

Semana  
de la **Salud**  
**Ocupacional**  
Cómo hemos cambiado:  
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia



41° Congreso de Ergonomía, Higiene,  
Medicina y Seguridad Ocupacional.

20° Congreso Colombiano de Ergonomía:  
Experiencia, Práctica y Proyección de la Ergonomía en Colombia.

# Propuesta metodológica para el diseño de perfiles ocupacionales en inclusión laboral

Organiza:

**CSOA**  
CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

# Propuesta metodológica para el diseño de perfiles ocupacionales en inclusión laboral

**Ayda Cáceres Peñaranda**

Terapeuta Ocupacional –Mg. Salud Ocupacional y Ambiente  
Esp. en Salud Ocupacional y Auditora SIG  
Profesor de Carrera de la Universidad del Rosario

**Daniela Murillo**

Semillero Cognición, Salud y Trabajo  
Universidad del Rosario

**Yeny Hernandez**

Semillero Cognición, Salud y Trabajo  
Universidad del Rosario

Semana  
**27**  
de la **Salud**  
**Ocupacional**  
Cómo hemos cambiado:  
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia



Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

La propuesta metodológica busca orientar el diseño de perfiles ocupacionales para facilitar la inclusión laboral.

Establece secuencia de etapas por medio de una ruta de trabajo, sustentada desde el análisis ocupacional, las exigencias de la tarea y del contexto frente las necesidades de la PcD.



Semana  
**27**  
de la **Salud**  
**Ocupacional**  
Cómo hemos cambiado:  
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia







Se encuentra inmersa en la inclusión social, se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social. En la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa”. (Zondek, A, 2015)

## Inclusión laboral



## ► Perfil Ocupacional



Proceso donde se investigan sistemáticamente las tareas, obligaciones y responsabilidades de los puestos dentro de una organización. Incluye el nivel de toma de decisiones, las habilidades que necesitan para ejercer su puesto, la autonomía, los esfuerzos mentales y físicos requeridos para su desempeño (Carrel, M., Norbert, F. y Hatfield, R. 1995).



# Justificación- Internacional

Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Se estima que más de 1000 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad.

190 millones (3,8%) de las personas de 15 o más años presentan una limitación y requieren asistencia sanitaria (OMS,2020).



PcD representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial.  
Alrededor del 80 por ciento están en edad productiva (OIT, 2017)





# Justificación- Nacional



El 4,07% de la población del país presenta alguna discapacidad

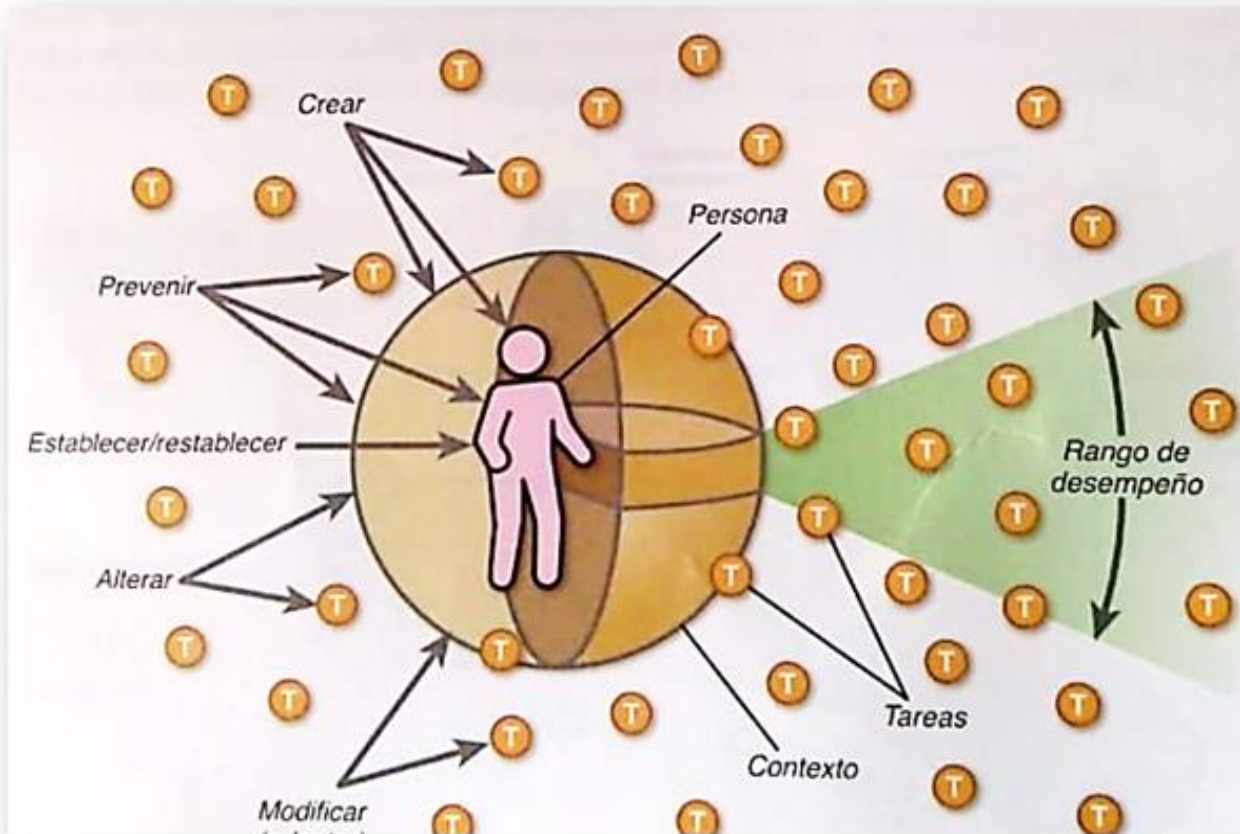
El 24,59% de las PcD están incapacitadas permanentemente para trabajar.

