabajo.	X				
<b>CONTENIDO</b> La metodología de trabajo seleccionada para abordar el tema de seguridad y salud en el trabajo cumple con los objetivos planteados.	X				
<b>CONTENIDO</b> Las fuentes de consultas para el desarrollo de la cartilla normas de seguridad y salud en el trabajo son confiables y evidencian conocimiento técnico.	X				
<b>CONTEXUALIZACIÓN</b> El modelo de trabajo permite la socialización de los conceptos tomando como base el tipo de población en condición de discapacidad			X		

Figura 10. Formato de evaluación diligenciado para la empresa la Ramada S.A.

Fuente: Empresa Ramada SA

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST



*Figura 11. Diligenciamiento del formato de evaluación por parte del gerente empresa La Ramada.*

Fuente: Empresa Ramada. 2018.

Se puede visualizar que los participantes de la socialización expresan sus comentarios frente a la divulgación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, además de reconocer que es innovador y muy interesante desde el punto de vista empresarial y social. Además de la evidencia se puede evidenciar el diligenciamiento de los formatos de evaluación en los que califican el proceso realizado en la empresa.

### **6.5 Validación de la cartilla “Herramienta de divulgación normas de seguridad”**

Finalizado el proceso de divulgación de la cartilla, se procede a realizar la validación de la herramienta mediante la revisión por un profesional en fonoaudiología la doctora Mauren Martínez quien emitió el concepto en función de las normas de seguridad para las personas en condición de discapacidad auditiva para las empresas que realicen los procesos de vinculación a esta población. A partir de ahí, se concluye que este fue aprobada, haciendo referencia a que

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

cumple con todos los criterios vinculados en el formato de evaluación, de esta manera, se logra demostrar que los temas tratados son parte fundamental del estudio que se realizó con el fin de incentivar a los contratistas y empresarios a que brinden la oportunidad de crecimiento laboral, para estas personas que por alguna condición son discriminadas. (Ver anexo 1).

Continuando con este aspecto de evaluación frente a la herramienta de divulgación se logra que en relación al contenido es claro y resalta buen manejo de conceptos e información; la problemática es puntual y se da alternativa de mejora; la presentación es didáctica, una manera buena de transmitir el mensaje” y finalmente el lenguaje es claro. (Martínez M. , 2019)

Así mismo, los docentes que realizaron un análisis de la herramienta de divulgación son la docente asesora de semilleros: Ericka Jiménez Rodríguez; el docente asesor de semilleros Rodrigo Masmela Olivar. Es importante mencionar que tanto los docentes como la profesional Mauren Martínez realizaron la calificación del formato asignándole una puntuación de 4 puntos a cada uno de los ítems.

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

### **7. Conclusiones**

La investigación arrojó que en el sector de la construcción son escasas las personas que están vinculadas en condición de discapacidad (PcD). De ahí, que el desarrollo del proyecto permitió en primer lugar socializar con la Constructora la Ramada del sector de la construcción las normas de seguridad y salud en el trabajo, además de la relevancia que trae para la organización desarrollar una política de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad.

La realización de la cartilla se llevó a cabo mediante una consulta en internet para identificar los documentos de mayor relevancia del tema, se logró consultar en bases de datos de la Universidad Nacional, y otras como Redalyc, Dialnet, Proquest, Google académico, seleccionando diecisiete documentos en los que se referenciaba el tema de la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad auditiva (Hipoacusia), normas de seguridad y salud en el trabajo, incentivos para empresas que contraten PcD, Luego se procede a hacer la lectura y posterior análisis de contenidos, para empezar a diseñar el boceto de la cartilla, presentando avances semanales para la respectiva evaluación y finalmente se elaboró la cartilla con información relevante y de manera gráfica para facilitar la comprensión de la misma.

De esta manera, en la socialización con la empresa Constructora La Ramada, se divulgaron los beneficios a los que pueden acogerse las empresas que vinculen laboralmente a personas en condición de discapacidad, con el fin de promover la inclusión laboral de PcD, además de establecer que las empresas desconocen cómo obtener estos descuentos tributarios y legales. El resultado arrojó que existe interés y motivación de las empresas para el tema, comprendiendo

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

que al interior de la organización pueden adecuarse espacios y funciones para facilitar el desarrollo de las PcD en el ámbito laboral.

Así mismo, el desarrollo de las actividades sobre la divulgación de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo tuvo como finalidad dar a conocer al personal los posibles riesgos a que están expuestos los trabajadores en el sector de la construcción. De esta manera, se identificaron áreas y funciones que pueden incidir en la ocurrencia de riesgos para el personal que labora en la empresa.

