

**DEBILIDADES DEL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL EN EL MUNICIPIO DE  
BARRANCABERMEJA: EL CASO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
AUDITIVA**

CARLOS ANTONIO VILORIA PEÑARANDA

U00130663

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Maestría en Políticas Públicas y Desarrollo  
Bucaramanga  
2020

## DEDICATORIA

II

En un enorme gesto de gratitud, dedico este documento a dos grandes hombres Antonio y Jhon, los cuales han guiado su vida al lado de dos grandes mujeres, Gladys y Stela; el núcleo de una familia que ha sido el pilar fundamental de mi vida durante estos años de formación profesional, quienes día a día me han brindado toda su confianza y apoyo. A ellos les estoy infinitamente agradecido, por que creyeron en la educación como la mejor herramienta para transformar el mundo.

*La educación nos hace libres.*

*Carlos Vilorio*

## AGRADECIMIENTOS

III

Quiero agradecer de manera muy especial a Libardo Corzo Colon, quien con su energía y actitud me ayudo a ingresar al mundo de la discapacidad, para poder reconocer y expresar en este documento las señas de aquellos que no tienen voz. A él, mi más grande admiración por su experiencia y conocimiento compartido en esta profunda experiencia, quien desde su labor como intérprete de lenguas de señas construye el bienestar de una comunidad que nadie puede oír.

*Bueno, esto es igual que vivir en un país extranjero y no conocer el idioma, a veces muchas personas se arriesgan a viajar a un país lejano, y como no conocen el idioma, se ponen a dar vueltas porque no pueden obligar a nadie a hablar el idioma de ellos, lo mismo vivimos hoy en día los sordos, no podemos obligar a nadie, solamente sentir amor, interés por aprender, ayudar e intercambiar con los otros, eso es lo importante.*

Miguel Alonso Bayona Lomo - 04 de Octubre de 2020

El objetivo de la investigación fue comprender las debilidades en el proceso de inclusión de personas con discapacidad auditiva en el mercado laboral del municipio de Barrancabermeja dentro del marco de las políticas públicas. A través de dos organizaciones sin ánimo de lucro fueron referenciadas 20 personas con discapacidad auditiva en edad laboral, mediante el desarrollo de una estrategia de muestreo mixto en la que se combinaron dos tipos de muestra dirigida, donde la recolección de datos se desarrolló por medio de entrevistas semiestructuradas que partieron de un planteamiento general hacia uno específico, en el que se tuvo en cuenta la interpretación de las realidades a través de la Lengua de Señas Colombiana. Los datos recolectados se analizaron basándose en las transcripciones naturales de las entrevistas haciendo uso de la técnica de Análisis de Contenido, donde se abordó la información a través de categorías que fundamentan las experiencias de los individuos. En los resultados se puede evidenciar a través de la lectura del contexto municipal y la relación que posee el territorio con las Personas con Discapacidad Auditiva, que los imaginarios sociales y la limitada comunicación existente entre sordos y oyentes, ha llevado a que socialmente se aislé a la población con discapacidad auditiva y no se cuente con una delimitación teórica clara que permita entender las carencias que afronta esta comunidad en relación a su proceso efectivo de inclusión al mercado laboral.

*Palabras clave:* Discapacidad auditiva, inclusión laboral, población sorda, políticas públicas, integración social.

INTRODUCCIÓN .....	1
<b>CAPÍTULO 1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y SU INCLUSIÓN LABORAL.....</b>	<b>4</b>
1.1. MARCO CONCEPTUAL .....	4
1.1.1. Concepción de discapacidad .....	4
1.1.2. Discapacidad, derechos humanos y desarrollo .....	6
1.1.3. Mercado laboral .....	8
1.1.4. Inclusión laboral.....	10
1.2. MARCO LEGAL.....	13
1.2.1. Contexto vinculante internacional .....	13
1.2.2. Contexto normativo nacional de inclusión laboral .....	16
1.2.3. Normas enfocadas a la población con discapacidad auditiva .....	18
<b>CAPÍTULO 2. POLÍTICAS PUBLICAS .....</b>	<b>21</b>
2.1. ABORDAJE DE ANÁLISIS .....	23
2.2. IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PUBLICAS .....	26
2.3. POLÍTICAS PUBLICAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	28
2.3.1. Carácter nacional .....	28
2.3.2. Carácter local .....	30
<b>CAPÍTULO 3. ABORDAJE METODOLÓGICO.....</b>	<b>32</b>
3.1. AMBIENTE LOCAL Y CONTEXTO .....	32
3.2. UNIDAD DE ANÁLISIS Y MUESTRA .....	34
3.3. RECOLECCIÓN DE DATOS.....	35
3.3.1. Estructura de la entrevista.....	36
3.3.2. Procedimiento general de la entrevista .....	36
3.4. ANÁLISIS DEL CONJUNTO DE DATOS.....	38
3.4.1. Definición de categorías .....	38

3.4.2. Codificación de datos.....	40
<b>CAPÍTULO 4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
4.1. SITUACIÓN NORMATIVA.....	44
4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO .....	49
4.2.1. Accesos a formación técnica y profesional.....	49
4.2.2. Estigmatización social .....	53
4.2.3. Apropiación de la condición de discapacidad.....	57
4.3. ACCESO A OPORTUNIDADES .....	59
4.3.1. Experiencia laboral .....	59
4.3.2. Participación en convocatorias de empleo .....	63
4.3.3. Aspiraciones académicas .....	66
4.3.4. Independencia económica.....	69
4.4. PERCEPCIÓN DE DEBILIDADES .....	72
4.4.1. Barreras sociales .....	72
4.4.2. Empleadores inclusivos .....	77
4.4.3. Espacios integradores.....	80
4.4.4. Exteriorización de la cultura poblacional .....	82
4.5. INTERPRETACIÓN DE LAS REALIDADES SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS ÚNICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA.....	86
<b>CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN .....</b>	<b>92</b>
5.1. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA PARA UN ENFOQUE DE INCLUSIÓN LABORAL.....	96
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>101</b>
<b>LISTA DE REFERENCIAS .....</b>	<b>103</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>109</b>

## LISTA DE SIGLAS

VIII

AC.....	Análisis de Contenido
ASOBAM ....	Asociación de Sordos de Barrancabermeja y del Magdalena Medio
CASD.....	Institución Educativa José Prudencio Padilla
CDPD.....	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CIF.....	Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud
CMD.....	Comité Municipal de Discapacidad
CONPES.....	Concejo Nacional de Política Económica y Social
DANE.....	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
FENASCOL...	Federación Nacional de Sordos de Colombia
FENIL.....	Federación Nacional de Interpretes
ILES MAG.....	Fundación para la Inclusión Laboral, Educativa y Social del Magdalena Medio
INSOR.....	Instituto Nacional para Sordos
LSC.....	Lengua de Señas Colombiana
OCDE.....	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT.....	Organización Internacional del Trabajo
OMS.....	Organización Mundial de la Salud
OND.....	Observatorio Nacional de Discapacidad
ONU.....	Organización de las Naciones Unidas
OPS.....	Organización Panamericana de la Salud
PcD.....	Personas con Discapacidad
PcDA.....	Personas con Discapacidad Auditiva
PPDIS.....	Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social
SENA.....	Servicio Nacional de Aprendizaje
SISPRO.....	Sistema de Información de la Protección Social
SND.....	Sistema Nacional de Discapacidad



## LISTA DE TABLAS

IX

Tabla 1. Actores que participan en el proceso de inclusión laboral y el rol que estos ejercen. ....	12
Tabla 2. Definición de categorías. ....	39
Tabla 3. Codificación de los datos extraídos según las categorías establecidas. ....	41

**LISTA DE FIGURAS**

**X**

Figura 1. Representación de la CIF..... 5

## INTRODUCCIÓN

En una sociedad utópica, los derechos universales son la herramienta fundamental para proteger a todos los ciudadanos, pero la realidad social en la que vivimos, ciertas poblaciones carecen de estos derechos y por tal motivo se ve la necesidad de que estas comunidades sean protegidas y visibilizadas.

La discapacidad forma parte de la condición humana, casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida (Organización Mundial de la Salud, 2011). En el mundo alrededor del 15% de la población total presenta una discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2017), lo que se traduce, en que un poco más de mil millones de personas carecen de las oportunidades que se le brindan al resto de la población general, enfrentando obstáculos físicos y sociales que les impiden el integrarse a la sociedad, conseguir empleo y tener acceso a la información (Palacios, 2008).

Los procesos históricos de exclusión en Colombia, han llevado a que poblaciones vulnerables como es el caso de las comunidades sordas en los diversos territorios del país, se vean afectadas a nivel social, político y económico, por la ausencia de una integración real en la sociedad, a pesar de la existencia de diferentes normas, pactos y leyes a nivel local, nacional e internacional, donde se definen y orientan los elementos necesarios para garantizar el pleno cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

A nivel general, las Personas con Discapacidad Auditiva han sido un conjunto poblacional ampliamente estudiado, en el que se han abordado investigaciones científicas con una amplia discusión en temas sociales, biológicos y educativos, donde la inclusión laboral no ha sido un referente de análisis profundo.

En este sentido, es por esto que se hace necesario el indagar sobre cuáles son las posibilidades reales de inserción laboral de una minoría poblacional en un mercado territorial, lo cual representa la orientación clara que ejerce esta investigación, hacia la comprensión de las debilidades en el proceso de inclusión de personas con discapacidad auditiva en el mercado laboral del municipio de Barrancabermeja dentro del marco de las políticas públicas.

La estructura del documento está dividida en cinco capítulos que dan respuesta al cuestionamiento investigado planteado. En el Primer Capítulo se realiza un abordaje sobre la concepción de la discapacidad en relación al mercado y el proceso de inclusión laboral, donde se contextualiza el enfoque normativo vinculante entre el Estado y la población con discapacidad auditiva.

El Segundo Capítulo refiere las políticas públicas de carácter nacional y local que se encuentran enfocadas a las personas con discapacidad, y constituye los referentes teóricos que se tomaron como base para el análisis de las políticas.

En el Tercer Capítulo se definen los aspectos metodológicos desarrollados para la recolección y el análisis de los datos, obtenidos a través de entrevistas y del análisis documental, enmarcados dentro de un proceso de investigación cualitativo.

El Cuarto Capítulo evidencia los resultados del análisis de las categorías definidas para el tratamiento de datos a través de la técnica de análisis de contenido, donde se establece una interpretación de las realidades según las características únicas de la población objeto de estudio.

El Quinto Capítulo está compuesto por la discusión y la definición de lineamientos de política pública planteados como resultado del proceso de investigación.

Finalmente, se establecen unas conclusiones sobre un sustento en el cual, el reconocimiento pleno de los derechos y garantías adquirirás por la población sorda mediante el marco normativo establecido por el Estado colombiano para la protección de poblaciones vulnerables, aún refleja un desafío para su efectiva implementación en el territorio por parte de las instituciones públicas.

## CAPÍTULO 1.

### PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y SU INCLUSIÓN LABORAL

#### 1.1. MARCO CONCEPTUAL

##### 1.1.1. CONCEPCIÓN DE DISCAPACIDAD

El termino discapacidad presenta diferentes interpretaciones, y en muchas de estas la conceptualización es limitada, sesgando la información y dándole solo un enfoque humano o social al término (Hernandez Rios, 2015) (Martinez Rios, 2013) (De Lorenzo García, 2003) (Cáceres, 2004).

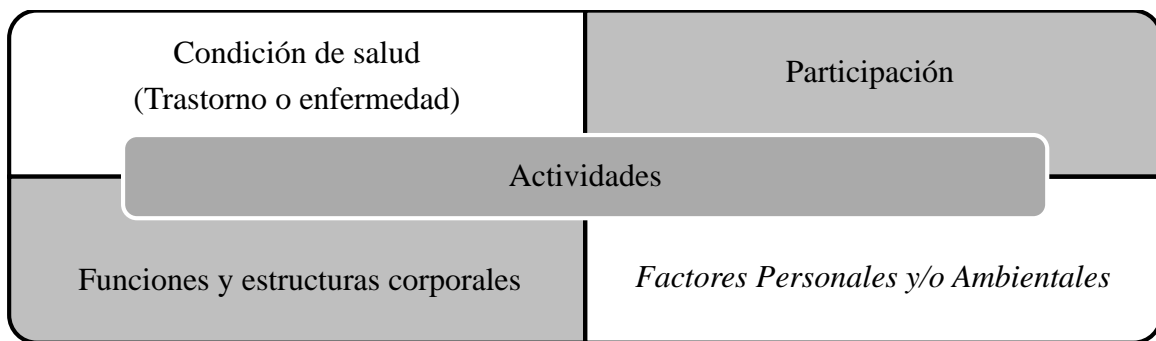
Para este caso, según lo establecido en la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se define la discapacidad como: Un concepto que evoluciona y es entendido en condición bajo la cual las personas presentan *“deficiencia físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.”*, y se reconoce que quien posea una o más discapacidades es una Persona con Discapacidad - PcD; brindando de esta manera un mayor contexto a la concepción de discapacidad que otorga la Organización Mundial de la Salud - OMS y la Organización Panamericana de la Salud - OPS.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud - CIF, desarrollada por la Organización Mundial de la Salud – OMS, se muestra de acuerdo con que la discapacidad surge de la interacción entre las condiciones de salud de un individuo y los factores contextuales. De esta forma tal y como muestra la (Figura 1),

la CIF reconoce que los problemas de funcionamiento humano resultantes en la condición de discapacidad se agrupan en tres categorías o dimensiones vinculadas entre sí:

- **Función / Estructura corporal (Deficiencias):** Problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal (Ej. Parálisis, ceguera o sordera).
- **Actividad (Limitaciones de la actividad):** Dificultades para realizar actividades (Ej. Caminar o comer).
- **Participación (Restricciones de participación):** Problemas para participar en cualquier ámbito de la vida (Ej. Ser objeto de discriminación a la hora de acceder a un empleo o al transporte).

*Figura 1. Representación de la CIF.*



Fuente: Elaboración propia a partir de (Organización Mundial de la Salud, 2011)

En este sentido al referirnos a discapacidad auditiva comprendemos esta como un “*trastorno sensorial por la pérdida de la capacidad de percepción de las formas acústicas, ya sea por una alteración del órgano de la audición o bien de la vía auditiva*” (Hernandez, 2003), y se reconoce que esta deficiencia por sí sola no ocasiona retrasos en

el desarrollo de las capacidades motrices de las personas, pero si puede afectar el desarrollo de la comunicación y del lenguaje, haciendo del individuo un sujeto incapaz de ejercer un lenguaje oral.

En términos generales, una Persona con Discapacidad Auditiva – PcDA independientemente de la causa a la cual este asociada su condición (congénita o adquirida)<sup>1</sup>, convierte la pérdida de la audición en una situación de vida permanente; proceso en el cual el individuo y su familia deben afrontar un nuevo contexto social, que le permitan integrarse de manera efectiva en la sociedad teniendo en cuenta las dimensiones que dan lugar a su discapacidad.

#### 1.1.2. DISCAPACIDAD, DERECHOS HUMANOS Y DESARROLLO

La discapacidad se entiende como un fenómeno de análisis complejo debido a la interacción entre el individuo y la sociedad; la complejidad de esta interacción hace necesario romper el vínculo coexistente entra la discapacidad y la pobreza, para poder impactar las repercusiones negativas que puedan causar las persona con discapacidad en los niveles socioeconómicos medios y bajos.

La persona con discapacidad como cualquier otro individuo es un sujeto de derechos, pero el cumplimiento de estos se puede ver vulnerado por su condición; es ahí donde organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo – OIT, la Organización de las Naciones Unidas – ONU, y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE, reconocen la discapacidad como una

---

<sup>1</sup> Congénita: origen genético, problemas durante la gestación o dificultades en el parto. – Adquirida: Circunstancias posteriores al nacimiento como traumatismos, enfermedades, infecciones o daños físicos en el oído.



cuestión de desarrollo y no solo de derechos humanos, ya que hay un conjunto creciente de evidencias que demuestran que las personas en condición de discapacidad se encuentran expuestas a condiciones socioeconómicas inequitativas y sufren más pobreza que las personas sin discapacidad (Martínez Ríos, 2013); esto debido a que la presencia de esta condición posee un vínculo bidireccional con la pobreza (en la que la discapacidad puede aumentar el riesgo de pobreza, y la pobreza puede aumentar el riesgo de discapacidad) (Organización Mundial de la Salud, 2011).

*“La condición de discapacidad, así como el riesgo de padecerla, constituyen situaciones que en alguna medida menoscaban las capacidades y potencialidades de los individuos que las padecen, y de las familias donde alguno de sus miembros sufre discapacidad, siendo mayor su efecto cuanto más vulnerables sean respecto a su capacidad para prevenirlas, mitigarlas o superarlas, lo cual adquiere mayor dimensión si se enfrentan con barreras sociales y culturales que impiden su adecuada integración y funcionalidad en la sociedad”.* (Consejo Nacional de Política Económica y Social - CONPES, 2004)

Según la OIT el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo. La exclusión por parte de los empresarios hacia las personas con discapacidad, debido a los imaginarios y creencias es una de las grandes barreras del desarrollo de esta población; especialista en temas de discapacidad de la OIT, sostienen que *"el miedo, la actitud y los conceptos erróneos de los empleadores, entre otros, sobre las personas con discapacidad, continúan*

*presentando barreras a su plena participación en todos los ámbitos de la sociedad”* (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2010). Los altos índices de desempleo y la poca participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad auditiva, representa una razón importante por la cual la discapacidad es vista como un conductor a la pobreza (Organización Mundial de la Salud, 2011).

El poder ejercer un trabajo remunerado, es un elemento clave para lograr una erradicación contundente, progresiva y duradera de la pobreza y la exclusión social (Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 2003). Por ende, las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones como las demás; esto incluye tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible, como lo consagra el Artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Este contexto ha llevado a incluir la discapacidad en distintas teorías de desarrollo, como expresa (Martínez Ríos, 2013) en la cual se puede reconocer este enfoque especialmente en teorías como: la Teoría del crecimiento económico y el efecto goteo, la Teoría de las necesidades básicas y la Teoría del desarrollo humano; las cuales dejan claro el reconocimiento de la discapacidad como un aspecto relevante que no solo se justifica en un tema de derechos sociales, sino que también se fundamenta en una cuestión de crecimiento y desarrollo.