El 23,82% de PcD se dedicaron a realizar oficios del hogar.

El 20,83% de las PcD trabajaron por lo menos una hora en una actividad que le generó algún ingreso.



# Modelo ecológico del desempeño humano



**Contexto Físico:** aspectos no humanos del contexto (incluye el terreno natural, edificios, muebles, objetos, herramientas y dispositivos).Dunn, Winnie, et al. (2003)

**Contexto temporal:** Se incluye la edad, el ciclo de vida, estado de salud y el período de tiempo medible durante el cual una tarea existe o continúa. Dunn, Winnie, et al. (2003)

**Contexto Social:** Disponibilidad y expectativas de personas importantes, como cónyuges, amigos y cuidadores. Dunn, Winnie, et al. (2003)

**Contexto cultural:** Costumbres, creencias, patrones de actividad, estándares de comportamiento y expectativas aceptadas por la sociedad de la cual la persona es miembro. Dunn, Winnie, et al. (2003)

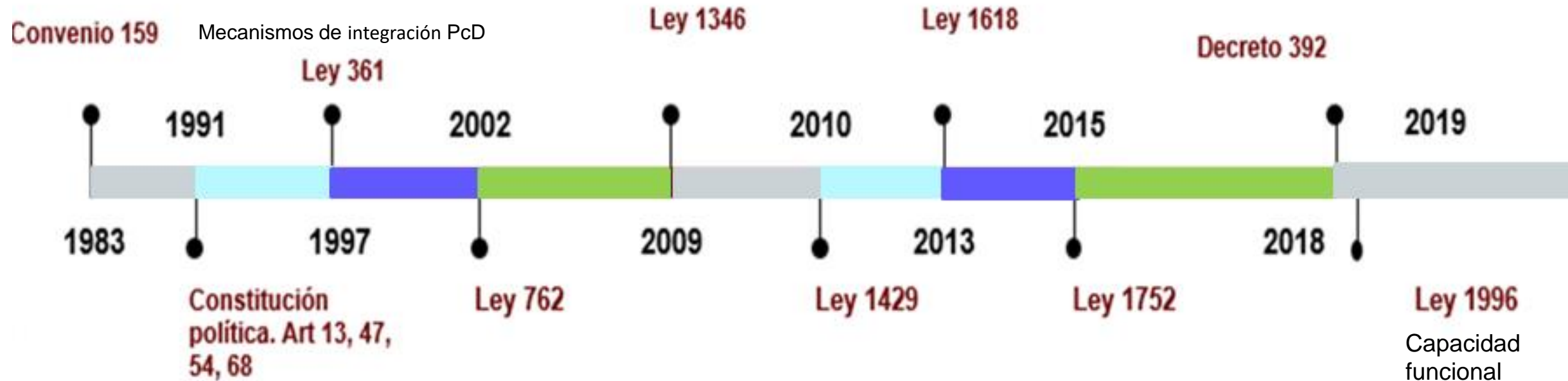




# ▶ Marco Legal



Readaptación profesional  
y el empleo



# METODOLOGÍA





# FASE 1



# ► Metodología – Fase 1

## Revisión de literatura

### Tipo de estudio:

“Búsqueda sistemática y revisión de literatura”

Julio 2019- Noviembre 2020

### Etapa 1 :

Planteamiento de la pregunta PICO

### Pregunta:

¿Qué procedimientos metodológicos se deben tener en cuenta al realizar perfiles ocupacionales en proceso de inclusión laboral?

### Etapa 2:

Fuentes de datos y estrategias de búsqueda. Bases de datos: Medline y Academic Search complete, Directory of Open Access Journals, Directory of Open Access Journals, Business Source Complete, Google Academic, Picodoc