En relación a la divulgación de la cartilla en la empresa la Constructora La Ramada, se hizo una introducción al proyecto general, luego se presentó la divulgación de los beneficios legales y tributarios a los que tiene derecho la empresa al contratar PcD en su nómina; así mismo, se procedió a explicar de las actividades que desarrolla el profesional en Salud Ocupacional, para divulgar los normas de seguridad y salud en el trabajo a personas con discapacidad auditiva (Hipoacusia), utilizando talleres que permiten conocer el conocimiento de las personas que participan en el proceso. Al analizar los riesgos a los que están expuesto el personal de la construcción, se explicó en detalle temáticas como los hábitos saludables, la prevención de accidentes de tránsito, los elementos de protección personal.

### **8. Recomendaciones**

Gestionar el apoyo de las empresas del sector de la construcción en el municipio de Restrepo, para que participen en las jornadas de socialización sobre las normas de seguridad y salud en el trabajo, vinculando actores del municipio.

Fomentar la participación de organismos como ONG con el fin de fortalecer la estructura del plan de trabajo para la gestión inclusiva, en la que se logra establecer la igualdad y preservar el desarrollo de las personas que tienen limitaciones, ofreciendo planes para el personal con discapacidad Hipoacusia.

Diseñar una campaña de publicidad en medios masivos con el fin de divulgar en medios masivos sobre los beneficios de contratar a PcD, además de la responsabilidad social. De esta manera se logra establecer alternativas para atraer la participación de las empresas del sector de la construcción, de esta manera se logrará un alcance a nivel departamental.

A los Administradores en Salud Ocupacional continuar promoviendo la inclusión laboral de PcD, además de desarrollar programas de adaptación laboral asertiva para las PcD, además de favorecer la conformación de espacios inclusivos en la pequeña, mediana y gran empresa, contribuyendo a fortalecer los lazos laborales y sociales creando desarrollo social sostenible en la región.

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

**Bibliografía**

- Baena , L. C. (2011). Retos de Colombia frente al riesgo de desastre natural. *revista departamento de ciencias políticas* , 1(2). Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/forum/article/view/32368/32382>
- Chinchilla , S. R. (2015). Salud y seguridad en el trabajo.
- Colombia, Congreso de la República. (1997). Ley 361 de 1997. Mecanismos de integración social de las personas con limitación. Colombia.
- Colombia. Congreso de la República. (1991). Constitución Política de Colombia 1991. Colombia.
- Colombia. Congreso de la República. (s.f.). Ley Estatutaria No. 1618 (27 de febrero 2013). Derechos de las personas con discapacidad. Obtenido de <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>
- Colombia. Congreso de la República. (1997). Ley No. 361 de 1997. *Mecanismos de integración social de las personas con limitación*. Obtenido de <http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/361%2097.pdf>
- Congreso de la Republica. (2009). Ley 1346 2009. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. doi:D.O. 47427
- CONPES. (2004). Política Pública Nacional de discapacidad. Obtenido de [http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/43551/mod\\_folder/content/0/Politica\\_Publica\\_en\\_DISCAPACIDAD.doc?forcedownload=1](http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/43551/mod_folder/content/0/Politica_Publica_en_DISCAPACIDAD.doc?forcedownload=1)
- Departamento Nacional de Planeación. (2017). Objetivos de desarrollo sostenible. Obtenido de <https://www.ods.gov.co/goals/12>

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

- Flick U., U. (2007). Introducción a la investigación cualitativa. Morata.
- Garavito , D. (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- González , B. J. (2014). Novedades Laborales y de Seguridad Social.
- Gutierrez , R. (2013). Acceso laboral y discapacidad auditiva. *Trabajo de Maestría*. España.
- Henao , R. F. (2016). Seguridad y salud en el trabajo. Conceptos básicos. *ET*.
- Herrera, C. (1992). ¿Tu hijo oye bien? La Habana: Pueblo y educación. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/970kenia.PDF>
- Instituto Regional de Seguridad y salud en el trabajo. (2006). Hipoacusia laboral. Madrid, España.
- Manjarrez, C. (3 de 3 de 2018). Función pública. La inclusión laboral a personas con discapacidad es obligatoria en las entidades estatales. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-inclusi%C3%B3n-laboral-a-personas-con-discapacidad-es-obligatoria-en-las-entidades-estatales>
- Martínez, H. (2015). Comunicación, desempeño laboral y discapacidad Auditiva. Carabobo, Venezuela.
- Martínez, M. (2019). *Concepto de evaluación herramienta*.
- Ministerio de la protección social. (2006). Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia para Hipoacusia Neurosensorial Inducida por Ruido en el Lugar de Trabajo (GATI-HNIR). Bogotá, Colombia.
- Ministerio de la Protección social. (2017). Normograma de discapacidad para la república de Colombia. Obtenido de