### 1.1.3. MERCADO LABORAL

El mercado es un mecanismo que regula la movilidad y el precio de la fuerza de trabajo, regido en función de las leyes lógicas de oferta y demanda; en este existe una

competencia entre individuos y empresas demandantes de fuerza de trabajo, por la ocupación de una labor que permita la obtención de un beneficio monetario. Esta competencia entre individuos y empresas ha llevado a que en las sociedades no toda capacidad de trabajo se convierte en fuerza de trabajo asalariada, lo que puede afectar e incidir de manera negativa en la población disponible con capacidad de trabajo existente (Prieto, 1989).

El mercado laboral comprende un conjunto de políticas que actúan en torno a la relación de trabajo entre individuo y empleador, y que influye directamente en las condiciones en las que se realiza una actividad, comprendiendo las disposiciones asociadas a la garantía de derechos individuales como el salario mínimo, la seguridad social, la seguridad e higiene en el trabajo, la no discriminación, las restricciones al trabajo de menores, el derecho de huelga, y todo un conjunto de elementos normativos e institucionales que rigen en el mercado (Samaniego, 2002).

La morfología del mercado laboral en Colombia, ha mostrado niveles de participación laboral que expresan tendencias expansivas a largo plazo, las cuales pueden relacionarse no solo con la transición demográfica del país, sino también con la ampliación de la cobertura en el sistema educativo y los cambios socioculturales de la población (Nieto, 1998). Esta expansión de la dinámica interna del mercado laboral, y la relación existente entre el empleo y el crecimiento de la economía del país, obliga a replantear la necesidad de equiparar el mercado mediante la adquisición de capacidad de trabajo que permita sortear con mayor efectividad la situación económica general del mercado global.

#### 1.1.4. INCLUSIÓN LABORAL

En la sociedad actual existen muchos individuos con capacidades para el trabajo que no son visibilizadas, he incluso nunca llegan a explotar su capacidad de trabajo más allá de su propia cuenta (Prieto, 1989); es ahí donde los demandantes de fuerza de trabajo juegan un rol importante en el desarrollo económico de un mercado productivo. Las empresas demandantes ejercen su competencia reconociendo e incorporando a los mejores individuos en su fuerza laborar, dejando de lado a aquellos que por sus cualidades o condición no ejercen un impacto significativo, representando de esta manera un acto de exclusión.

De acuerdo con el Informe Mundial sobre la Discapacidad, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad es más baja que la de la población general en varios países del mundo. Un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE realizado en 27 países dejar ver que, las personas con discapacidad en edad de trabajar enfrentaban considerables desventajas en el mercado laboral en comparación a las personas sin discapacidad en edad de trabajar (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2010).

Dada esta situación, la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral está en clara decadencia, teniendo en cuenta el contexto real de la población, donde las barreras ambientales que dificultan el acceso al empleo, como es el transporte, el ambiente laboral y los contextos e imaginarios sociales. Sin embargo, se debe tener en cuenta que en muchos casos se pueden reflejar prejuicios, falta de conocimiento y

concepciones erróneas sobre las limitaciones de las personas con discapacidad en el mundo laboral (Jones, Latreille, & Sloane, 2006).

La participación laboral de la población con discapacidad en un mundo globalizado tiene una serie de bondades desde el punto de vista económico, dado que las personas con discapacidad desarrollan habilidades potenciales en función de la deficiencia que presentan, permitiéndoles fortalecer otros elementos de su vida, lo que puede traducirse a mayores niveles de productividad e innovación en el sector empresarial (Fedesarrollo, 2018).

Acceder a un trabajo no solo tiene como fin la obtención de un beneficio netamente económico, sino que también representa es un aspecto importante para el desarrollo social y personal del ser humano; al desarrollar una actividad productiva se establece una forma de convivir con los demás, en donde cada individuo desarrolla su identidad a través de la experiencia del formar parte de un equipo (Darmstadter, 2015).

Al hablar de la inclusión laboral de personas con discapacidad, debemos de concebir que esta hace parte de un proceso más amplio como es la inclusión social, y se enfoca no solo en el individuo, sino también en el mercado laboral que lo rodea (Programa Pacto de Productividad, 2018), en el que los actores y los roles que estos desenvuelven son determinantes para el efectivo desarrollo del proceso de inclusión (Tabla 1).

*Tabla 1. Actores que participan en el proceso de inclusión laboral y el rol que estos ejercen.*

<b>Actor</b>	<b>Rol</b>
<b>Fundaciones, Corporaciones, Institutos</b>	Prestación de servicios previos a la inclusión laboral y la prestación de servicios de apoyo a la inclusión laboral
<b>Instituciones Educativas de Formación para el Trabajo</b>	Formación para el trabajo
<b>Agencias de Empleo</b>	Intermediación laboral
<b>Asociaciones de Personas con Discapacidad</b>	Incidencia en la Política Pública y el Sistema Nacional de Discapacidad
<b>Ministerio del Trabajo y Ministerio de Educación</b>	Establecer las reglas de juego que enmarcan la Inclusión Laboral
<b>Gobernaciones y Alcaldías</b>	Prestación de servicios de apoyo a la inclusión laboral y Establecer las reglas de juego que enmarcan la Inclusión Laboral
<b>Congreso y Concejos Municipales</b>	Establecer las reglas de juego que enmarcan la Inclusión Laboral
<b>Corte Constitucional y Corte Suprema</b>	Establecer las reglas de juego que enmarcan la Inclusión Laboral

Autor: Elaboración propia a partir de (Programa Pacto de Productividad, 2018)

El proceso de inclusión de la población con discapacidad representa un desafío para la sociedad, teniendo en cuenta los múltiples actores involucrados y el contexto

histórico de exclusión al cual estos se han enfrentado. Esto se refleja en la necesidad urgente de abordar el mercado para promover la inclusión laboral de las PcD en sentido de consolidar “el acceso a un trabajo formal como mecanismo principal para la inclusión social” (Wilton & Schuer, 2006).

La OCDE en una síntesis de hallazgos en países miembros de la organización (OECD, 2010), deja en evidencia que muchas personas en condición de discapacidad pueden trabajar, y que de hecho están dispuestas a realizar una labor compatible con su condición de salud, en la que cualquier supuesto basado en la ausencia de una necesidad queda totalmente desvirtuado; lo cual permite reconocer que dentro de un contexto económico y de desarrollo, es fundamental integrar plenamente al mercado laboral a las PcD para afrontar de manera efectiva los retos económicos y sociales que surgen de la globalización.

## **1.2. MARCO LEGAL**

### **1.2.1. CONTEXTO VINCULANTE INTERNACIONAL**

A nivel mundial existen una serie de principios universales aplicables a toda la humanidad, presentados por parte de organismos internacionales que se encuentran dirigidos a la protección de los derechos de las personas más vulnerables, entregando recomendaciones que permitan orientar a los países a un proceso eficaz de desarrollo e inclusión social.

Una de las organizaciones internacionales más importantes y con un carácter relevante a la hora de tratar temas relacionados con la protección de los derechos

humanos, en especial la defensa de estos en las poblaciones más vulnerables, es la Organización de Naciones Unidas - ONU, fundada en el año de 1945 tras la terminación de la segunda guerra mundial, en la que 51 países se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacional, promoviendo el progreso social y los derechos humanos.

Dadas las características de su fundación y el reconocimiento actual por parte de los 193 Estados miembros, la ONU ha establecido convenciones, convenios, declaración y recomendación, que le han otorgado a esta organización el carácter de relevancia global a la hora de expresar claramente los derechos y las libertades a los que todo ser humano puede aspirar de manera inalienable y en condiciones de igualdad, destacándose entre ellas las siguientes contribuciones a la humanidad:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.
- La Declaración de los Derechos de los Impedidos de 1975.
- El Programa de Acción Mundial para los Impedidos de 1982.<sup>2</sup>
- La Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para las Personas con Discapacidad en el Área Iberoamericana de 1992.
- Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas de 1993.
- La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006.

---

<sup>2</sup> Actualmente es el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad



La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – CDPD, se destaca entre las demás contribuciones por ser considerada como el primer tratado importante sobre los derechos humanos del siglo XXI (OISS, 2014); esta convención que fue aprobada mediante la Resolución 61/106 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, tiene como propósito el “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (Artículo 1, Resolución 61/106).

A diferencia de otras convenciones, convenios, declaraciones y recomendaciones, la CDPD promueve el carácter vinculante por parte de los Estados miembros de la ONU, obligando a los Estados a adaptar dentro de sus ordenamientos jurídicos las disposiciones establecidas en la convención, y que de conformidad con el sistema organizativo del país, se designen organismos gubernamentales que permitan la adopción de las medidas en los diferentes sectores y niveles de la sociedad.

En relación a los asuntos referentes al trabajo y las relaciones laborales, la ONU cuenta con un organismo especializado de carácter tripartito como es la Organización Internacional del Trabajo - OIT, que reúne a los gobiernos, empleadores y empleados de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas que promuevan el trabajo decente para todas las personas, incluidas aquellas en condición de discapacidad.

### 1.2.2. CONTEXTO NORMATIVO NACIONAL DE INCLUSIÓN LABORAL

La Constitución Política de 1991, establece como fin esencial del Estado, el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes, reconociendo que las autoridades del Estado están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades.

El Estado colombiano bajo la premisa y el reconocimiento del derecho al trabajo digno como un derecho fundamental, ratifico la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – CDPD<sup>3</sup>, reconociendo así que todas las personas en el territorio del país son iguales antes la ley y que en virtud de ello “todas las PcD tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás, y que el Estado debe promover y salvaguardar el ejercicio del derecho al trabajo” (Artículo 27, Ley 1346 de 2009).

En este contexto el marco normativo nacional actual permite reconocer las siguientes normas fundadas en leyes y decretos que relacionan el proceso de inclusión laboral de PcD de la siguiente manera:

- Ley 361 de 1997. *Por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad y se dictan otras disposiciones.* La cual establece mecanismos que garanticen la

---

<sup>3</sup> Aprobada por el Congreso de la República en la Ley 1346 de 2009. Declarada constitucional por la Corte Constitucional en la Sentencia C-293 de 2010. Ratificada por el Estado Colombiano el 10 de mayo de 2011. En vigencia para Colombia a partir del 10 de junio de 2011.

incorporación social de las personas en condición de discapacidad, de manera especial en el Capítulo IV sobre la integración laboral.

- Ley 1346 de 2009. *Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” de Naciones Unidas, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.* En la cual el Estado se “compromete a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna” (Artículo 4. – Ley 1346 de 2009).
- Ley Estatutaria 1618 de 2013. *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.* En él se establecen una serie de medidas y acciones que permitan a las personas con discapacidad, bajo un marco de corresponsabilidad, ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con respecto a las demás personas.
- Decreto 2011 de 2017. *Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.* 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 de 2017. *Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.* Se establece con el objeto de 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 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 de 2018. *Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.* Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad.

### 1.2.3. NORMAS ENFOCADAS A LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

#### AUDITIVA

Dentro de las principales normas con enfoque poblacional que relacionan los derechos de las personas con discapacidad auditiva en el territorio nacional, se destacan:

- Ley 324 de 1996. *Por el cual se crean algunas normas a favor de la población sorda.* En esta se establecen de manera general garantías para el restablecimiento de los derechos de las personas con discapacidad

auditiva, reconociendo así sus limitaciones, su lengua y su forma de comunicación.

- Decreto 2369 de 1997. *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 324 de 1996*. El cual establece lineamientos enfocados a la atención educativa de la PcDA y el pleno reconocimiento de la Lengua de Señas Colombiana – LSC, como idioma propio de la comunidad sorda del país.
- Sentencia C-128 de 2002 – Corte Constitucional. La sentencia señala que “el Estado ha asumido compromisos especiales con las personas con limitaciones auditivas, pues no sólo debe evitar las eventuales discriminaciones contra esa población, sino que además debe desarrollar políticas específicas, en materia educativa y laboral, que permitan su rehabilitación e integración social, de tal manera que puedan disfrutar de la vida en sociedad, y en especial puedan gozar de todos los derechos constitucionales” (Sentencia C-128 de 2002).
- Ley 982 de 2005. *Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo-ciegas y se dictan otras disposiciones*. Se establecen disposiciones para garantizar el acceso pleno de los sordos y sordo-ciegos a la jurisdicción del Estado; la garantía de sus derechos humanos y la integración de su familia; la no discriminación por su condición; y la creación del régimen especial de protección y promoción laboral para las personas sordas y sordo-ciegas.

- Acuerdo 01 de 2012– Comisión Nacional de Televisión. *Por medio del cual se reglamentan los sistemas que garantizan el acceso de las personas sordas e hipoacúsicas al servicio público de televisión y se dictan otras disposiciones.* Por el cual se “reglamentan los sistemas que garantizan el acceso, de las personas sordas e hipoacúsicas al servicio público de televisión, con el fin de cumplir los objetivos Constitucionales y Legales en relación con la población sorda y promover el respeto de su dignidad inherente” (Artículo 1, Acuerdo 01 de 2012).
- Sentencia C-458 de 2015 - Corte Constitucional. La sentencia señala que el uso de términos como minusválido, población minusválida, discapacitados, personas limitadas o limitados, usado en referencia en distintas disposiciones legales, debe ser reemplazado por expresiones como personas en situación de discapacidad física, psíquica o mental o persona con discapacidad auditiva.
- Resolución 12195 de 2017. Ministerio de Educación. *Por la cual se crea y conforma el Comité Técnico para la atención educativa a la población con discapacidad en el marco de la educación inclusiva del Ministerio de Educación Nacional.*

## CAPÍTULO 2.

### POLÍTICAS PÚBLICAS

Actualmente existen diferentes conceptos sobre “Políticas Públicas” abordados por varios autores desde distintos enfoques que, según el contexto brindan una retórica diferente sobre los aspectos o elementos conceptuales del término. Por esto, debemos tener en cuenta, que para poder definir el término de <política pública>, hay que considerar el hecho que este es un concepto de origen reciente, el cual se encuentra conformado por muchos elementos significativos, particulares y que generalmente es utilizado en muchas expresiones de contexto social y democrático.

La palabra castellana <Politica<sup>4</sup>> compila tres conceptos desagregados del idioma inglés (*polity*, *politics* y *policy*), lo cual lleva a ejercer un error frecuente al atribuirle a un solo término el mismo significado, lo que confluente en confusiones teóricas; por lo que se hace necesario definir claramente los conceptos para un desarrollo congruente de la investigación.

En este sentido a partir del trabajo desarrollado por (Valles, 2006), se hace un abordaje de “las tres dimensiones de la política” para poder contextualizar las diferencias existentes entre los términos<sup>5</sup>:

---

<sup>4</sup> La Real Academia Española le confiere a la definición del término <política> más de seis conceptos distintos, que se encuentran asociados a contextos independientes sin margen de afinidad.

<sup>5</sup> La comprensión ordenada de los términos permite establecer una coherencia y razonamiento lógico sobre el abordaje metodológico de la investigación, permitiendo ejercer una correcta interpretación de las realidades y características únicas de la población con discapacidad auditiva.

- Polity (Política como estructura): Hace referencia a las reglas e instituciones que organizan la vida en comunidad y a las que los actores involucrados se ajustan constantemente (Valles, 2006, pág. 50). Se utiliza cuando hacemos alusión al sistema del Estado, al tipo de administración, las instituciones y las leyes.
- Politics (Política como proceso): Hace referencia a la secuencia de conductas individuales y colectivas que se encadenan dinámicamente; relacionando la forma como atendemos de manera particular a los comportamientos de diferentes sujetos, examinando sus motivaciones y sus formas de intervención (Valles, 2006, pág. 50). Se utiliza cuando hacemos alusión a los actores políticos en el sentido de dedicarse a la política o hablar de política.
- Policy (Política como resultado): Hace referencia a las decisiones que toman los actores de la *politic* a partir de la *polity* (Valles, 2006, pág. 51). Se utiliza cuando hacemos alusión a los planes de acción o programas políticos, en relación a las respuestas del poder público ante las demandas sociales.

En este sentido para el desarrollo de la investigación y teniendo en cuenta las claridades conceptuales que abarca el termino <Política>, se construye a partir de los elementos brindados por (Lasswell, 1951) y (Cabrero, 2003), (partiendo de la comprensión en la que no todas las necesidades sociales son de asunto público, y que no todo asunto público debe ser convertido en una política) el concepto de -Política Publica-



donde es entendida como: El “*conjunto de decisiones y acciones de carácter formal, tomadas por un gobierno en un contexto democrático, que buscan resolver un problema social definido como público, haciendo uso de la autoridad y de los recursos del Estado*”.

A esta definición se le brinda un enfoque analítico que concibe con claridad la diferencia entre las “Políticas Gubernamentales” y las “Políticas de Estado”, y permite dirigir la atención a el correcto abordaje del objetivo de investigación, en el entendido que las políticas públicas revisten un mayor grado de notoriedad e importancia en aquellas comunidades donde debido a su condición de vulnerabilidad las acciones ejercen un mayor impacto, como es el caso de la población objeto de estudio.

Bajo este contexto, las características fundamentales de las políticas públicas son: la orientación hacia objetivos de interés general, consagrados en la Constitución y/o la ley; la participación ciudadana en la definición de objetivos, instrumentos y acciones de la política; la decisión de la política por el gobierno legítimo y con respeto a la legalidad; y el análisis, la implementación y evaluación de la política por personal de la administración pública o en asociación con actores sociales (Sánchez, 2016).

## **2.1. ABORDAJE DE ANÁLISIS**

El análisis de las políticas públicas consiste en examinar una serie de objetivos, de medios y de acciones definidos por el Estado para transformar parcial o totalmente la sociedad, así como sus resultados y efectos desde distintos puntos de observación (Roth Deubel, 2009).

El analizar el conjunto normativo desde cualquier posición teórica, se entiende como un referente obligado que permite establecer los canales de información y comunicación definidos entre los actores públicos en el desarrollo de sus funciones decisorias y ejecutorias (Cruz Rubio, 1999).

Si comprendemos la forma como se consolida la estructura legal para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, podremos entender el papel que juegan las políticas públicas en el proceso de inclusión<sup>6</sup>.

*“Tratar de comprender la discapacidad a la luz de las políticas públicas, implica reconocer su existencia aún en construcción y la presencia supeditada a programas dispersos en este campo, que muestra la falta de consenso en la visualización del grupo poblacional al que convoca; no obstante, debe reconocerse el hito sin precedentes que ha sido la última década en la elaboración de políticas públicas en Colombia y el importante papel que han jugado en el proceso los distintos sectores sociales y estatales”* (Avila, Gil, Lopez, & Velez, 2012).