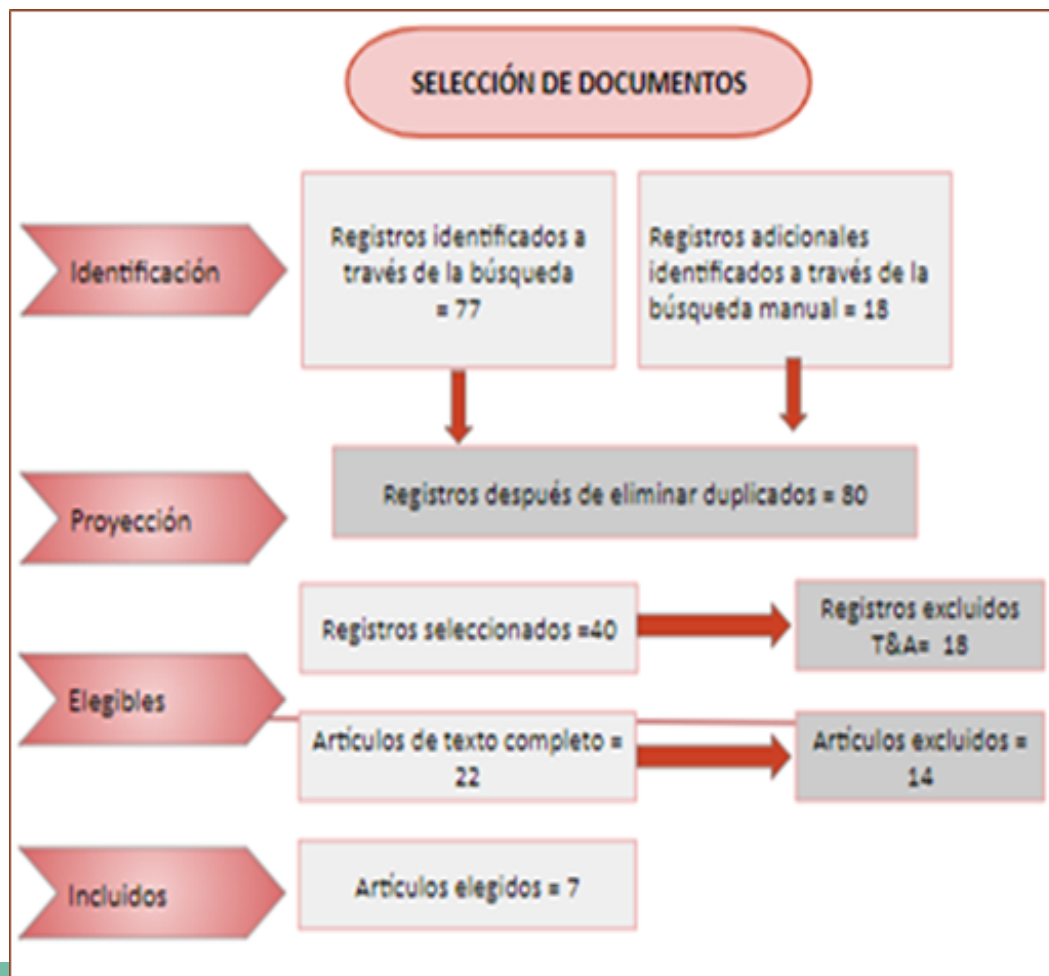
### Etapa 3:

Consolidación de información y estudio de artículos

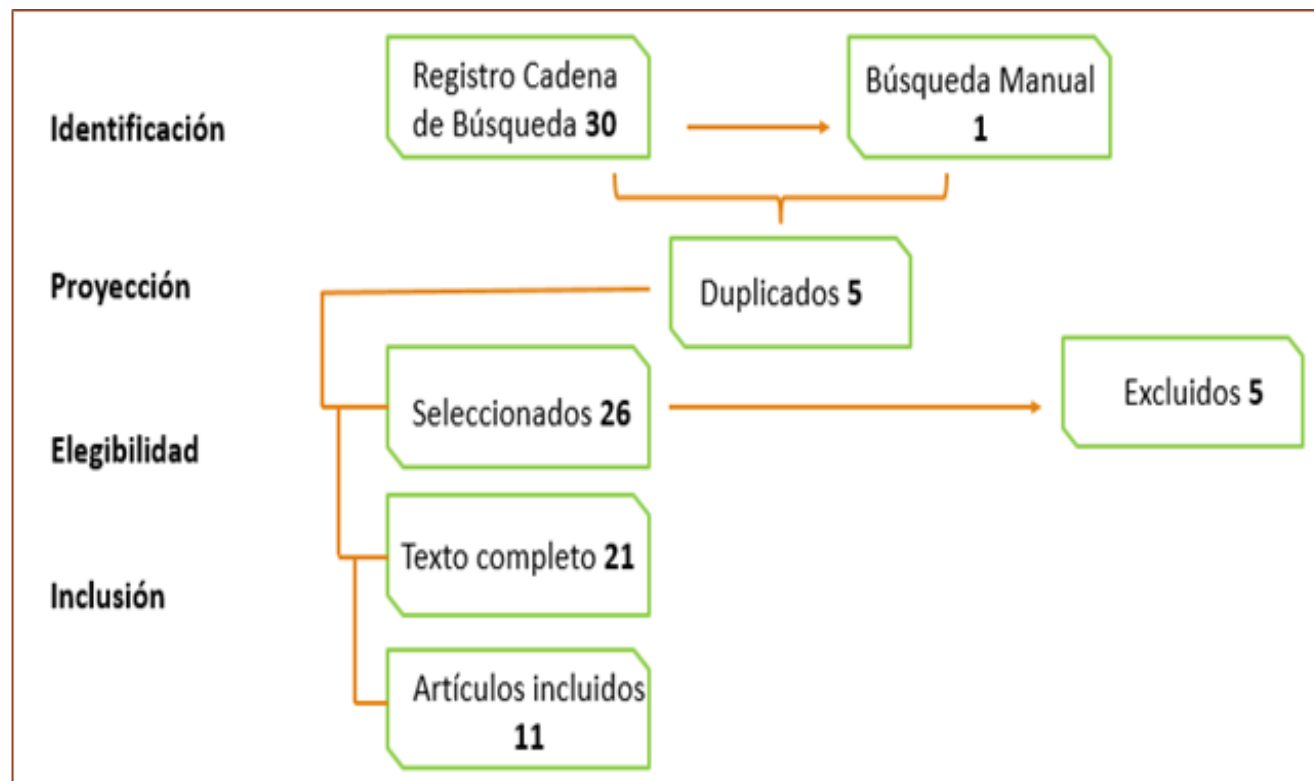


# ► Fase 1- Flujogramas

## Primera revisión



## Segunda revisión





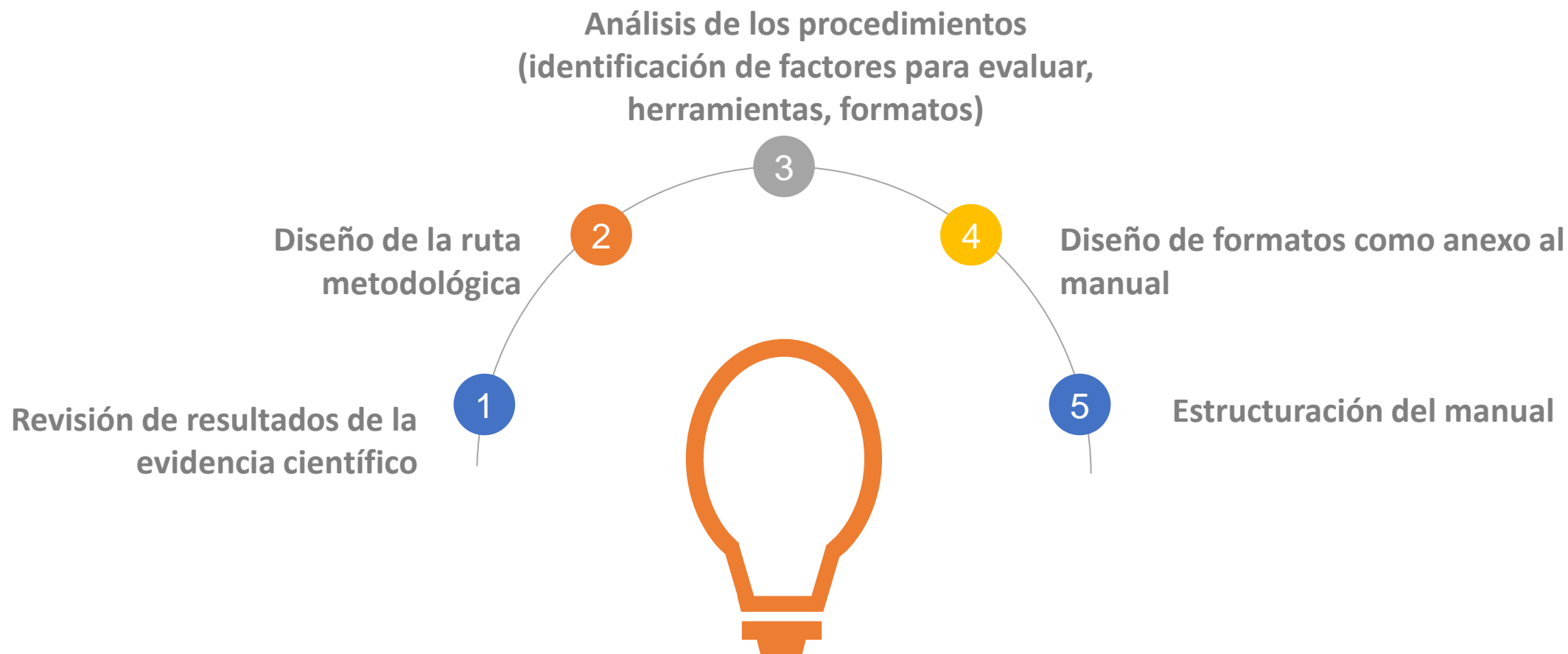
The illustration features a woman with dark hair, wearing a green t-shirt and a blue skirt, holding a magnifying glass. To her left is a large green clipboard with a white sheet of paper containing a checklist with three items; the second item is checked with a red mark. The background is light blue with abstract shapes, including a speech bubble and a plant with green and orange leaves at the bottom left.