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Normograma-discapacidad-2017.pdf>

Ministerio de trabajo. (2018). Decreto 392 de 2018. Incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DEL%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf>

Ministerio de trabajo. (s.f.). Decreto 2011 del 2017. Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público. Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202011%20DEL%2030%20DE%20NOVIEMBRE%20DE%202017.pdf>

Ministerio de trabajo. (2017). Decreto 2177 de 2017. Consejo para la Inclusión de la Discapacidad. Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202177%20DEL%2022%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202017.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2016). Programa de acción mundial para las personas con discapacidad. Obtenido de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=1438>

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2015). Obtenido de <http://discapacidadcolombia.com/index.php/empleo-y-discapacidad>

Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Obtenido de [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/accessible\\_es.pdf?ua=1](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_es.pdf?ua=1)

Presidencia de la República. (s.f.). Decreto 1082 de 2015 Decreto único reglamentario del sector administrativo de planeación nacional. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=63929>

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

Rojas , L., Pinzón, J., & Arboleda, N. (2017). Caracterización de población con discapacidad visual, auditiva, de habla. Colombia.

Sánchez, S., Daza, N., & Castiblanco , Y. (2011). Experiencias laborales de 4 personas en situación de discapacidad auditiva en Bogotá . Bogotá, Colombia.

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (2016). Programa pacto de productividad. Vinculación de personas con discapacidad. .

Torres , J. D. (2016). Programa de formación basado en estrategias de enseñanza para la promoción. Grim.

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

## Anexos

## Anexo 1. Formato de evaluación

<b>FORMATO DE EVALUACIÓN</b>					
<b>CARTILLA NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>					
<b>Niveles de Logro:</b>					
<b>Excelente (4) – Muy Completa (3) – Suficiente (2) – Incompleta (1)</b>					
Indicadores de evaluación	Niveles de logro				Observaciones del evaluador
	4	3	2	1	
<b>CONTENIDO</b> En el documento se evidencia claridad y dominio del tema de seguridad y salud en el trabajo.	✓				Excelente manejo de conceptos.
<b>CONTENIDO</b> La metodología de trabajo seleccionada para abordar el tema de seguridad y salud en el trabajo cumple con los objetivos planteados.	✓				se identificó el problema y se dió alternativas de solución
<b>CONTENIDO</b> Las fuentes de consultas para el desarrollo de la cartilla normas de seguridad y salud en el trabajo son confiables y evidencian conocimiento teórico.	✓				
<b>CONTEXTUALIZACIÓN</b> El modelo de trabajo permite la socialización de los conceptos tomando como base el tipo de población en condición de discapacidad	✓				

al que va dirigido.					
<b>CONTEXTUALIZACIÓN</b> Se proporcionan los referentes legales a través de los cuales se formulan los beneficios a las empresas por la contratación de personas en condición de discapacidad.	✓				
<b>CONTEXTUALIZACIÓN</b> El recurso se adapta a la diversidad del alumno, facilitando la interpretación del aprendizaje en sus contenidos didácticos desde todos los niveles de competencia.  La dinámica de la cartilla se ajusta a la condición de discapacidad del personal al que se le realiza la socialización.	✓				
<b>COMPRENSIÓN</b> La cartilla Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo logra transmitir a los participantes el conocimiento necesario para el desarrollo de la temática, a través de la información y las imágenes presentadas.	✓				Presentación didáctica.

Indicadores de evaluación	Niveles de logro				Observaciones del evaluador
	4	3	2	1	
<b>FORMATO TEXTUAL</b> Presenta contenidos claros y facilita la comprensión de la información y dirige la atención hacia la temática en cuestión.	✓				terquie doo.

## HERRAMIENTAS DE DIVULGACIÓN EN SST

<b>FORMATO TEXTUAL</b> El soporte textual es innovador y creativo e incluye cuando es necesario una buena utilización de elementos de presentación (estilo y formato) y elementos de inserción (tablas, gráficos, imágenes, ...).	✓				
<b>FORMATO TEXTUAL</b> Se utilizan imágenes propias o libres de derechos de autor, incluyendo el logotipo correspondiente a la cartilla.	✓				

El modelo de la cartilla:

Cumple No Cumple: 

Firma del Evaluador:

*Deborah Cortina*  
 Fdqa. Lic. 30. 1003 / 2008 /  
 Res. 4522 / 2018.