El desafío que representa el análisis de los procesos de implementación, tanto para sus actores como para la sociedad, obliga a concebirlo de una manera amplia, flexible y multidimensional (Roth Deubel, 2009). Es por esto que la comprensión de las políticas públicas para las personas con discapacidad se acota a cuatro elementos esenciales que se desprenden del análisis de (Lasswell, 1951) donde el conocimiento de

---

<sup>6</sup> En este sentido cabe señalar que ante los problemas definidos como públicos la agenda gubernamental para brindar alternativas de solución parece ilimitada, debido a la cantidad de propuestas no analizadas vertidas por la población objeto de estudio y la opinión pública, tanto en los espacios de deliberación constituidos como en los medios de comunicación (Cruz Rubio, 1999).

las políticas y el estudio de la *policy* (política como resultado) determinan el contexto de la investigación<sup>7</sup>. En esta línea se definen los siguientes elementos de abordaje:

- A. Las decisiones y acciones: La orientación a resolver un problema concreto y preciso, encontrando las mejores formas para ello; precisando de reglas y acciones que tengan como objetivo dar respuesta a las necesidades de las personas que integran una sociedad.
- B. El carácter formal: La formalidad de las políticas públicas a través de normas jurídicas nacionales, en la que los poderes públicos del Estado establecen la constitución, la elaboración y la ejecución de las políticas.
- C. La participación estatal: La intervención del gobierno nacional y/o local como sujeto generador de políticas.
- D. El contexto democrático: La consideración de las políticas públicas concebidas en el contexto de participación ciudadana, diferenciando estas de aquellas políticas gubernamentales o de Estado, que carecen de mecanismos de participación directa y/o legitimidad.

La confluencia de estos elementos permite establecer el enfoque de trabajo por parte de las autoridades públicas; en este sentido, el conocer la *polity* y la *policy* se convierte en un elemento necesario para entender y abordar la dimensión de análisis de la agenda nacional y local asociada a temas de discapacidad, teniendo en cuenta que las decisiones e implementaciones tienen una dimensión espacial-temporal.

---

<sup>7</sup> En esta concepción de análisis, tienen mayor importancia las relaciones entre actores que sus características o atributos individuales (Roth Deubel, 2009).

## 2.2. IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

La implementación refiere el cumplimiento de decisiones y acciones políticas tomadas por el gobierno (Sabatier & Mazmanian, 1993), a través del diseño de una política pública previamente construida y acordada con los actores involucrados, desde una perspectiva de abordaje *bottom-up* (de abajo hacia arriba).

*“Los antiguos patrones de gobierno privilegiaban políticas homogéneas que tendían a uniformar los problemas y a homologar las políticas para resolverlos; no obstante, las características y necesidades poblacionales varían según los contextos y particularidades sociales, por cuanto las políticas públicas deben responder a dichas necesidades y lograr de algún modo mejorar las condiciones del colectivo”* (Avila, Gil, Lopez, & Velez, 2012).

Actualmente un elemento importante que debe estar presente durante la elaboración e implementación de las políticas públicas, es el desarrollo constructivo de mecanismos y herramientas que permitan establecer espacios de diálogos entre el gobierno, la sociedad y el mercado. “La creación e institucionalización de espacios para el diálogo y la deliberación, es un componente sustantivo para lograr el consenso en torno a la definición del problema, al establecimiento de la agenda pública, al diseño de la política y a su seguimiento” (Cruz Rubio, 1999).

La implementación de políticas públicas se desarrolla a través de instituciones y directrices estatales, que mediante la coordinación de recursos y a través del apoyo del mercado-sociedad, se dan soluciones a aquellas situaciones definidas política y

socialmente como problemáticas (Aguilar, 1993). “La preocupación en torno a la implementación de los programas sociales surge del reconocimiento de que las políticas no pueden comprenderse al margen y separadamente de los medios de su ejecución” (Elmore, 1993).

Sin embargo, “la implementación en sí misma es una fuente de problemas complejos que no pueden solucionarse ajustándose mejor a lo planificado (Cortazar, 2005)”, por lo que se hace necesario establecer especial atención en los procesos de formulación y diseño, puesto que son estas fases donde las necesidades y percepciones de la población pueden ser abordadas de manera correcta y eficiente a través del diálogo y la construcción colectiva, donde las interpretaciones de la realidad influyen el sentido de la implementación.

La condición de discapacidad es compleja, y las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ella son múltiples, sistémicas y varían según el contexto (Organización Mundial de la Salud, 2011). Una implementación acorde a las complejidades de los cambios sociales asociados a la desigualdad, la exclusión y los temas emergentes requieren repensar las estrategias de implementación, que en el futuro estarán más asociadas a cuestiones transversales que afectan no sólo la dinámica social, sino también el propio equilibrio del poder y el sistema de reglas de juego formales e informales en las que se enmarcan las decisiones y los diseños a implementar (Repetto, 2007).

### **2.3. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Las políticas públicas asociadas a temas de discapacidad históricamente (durante el siglo XIX y XX) estuvieron abordadas y desarrolladas por políticas sociales con alto grado de acción pública promovida por la iglesia y ciudadanos caritativos (Jimenez & Huete, 2010).

El siglo XXI se ha caracterizado por el aumento en la complejidad de los sistemas sociales, donde la coherencia entre la teoría, las políticas y las prácticas sociales del desarrollo plantea desafíos intelectuales, políticos y programáticos, de suma importancia (Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, 2017).

Los aspectos teóricos relacionados con las políticas públicas aplicadas a la discapacidad y la visibilización de la participación de los sujetos en situación de discapacidad, representa un factor clave y necesario para la legitimación de dichas políticas en los territorios (Avila, Gil, Lopez, & Velez, 2012)

El aprobar y ratificar la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, creó un elemento jurídico de carácter vinculante para el Estado colombiano, que resulta fundamental para la conceptualización de la discapacidad y la formulación de políticas públicas en el territorio nacional.

#### **2.3.1. CARÁCTER NACIONAL**

La consolidación de la política pública para la población con discapacidad en el territorio nacional, se sustenta en la siguiente base normativa:

- CONPES 80 de 2004. *Política Pública Nacional de Discapacidad*. “El documento somete a consideración del Concejo Nacional de Política

Económica y Social la política pública de discapacidad y los compromisos para su implementación, como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2003 – 2006, así como las estrategias para su desarrollo con la participación de las instituciones del Estado en las diferentes entidades territoriales, la sociedad civil y la ciudadanía”. (CONPES 80)

- Ley 1145 de 2007. *Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones*. “La cual tiene por objeto impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos” (Artículo 1, Ley 1145 de 2007).
- CONPES 166 de 2013. *Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social*. “El documento somete a consideración del Concejo Nacional de Política Económica y Social, el rediseño de la política pública de discapacidad establecida en el Documento CONPES 80 de 2004. Este busca precisar los compromisos necesarios para la implementación de la política como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2010 - 2014. Así mismo, se busca definir los lineamientos, estrategias y recomendaciones que, con la participación de las instituciones del Estado, la sociedad civil organizada y la ciudadanía, permitan avanzar en la construcción e

implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social – PPDIS”. (CONPES 166)

Bajo el marco de la CDPD y de la Ley 1145 de 2007, el Ministerio de Salud y Protección Social, ente rector del Sistema Nacional de Discapacidad, hacen entrega al país de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social (PPDIS) 2013 – 2022, con el objetivo de asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

### 2.3.2. CARÁCTER LOCAL

A nivel territorial las disposiciones del Sistema Nacional de Discapacidad - SND y los actores involucrados en la inclusión de las PcD, se han orientado en las siguientes normas:

- Resolución 3317 de 2012. Ministerio de Salud y Protección Social. *Por medio del cual se reglamenta la elección y funcionamiento de los comités territoriales de discapacidad establecidos en la Ley 1145 de 2007.* Por la cual se establecen lineamientos generales a partir de los cuales los Comités Territoriales de Discapacidad pueden desarrollar sus funciones, de conformidad con el SND (Artículo 1, Resolución 3317 de 2012).
- Acuerdo Municipal 005 de 2016. Concejo Municipal de Barrancabermeja. *Mediante el cual se aprueba y se adopta el Plan de Desarrollo del Municipio de Barrancabermeja, 2016-2019.* Se establece como instrumento de planificación dirigido a consolidar a Barrancabermeja



como una ciudad incluyente, humana y productiva que garantice a los ciudadanos el goce efectivo de sus derechos.

- Acuerdo Municipal 030 de 2017. Concejo Municipal de Barrancabermeja. *Por medio del cual se adopta la política pública de discapacidad e inclusión social del municipio de Barrancabermeja - Santander, 2017 – 2027*. Con el objetivo de “equiparar las oportunidades para el desarrollo integral de las personas con discapacidad y sus familias, bajo un referente de respeto de la diversidad y la garantía de los derechos que contribuyan al desarrollo económico y social del municipio de Barrancabermeja” (Artículo 2. Acuerdo Municipal 030 de 2017).

Bajo este contexto, como resultado del trabajo realizado por el Comité Municipal de Discapacidad – CMD y la gestión de la Alcaldía Municipal; el Consejo Municipal de Barrancabermeja, en pleno ejercicio de sus facultades legales le entrega a la ciudadanía la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social del Municipio de Barrancabermeja, mediante el Acuerdo Municipal 030 de 2017, como una herramienta para orientar y consolidar a futuro los procesos de inclusión social en el municipio.

### CAPÍTULO 3.

#### ABORDAJE METODOLÓGICO

Se realizó una investigación cualitativa siguiendo las técnicas metodológicas establecidas por (Sampieri, 2018) para los procesos de investigación basados en el marco de la Teoría Fundamentada y el marco Fenomenológico.

Se concibe que tanto en la fenomenología como en la teoría fundamentada obtenemos las perspectivas de los participantes, entendiendo así que *“las teorías sustantivas son de naturaleza local y sus explicaciones se circunscriben a un ámbito determinado, pero poseen riqueza interpretativa y aportan nuevas visiones de un fenómeno”* (Hernandez Sampieri, Fernanadez Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 473).

En este sentido en lugar de generar un modelo a partir de las experiencias de las PcDA, se explora, describe y comprende lo que los individuos tienen en común de acuerdo con sus experiencias, enfocándose en comprender las debilidades en el proceso de inclusión laboral, desde la perspectiva de la población objeto de estudio en un ambiente local, relacionando la interpretación de sus realidades y las características únicas de su contexto.

#### 3.1. AMBIENTE LOCAL Y CONTEXTO

Barrancabermeja es un municipio distrital ubicado al occidente del departamento de Santander, su espacio geográfico se encuentra dentro de la cuenca del Rio Magdalena,

siendo este el mayor centro urbano de la Región del Magdalena Medio. El municipio es conocido a nivel nacional como la Capital Petrolera de Colombia, dado a la influencia que ha tenido esta actividad en el desarrollo económico de la ciudad y la región.

Debido al desarrollo e impacto de la industria petrolera en el territorio, el municipio de Barrancabermeja se ha convertido en un fuerte complejo empresarial del departamento de Santander, contribuyendo así en la generación de oportunidades de empleo para los habitantes y el crecimiento urbano de la ciudad (Camara de Comercio de Barrancabermeja - COMPETITICS, 2016). Sin embargo, en el contexto de ciudad *“Barrancabermeja es un territorio que históricamente ha sido afectado por múltiples problemáticas sociales, y que están asociadas principalmente a la pobreza, la violencia generalizada, la falta de oportunidades laborales en igualdad de condiciones estables y formales, la exclusión social, y la discriminación.”* (Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, 2020, pág. 110)

Según las proyecciones elaboradas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, con base en el Censo Nacional de Población y Vivienda realizado en el 2018, para el en año 2020 en el municipio de Barrancabermeja se proyecta una población de 210.729 habitantes. En este escenario local y según los datos establecidos por el Observatorio Nacional de Discapacidad – OND, derivados del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – RLCPD, que hace parte del Sistema de Información de la Protección Social – SISPRO, a fecha de

corte de junio de 2020, en el municipio de Barrancabermeja residen 9.369 PcD, lo cual representa al 4.9%<sup>8</sup> de la población.

En este sentido al hacer un enfoque poblacional y de acuerdo a la información soportada en el RLCPD a corte de junio de 2019, suministrada por el INSOR para el desarrollo de la investigación, en el municipio de Barrancabermeja se registran un total de 709 PcDA, mostrando una característica homogénea de la población siendo el 51% de sexo femenino y el 49% de sexo masculino, ubicándose el 90% del total de esta población según las características establecida por el RLCPD, a estratos socio-económicos 1 y 2 (439 PcDA – Estrato 1 y 200 PcDA – Estrato 2), resaltando de esta manera las condiciones desfavorables a la que está expuesta la población en el territorio.

En cuanto a lo relacionado con el contexto laboral de la población, del total de las 709 PcDA ubicadas en el municipio, solo el 51% (363 PcDA) se encuentran en edad de trabajar, entorno en cual solo el 14% (51 PcDA) registraba se encontrarse trabajando, siendo el 76% (39 PcDA) de estos, trabajadores por cuenta propia con un empleo particular sin un contrato formal vigente.

### **3.2. UNIDAD DE ANÁLISIS Y MUESTRA**

La población objeto de estudio fueron PcDA en edad de trabajar entre 18 y 60 años, que residen hace más de dos años en el municipio de Barrancabermeja, y que mostraron su interés en exponer su contexto y visión del mercado laboral a través de las referencias brindadas por la Asociación de Sordos de Barrancabermeja y del Magdalena

---

<sup>8</sup> El porcentaje de personas con discapacidad en el municipio, se da tomando como referencia la proyección poblacional para el 2020 del Censo 2018, según la metodología establecida por el SISPRO.

Medio - ASOBAM y la Fundación para la Inclusión Laboral, Educativa y Social del Magdalena Medio - ILES MAG, para el desarrollo de la investigación.

El tamaño de la muestra de acuerdo con (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 382) *“en los estudios cualitativos no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia”*. En este sentido y teniendo en cuenta las recomendaciones brindadas por los autores se tomaron como tamaño de muestra 20 individuos (SR1, SR2, SR3... SR20), los cuales fueron definidos teniendo en cuenta tres factores: 1. La capacidad que como investigador se tiene para la recolección y el análisis de los datos; 2. La saturación en el entendimiento de las debilidades del proceso de inclusión y 3. Las características contextuales del fenómeno de análisis.

Para llevar a cabo el proceso de investigación se requirió una estrategia de muestreo mixto en la que se combinaron dos tipos de muestra dirigida (Muestreo de casos-tipo y Muestreo en cadena), esto teniendo en cuenta el contexto temporal de la ciudad y el marco de la emergencia sanitaria declarada a nivel nacional, la cual no es ajena al territorio y las comunidades.

### **3.3. RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la recolección de datos se desarrolló una entrevista semiestructurada, basada en una guía conceptual en la que como investigador se tuvo la posibilidad de añadir preguntas de carácter relevante para abordar ampliamente una información de interés. Las características de las preguntas formuladas parten de un planteamiento general y son

dirigidas al tema específico de interés, y tienen como objeto ser de fácil comprensión, teniendo en cuenta la interpretación que se tiene que dar de estas a la Lengua de Señas Colombiana – LSC.

### 3.3.1. ESTRUCTURA DE LA ENTREVISTA

El guion de la entrevista brinda la oportunidad que el entrevistador y el entrevistado, en caso de ser necesario pudiera profundizar aquellos temas que se consideraron relevantes durante el desarrollo de la misma, y que permitan aportar contenido valioso a los resultados de la investigación.

La entrevista contiene un conjunto diverso de temáticas a tratar mediante la interacción Entrevistador(EN), Entrevistado(SR#) e Interprete(IN); en la que se abordan las características personales, sociales y de formación de los individuos, además del contexto de sus relaciones laborales y su percepción respecto al proceso de inclusión en el municipio de Barrancabermeja (Anexo 1).

La estructura de la entrevista permitió que los individuos hablaran de manera abierta sobre la temática de abordaje a pesar de contar con un guion de entrevista base, teniendo en cuenta las apreciaciones por parte de (Taylor & Bogdan, 1987) las preguntas siempre se orientaron en comprender la perspectiva de los individuos basándose en las experiencias de vida, expresadas a través del lenguaje de señas.

### 2.3.2. PROCEDIMIENTO GENERAL DE LA ENTREVISTA

Con el objetivo de mantener la mayor exactitud posible de la información respecto a la transmisión y percepción del mensaje original por parte del investigador-entrevistador y del entrevistado, el intérprete de LSC participe del desarrollo de las

entrevista y acompañante de la investigación, es una persona acreditada por la Federación Nacional de Interpretes – FENIL.

Las personas que manifestaron su interés en la participación de la investigación a través de la Asociación de Sordos de Barrancabermeja y del Magdalena Medio - ASOBAM y la Fundación para la Inclusión Laboral, Educativa y Social del Magdalena Medio - ILESMAG, fueron contactadas para dar una explicación detallada del propósito entrevista, y posteriormente se concertó una cita en mutuo acuerdo para la aplicación.

Antes de dar inicio a una entrevista se informa nuevamente al participante el propósito de la entrevista y se solicitó a la autorización para el tratamiento de los datos personales, en la que se formalizo el consentimiento para el manejo de la información suministrada, el tratamiento de datos personales y se pidió permiso expreso para grabar y tomar fotos, resaltando el vínculo de confidencialidad. Posterior a la firma del consentimiento se procede a dar inicio a la entrevista, la cual de inicio a fin fue grabada.<sup>9</sup>

Antes de dar por concluida la entrevista se pregunta al entrevistado si tiene algo que agregar y se comparten algunas de las interpretaciones obtenidas para aclarar temas puntuales. Se finalizó cada entrevista con la detención de la grabación y el registró del nombre del archivo bajo el cual quedo guardada la evidencia magnética, posteriormente se procedió en presencia de todos los participantes (entrevistado, investigador-entrevistador, e interprete) a firmar de conformidad la constancia de aplicación de la entrevista en los casos que daba lugar (Anexo 1).

---

<sup>9</sup> El formato de grabación fue en audio y/o video. Algunas entrevistas contaron con el apoyo de un modelo lingüístico teniendo en cuenta que algunos individuos con discapacidad auditiva participantes del proceso investigativo, no poseen un dominio total sobre la LSC.

### 3.4. ANÁLISIS DEL CONJUNTO DE DATOS

Los datos se recolectaron con el propósito de ser analizados y comprendidos, para dar respuesta a la pregunta de investigación y en este sentido generar conocimiento que permita entender las debilidades del proceso de inclusión laboral desde el punto de vista de cada participante y desde la perspectiva que pueden construir de manera colectiva.