# FASE 2



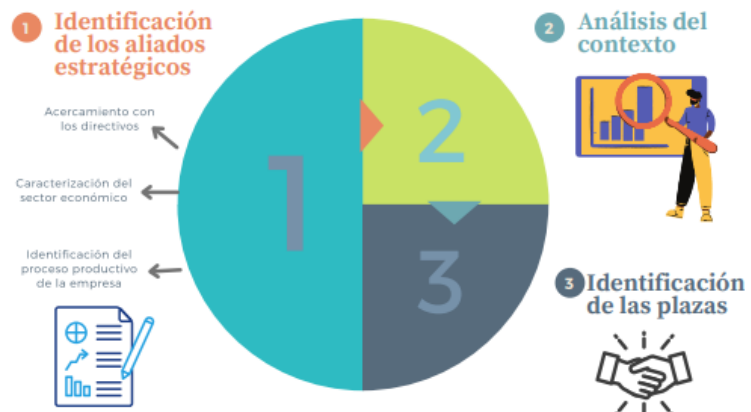
# ▶ METODOLOGÍA – Fase 2

## Diseño Manual de Procedimientos



# METODOLOGÍA – Fase 3

## 1. Reconocimiento de la Oferta Laboral



## 2. Análisis Ocupacional



## 3. Perfilamiento Ocupacional del Cargo



# ► Metodología – Fase 3

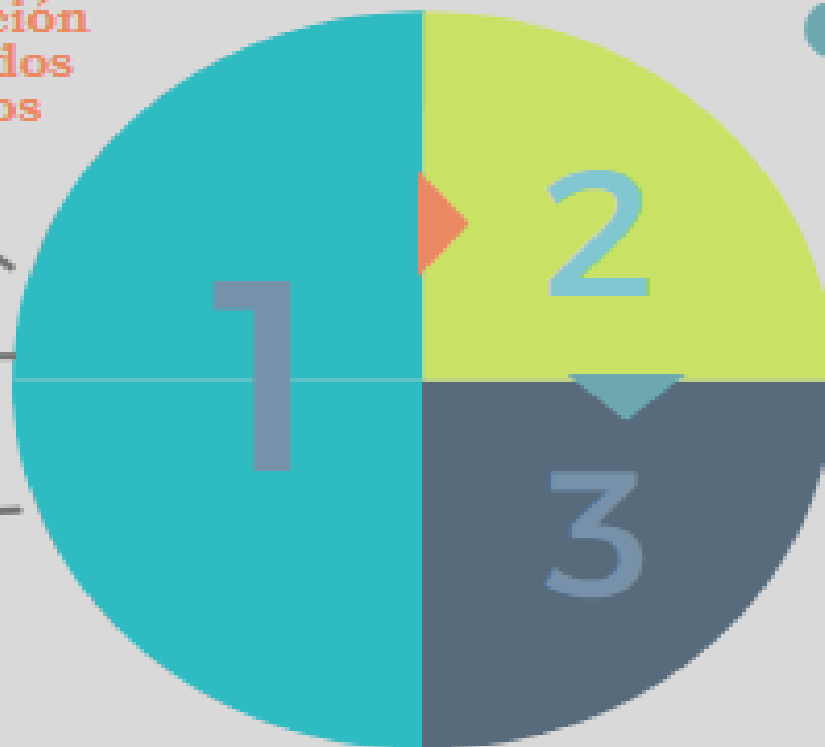
## Reconocimiento de la Oferta Laboral

### 1 Identificación de los aliados estratégicos

Acercamiento con los directivos

Caracterización del sector económico

Identificación del proceso productivo de la empresa



### 2 Análisis del contexto



### 3 Identificación de las plazas



**MOMENTO 1:**  
**Identificación de aliados estratégicos-  
reconocimiento de la oferta laboral**





# Encuesta sobre oferta laboral y análisis del contexto en el proceso de inclusión

FORMATO DE RECONOCIMIENTO DE LA OFERTA LABORAL				
Fecha del diligenciamiento	2021-04-07		Ciudad	
Nombre del Evaluador			Profesión del evaluador	
IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA				
Nombre de quien responde			Cargo	
Razon social de la empresa			Nit	
Sector Economico	Priamario	Secundario	Terciario	
Codigo actividad economica			Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)	
			Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO)	
DESCRIPCIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO				
Proceso	Procedimiento	Actividad	Tipo de proceso	Herramientas/equipos/materiales

Con este formato se busca hacer un reconocimiento inicial de la percepción de la empresas en procesos de inclusión, teniendo en cuenta los contextos Organizacional, físico y social.



# ► Fase 3- Momento 1

CONTEXTO ORGANIZACIONAL			
Numero	Pregunta	Opción	Si la respuesta es NO estaría dispuesto a generar los ajustes necesarios
1.	¿La empresa maneja un programa de inclusión laboral?	▼	▼
2.	¿La empresa ha adoptado políticas de inclusión laboral?	▼	▼
3.	¿Se garantiza el acompañamiento durante el proceso de inducción en el cargo?	▼	▼
4.	¿La empresa realiza campañas de sensibilización frente a procesos de inclusión para evitar discriminación por discapacidad?	▼	▼
5.	¿Se tienen en cuenta las habilidades y/o capacidades de la persona con discapacidad para contratar o asignar tareas dentro de la empresa?	▼	▼
6.	¿La entidad garantiza la gestión del conocimiento por medio de la formación?	▼	▼
7.	¿Cuentan con políticas de reconocimiento e incentivos para todos los trabajadores?	▼	▼
8.	¿La empresa cuenta con protocolos de emergencias habilitados para personas con discapacidad?	▼	▼