De esta manera, los datos se analizaron con base en las transcripciones naturales realizadas de las entrevistas (Anexo 2) y las anotaciones contenidas en campo, mediante la técnica de Análisis de Contenido<sup>10</sup> – AC (Bardin, 1991), en la que se brinda una “descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto” (Berelson, 1952), teniendo en cuenta los elementos previstos en la metodología del AC y las categorías emergentes en el desarrollo investigativo; en este sentido se da una descripción de análisis temático teniendo en cuenta los datos extraídos codificados, las categorías definidas y los temas que estas asocian.

#### 3.4.1. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Sobre la base de los elementos señalados por (Bardin, 1991), establecemos que mediante el uso del AC como técnica para el análisis de los datos, no se analizara la particularidad de las transcripciones, sino la profundidad de las ideas expresadas por los individuos entrevistados; de esta manera no se examinaran los datos de una manera aislada, por lo que se establece una estructura basada en el análisis por categorías.

---

<sup>10</sup> “Esta metodología pretende sustituir las dimensiones interpretacioncitas y subjetivas del estudio de documentos o de comunicaciones, por unos procedimientos cada vez más estandarizados que intentan objetivar y convertir en datos los contenidos de determinados documentos o comunicaciones para que puedan ser analizados y tratados de forma mecánica” (Lopez Noguero, 2002).



Tabla 2. Definición de categorías.

<b>Sub-Categorías (Segundo nivel)</b>	<b>Categorías (Primer Nivel)</b>	<b>Categoría Final</b>
<b>Acceso a formación técnica y profesional</b>	Características de la muestra	Interpretación de las realidades según las características únicas de las PcDA
<b>Estigma social</b>		
<b>Apropiación de la condición</b>		
<b>Experiencia laboral</b>	Acceso a oportunidades	
<b>Participación en convocatorias de empleo</b>		
<b>Aspiración académicas</b>		
<b>Independencia Económica</b>		
<b>Barreras sociales</b>	Percepción de debilidades	
<b>Empleadores inclusivos</b>		
<b>Espacios integradores</b>		
<b>Exteriorización de la cultura poblacional</b>		

Fuente: Autor.

Como herramienta de orientación para el análisis según el AC (Bardin, 1991), se establece una estructura fundamentada en el abordaje de 11 Sub-Categorías (Segundo Nivel), 3 Categorías (Primer Nivel) y una Categoría Final (Tabla 2), que se encuentran basadas en las relaciones teóricas, el análisis de los datos y las observaciones en campo (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014)., permitiendo definir la base de las ideas para la categorización de primer nivel de la siguiente manera:

- Características de la muestra: Cualidades propias de los individuos que permiten identificar las características únicas que los distingue en la sociedad.
- Acceso a oportunidades: Condiciones del contexto que, dentro de un espacio y periodo de tiempo, ha brindado escenarios de participación y oportunidades a las PcDA.
- Percepción de debilidades: Percepciones de las PcDA en relación con las experiencias vividas para hacer efectivo su incorporación en el mercado laboral del municipio de Barrancabermeja

### 3.4.2. CODIFICACIÓN DE DATOS

Las 11 Sub- Categorías (Segundo Nivel) se organizan a partir de la presencia o ausencia de las ideas expresadas por los individuos dentro de la transcripción natural de las entrevistas<sup>11</sup>, según los elementos establecidos por (Bardin, 1991) (Abela, 2002). Las 3 Categorías (Primer Nivel) establecidas son el resultado de la codificación de los datos a

---

<sup>11</sup> La organización de datos mediante la codificación de presencia o ausencia, no pretende establecer una estrategia de análisis cuantitativo; de esta manera se le permite al lector establecer un contexto de la presencia de las ideas brindadas por cada uno de los individuos entrevistados.

través de una agrupación de la extracción ideológica que permite consolidar las ideas y expresar de mejor manera la descomposición de los datos obtenidos que se encuentran sustentados en las transcripciones. Y sobre la base de estos análisis se permite comprender la Categoría Final según las referencias teóricas establecidas para la investigación que desarrolla la discusión sobre la base de la interpretación de las realidades de la población (Tabla 3).

*Tabla 3.* Codificación de los datos extraídos según las categorías establecidas.

Categorías (Primer Nivel)	Sub-Categorías (Segundo nivel)	Codificación	
		Presencia	Ausencia
<b>Características de la muestra</b>	Acceso a formación técnica y profesional	SR1, SR3, SR4, SR5, SR6, SR7, SR8, SR9, SR10, SR12, SR13, SR14, SR15, SR16, SR18.	SR2, SR11, SR17, SR19, SR20.
	Estigma social	SR1, SR2, SR3, SR4, SR5, SR6, SR7, SR8, SR9, SR10, SR11, SR12, SR14, SR17, SR18, SR19, SR20.	SR15, SR16.
	Apropiación de la condición	SR1, SR2, SR3, SR4, SR5, SR6, SR7, SR8, SR9, SR10, SR11, SR12, SR13, SR14, SR15, SR16, SR17,	

		SR18, SR19, SR20.	
<b>Acceso a oportunidades</b>	Experiencia laboral	SR1, SR2, SR3, SR4, SR6, SR7, SR10, SR13, SR14, SR16, SR17, SR18, SR20.	SR5, SR8, SR9, SR11, SR12, SR15, SR19.
	Participación en convocatorias de empleo	SR1, SR2, SR3, SR4, SR7, SR11, SR12, SR13, SR14, SR15, SR18.	SR5, SR6, SR8, SR10, SR16, SR17, SR20.
	Aspiraciones académicas	SR6, SR8, SR9, SR11, SR13, SR15, SR18, SR19, SR20.	SR1, SR2, SR3, SR4, SR5, SR7, SR10, SR12, SR14, SR16, SR17.
	Independencia Económica	SR3, SR12, SR14, SR16, SR18, SR20.	SR1, SR2, SR4, SR5, SR6, SR7, SR8, SR9, SR10, SR11, SR13, SR15, SR17, SR19,
<b>Percepción de debilidades</b>	Barreras sociales	SR1, SR2, SR3, SR4, SR5, SR6, SR7, SR8, SR9, SR10, SR11, SR12, SR13, SR14, SR15, SR16, SR17, SR18, SR19, SR20,	
	Empleadores inclusivos	SR1, SR3, SR16, SR19.	SR2, SR4, SR5, SR6, SR7, SR8, SR10, SR12, SR14, SR15,

			SR17, SR18, SR20.
	Espacios integradores	SR1, SR2, SR3, SR5, SR6, SR8, SR9, SR10, SR11, SR12, SR14, SR15, SR18, SR19, SR20.	SR4, SR7, SR13, SR16, SR17.
	Exteriorización de la cultura poblacional	SR1, SR2, SR3, SR5, SR8, SR9, SR10, SR11, SR12, SR13, SR14, SR15, SR16, SR17, SR20.	SR4, SR6, SR7, SR18, SR19.

Fuente: Autor.

El análisis por categoría mediante la codificación de datos ayuda expresar los resultados de una manera clara y accesible al lector, permitiendo comprender las debilidades en el proceso de inclusión de las PcDA en el ambiente local, relacionando la interpretación de sus realidades y las características únicas de su contexto, los cuales se encuentran sustentadas en el siguiente capítulo.

## **CAPÍTULO 4.**

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1. SITUACIÓN NORMATIVA**

Hay que partir desde un reconocimiento claro en el que el Estado colombiano ha dado grandes avances a través de los años en la materia de discapacidad, especialmente a los relacionados con el reconocimiento de los derechos de las PcD y la efectiva implementación de las políticas públicas de la población.

Colombia actualmente enmarca sus acciones para la inclusión laboral de PcD en la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social (PPDIS) – 2013-2022, la cual está conformada por cinco ejes estratégicos y diecisiete líneas de acción; siendo el Eje Estratégico No. 4. Desarrollo de la Capacidad en su Línea de Acción No. 4.4. Inclusión Laboral y Productiva, la cual esta orienta en promover las capacidades humanas de las PcD y fortalecer la equiparación de oportunidades para el desarrollo.

Para promover la capacidad e inserción laboral de las PcD, el gobierno nacional ha consolidado todo un ordenamiento jurídico que permita a la población, desarrollar proyectos de vida en condición de igualdad, dentro de este marco se expidió la Ley de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad - Ley 1618 de 2013, según los lineamientos generales establecidos para la implementación de la PPDIS en el territorio colombiano; estableciendo así una disposición legal específica que garantice el pleno ejercicio de los derechos de las PcD, definiendo este los lineamientos para el acompañamiento en la fase de inserción laboral.

En este sentido, el gobierno nacional ha promulgado leyes y decretos que incentivan la contratación de las PcD en entidades gubernamentales y no gubernamentales; para el caso de las entidades y organismos del Estado colombiano a partir de la Ley 1618 de 2013, “*están obligados a incluir laboralmente a personas con algún tipo de discapacidad en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal*” (Decreto 2011 de 2017), como medida que favorezca la creación de trabajos formales para las PcD; sin embargo, en las entidades no gubernamentales los esfuerzos se han enfocado en la creación de beneficios legales y tributarios a empresarios y empleadores que vinculen laboralmente a PcD, los cuales se ven reflejados en la “*prelación para el otorgamiento de créditos o subvenciones del Estado*” (Artículo 24, Ley 361 de 1997) y “*la deducción en el impuesto de renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable, así como la disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador*” (Artículo 31, Ley 361 de 1997); además de “descuentos en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina” (Artículo 10, Ley 1429 de 2010).

La traslación de este contexto normativo nacional a los territorios, en especial al municipio de Barrancabermeja ha representado todo un desafío, porque más allá de la cantidad y la calidad de las normas presentes en el ordenamiento jurídico colombiano, la acción gira entorno a la capacidad de implementación local y al efectivo cumplimiento de las líneas legales enmarcadas, tal como lo mencionan (Avila, Gil, Lopez, & Velez, 2012)

por cuanto el conjunto de acciones y decisiones públicas deben responder a las necesidades de la población.

La lucha a través de los años por la reivindicación de los derechos de las PcD, trajo consigo una serie de iniciativas sociales promovidas por la población que fueron construidas a través del Comité Municipal de Discapacidad – CMD, y que fueron consolidadas con el apoyo del el gobierno local en el año 2016, dando como resultado la aprobación del Acuerdo Municipal 030 de 2017, en la que el Concejo Municipal de Barrancabermeja adopta la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social del Municipio de Barrancabermeja - Santander, 2017 – 2027; con el objetivo de *“equiparar las oportunidades para el desarrollo integral de las personas con discapacidad y sus familias, bajo un referente de respeto de la diversidad y la garantía de los derechos que contribuyan al desarrollo económico y social del municipio de Barrancabermeja”* (Artículo 2, Acuerdo Municipal 030 de 2017).

Sin embargo, a pesar de la adopción de esta política durante el periodo de gobierno 2016-2019, la ejecución de actividades enmarcadas dentro de los 6 Ejes Temáticos articulados mediante las 28 Líneas de Acción definidas en el Plan Integral de Discapacidad e Inclusión Social no pudieron ejecutarse teniendo en cuenta que, las disposiciones establecidas dentro del Acuerdo Municipal 030 de 2017 no se encontraban contempladas en Plan de Desarrollo Municipal para ese periodo de tiempo (2016-2019); por lo que la efectiva implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social del Municipio se traslada a la agenda política y publica del próximo gobierno local en el marco del desarrollo de los programas sociales.



El actual gobierno local (periodo 2020-2023), ha manifestado a través del primer mandatario todo su respaldo al Concejo Municipal de Discapacidad, exponiendo públicamente su compromiso con los proyectos y necesidades de la población con discapacidad en Barrancabermeja; lo cual refiere un acuerdo formal para cumplimiento de las acciones políticas desarrolladas por el gobierno anterior, lo cual establece un vínculo de concordancia con los planteamientos establecidos por (Sabatier & Mazmanian, 1993).

*“Hoy ellos requieren que se implemente una política pública que viene desde el año 2017 y que aún está muy pendiente por desarrollar en términos de seguridad alimentaria, de oportunidades de trabajo, de infraestructura de ciudad para ellos. Vamos a trabajar de la mano con las organizaciones en pro de su beneficio”* (Eljach, 2020).

Este tipo de apreciaciones ha llevado a que los diferentes representantes del CMD vean con interés la futura implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social y ostente cierto optimismo acerca de cómo van a estar inmersas las respuestas a las necesidades de la población con discapacidad en el Plan de Desarrollo Municipal 2020-2023.

*“Muy emotivo que haya sido el señor Alcalde quien toma el juramento de los consejeros que vamos a estar en este período de gobierno, haciendo toda la gestión administrativa para que las políticas de inclusión social se den en la ciudad”* (Torres, 2020).

Posiciones como las de los representantes Martha Torres y Noel Cáceres, reflejan en cierto modo la confianza y disposición que la población con discapacidad tiene hacia los procesos de inclusión, basados en la efectiva implementación de la política pública de discapacidad que pueda desarrollar la actual administración municipal dentro del territorio.

*“Tenemos que gestionar las acciones que la comunidad requiera, saber que le podemos dar prioridad a ciertos temas y ser representante de este comité es un compromiso que requiere ser asertivos y el tiempo nos va a dar la razón si trabajamos unidos”* (Caceres, 2020).

Sin embargo, al hacer una revisión detallada del Acuerdo Municipal 030 de 2017, no se identifican estrategias de financiación que permita establecer una visión clara de cuáles serán los rubros establecidos para la ejecución de las líneas de acción definidas dentro del Plan Integral de Discapacidad e Inclusión Social, lo cual representa un desafío para la consolidación de la política pública mediante su efectiva implementación en el territorio, teniendo en cuenta que las apreciaciones de (Cortazar, 2005) esbozan una idea de lo complejo que puede ser la ejecución de estas.

Barrancabermeja y el gobierno municipal afrontan actualmente un gran reto frente a las necesidades de la PcD luego de la adopción de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social; este periodo de gobierno junto con el liderazgo del mandatario, serán factores clave para consolidar una agenda que permita desarrollar efectivamente los planteamientos establecidos en cada uno de los seis ejes temáticos y no hacer de la política un documento sin peso rezagado en el olvido.

## **4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO**

### **4.2.1. ACCESOS A FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL**

Resulta fundamental analizar como los individuos a través de su experiencia en el acceso a la formación técnica y profesional comprenden el fenómeno que los rodea, siendo este un rasgo particular con el cual se identifica un factor común entre los individuos.

El proceso histórico que ha vivido la población con discapacidad, ha estado lleno de barreras y dificultades particularmente en el ámbito académico, teniendo en cuenta las necesidades especiales de formación que requieren los individuos que presentan alguna condición que limita su capacidad cognitiva o sensorial.

*“cuando estudie en la primaria, a mi pusieron a estudiar con oyentes, y yo no sabía señas, ni ellos sabían señas entonces fue difícil.”*

(SR11, 2020).

La respuesta educativa hacia las PcDA durante los años 80 y parte de los 90 estaba centrada primordialmente en la rehabilitación médica del individuo más que en su educación, lo que llevo a que la personas con mayor rango de edad se encuentren hoy con mayores dificultades a la hora de enfrentarse a la sociedad, teniendo en cuenta que los propios individuos reconocen el hecho de que durante años, el máximo grado al que podía aspirar un sordo en la región era hasta quinto de primaria.

*“yo estudie siendo una persona oyente hasta cuarto de primaria”*

(SR20, 2020).

*“Me retiro porque mi papa dijo “que le vamos a invertir más plata en este pelado”” (SR3, 2020).*

Al analizar los datos se reflejó que el 75% de los individuos presenta algún tipo de formación técnica, tecnológica o profesional, estando 25% restante con niveles de académicos que no superan el bachiller; con la particularidad que las personas de mayor edad dentro de la población objeto de estudio han afrontado mayores dificultades para acceder a procesos de formación académica, sin embargo han encontrado en los programas de validación una oportunidad para finalizar sus estudios de primaria y secundaria, teniendo en cuenta su edad y la condición que poseen.

*“porque se trató de tocar las puertas en educación, pero para los sordos adultos no hay nada, entonces me toco a mi semestralizado, estudiar 3 años juiciosa para terminar el bachillerato y de esta forma poderme graduar” (SR2, 2020).*

Sin embargo, sobre la base de las apreciaciones dadas se debe reconocer que la educación básica primaria y media vocacional de los niños y jóvenes con discapacidad auditiva en los últimos 20 años a pesar de los conflictos presentados, ha estado bien abordada por el gobierno local mediante la Institución Educativa José Prudencio Padilla – CASD y la Escuela Central Integrada; sin embargo, la carencia o dificultad para acceder a la educación superior a través de oportunidades de formación técnica y profesional en la región aún representa un gran reto.

*“Difícil estudiar, no, lo difícil es entender algunas cosas, pero yo siento que he podido entender bien y me ha ido bien hasta el momento,*

*pero eso sí, el tema del español, no es fácil, es difícil porque el tema de la gramática del español al compararlo con la lengua de señas es totalmente distinto, entonces no se han podido hacer comparaciones con los verbos o los demás conectores y por eso a los sordos se les dificulta el tema del español en la educación.” (SR10, 2020).*

El actual enfoque del sistema educativo ha llevado a que las instituciones de educación media en el municipio realicen convenios con instituciones públicas de formación para el trabajo como el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA; el cual, mediante una integración con la media vocacional, ha contribuido a que los estudiantes obtengan una formación laboral en modalidad técnica durante sus últimos años de estudio, lo que cual ha favorecido a que las PcDA tengan una profesión base que les permita desarrollar alguna labor.

*“entonces ingreso a las Unidades Tecnológicas, pero fue un desastre porque nos negaron el intérprete, nos tuvimos que retirar, nos dijeron que nos matriculáramos, nos matriculamos y a los 3 meses nos dicen que no nos van a apoyar con los intérpretes. Entonces fue una frustración ingresar a la educación superior” (SR1, 2020)*

En el municipio de Barrancabermeja, el SENA se ha convertido la principal institución pública de formación técnica y tecnológica, en la que las PcDA encuentran un modelo inclusivo para atender sus necesidades educativas, teniendo en cuenta que lograr una educación técnica o profesional, representa todo un reto para los individuos y sus familias.

*“estoy estudiando, una ingeniería en la UIS, estoy en el III semestre y pues la verdad no fue fácil ha sido difícil ha habido mucho problema con el servicio de interpretación, muy, pero muy demorado, nunca ha sido puntual, yo siempre cuando arrancan las clases el intérprete está llegando dos o tres semanas después”* (SR8, 2020).

Actualmente en la región la oferta académica que tienen a disposición las PcDA son las mismas que tienen todos los ciudadanos; sin embargo, en el marco de la autonomía universitaria<sup>12</sup>, la selección, admisión y asignación de apoyos a los estudiantes son definidos por los criterios establecidos en cada institución, lo cual ha puesto en desventaja a los individuos que requieren una mayor inversión institucional. En este sentido la educación de una PcDA hace indispensable la presencia de un intérprete como actor mediador de la comunicación entre docente-estudiante.

*“yo estuve consultando universidades, en la UCC, en la UNIPAZ, y todo el mundo si chévere, pero cuando mi mama decía, es sorda; ahí decían “hay perdón señora, es que, para sostener el intérprete, para pagar servicio de interpretación era distinto”, entonces se postergo mucho tiempo esperando a ver que se podía hacer”* (SR15, 2020).

En este sentido las instituciones públicas y privadas de educación superior con presencia en el municipio reflejan una clara dificultad para garantizar el acceso pleno a los programas de formación técnica y profesional en lengua de señas colombiana a personas con discapacidad auditiva.

---

<sup>12</sup> Artículo 69, Constitución Colombina y Ley 30 de 1992.

*“Difícil, porque los docentes no están como preparados para entender las adaptaciones que tenían que hacer” (SR9, 2020).*

*“Entonces la situación con los profes no ha sido nada fácil, porque los profes no conocen los procesos de inclusión que trabajo con las personas sordas, entonces es pues bastante difícil porque llegar yo a la universidad y decir: “cómo así que el sordo trabaja de esta forma” es complejo.” (SR8, 2020).*

De esta manera se evidencia que algunas situaciones en el territorio que giran en torno a los procesos de formación académica, no se desarrollan de acuerdo a los planteamientos normativos establecidos dentro del marco legal para la protección de los derechos de las PcD, lo que ha llevado a la población sorda a estar en clara desventaja con las personas oyentes, aumentando la brecha de formación educativa existente referente a este grupo poblacional.

#### 4.2.2. ESTIGMATIZACIÓN SOCIAL

El análisis de la categoría se fundamenta teniendo en cuenta que el 85% de los entrevistados expresan creencias y actitudes negativas de la sociedad hacia las PcDA, que desde su posición han tenido que afrontar en una clara condición de estigmatización de la población.

*“nos da tristeza porque sabemos de qué los oyentes son vivos, tiene todas las habilidades y uno se da cuenta de las injusticias que comete la gente delante de uno, son tan descarados de mamarle gallo a uno y hacer todo lo que ellos quieran sin darnos la oportunidad, es más*

*cuando uno va a mericar, la gente dice porque es sordo, creen que uno es bobo y le echan la papa vieja y le toca a uno no escucho, pero boba no soy” (SR2, 2020).*

Las declaraciones y opiniones brindadas por los entrevistados reflejan atributos y comportamientos de la sociedad civil hacia las PcDA que se encuentran caracterizados por una connotación negativa, en el que los claros actos de estigmatización hacen que los individuos sean visto como seres inferiores antes los demás.

*“les da miedo, porque siento que la gente la da miedo cuando ven a un sordo, parecen que hubieran visto no sé, y no saben; y aun así juzgan y critican por tener una discapacidad auditiva.” (SR5, 2020).*

Las expresiones brindadas en las entrevistas están marcadas por una carga emocional, desarrolladas en función de los sentimientos que ha construido cada uno de los individuos durante el desarrollo de su vida y su interacción con la sociedad. Las declaraciones dadas demuestran la existencia generalizada de una forma de violencia construida sobre la vulnerabilidad y las condiciones socio-ambientales a las cuales está expuesta la población sorda.

*“eso fue de una “ja, que va a saber esa pelada, esa pelada es como boba, mongólica, eso no sabe hacer”” (SR1, 2020).*

*“soy pedazo de burla” (SR4, 2020).*

*“Yo he ido a todos lados y nada, absolutamente nada, no hay ningún lugar que nos respeten, siempre nos estigmatizan por ser sordos, por creernos inferiores.” (SR7, 2020).*



Esto deja en evidencia a un conjunto poblacional que es definido socialmente por su discapacidad y no por su capacidad, lo que ha llevado a que la población se vea expuesta constantemente a actos de discriminación y estigmatizantes, centrados principalmente en el uso de términos descalificativos y despectivos, debido a la percepción e imaginarios sociales que tiene la comunidad general hacia las PcDA.

*“toda la vida desde pequeño, desde que estaba en el colegio, ahora que estoy adulto, siempre ha sido lo mismo porque el común denominador los temas políticos, el Estado, la sociedad, la universidad, el sistema educativo, los servicios y todo lo demás siempre trata de estigmatizar un poco a la población sorda. Aparte de eso, nosotros sentimos como un sufrimiento, no es un sufrir de llorar, es que siempre somos los últimos del paseo, siempre somos los últimos que nos tienen en cuenta, las quejas son muy innumerables, no solamente aquí en Barranca” (SR8, 2020).*

Las prevalencias de estos actos de estigmatización han perforado de una forma muy profunda en ciertos espacios, en el que los individuos con discapacidad normalizan los actos de discriminación que afrontan como comunidad a partir de su invisibilización.

*“A veces se burlan, y se quedan ahí callados, difamando y diciendo cosas, pero bueno. Eso hace parte como de la sociedad.” (SR9, 2020).*

En este sentido podemos considerar que un sector poblacional llega a considera común la estigmatización a la que están expuestos, normalizando este tipo de violencia social a la cual se enfrentan día a día.

*“la gente uy no, usted es negro, así nos ven, nosotros nos sentimos racistas, nos sentimos como cuando les hacen a los negros así, nos sentimos como si estuvieran en contra del racismo, como si fuéramos negros, los más feos, así nos sentimos cuando no nos dan una oportunidad laboral y nosotros internamente sabemos que no es así, pero esa negatividad, hace de que algunos sordos no tengan la fortaleza de poder seguir avanzando” (SR3, 2020).*

Sin embargo, los factores ideológicos e imaginarios sociales que rodean a la población, pueden haber calado sobre las actitudes culturales de la comunidad sorda, lo que ha llevado a que la postura que asumen los individuos pueda ser un condicionante en la forma en la que se lleva a cabo el proceso de inclusión laboral y la construcción de espacios de integración.

*“a veces me siento así, porque me dicen el mudo “el mudito” y frecuentemente los oyentes utilizan esa expresión, pero yo ya no le prestó atención a eso, si es una recriminación, pero yo ya tomé valor a resignarme a que me digan eso” (SR14, 2020).*

El desarrollo histórico de individuos constantemente expuestos a situaciones de estigmatización, han llevado a la comunidad sorda a construir y ver sus entornos sociales de una manera distinta, a partir de las redes limitadas de comunicación que poseen; lo

cual concluye con que las PcDA se alejen total o parcialmente de la sociedad, del Estado y de las instituciones públicas.

#### 4.2.3. APROPIACIÓN DE LA CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

Esta categoría ocupa las percepciones que tienen los individuos de sí mismos y de su discapacidad, reconociendo las fortalezas de la condición de salud que presentan, en función del desarrollo de su vida.

*“yo soy sorda pero no nací boba, es que ser sordo no es sinónimo de bobo, los bobos son la gente que piensa que uno no puede hacer las cosas porque uno no puede escuchar, yo simplemente no puedo escuchar y ya, todo está bien, todo está normal”* (SR2, 2020).

Podemos evidenciar un común denominador en el 100% los entrevistados, puesto que son sobresalientes y notoriamente positivas los juicios sobre la condición de salud que presentan, compartiendo una visión de la discapacidad auditiva no como un problema, sino como un elemento más de la condición humana, que en nada reduce su valor y capacidad como personas.

*“solo soy sorda y ya, que puede pasar, nada, de resto yo hago mi vida todo normal, mis actividades todas normal, no cambia nada, solo cambia la comunicación, de resto yo trabajo, ejerzo un oficio”* (SR16, 2020).

Las PcDA pueden verse a sí mismas como elementos capaces de generar valor agregado a las empresas que los vinculan, dada la motivación que presentan a manera de retribución por la oportunidad laboral brindada.

*“el hecho de que yo no escuche, no quiere decir de que no vea, yo soy sordo, pero tengo una capacidad visual enorme” (SR12, 2020).*

Los individuos a pesar de padecer una discapacidad de tipo sensorial como es la pérdida auditiva, se reconocen así mismos que pueden desarrollar capacidades especiales en función del sentido que carecen, permitiéndose así fortalecer los otros sentidos propios del ser humano; extendiendo de esta manera las habilidades propias con las que cuenta una persona.

*“tenemos las mismas capacidades igual que los oyentes, podemos relacionarnos, podemos trabajar, podemos hacer las cosas, lo que no entendemos lo preguntamos” (SR11, 2020).*

El alto nivel de apropiación de la discapacidad ha llevado a las PcDA a perfeccionar su visión, sus reflejos y sus gestos; convirtiéndolos en cualidades predominantes de su proceso de comunicación mediante la LSC, la cual construye a través de expresiones y gestos una forma de comunicación netamente visual.

El ser sordo privilegia el sentido de la visión a la hora de comprender el mundo que los rodea, lo que lleva a las PcDA en coincidir en sus opiniones al reconocer que, a pesar de su condición, estos pueden desempeñarse perfectamente en prácticamente cualquier lugar de trabajo.

*“nosotros tenemos todas las habilidades, usted se pone a mirar las capacidades que tienen las personas sordas y usted que las conoce es bastante impresionante, aquí tenemos todo.” (SR2, 2020).*

Sin embargo, hay que tener en cuenta que, a pesar de las motivaciones propias de los individuos, algunas actividades requerirán de herramientas y condiciones que faciliten el desarrollo de una labor de manera segura en un ambiente de trabajo.

### **4.3. ACCESO A OPORTUNIDADES**

#### **4.3.1. EXPERIENCIA LABORAL**

La presente categoría analiza la experiencia laboral de la población a partir del perfil laboral de las PcDA, teniendo en cuenta que el trabajo se constituye como un elemento importante dentro del espectro de datos analizados, dado que forma parte esencial del desarrollo de vida de los individuos y parte central de la investigación.

En este sentido, el ejercer un acercamiento a la experiencia laboral de la población representa una característica importante de abordar teniendo en cuenta que el 65% de los entrevistados reflejan haber realizado al menos una labor en su vida de carácter formal que les proporcionara un sustento económico.

*“después de esa formación pasamos hojas de vida para trabajar y fue imposible, fue tan difícil que no hubo la oportunidad para poder ingresar a laborar en este campo de trabajo” (SR12, 2020).*

A pesar del alto porcentaje de PcDA con orientación técnica, las referencias de dificultad expresadas por los individuos para obtener un empleo formal son muy altas; especialmente en un mercado que está dominado por personas oyentes, que han llevado a que la población con discapacidad auditiva no sea visibilizada dentro de las lógicas actuales del mercado local.

Esto ha sido un fenómeno recurrente a través del tiempo y los últimos años, teniendo en cuenta que el INSOR ha reconocido que cerca de 120 mil PcDA mayores de 18 años, no cuentan con las garantías necesarias del desarrollo de un trabajo (Instituto Nacional Para Sordos – INSOR, 2017).

*“muchas empresas que llegan Barranca y usted no escucha que el tema de discapacidad lo mencione, el sordo siempre tendrá que hacer lo que nadie quiere hacer y toque” (SR3, 2020).*

De esta manera, se puede evidenciar que el conjunto poblacional estudiado reporta que las actividades económicas en la cuales se desempeñan los individuos con discapacidad auditiva, se encuentran representada en su mayoría por posiciones laborales en el mercado de la clase obrera como trabajadores por cuenta propia y/o empleados domésticos, con un enfoque generalizado en las actividades de tipo comercial. Lo cual refleja una clara relación con los datos que soporta el RLCPD y las investigaciones realizadas por (Negrete, 2015) y (Galindo, 2017).

En este mismo sentido se hacen menciones a situaciones concretas que se encuentran relacionadas a cuestionamientos sobre las condiciones laborales enfrentadas por algunos individuos, las cuales están asociadas mayormente a altas cargas laborales, el desconocimiento de la profesión y la ausencia de respeto.

*“no se valora el conocimiento que tiene uno, ni la experiencia, no se le tiene en cuenta a uno para los trabajos especiales, donde uno puede mostrar lo que ha aprendido de igual manera, entonces es muy difícil, pero entonces toca tener mucha paciencia actualmente el trabajo que*

*estoy haciendo, no estoy elaborando un trabajo que sea mío, de lo que he aprendido, sino un trabajo diferente a lo que yo aprendí, y con mucha paciencia lo acepte.” (SR20, 2020).*

Esta situación evidencia que, para el grupo de individuos entrevistados la formación académica que ejercieron no ha sido un factor que se relacione con la experiencia laboral que estos han desarrollado.

*“¿qué ponen hacer al sordo? Oficios sencillos, vaya tire machete, vaya haga esto, vaya haga lo último, usted no puede, usted de pronto le va a pasar algo” (SR3, 2020).*

El desarrollo de labores para las cuales se formaron las PcDA se ven opacadas por los imaginarios sociales que obligan a los individuos a optar por el desarrollo de actividades u oficios considerados “más fáciles de realizar”, dejando de lado la orientación profesional que los motiva a crecer en la sociedad.

*“entonces los sordos no podemos hacer nada, yo hago el trabajo más sencillo que es barrer, trapear, lavar baños, a veces hago jardinería, cortar las matas, barrer las hojas de los árboles todas esas cosas” (SR20, 2020).*

Este escenario corresponde a una situación en la que regularmente los individuos no son tenidos en cuenta o descalificados, dado los imaginarios sociales que incitan a creer que el orden legal y normativo del país obligan a los empleadores a incurrir en gastos y cuidados a la hora de contratar PcD; lo cual hace ver reflejado el miedo e incertidumbre por parte del empleador a la hora de contratar una PcDA.

*“Los oyentes los ve uno progresando, pero los sordos si es complicado; los sordos no son bobos, los sordos son inteligentes, estudian, camellan, y “el jefe cree que lo asocia a uno que es un bobo, que uno no puede, que uno no entiende”, asocian la discapacidad con una discapacidad cognitiva.” (SR6, 2020).*

Esto puede explicar él como la empleabilidad actual del mercado local, se basa solo en las características individuales de la PcDA, lo cual ha llevado a que los individuos tengan que adaptarse a los cambios en un mercado cada vez más independiente, en la que su mano de obra sea definida por la lógica de las competencias y necesidades laborales.

*“Creo q es desconocimiento, la gente cree que el sordo cognitivamente, no sabe las cosas, no maneja bien las cosas” (SR18, 2020).*

Este reconocimiento en la adaptación al cambio en los contextos laborales de los individuos, permite identificar que a pesar que el 75% de los individuos cuenta con formación técnica y que el 65% pose experiencia laboral en actividades de carácter formal, no se evidencia una correspondencia en el desarrollado laboral de las PcDA con el perfil para el cual se formaron; lo cual ha llevado a que las PcDA realicen trabajos por cuenta propia o ingresen a la economía informal en condiciones menos favorables para su desarrollo personal y profesional.

*“ingresé a trabajar, en una estación de servicio, pero fue muy difícil, porque la comunicación no era afectiva, pero de todas formas de poco a poco fui empezando a obtener ese conocimiento y esa confianza*



*para poderme comunicar con las personas, trabajé 3 años y en estos momentos estoy trabajando” (SR14, 2020).*

Sin embargo, cabe resaltar que, a través de las experiencias laborales de algunos individuos, se han obtenido resultados positivos en las actividades desarrolladas en su lugar de trabajo, lo cual deja en evidencia en el entorno que los rodea, los erróneos imaginarios que se poseen de la población con discapacidad auditiva, resaltando de esta manera el compromiso y la productividad en el desarrollo de tareas que poseen las PcDA.

#### 4.3.2. PARTICIPACIÓN EN CONVOCATORIAS DE EMPLEO

Esta categoría recoge la experiencia de los individuos relacionadas con la búsqueda de empleo a través de convocatorias públicas, en la que solo el 55% de los entrevistados expresa haber realizado un acercamiento con alguno de los medios de intermediación laboral presentes en el territorio.

*“En esa vaina del servicio público de empleo, que le presten atención y que le ayuden a uno, no, jamás. Lo oyentes son los que llegan allá, siempre cogen a los oyentes, son los que siempre les prestan atención a ellos y a los sordos nunca” (SR12, 2020).*

Los datos reflejan un conjunto de percepciones mixtas, en la que las opiniones positivas y negativas sobre estas plataformas de intermediación laboral pueden variar según la experiencia y resultados obtenidos en los acercamientos realizados por cada uno de los entrevistados.

*“llegamos los sordos y es como si hubiesen visto al diablo se asustaron cuando vieron a unos sordos porque fuimos en manada, en*

*grupo y con el tema, la verdad cuando le dijimos que había un centro de relevo, que podían atendernos por ahí, eso se asustaron , y se hacían señas que el uno que el otro, es más parecen que hubiesen visto un bicho raro, sudaban y a uno le da es hasta risa y pues cortaba cualquier motivación laboral y nosotros siempre cuando vamos, vamos como en grupo para que la atención sea para todos en igual” (SR3, 2020).*

Muchas apreciaciones individuales dejan en claro el interés de las PcDA en participar activamente en el mercado laboral del municipio, proporcionando evidencias de cómo han promovido acciones particulares y en comunidad, que les permitan garantizar y favorecer su proceso de inclusión al mercado.

*“la vamos a llamar señora, tranquila no se moleste” y yo creo que para mí eso es una molestadera, una engañadera, a mí la verdad yo ni creo en esa vaina” (SR2, 2020).*

Sin embargo, se percibe la existencia de una barrera institucional que impide el cumplimiento efectivo de los derechos que poseen las PcDA, lo cual puede deberse a la gran falta de información existente y circulante en los estratos sociales sobre los procesos de inclusión laboral a través de la intermediación laboral por parte de las agencias públicas de empleo, los cuales están acompañados de visiones distorsionadas del potencial productivo de esta población.

*“hasta ahora estoy organizando mi hoja de vida y no sé quién me pueda asesorar, creo que tengo que ir bien bonito o con un buen*

*intérprete para que me ayude a mirar a ver cómo puedo ingresar a laboral” (SR10, 2020).*

La búsqueda de oportunidades laborales dentro de la región ha llevado a los individuos a implementar diferentes estrategias para poder lograr sus objetivos; las dos estrategias más comunes son la intermediación laboral a través de plataformas públicas y la gestión particular mediante la ayuda por referencia de amigos-familiares.

*“Yo siempre he ido de frente a la empresa, y entrego la hoja de vida allá” (SR6, 2020).*

*“No fe fácil ingresar, a mí me ayudo mi mama, por medio de un amigo que ella conocía fue que yo pude ingresar a educación a trabajar.” (SR18, 2020).*

Estas situaciones han llevado a una hibridación del proceso de intermediación laboral a nivel local, dado que las PcDA se alejan de las instituciones, teniendo en cuenta que se sienten más cómodos haciendo la búsqueda de empleo a través de personas de confianza como familiares o amigos, que comprenden y entiende su contexto.