CONTEXTO FISICO			
Numero	Pregunta	Opción	Si la respuesta es NO estaría dispuesto a generar los ajustes necesarios
1.	¿La empresa ha realizado ajustes y/o adaptaciones a la infraestructura para mejorar la accesibilidad de personas con discapacidad?	▼	▼
2.	¿La institución cuenta con baños accesibles para una persona con discapacidad?	▼	▼
3.	¿Las escaleras de la institución cuenta con señalización visibles?	▼	▼
4.	¿Las escaleras cuenta con medidas de seguridad como pasamanos y/o antideslizante?	▼	▼
5.	¿La empresa cuenta con acceso a rampas?	▼	▼
6.	¿La empresa cuenta con ascensores accesibles para personas con discapacidad?	▼	▼
7.	¿El acceso a los controles del ascensor cuenta con señales visuales, audibles y/o en Braille?	▼	▼
8.	¿Las alarmas de emergencia cuentan con señales audibles y visibles?	▼	▼
CONTEXTO SOCIAL			
Numero	Pregunta	Opción	Si la respuesta es NO estaría dispuesto a generar los ajustes necesarios
1.	¿El trabajador puede solicitar permisos para asistir a citas médicas y/o actividades familiares?	▼	▼
2.	¿Los trabajadores reciben retroalimentaciones frente a la calidad o desempeño del trabajo?	▼	▼
3.	¿El ambiente laboral facilita la cooperación y la interacción entre pares?	▼	▼
4.	¿Se promueve la participación en actividades sociales y culturales organizadas por la empresa?	▼	▼
5.	¿Los trabajadores cuentan con zonas y/o áreas de descanso y bienestar tales como: cafeterías, zonas verdes, salas de juego?	▼	▼
6.	¿Los canales de comunicación permiten que el trabajador reciba y transmita información clara y precisa sobre su trabajo?	▼	▼
7.	¿Existe claridad en los conductos regulares que los trabajos pueden seguir al presentar alguna eventualidad?	▼	▼
8.	¿Los trabajadores pueden participar, dar opiniones y sugerencias sobre las actividades que desempeñan?	▼	▼



# ► Fase 3- Momento 2



**Situación de Trabajo**



**Análisis de la actividad**



**Descomposición de la actividad**



**Análisis de tiempo y capacidad de desempeño biomecánico**

**MOMENTO 2:  
ANÁLISIS  
OCUPACIONAL**



# ► Fase 3- Momento 2

## Análisis de la tarea

ACTIVIDAD 1.	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	
TAREA	DESCRIPCION DE LA TAREA (describir como realiza la tarea, conque lo hace, en que posición, que patrones, movimientos y en que planos)	REGISTRO FOTOGRAFICO
1.1		



## Análisis de Tiempo

ANÁLISIS DE TIEMPO DE EJECUCIÓN PUESTO DE TRABAJO			ANÁLISIS DE TIEMPO POR DÍA					
ACTIVIDAD	TAREAS	OPERACIONES	N° de veces al día de la operación	Tiempo de ejecución de cada operación seg/día	Tiempo de ejecución operación * N° veces día	Tiempo efectivo de trabajo día (seg)	Porcentaje de tiempo/ día de la operación	Porcentaje total de la tarea / día

## Análisis Biomecánico

PROCESO	ACTIVIDAD	#	TAREA	#	OPERACIÓN	BIOMECAÁNICA		
						COLUMNA	AMA PRO	AMA
		1,1		1.1.1	Flexión	Flex: 0-80° Ext: 0-30°	(0-°)	
			1.1.2	Flexion	Flex: 0-80° Ext: 0-30°	(0-°)		
			1.1.3	Flexión	Flex: 0-80° Ext: 0-30°	(0-°)		



# ANÁLISIS OCUPACIONAL

## Análisis de la tarea

ACTIVIDAD 1.	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	
TAREA	DESCRIPCION DE LA TAREA (describir como realiza la tarea, conque lo hace, en que posición, que patrones, movimientos y en que planos)	REGISTRO FOTOGRAFICO
1.1		

## Análisis de Tiempo

ANÁLISIS DE TIEMPO DE EJECUCIÓN PUESTO DE TRABAJO			ANÁLISIS DE TIEMPO POR DÍA					
ACTIVIDAD	TAREAS	OPERACIONES	N° de veces al día de la operación	Tiempo de ejecución de cada operación seg/día	Tiempo de ejecución operación * N° veces día	Tiempo efectivo de trabajo día (seg)	Porcentaje de tiempo/ día de la operación	Porcentaje total de la tarea / día

## Análisis Biomecánico

PROCESO	ACTIVIDAD	#	TAREA	#	OPERACIÓN	COLUMNA		
						AMA PRO	AMA	
		1,1		1.1.1	Flexión	Flex: 0-80° Ext: 0-30°	(0-°)	
			1.1.2	Flexion	Flex: 0-80° Ext: 0-30°	(0-°)		
			1.1.3	Flexión	Flex: 0-80° Ext: 0-30°	(0-°)		