A pesar de estas situaciones y de los imaginarios que se tienen de las ofertas públicas de empleo, hay casos exitosos en los que, con mucha persistencia sobre el sistema institucional, algunos individuos han logrado obtener oportunidades laborales que han marcado y mejorado su vida.

*“en esa vaina de empleo, yo fui uno de los que me atreví a irme solo, no hubo el apoyo de un intérprete, fui solo, y fui por mis propios méritos y pregunte como era el tema del trabajo, el empleo y el jefe de la*

*oficina estaba un poco dudoso, pero me ayudo, me inscribió allá y eso, cuando vi, me llamaron, la verdad cuando el jefe me dijo “usted es sordo, como así que usted es sordo, esto es difícil, usted no puede escuchar, usted no sabe manejar plata, usted como va hablar con la gente” entonces eso era lo que el jefe dudaba de mí, peor yo le respondí no señor, deme una prueba uso días y vera que yo le trabajo, si yo soy sordo peor yo tengo la fortaleza y capacidad de poderme defender, entonces el jefe decía que no se podía, pero yo insistí en que, si puedo y continué, hice mi proceso y ya llevo 3 años” (SR14, 2020).*

Demostrando en este sentido que un acercamiento positivo a una oportunidad laboral, resultante en un trabajo formal y estable, se constituye como un elemento esencial en el desarrollo y proyecto de vida de una PcDA. Es por esto que la comunidad evidencia la necesidad de poder ejercer procesos de selección públicos que cuenten con un enfoque de selección orientado a las PcD.

#### 4.3.3. ASPIRACIONES ACADÉMICAS

Esta categoría permite analizar las aspiraciones de desarrollo académicas que tiene la población objeto de estudio, dentro del marco de las expectativas de desarrollo profesional; de esta manera los resultados permiten identificar que el 55% de los entrevistados no reflejan intenciones o motivaciones para seguir formándose.

*“En estos momentos es el trabajo, mi prioridad en el futuro es trabajar.” (SR14, 2020)*

La ausencia o presencia de la motivación para desarrollar procesos de formación académica en la población objeto de estudio, está ligada de manera directa a al rango de edad de los entrevistados; esto debido a que las personas más jóvenes tienen mayor optimismo y deseo de separación, en comparación con la clase poblacional de edades más altas.

*“aquí lo que pasa es la percepción que tiene de las personas con discapacidad, es eso lo que no permite que nosotros no podamos, ese se negativismo que hay el que está influenciando a las personas sordas a no seguir formándose.” (SR2, 2020).*

El conjunto de apreciaciones permite evidenciar que un tema crucial para la población con discapacidad auditiva es su vinculación laboral para la obtención de recursos económicos; los individuos expresan haber llegado a una situación en la cual se tiene que priorizar su marco laboral dada las obligaciones que los rodean, teniendo en cuenta que su contexto socio-económico no les permiten que se puedan dar la oportunidad de dedicar parte de su tiempo y de sus recursos para formarse a académicamente.

*“yo no puedo andar haciendo cursitos y cursitos yo tengo que buscar algo para que me ayude a mantener a la familia, porque de qué sirve formarme si me van a decir que no, entonces yo tengo que mirar cómo puedo yo, buscar una empleabilidad para vivir el día.” (SR2, 2020).*

Estas situaciones han llevado a que las aspiraciones académicas se vean opacadas por la visión del trabajo como un elemento fundamental para la construcción de su futuro.

*“la verdad en estos momentos mi prioridad es terminar mi carrera, pero también quiero trabajar”* (SR8, 2020).

La situación socio-económicas que afrontan las PcDA y sus familias es un factor condicionante a la hora de los individuos definir sus aspiraciones formativas; las dificultades para la obtención de recursos económicos han llevado a gran parte de los individuos a dedicar la mayoría de sus horas diarias a labores en un mercado informal que les permita obtener un sustento diario, lo que los aleja cada vez más de los espacios académicos.

*“yo en estos momentos quiero seguir trabajando, ese es mi enfoque, porque en la universidad, si yo me sigo formando me van a decir que no, entonces tengo es que aprovechar el trabajo que yo tengo”* (SR17, 2020).

*“Yo quiero realmente terminar mi estudio, pero a la vez quiero trabajar, quiero trabajar porque primero que todo yo tengo gastos, cosas que hacer, necesito mis cosas; entonces si me ponen entre estudiar y trabajar, yo prefiero trabajar”* (SR5, 2020).

Sin embargo, se destaca la presencia de diferencias claras entre las percepciones brindadas por los individuos que terminaron su formación académica y aquellos que aún están en proceso de formación teniendo en cuenta los rangos de edad.

*“además los sordos que han terminado de estudiar en algunas universidades no los han llamado a trabajar, entonces preocupa eso, porque me genera una incertidumbre de para que sigo estudiando si voy a*

*perder el tiempo, cuando me van a decir lo mismo. Entonces ya tengo una formación académica, entonces estoy enfocado en trabajar.” (SR18, 2020).*

Las diferencias que se presentan en las aspiraciones de los individuos pueden interpretarse de diferentes maneras y desde distintos puntos de vista, teniendo en cuenta que cada persona posee realidades socio-económicas diferentes y esta visión de la realidad puede ser fundamental a la hora de definir sus aspiraciones académicas.

*“no sé si es que les falta concientización o educación o la ley no es suficiente y nada porque mire que los sordos antes eso los afecto porque los sordos ya no quieren seguir formándose “el sordo dice: para qué estudio, si me van a decir que no”” (SR3, 2020).*

Esto ha llevado a que la construcción de un futuro sobre la base de la formación no sea vista por las PcDA como algo tangible en el territorio teniendo en cuenta las áreas laborales en las cuales se desarrollan actualmente la mayoría de personas que los rodean; sin embargo, los sectores poblacionales más jóvenes observan con optimismo el futuro laboral al cual se van a enfrentar, por lo cual le apuestan a la formación académica como el mejor camino para su desarrollo personal y profesional.

#### 4.3.4. INDEPENDENCIA ECONÓMICA

En esta categoría se analiza la independencia económica de la población objeto de estudio, partiendo de las capacidades que como individuos tiene para construir su vida de manera autónoma, alejados de su núcleo familiar y el apoyo del Estado.

*“Mi mama y mi papa, ellos dos son los que están mirando cómo se puede sostener la familia.” (SR11, 2020).*

Se logró identificar que el 70% de los entrevistados no presentan una autonomía que conlleve a un futuro económico estable y seguro, que les permita consolidar un proyecto de vida lejos de un proceso asistencial.

*“Mi familia es la que me apoya, me da la comida, me da lo que yo necesito, me da alguna plata, porque yo no he podido trabajar” (SR19, 2020).*

La ausencia de autonomía económica y la vulnerabilidad de las PcDA ha llevado a que las relaciones familiares creen un lazo de dependencia, en la cual el individuo se pueda encontrar en una condición de sobre protección en la que su núcleo más allegado evita la exposición del sujeto a riesgos como la discriminación, influyendo de esta manera de forma directa en como la PcDA hace parte de la sociedad y el mercado laboral.

*“mi hermano y mama, ellos son los que me apoyan a mi económicamente. Yo la verdad a veces me da pena, quedarme en la casa, sin hacer nada” (SR5, 2020).*

La ausencia de oportunidades ha llevado a que los individuos no construyan una identidad laboral que permita fijar sus fortalezas y proyectos de vida, arraigando sus necesidades sobre terceros (la familia – el Estado), esperando por parte de otros la provisión de bienes y servicio para poder afrontar el día a día.



*“a mí la que me apoya en mi casa realmente es mi mamá, ella es la que está al cuidado mío y al cuidado de mi bebé y ella pues es la que nos ayuda en la casa.” (SR1, 2020).*

Esta situación hace notar que no existen oportunidades claras que permitan una independencia o desarrollo económico favorable en las PcDA, debido a la ausencia de un reconocimiento social que les permita actuar de forma autónoma, en función de las capacidades que poseen.

*“¿Qué piensa usted de pensión? nada, aquí sabemos que los sordos van a ser un impuesto más para el gobierno porque todos los sordos que estamos acá vamos a estar en acilos porque esta es la hora y yo con 43 años qué prospecto tengo yo de pensionarme, si hasta hace 5 años para acá vengo trabajando, entonces mire que la calidad de vida de la personas, acá se está disminuyendo, Barrancabermeja no es una ciudad que le brinde oportunidades a las personas con discapacidad, tienen que irse para otros lados y no se pueden ir porque no tienen quien los apoye en otros lados, es difícil, es difícil porque aquí no hay una esperanza de vida, de plan para uno seguir adelante” (SR3, 2020).*

Esto se convierte en una preocupación constante de los individuos y sus familias, dado que, con el pasar de los años reconocen que pierden sus capacidades y atractivos laborales, lo que dificulta cada vez más responder con las obligaciones que la construcción de un hogar amerita, especialmente en un municipio como Barrancabermeja.

*“¿Quién tiene casa? Yo porque me la regalaron, pero quien otros así que tengan casa, nada, son muy pocos los sordos que han podido construir con su trabajo, como construyeron sus familias nada, 2 o 3 o 4 que tienen casa propia, peor pregúnteles cómo tienen la casa propia, a mí me regalaron un pedazo de rancho y lo fui arreglando con mi trabajo y los otros 200 que, dígame qué vamos hacer de la vida de esos muchachos todavía con 40 y 50 años viviendo todavía en la casa de la mamá, mire a ----- tiene 30 años y todavía en la casa y no puede salir y eso que está formada” (SR3, 2020).*

La independencia económica es un constante reto por el cual todos los ciudadanos luchan constante mente en el colectivo social; sin embargo, las PcDA como un grupo poblacional vulnerable exigen una visibilización que les permita eliminar las barreras sociales que les impiden desarrollarse como personas en todos los espacios de la sociedad, y ven en el desarrollo de una labor basada en las capacidades propias como la mejor manera de lograr ese objetivo, alejándose de las ayudas asistenciales.

#### **4.4. PERCEPCIÓN DE DEBILIDADES**

##### **4.4.1. BARRERAS SOCIALES**

Esta categoría referencia las barreras sociales a las cuales están expuestas las PcDA en municipio de Barrancabermeja, lo cual permite establecer que el 100% de los entrevistados hace mención a múltiples obstáculos a nivel local que afectan su proceso de inclusión, siendo algunas situaciones más visibles que otras; en este sentido las barreras

que más predominan en relación con las apreciaciones de los individuos son las dificultades en la comunicación y los imaginarios sociales que se tienen de la discapacidad auditiva.

*“las barreras son múltiples, hay muchas barreras y no son claras en la información, falta de formación, accesibilidad” (SR11, 2020).*

Podemos reconocer que la presencia de la condición de discapacidad auditiva no representa por sí sola un obstáculo en los individuos para salir a delante; sin embargo, la presencia de múltiples barreras en la sociedad que se focaliza especialmente en los individuos con un alto grado de vulnerabilidad, puede convertir el proceso de inclusión en una experiencia difícil y tortuosa, especialmente cuando hablamos de ingresar al sistema educativo o al buscar una oportunidad laboral.

*“no hay accesibilidad a nada en lengua de señas, de que la gente no conoce si quiera que es el tema de la discapacidad e inmediatamente ven una persona de una vez lo rechazan porque tienen desconocimiento en cuanto a la atención y demás, entonces ese es el tema de accesibilidad que ha sido un tema bastante complejo, difícil porque el tema de las ofertas no se piensa para las personas con discapacidad, no se dicen ni se mencionan eso no suenan para nada” (SR2, 2020).*

En los entornos sociales que rodean a la comunidad sorda, la comunicación oral es un factor fundamental para la inserción al mercado laboral; sobre la base de este argumento la inclusión laboral de PcDA resulta todo un reto, teniendo en cuenta que solo una pequeña parte del conjunto social que los rodea es conocedora de la LSC, reflejando

una clara dificultad en el acceso u comprensión de información circulante en la sociedad creando una barrera para el acceso de oportunidades entre los sordos y oyentes.

*“es la falta de conciencia social, que vena las personas enfermas, discapacitadas y actúan como personas que no sirven, como personas que mantienen en la casa que no tienen estudio, que no están catalogados para ocupar puestos importantes ni nada por el estilo, hace poco leí en un periódico de Bucaramanga, donde se da un porcentaje muy grande de personas que no se tienen en cuenta y que no le dan trabajo a los sordos y que no hay posibilidades de progresar no hay posibilidades de ascender a un cargo, algunos tienen buenos estudios pero no hay posibilidades, porque siempre depende de un intérprete.” (SR20, 2020).*

Las dificultades de comunicación entre personas oyente y personas sordas es todo un desafío lingüístico, el cual crea en los individuos la sensación de “vivir en un país extranjero, donde no se conoce el idioma” (SR20, 2020); esta situación crea una conmoción constante en la vida de los individuos al chocar con una sociedad en la que no encaja la lengua de señas, lo cual le impide relacionarse de una manera libre y sin dificultades en los entornos sociales.

*“la barrera que tenemos nosotros, es cuando llegamos y, por ejemplo: no podemos comunicarnos y no podemos decir lo que queremos, explicarle nosotros que es lo que queremos hacer” (SR10, 2020).*

El hecho de que la oralidad este establecida como el único medio de comunicación aceptado culturalmente en el territorio, limita la participación de los

individuos en la sociedad, lo cual dificulta el poder desarrollarse educativa y laboralmente sin poder ejercer el habla.

*“el tema de la comunicación es lo único que no podemos, la relación toda es buena, pero la comunicación hace mucha falta, yo he tratado de que la gente aprenda señas, pero es difícil, la gente a veces no presta atención” (SR17, 2020)).*

Otro elemento recurrente en el territorio que se puede definir como una barrera, es la dificultad para la inserción al mercado laboral de las PcDA, asociada principalmente a la condición de salud que presentan los individuos, la cual ha sido estigmatizada mediante la creación de imaginarios sociales en el que las PcD son vistos como individuos receptores de asistencias social, incapaces de aportar activos a la sociedad.

*“yo creo que la barrera ha sido como el desprecio, la antipatía de que el sordo no es capaz de hacer las cosas, de que el oyente es mejor, esa es como la barrera, eso pasa en todo Colombia, eso no es solamente aquí si no en todos lados.” (SR4, 2020).*

Los imaginarios sociales por parte de la sociedad representan un discurso presente en todos los entrevistados, donde el desconocimiento de la discapacidad ha llevado a los ciudadanos a crear ideas erróneas de la capacidad educativa, laboral y de comunicación que poseen las PcDA.

*“La barrera principal es el desconocimiento, el desinterés de poder, el creer que las personas tienen discapacidades intelectuales, de*

*que no son capaces, y esa es la peor barrera de la accesibilidad a la parte laboral y a la educación también.” (SR9, 2020).*

La creación de estos imaginarios sociales se asocia de alguna manera a la limitada comunicación existente entre la población sorda y oyente, lo cual lleva a que en el desarrollo de las dinámicas sociales normales del territorio, la comunidad general interprete de manera errónea desde su cotidianidad individual y colectiva, su propio punto de vista sobre la realidad de los elementos asociados a la cultura de la población sorda.

*“los oyentes no saben interpretar las cosas no conocen la lengua de señas, no conocen de nosotros y es bastante difícil, nos ven como personas con discapacidad mental.” (SR11, 2020).*

Bajo la concepción de estos dos grandes elementos, la sociedad ha creado una barrera que limita la participación de las PcDA; que sobre la base de la incapacidad de comunicarse libremente y los imaginarios sociales por parte de las comunidades, lo cual ha llevado a que la comunidad general se aleje de la concepción real de la discapacidad y de las personas que la padecen.

*“es el miedo que hay, esa es la primera barrera, el miedo tanto de la persona sorda y el miedo de las entidades para atender a las personas con discapacidad, o la falta de interés, la percepción que tienen las personas con el tema de discapacidad, de que es un estorbo o de que es algo difícil” (SR5, 2020).*

La brecha creada por la estructura cultural entre las personas oyentes y las personas sordas, se da en el entendido de la no integración inter-cultural del conjunto poblacional asentado en el municipio de Barrancabermeja, lo cual ha llevado a la construcción de diferencias que se han acentuado en barreras que afectan a la población minoritaria menos visibilizada, que para este caso se encuentra representada por las PcDA.

#### 4.4.2. EMPLEADORES INCLUSIVOS

La categoría analiza las percepciones que se tiene del rol de empleador dentro del mercado laboral del territorio, el cual refleja que el 65% de los entrevistados no percibe la noción del empleador como un sujeto inclusivo que brinde oportunidades laborales a las PcDA, a pesar del poder de injerencia que este tiene sobre los procesos de contratación.

*“Ojalá que todos los empresarios, pudieran ponernos a trabajar, algo bacano, algo sencillo, que el jefe entendiera, pero no, no lo hay.”*

(SR6, 2020).

Las PcDA han construido una noción en la que los empleadores del territorio de Barrancabermeja, basan sus percepciones sobre el potencial productivo de la población en imaginarios erróneos y alejados de la realidad, que los llevan a rechazar la idea de contratar a una PcD.

*“obviamente dijeron que no, que no querían comprometerse con personas con discapacidad, entonces obviamente uno siente una frustración por ser sordo porque uno quiere y tiene las habilidades y las quiere mostrar, pero es que no lo dejan”* (SR1, 2020).

Esta percepción sin embargo esta acompañada de un reconocimiento por parte de las PcDA en la que se entiende que el papel que desarrolla el mercado privado en las oportunidades laborales han sido muy satisfactorias en aquellos lugares en los que se ha tenido un espacio para vincular a un individuo sordo.

*“les hace falta mucho conocimiento en el tema de discapacidad, ven a las personas sordas con miedo, como algo difícil, entonces nosotros seguimos en la lucha de mirar a ver que nos encontramos, pero esa es la barrera diaria.” (SR12, 2020).*

De esta manera, las PcDA perciben a el empleador como un actor clave en el proceso de inclusión, dado que reconocen en este el poder que tienen para brindarles una oportunidad laboral, y entienden de alguna manera que la percepción o conocimiento que tenga este de la discapacidad es fundamental para no ser excluidos.

*“los jefes ven un sordo y les da miedo, cogen y tiran la hoja de vida para un lado, porque piensan que tiene discapacidad cognitiva, que no tienen capacidades suficientes para poder laborar, de entender; lo ven como un amarre, entonces ellos creen eso, yo creo que es un miedo recurrente que tienen ellos” (SR12, 2020).*

En este sentido el rol del empleador juega un papel fundamental sobre los criterios decisorios para contratar a una PcDA, teniendo en cuenta que muchas de las experiencias negativas de los individuos a la hora de solicitar una oportunidad laboral, están asociadas a situaciones de desinterés por parte del contratante y un desconocimiento del marco de los derechos según las normas laborales.



*“yo conozco empresarios que han visibilizado personas sordas y sé que los empresarios saben que contratar a una persona con discapacidad, ellos tienen algunas ventajas o algunos favorecimientos en temas de impuestos, pero cuando ellos ven la hoja de vida de una persona con discapacidad, mire la cara que ponen” va esa persona entrar a trabajar a acá, si sirve, será que si puede, no, yo no creo, será que si son capaz”” (SR1,2020).*

Sobre la base de este argumento se puede evidenciar la necesidad de poder establecer una línea de comunicación entre la PcDA y el empleador, que permita construir un conocimiento claro de la concepción de la discapacidad en la que el individuo pueda exponer sus capacidades laborales; y así mismo el empleador pueda tener los claros conocimientos respecto los beneficios tributarios que puede obtener al contratar una PcD.

*“ninguna empresa es incluyente que yo diga oiga si, y los jefes a veces se queda preguntando, tan chévere como hace usted, llevo el sordo, la sorpresa, la novedad, y ya hasta ahí, no más” (SR5, 2020).*

Sin embargo, al comprender las diferentes situaciones que afrontan la población objeto de estudio, se destaca la percepción que se tiene acerca de cómo los empresarios no valoran de manera positiva los beneficios que se obtienen al incluir dentro de su fuerza de trabajo individuos con alguna discapacidad, dado que consideran que esto no retribuye en nada el esfuerzo que como administradores tendrán que realizar para vincular a una PcD.

*“no dan por conocer las habilidades que tiene la persona sorda, el empresario sabe que, al tener personas con discapacidad tienen ciertos favores, pero a ellos no les importa eso, ellos la verdad no les interesa si tienen favores o no, compensaciones por parte del gobierno, pero no, simplemente dicen no; como dejémoslos ahí un rato y trabajemos con oyentes.” (SR18, 2020).*

Esta percepción de la población sorda se ha acentuado con el pasar del tiempo, el distanciamiento que toman las PcDA y los empresarios, en el entendido que no ven posible su vinculación laboral en el territorio sin estar expuesto a constantes situaciones de estigmatización, lo que ha llevado a que actualmente no existan líneas de comunicación en el municipio entre las asociaciones de discapacidad y el mercado privado.

#### 4.4.3. ESPACIOS INTEGRADORES

El análisis de la categoría permite analizar la presencia de espacios integradores en el municipio de Barrancabermeja a partir del conocimiento que poseen las PcDA del territorio, dejando en evidencia que el 75% de los entrevistados reconoce al menos un lugar en el que las PcD se pueden integrar con otros individuos en un entorno de social de inclusión.

*“No solo en AMDIS, cuando nos invitan a reunión y eso, del resto no conozco más.” (SR4, 2020).*

*“Yo la verdad, el CASD, puedo decir que fue uno de los primeros espacios que me dio la oportunidad de conocer la lengua de señas, y después de eso, no fue nada” (SR5, 2020).*

*“AMDIS, ASOBAM, es el único espacio que tenemos para podernos ver, ¡ah! y el club deportivo con el tema del deporte y la recreación (INDERBA)” (SR8, 2020).*

En este sentido el análisis de la categoría evidencia que las PcDA solo reconocen tres grandes espacios integradores en el territorio, las instituciones educativas, los escenarios deportivos y las asociaciones o agremiaciones de PcD. Sin embargo, la incidencia de estos espacios en el territorio sobre el proceso de inclusión laboral es muy débil o nula; por lo cual las estrategias de comunicación que se adapten a la diversidad lingüística del municipio carecen de reconocimiento.

*“las personas no entienden el tema comunicativo” (SR6, 2020).*

En el contexto del municipio de Barrancabermeja, se puede evidenciar que el mercado laboral y las instituciones públicas, carecen de un liderazgo que permita la construcción de espacios integradores en los que se pueda dar respuestas eficaces a los desafíos que el proceso de inclusión conlleva; esta situación ha llevado a que la promoción y creación de espacios para la inclusión laboral y el bienestar de las PcD, quede en manos de la autonomía del mercado, las comunidades y la familia.

*“Mi familia y donde trabajo, porque obviamente allá conocen el proceso de sordos.” (SR18, 2020).*

Sin embargo, cabe resaltar que la población ha encontrado en el deporte y los escenarios deportivos, espacios integradores para la relación entre todo tipo de personas como fundamento de inclusión social, lo cual ha resultado muy importante en el desarrollo de las capacidades deportivas de las PcDA en el municipio y la región.

*“muy contento porque jugamos los sordos, los oyentes y hay veces que la comunicación falla un poco porque a veces el oyente cree que el sordo escribe y pasamos a español y eso es totalmente falso. El oyente pues trata de comunicarse con nosotros, peor nosotros todo es en lengua de señas, pero si, la comunicación es intermitente. Pero jugamos bien, nosotros no necesitamos de hablar para jugar fútbol” (SR8, 2020).*

El deporte como un modelo de integración ha creado en la comunidad un ambiente de confianza, que han contribuido por medio de las prácticas deportivas al relacionamiento de personas sordas y oyentes, a través de sistemas alternativos de comunicación que se crean entorno al desarrollo de actividades recreativas o de competencia.

#### 4.4.4. EXTERIORIZACIÓN DE LA CULTURA POBLACIONAL

Esta categoría refiere la exteriorización de la cultura poblacional objeto de estudio como componente estratégico que permita asistir el proceso de inclusión social; lo cual se ve representado en que el 75% de los entrevistados creen que es importante exteriorizar la cultura de la población sorda en el municipio de Barrancabermeja, a pesar de tener algunas consideraciones específicas sobre el tema particular.

*“el hecho de que la persona tenga cultura sorda o conozca, no creo q sea suficiente. Depende, no creo q es suficiente.” (SR4, 2020).*

La población con discapacidad auditiva como minoría lingüística busca a partir de su integración como comunidad sorda, un reconocimiento por parte del mercado laboral y el gobierno local, con el objetivo de acercar mucho más las decisiones que se toman por parte de las entidades gubernamentales a la población con discapacidad, para de esta manera poder disminuir la brecha existente en el territorio entre las instituciones—mercado y las PcDA.

El desarrollo histórico de las PcDA en el territorio, ha llevado a la construcción compartida de valores y actitudes basadas en su forma de expresión, lo cual ha creado un espacio intangible donde los individuos han compartido proceso, hábitos y orientaciones de vida que han asentado una orientación cultural, alejada de los imaginarios erróneos y la estigmatización social.

*“yo veo cultura sorda y llaman, es cuando hay elecciones, eso cuando hay votos todo el mundo es con los sordos, todo el mundo es “I love you”, todo el mundo hace señas, y todo el mundo es con cultura sorda, pues yo la verdad, no comparto mucho el tema de que es necesario que conozcan la cultura sorda para dar empleo” (SR1, 2020).*

El pasar de los años ha traído consigo una nueva visión de construcción colectiva en la que los individuos ven importante visibilizarse socialmente como minoría, para poder incidir en las iniciativas públicas que se han desarrollado en el municipio; esto ha llevado al desarrollo de varias decisiones desde un enfoque población que no han logrado

el éxito esperado; sin embargo, la exteriorización de la cultura como elemento principal de incidencia en la sociedad ha sido el que más ha llamado su atención en la comunidad general y con la cual se han obtenido buenos resultados.

*“aprender la cultura, por ejemplo, poder hablar y que ellos entiendan como personas sordas y oyentes va a ser distinto, pero de pronto si, de pronto prevalezca el respeto y después de unos meses la gente entenderá”* (SR10, 2020).

La forma más loable de ilustrar la exteriorización de la cultura sorda, es a través del aprendizaje de la LSC, la cual representa en las PcDA la forma más interactiva de dar a conocer su forma de ver el mundo, y es visto por los individuos que conforman esta comunidad como un elemento esencial en el proceso de inclusión social, dado que contribuye a la construcción de líneas de comunicación entre los sordos y los oyentes.

*“Porque si los sordos y los oyentes conocen y aprenden lengua de señas, de esta forma se puede entablar algo y puede ser más fácil la comunicación, yo creo que el problema va en que la comunicación es un factor importante”* (SR11, 2020).

A pesar del sentir de muchos de los individuos por exteriorizar su cultura, algunas consideraciones particulares dejan entrever que ciertos escenarios no son de total agrado en la comunidad sorda, dado que puede llegar a considerarse que una mayor exteriorización de la población, puede traer consigo aumentos en la forma de violencia asociadas a la estigmatización de las PcDA.

*“al inicio causa mucha impresión, curiosidad, interés, y esto se ha hecho fácil pero obviamente no quiere decir de que la comunicación se facilite, pero si obviamente va a cambiar la percepción de las personas y van a poder ellos ingresar a poder ayudar a cambiar un poco el tema de las personas sordas, puede hacer algún cambio peor no creo que todos los oyentes estén interesados, muchos si les importará, otros no, otros dirán ay pobrecito, es decir; de pronto conocer la cultura sorda puede generar lastima.” (SR3, 2020).*

Sin embargo, los acervos de estas apreciaciones se pueden interpretar como elemento importante para establecer la necesidad de ejercer una visibilidad de la población sorda, sobre la base de la legitimidad establecida por la legislación colombiana y el enfoque de derechos.

*“yo creo que hace falta incidir más, nosotros como población sorda” (SR1, 2020).*

En este sentido la incidencia de la población para ejercer su visibilidad puede contribuir en la ampliación de la cultura a través de redes de comunicación entre individuos sordos y oyentes, mediante la construcción de nuevas ideas y tradiciones.

*“yo pensaría que si porque la gente al aprender lengua de señas va a fortalecer mucho más el proceso de comunicación y pues obviamente va a ser mucho más fácil la accesibilidad.” (SR8, 2020).*

Este nuevo enfoque, traería consigo el poder diversificar el contexto que rodea a las PcDA mediante la supresión de barreras y la disminución de brechas, conlleva a un

empoderamiento en la que los miembros de la identidad cultural no sean solo apropiados por personas con discapacidad sensorial, sino que involucre a todos aquellos individuos que se sientan identificados con el carácter ideológico, lingüístico y las tradiciones de la población sorda.

#### **4.5. INTERPRETACIÓN DE LAS REALIDADES SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS ÚNICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA**

Las PcDA en Barrancabermeja han estado históricamente expuestas a una serie de situaciones desfavorables que han marcado a los individuos y sus familias, la cual los ha llevado a conformar agrupaciones que tienen una forma de sentir y ver la realidad desde un enfoque totalmente distinto al de la comunidad general, basando sus percepciones en las experiencias de exclusión que han experimentado a lo largo de su vida.

La postura normativa es clara al reconocer en el Artículo 27 de la Ley 1346 de 2009. *“Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables”*.

Pero, sobre la base de esta postura y a partir de la consolidación ideológica de las perspectivas de los individuos, se logró interpretar diferentes realidades presentes en el territorio que dificultan la inclusión de PcDA en el mercado laboral, las cuales no corresponden a los planteamientos normativos establecidos por la legislación colombiana.



*“entonces mire todo eso le ha tocado a uno, mirara como se puede porque uno está en una constante lucha contra la injusticia de la sociedad, el sordo todos los días tiene que vivir esto y por eso nosotros no tenemos que dejarnos, es decir usted nos ve así a nosotros un poco rabiosos pero es porque todo el tiempo usted sale a la tienda, sale a la calle y todo el tiempo estamos enfrentando situaciones de barreras de comunicación.” (SR2, 2020).*

En este sentido la postura retorica sobre la cual el mercado laborar es un espacio solo para los individuos más competitivos, ha llevado a la población a amparar su discurso en el marco de los beneficios establecidos por el gobierno nacional para favorecer la contratación de PcD, pero sin embargo un alto porcentaje de la población sorda siente que los empresarios desconocen estos beneficios y por ese motivo no les interesa la contratación de PcDA.

*“empiezo a realizar mis prácticas y ahí es donde empiezo yo a sufrir, porque no hubo, yo buscando donde una empresa me pudiera aceptar y pues todas decían “no, que sordos no”, dure casi dos años, tenía dos años para poder buscar las prácticas y si no perdía toda la etapa lectiva” (SR18, 2020).*

Las apreciaciones brindadas por la población objeto de estudio nos permite entender que el desarrollar una labor es un acto que dignifica el valor de las PcDA y exterioriza la valía que estos le aportan a la sociedad; teniendo en cuenta que, constantemente enfrentan una competencia en desventaja constante que los lleva a

enfrentarse con las personas oyentes para la obtención de una oportunidad laboral en el mercado de la región, el cual está regido por unas competencias de comunicación oral.

*“si yo soy capaz, yo confié en mis capacidades, yo confié en lo que hago, yo soy inteligente, yo me considero inteligente; lo que pasa es que hay unas personas que tiene otro tipo de discapacidades y las ve uno haciendo cosas, y mire que los sordos son los que más tienen capacidades, porque pueden demostrarlo en su movilidad, es sus capacidades físicas, en sus capacidades cognitivas, lo que pasa es que el impedimento más grande es que uno no puede hablar igual que los demás o no expresar voz” (SR5, 2020).*

Desde el punto de vista de la comunicación, las PcDA muestran una forma diferente de percibir y desarrollarse en la sociedad a partir de la LSC, lo cual conlleva a que la población tenga un desarrollo socio-lingüístico propio. En este sentido y partiendo de la base en el que lenguaje y la comunicación son procesos que se desarrollan de manera conjunta, el conjugar en el territorio dos lenguajes diferentes establece una barrera de comunicación entre los distintos conjuntos poblacionales involucrados.

*“seguimos estando sujetos a los servicios de interpretación, para ir a comprar, para hacer algún trámite, no es fácil, porque no a todos le va interesar el tema de las señas, no es fácil porque tenemos nosotros que estar mirando todo el tiempo como hacernos entender con algunas cosas” (SR18, 2020).*

De esta manera se convierte indispensable que las PcDA como cualquier otro ciudadano puedan acceder a la información circulante en la sociedad de forma rápida, completa y simple; partiendo del hecho en el que la información se convierte en un requisito fundamental para que la inclusión y participación activa del individuo sea posible.

En este sentido no se debe medir la capacidad institucional para brindar buena información, sino la forma en la que esta es transmitida a todos los sectores de la sociedad independientemente de su condición de salud, social o económica.

*“Barrancabermeja esta quedada porque hemos visto que en otras ciudades están vinculando gente y aquí les falta mucho, hay algo que toca hacer, nosotros no decimos que tengan que contratarnos específicamente en algo, nosotros decimos “ denos la oportunidad” y aquí al sordo no lo voltean a mirar aquí tienen por costumbre en Barrancabermeja “ay pobrecito, ay el bobo quiere trabajar” aquí el sordo esa estigmatización hizo de que los sordos dependan de la familia que saben que no puede salir porque no le van a dar un trabajo y esto es una lucha incansable de estar todo el tiempo mirando que se hace” (SR3, 2020).*

Estas situaciones han llevado a que organismos internacionales como la OIT sean conscientes de la necesidad de contribuir a la inclusión laboral de la PcD, dado que reconocen las ventajas empresariales en la creación de entornos laborales diversos,

destacando el resultado de gestión de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT<sup>13</sup>.

*“hasta ahora no he conseguido nada, no ha sido fácil el trabajo, ha sido muy difícil, se niegan las puertas cuando llevo una hoja de vida, si no voy con una recomendación política o si no voy con algo, es difícil”*  
(SRI, 2020)

En relación a esta perspectiva brindada por un organismo internacional, se puede evidenciar que actualmente el municipio se ejerce una relación de poder, en la que podemos considerar que, aunque se promueva un aumento en la participación de las PcDA en los entornos laborales, no todos los individuos tendrán la misma posibilidad de acceso, dado las brechas de formación y experiencia laboral existentes.

*“en otros países uno ve que los sordos estudian hasta doctorado, profesionales y todo y uno dice hijuepucha uno cuando va hacer todo eso en Colombia, dígame cuando lo voy hacer y aquí en Barrancabermeja nunca, la verdad eso nunca se va hacer, entonces universidad SENA y trabajo pa cuando, nada aquí cero trabajo, pintando uñas, cortando cabellos, haciendo algo sencillo, la verdad aquí no, nosotros tenemos muchas cosas que hacer, las familias aquí creen en uno, pero no es suficiente porque aquí no le dan la oportunidad a uno para mostrarlo”*  
(SRI, 2020).

---

<sup>13</sup> Red internacional que reúne a empresas multinacionales, organizaciones nacionales de empleadores, redes de empresas y organizaciones de personas con discapacidad, con el objetivo de colaborar mutuamente para promover la inclusión de las PcD.

Esto nos lleva a repensar como las PcDA pueden convertirse en sujetos con capacidades reales de empleabilidad dentro de las lógicas del mercado laboral de Barrancabermeja; entendiendo que, para desarrollar procesos efectivos de inclusión laboral en el territorio, se debe reconocer la diversidad lingüística presente en las comunidades e incluir estos nuevos paradigmas en la visión de desarrollo territorial, teniendo en cuenta los nuevos retos a los que se enfrenta la humanidad.

*“en estos momentos se prioriza el tema laboral porque ya la situación no da para seguir estudiando, y si no consigo trabajo, difícil, la verdad no sé qué es de la vida y el COVID-19 bajo mis esperanzas y expectativas.” (SR1,2020)*

La crisis económica originada por la pandemia no es ajena a las PcDA dado que la acentuación de esta situación según las indicaciones de las OIT, puede resultar en aumento en las condiciones de desigualdad a la que la PcD ha estado expuesta históricamente, exteriorizando a un más las condiciones de vulnerabilidad que afronta esta población; y es aquí donde las realidades de población cobran valor, para apoyar y aportar a la solución de los retos que un mercado globalizado enfrenta.

## **CAPÍTULO 5.**

### **DISCUSIÓN**

Se evidencia en términos generales que no existe un reconocimiento pleno de los derechos de las PcD, que permita garantizar la efectiva integración de las PcDA al mercado laboral del municipio, dada la ausencia en el territorio de una concepción teórica clara sobre la condición de salud. El desconocimiento de las capacidades de los individuos, debido a los imaginarios sociales asociados a la constantes estigmatización han creado una ruptura en los procesos comunicativos y de inclusión entre la población sorda y oyente que habita en el municipio de Barrancabermeja.