# ► Fase 3- Momento 3

## MOMENTO 3: PERFILAMIENTO OCUPACIONAL DEL CARGO



**Análisis según exigencias de la tarea, función y habilidad**

**Análisis de contexto**



**Concepto Ocupacional del puesto de trabajo**

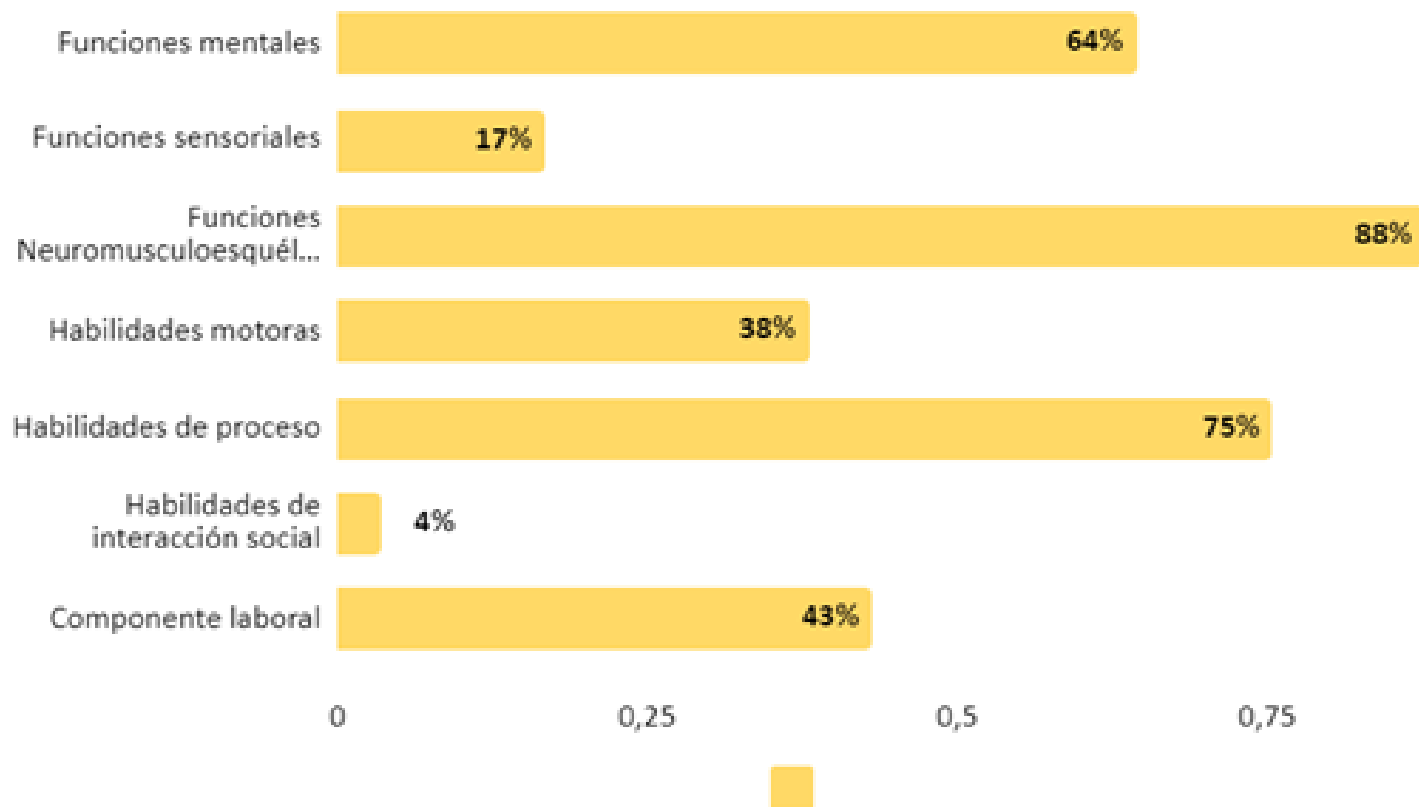


**Sugerencias de ajustes razonables**



# ▶ Resultados exigencias del puesto de trabajo

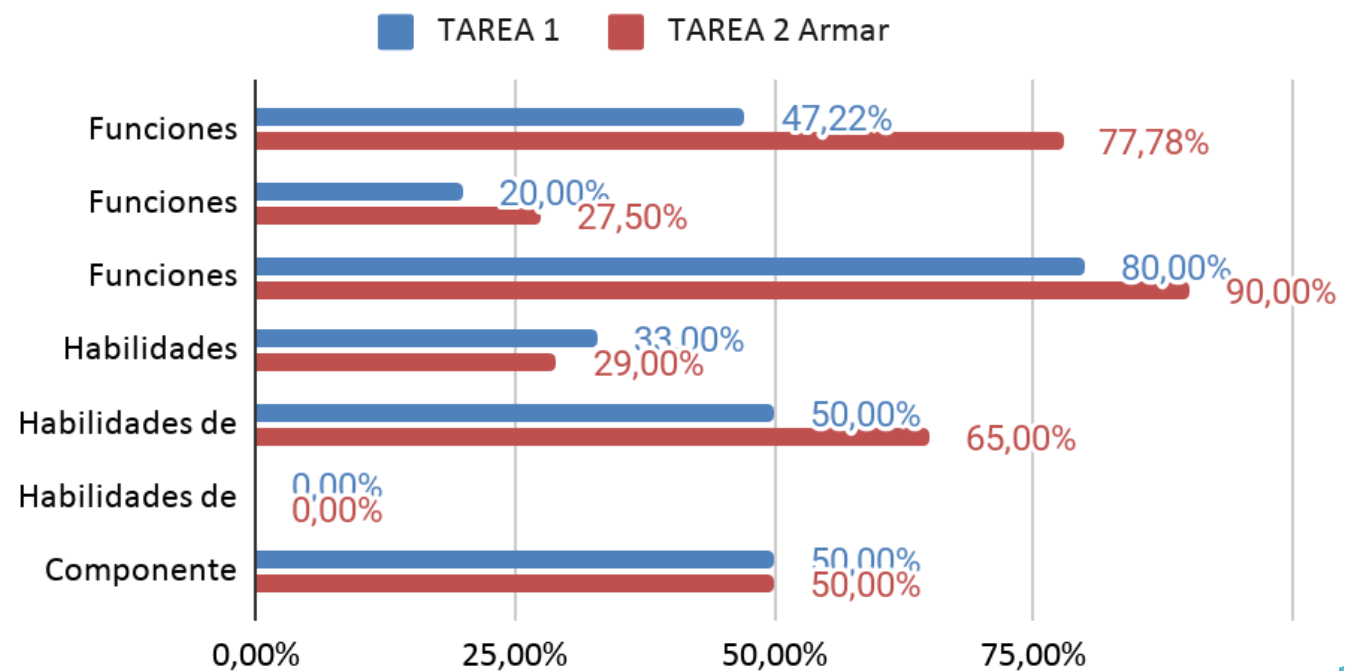
## Resultado Exigencias del Puesto de Trabajo



# ▶ Resultados por actividades y tareas

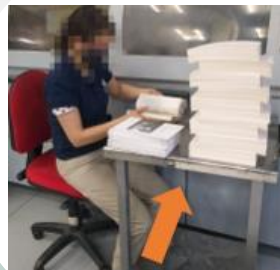
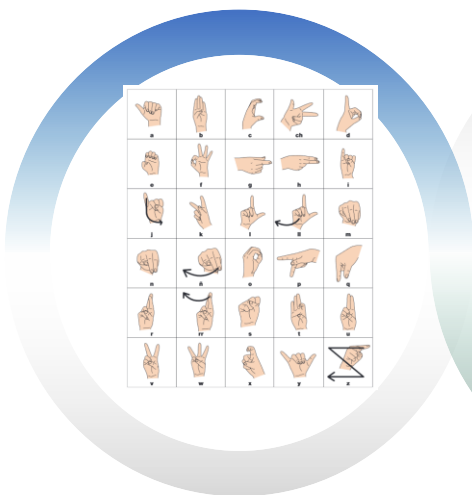
ACTIVIDAD 1 ALISTAMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO		
DIMENSIÓN	TAREA 1	TAREA 2 Armar
Funciones mentales	47,22%	77,78%
Funciones sensoriales	20,00%	27,50%
Funciones Neuromusculoesquéticas	80,00%	90,00%
Habilidades motoras	33,00%	29,00%
Habilidades de proceso	50,00%	65,00%
Habilidades de interacción social	0,00%	0,00%
Componente laboral	50,00%	50,00%

## ACTIVIDAD 1 ALISTAMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO



# ► Sugerencias para ajustes Razonables

## Contexto Físico



## Contexto Social



## Contexto Cultural y Organizacional

## Contexto Temporal



# CONCLUSIONES

The illustration features a large, stylized hand in the upper right corner, holding a target. A winding path leads from the bottom left towards the target. Several small figures of people are running along this path. Some are carrying circular icons that represent different concepts: a network of people, a bar chart with arrows, gears, and a person with a gear. The background is light blue with soft, white clouds. The overall theme is one of progress, teamwork, and reaching a goal.



# ► Conclusiones



Esta propuesta sigue en construcción, se deben hacer ajustes para trabajar con personas con discapacidad cognitiva y multisensorial.

Es importante hacer un acercamiento a las entidades públicas y privadas que están interesadas en contratar PcD, conocer la oferta laboral y la percepción de los empleadores frente al contexto organizacional, físico y social.

Se recomienda que los evaluadores domine la LSC para lograr una interacción dinámica y directa con trabajadores con discapacidad auditiva.



Es importante documentar, publicar y socializar rutas metodológicas para fomentar procesos de inclusión.



# Ocupación

“La Ocupación une identidades, culturas y pueblos” (Sabaco 2016)



Atributo propio del ser humano constituye un elemento esencial de la vida en sociedad y un derecho inalienable (Poblete 2014)



**GRACIAS!**