Teniendo en cuenta las apreciaciones de la (Organización Mundial de la Salud, 2011) la discapacidad es una condición en constante evolución que se condiciona en función a la participación en la sociedad de las personas que la padecen.

Las medidas en torno a los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad deben ser parte de la visión de desarrollo de las regiones; sin embargo, en la realidad se hace necesario mostrar evidencias fundamentadas que permitan visibilizar las debilidades de inclusión social y su impacto sobre el desarrollo del territorio.

A partir de la información que se desprende de la investigación, se otorga una agregación de experiencias obtenidas por las PcDA en relación a su proceso de inclusión al mercado laboral en el municipio de Barrancabermeja, la cual deja en evidencia que los problemas que afronta las PcDA, no dejan de ser muy distintos a las dificultades que enfrentan otros sectores poblacionales en el país tal como lo expresa (Fedesarrollo, 2018).

Los procesos de inclusión de PcD en el mercado laboral colombiano, muestran que han estado evolucionando y aumentado a través del tiempo; sin embargo, el desarrollo histórico y social de las disposiciones legales por parte del Estado hacia las PcD, nos lleva a pensar que la visión que tenemos de desarrollo en el país no es la más adecuada teniendo en cuenta la visión planteada por (Martinez Rios, 2013) y se requiere avanzar hacia un nuevo enfoque en que la dinámica social y económica de los individuos que tradicionalmente han estado excluidos, tengan una mayor participación<sup>14</sup>; la cual no esté basada en la concepción de nuevos derechos como plantea (Hernandez Rios, 2015), si no en la efectiva implementación de las políticas públicas establecidas el territorio nacional.

En este sentido el reconocer a las PcDA por sus capacidades y no por su discapacidad, convirtiendo los derechos que como individuos poseen en libertades reales, puede aportar un gran avance al desarrollo en el mercado laboral del territorio de Barrancabermeja, no solo mano de obra, conocimientos y habilidades; sino que pueden ser la oportunidad para crear procesos exitosos de territorios inclusivos, en el que los individuos sean reconocidos como un ser integral, sin importar su condición, rompiendo los paradigmas señalados por (Samaniego, 2002).

El cambio en el pensamiento colectivo de la percepción de discapacidad representa todo un reto a la hora de afrontar la estigmatización cultural que enfrenta la

---

<sup>14</sup> Cuando hablamos de inclusión, discapacidad y empleo en el territorio nacional resulta importante resaltar algunos aportes provenientes del desarrollo de la indagación preliminar, que de alguna manera coinciden con referentes teóricos y que demuestran cómo se ha logrado llegar a procesos de inclusión que estén bien definidos y estudiados, como el ejemplo nacional brindado por Reino Unido (Jones, Latreille, & Sloane, 2006).

población sorda, el crear espacios en los territorios donde las PcD no sean excluidas y estén protegidas en igualdad de condiciones en el mercado laboral, resulta determinante en el crecimiento personal y en la integración social de los individuos tal y como afirma (Darmstadter, 2015).

Este ejercicio de inclusión laboral de acuerdo con los planteamientos de la (OECD, 2010), vincula nueva mano de obra a los sectores productivos de la economía puesto permite diversificar la adquisición de bienes y servicios, brindándole la oportunidad a una población productiva comúnmente excluida, de encajar en un mercado laboral estable, para fortalecer el desarrollo de la economía en las regiones y el crecimiento empresarial.

De esta manera y acorde al modelo planteado por el (Programa Pacto de Productividad, 2018), la idea de crear individuos autónomos que cuenten con la capacidad de devolverse en la sociedad por acción propia sin la necesidad de estar bajo la atención de la familia o el Estado, representa un gran avance en materia económica, teniendo en cuenta que al promover sujetos independientes, la acción estatal sobre la asistencia para la protección de los derechos fundamentales de las PcD disminuye en el sentido que se construye una sociedad inclusiva.

Esta idea de sociedad inclusiva en la que se potencie el desarrollo del territorio mediante la vinculación de PcDA en entornos laborales legales y estables como lo hace notar (Wilton & Schuer, 2006), surge a partir de esa evolución social global que actualmente se está dando en respuesta a las acciones insuficientes del pasado; esta construcción colectiva de territorios inclusivos brindara la oportunidad de potenciar a



futuro las capacidades de la población, teniendo en cuenta que el brindar oportunidades laborales a PcD, representa no solo un apoyo económico, sino que representa un acto de motivación para que el individuo sea un actor activo en el desarrollo de una sociedad.

La condición de salud de los individuos no hace independiente la problemática, por lo que el desarrollo de soluciones sectorizadas para una población está muy alejado de la realidad como señala (OISS, 2014); sin embargo, el apropiar al individuo de capacidades para que pueda responder por sí mismo y en este sentido aporte a la sociedad, si es una solución que puede partir de una iniciativa que sobre la base de pequeñas acciones puede causar gran impacto.

En la actualidad los retos económicos originados por la pandemia pueden resultar en la necesaria inclusión de las PcD en las respuestas empresariales frente a la crisis por el COVID-19, teniendo en cuenta que se debe enfocar todo el potencial productivo de los Estados para hacerle frente a los retos del desarrollo económico global.

La OIT indica que las respuestas socio-económicas por parte de los Estados deben ser inclusivas, con objetivos claros de recuperación a largo plazo, que garanticen la inclusión de PcD en todas las etapas de respuesta a la pandemia, con el objetivo de no acentuar las condiciones de desigualdad a la que la población ha estado expuesta.

Es por esto, que el contexto que afrontan hoy los territorios en Colombia, requerirán de toda la fuerza laboral disponible en el mercado y las PcDA no pueden estar exentas de este reto; esto lleva a que las lógicas del mercado nacional requerirán normas jurídicas más flexibles que se ajusten a las necesidades de la población y a la realidad económica del país; puesto que la situación que hoy se afronta puede ser aprovechada

para establecer una nueva normalidad más inclusiva hacia las PcD, dado que la garantía de visibilización y participación de todos los individuos en la respuesta de los nuevos retos socio-económicos pueden establecer la base de una recuperación económica para la región y el país.

Esto nos lleva a ejercer una reflexión de manera crítica teniendo en cuenta los resultados obtenidos y la discusión brindada, de cuál es la visión que tenemos como sociedad hacia las PcDA en relación con el capital humano para potenciar el desarrollo en la región, en un ejercicio de claro reconocimiento de la diversidad poblacional y lingüística que nos rodea; llevando la concepción de la discapacidad no solo a un asunto de derechos, si no de capacidades, en la que los individuos pueden lograr un proyecto de vida basándose en su propia capacidad productiva alejándose del asistencialismo social del Estado y de las políticas enfocadas a los derechos.

### **5.1. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA PARA UN ENFOQUE DE INCLUSIÓN LABORAL**

El conjunto de situaciones ideológicas expuestas por las PcDA ha llevado a que la relación entre el gobierno local y la población sorda está guiada por la lógica del mercado laboral privado, el tejido político y el familiarismo; y sobre esta base se reconoce que la dinámica del mercado laboral y el enfoque de derechos que se tiene en el territorio, representa un elemento importante al momento de fortalecer la política pública de discapacidad y los procesos de inclusión.

Ante una población socialmente estigmatizada, como es el caso de las PcDA, se hacen necesario la elaboración e implementación de políticas de inclusión no solo sociales si no laborales, que promuevan el desarrollo individual de esta población, empoderándolos y convirtiéndolos en sujetos de cambio y aporte al valor de la economía a través del trabajo, siendo el mercado el elemento base del desarrollo económico (Martinez Rios, 2013).

En Colombia, a través de la consolidación del ordenamiento jurídico que garantiza los derechos de las PcD, ha llevado a que la inclusión productiva de esta población en el país, sea respaldada por una iniciativa interinstitucional entre organismos públicos y privados, un ejemplo de este aliento y del papel crucial de la implementación de las políticas públicas en el marco del desarrollo de la agenda social es el *Pacto de Productividad*, un “Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad”, que actualmente es liderada en el país por la Fundación Corona, con la asociación y el apoyo de la Fundación Saldarriaga Concha, el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y cuatro cajas de compensación familiar (Cafam, Comfenalco Antioquia, Comfandi y Comfamiliar); que buscan transferir el conocimiento de un modelo sostenible que permite la inclusión de esta población en el mercado laboral, de una manera segura y productiva para las personas y las empresas.

Con el apoyo de los conocimientos que este modelo nos brinda y los resultados de investigación, se desprenden elementos contextuales de gran valor teórico, dado que son las personas que viven diariamente la realidad que los rodea, quienes mejor puede observar las fallas y debilidades del proceso de inclusión; es por ello que la construcción

de lineamientos de políticas públicas a partir de la visión del actor principal, pude brindar nuevas alternativas a la hora de dar respuestas y soluciones innovadoras a las problemáticas sociales que afectan a las PcDA en el municipio.

En este sentido, a partir del análisis realizado con base en la efectiva implementación de la PPDIS y conforme al reconocimiento de las condiciones que afronta las PcDA para acceder de manera formal a un empleo, se permite entender que el desarrollo a plenitud de las capacidades individuales en la sociedad, representa un inminente cambio en la forma que se abordan las acciones para promover la inclusión laboral (Acciones con sentido de inclusión social).

Los lineamientos que se abordan a continuación son el conjunto de ideas estructuradas a partir de las realidades expuestas por la población objeto de estudio, que se encuentran orientadas a proporcionar herramientas para que personas, grupos, organizaciones e instituciones vinculadas a los procesos de inclusión laboral de PcDA dentro del territorio, puedan accionar el desarrollo de su gestión dentro del marco de las políticas públicas implementadas en un contexto cultural basado en la equidad y la inclusión. De acuerdo a los planteamientos se definen los siguientes:

1. Identificar y caracterizar la población con discapacidad presente en el territorio como elemento base para el desarrollo de seguimientos y evaluaciones a la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social.
2. Fortalecer las capacidades del comité municipal de discapacidad y promover la articulación de sus acciones e iniciativas en todos los niveles de la administración pública local.

3. Reconocer los escenarios de acción pertinentes que favorecen la inclusión social en la región y potenciar su capacidad de atención básica en el marco de la protección de los derechos de las PcD.
4. Definir los recursos disponibles para el plan de inversión en discapacidad de acuerdo a los 6 Ejes Temáticos definidos en el Plan Integral de Discapacidad e Inclusión Social.
5. Realizar acciones mediante el abordaje intersectorial para fomentar gestiones frente a los derechos y la dignidad de las PcD, dirigidos a la construcción de valores entre los ciudadanos.
6. Adaptar en el territorio un modelo sostenible que permite la inclusión de la población con discapacidad en el mercado laboral, de una manera segura y productiva para las personas y las empresas.
7. Promover los procesos de inclusión laboral a través de estrategias sectoriales con orientación laboral guiadas a través de Centros Especiales de Empleo dentro de un marco de Responsabilidad Social Empresarial con el acompañamiento del Estado.
8. Apoyar la creación de empleos inclusivos basados en un enfoque intersectorial mediante la integración de tres agentes (empresa privada + sociedad civil + Estado).
9. Garantizar una financiación sostenible para las organizaciones especializadas y los servicios de apoyo a las PcD.

10. Garantizar que los programas de formación académica básica, primaria, media, técnica, tecnológica y profesional dentro del territorio sean inclusivos con las PcDA.

La definición de los lineamientos que se plantean para el abordaje de la inclusión laboral están basados en la integración y el desarrollo de medidas específicas en concordancia con los planteamientos establecidos por el modelo sostenible del *Pacto de Productividad*; de esta manera se realiza un abordaje integral al enfoque de los derechos y al enfoque de capacidades de las PcDA.

El valor teórico de los elementos referenciales establecidos por las PcDA durante el desarrollo de las entrevistas, les confiere a los lineamientos planteados una visión diferenciada ligada a las realidades que afronta la comunidad sorda en la región, dado que la investigación nos permite abordar la realidad de la inclusión laboral de las PcDA a través de las experiencias de la población.

En este sentido, los lineamientos de política pública planteados como resultado del proceso de investigación no pretenden definir un camino único para la inclusión de PcDA en el mercado, en el entendido que las debilidades del proceso de inclusión social son de naturaleza altamente complejas; por lo que se permite ofrecer al territorio una mirada general desde la perspectiva de los individuos, como un aporte teórico a la comprensión de las debilidades presentes en la implementación de la política de discapacidad y el proceso de inclusión laboral, que conlleve a repensar como las PcDA pueden convertirse en sujetos con capacidad real de empleabilidad dentro de las lógicas del mercado laboral de Barrancabermeja.

## CONCLUSIONES

El objetivo del estudio de investigación fue comprender las debilidades en el proceso de inclusión de personas con discapacidad auditiva en el mercado laboral del municipio de Barrancabermeja dentro del marco de las políticas públicas, relacionando la interpretación de sus realidades y las características únicas de la población en torno a la agenda de implementación de la *Policy*.

Es por esto que la lectura del contexto municipal y la relación que posee el territorio con las PcDA permite concluir que, en territorio de Barrancabermeja el concepto de inclusión laboral no cuenta con una delimitación teórica clara de la concepción de discapacidad y la *Policy* que permita entender a las instituciones, la sociedad y el mercado las carencias que afronta la población con discapacidad para satisfacer sus necesidades básicas y garantizar sus derechos fundamentales.

La constante estigmatización y las marcadas debilidades en los procesos comunicativos entre personas sordas y oyentes, junto con la dinámica social y económica que ha afrontado históricamente la región, han llevado a que las PcDA sean tradicionalmente excluidas de las oportunidades laborales y aisladas de la sociedad por la condición que presentan, en un contexto de normalidad para la mayor parte del mercado local, donde se desconoce el valor de los benéficos que tiene contratar a una PcD, lo que acentúa considerablemente la brecha de ocupación de espacios laborales.

La independencia económica de las PcDA ha estado despojada de toda responsabilidad individual, lo que ha llevado a que los núcleos familiares y el Estado

adquieran el compromiso para la atención de un gran fragmento de la poblacional sorda, que sin la atención de estos actores activos estarían inmersos en círculos de pobreza dado los altos índices de desempleo y la poca participación en el mercado laboral territorial; a pesar de que dentro de sus particularidades humanas se ven reflejados como una mano de obra calificada y no calificada, con gran potencial productivo para un mercado en desarrollo como el de Barrancabermeja.

El alto grado de apropiación de la condición de discapacidad por parte de la población estudiada refleja que, algunos individuos presentan una gran facultad para responder por sí mismo y por su entorno de manera autónoma, cuando cuentan con el reconocimiento pleno de sus capacidades, explotando al máximo las oportunidades obtenidas y desenvolviéndose en la sociedad por acción propia.

El reconocimiento pleno de los derechos y garantías adquiridos por la población sorda mediante el marco normativo establecido por el Estado colombiano para la protección de poblaciones vulnerables, aún refleja un desafío para su efectiva implementación en el territorio por parte de las instituciones públicas, dado que las carencias y dificultades que afrontan las PcDA no dista mucho de las necesidades presentes en otros sectores poblacionales en condición vulnerable en la región.

Se puede afirmar que un reconocimiento pleno de las capacidades de las PcDA, junto con una integración lingüística definida, garantizando la integración social mediante una dignificación de la condición individual de ser humano a través la inclusión laboral, puede convertir a la población sorda del municipio en actores activos del desarrollo y la recuperación económica local.



## LISTA DE REFERENCIAS

- Abela, J. (2002). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada.
- Aguilar, L. (1993). Estudio introductorio. En L. Aguilar, *La implementación de las políticas* (págs. 15-92). Mexico.
- Alcaldía Distrital de Barrancabermeja. (2020). *Plan de Desarrollo Centenario Barrancabermeja 2020-2023, Distrito muy especial*. Barrancabermeja: Concejo Municipal de Barrancabermeja.
- Avila, C., Gil, L., Lopez, A., & Velez, C. (2012). Políticas públicas y discapacidad: participación y ejercicio de derechos. *Investigaciones Andina*, 457-475.
- Bardin, L. (1991). *Análisis de contenido*. Madrid: Ediciones Akal.
- Berelson, B. (1952). *Content Analysis in communication research*. New York: Free Press.
- Cabrero, E. (2003). *Políticas públicas municipales: una agenda en construcción*. Mexico: Porrúa.
- Cáceres, C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. *Auditio: Revista Electrónica de Audiología*, 74-77.
- Caceres, N. (9 de Julio de 2020). Acto de posesión de los nuevos integrantes del Consejo Distrital de Discapacidad en Barrancabermeja.
- Camara de Comercio de Barrancabermeja - COMPETITICS. (2016). *Barrancabermeja en cifras 2016*. Barrancabermeja: COMPETITICS.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL. (2017). *Panorama del desarrollo territorial en América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas.

- Consejo Nacional de Política Económica y Social - CONPES. (2004). *Conpes Social 80*.  
Bogota: Departamento Nacional de Planeacion - DNP.
- Cortazar, J. (2005). *Entre el diseño y la evaluación. El papel crucial de la implementación de los programas sociales*. Mexico: Inter-American Development Bank.
- Cruz Rubio, C. (1999). El reto público de la implementación. *Estudios Politicos*, 113-135.
- Darmstadter, A. Z. (2015). *Manual para una Inclusion Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Santiago de Chile.
- De Lorenzo García, R. (2003). *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo*. Ediciones del Umbral.
- Eljach, A. (9 de Julio de 2020). Acto de posesión de los nuevos integrantes del Consejo Distrital de Discapacidad en Barrancabermeja.
- Elmore, R. (1993). Modelos organizacionales para el análisis de la implementación de programas sociales. En L. Aguilar Villanueva, *La implementación de las Politicas* (pág. 185). Mexico: Miguel Angel Porrúa.
- Fedesarrollo. (2018). *Inclusion laboral de las personas con discapacidad*. Bogota: ACRIP.
- Galindo, S. (2017). *Caracterización socio-laboral de la población sorda: una mirada desde diversas fuentes de información*. Bogota: Instituto Nacional para Sordos - INSOR.

- Hernandez Rios, M. I. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la enfermedad al enfoque de derechos. *Revista CES Derecho*, 46-59.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodologia de la investigacion. Sexta Edicion*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Hernandez, M. R. (2003). *Manual de educación física adaptada al alumnado con discapacidad*. Barcelona: Paidotribo.
- Instituto Nacional Para Sordos – INSOR. (2017). *Caracterizacion socio-laboral de la poblacion sorda: Una mirada desde diversas fuentes de información*. Bogota: Observatorio Social.
- Jimenez, A., & Huete, A. (2010). Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en los derechos. *Política y sociedad*, 137-152.
- Jones, M., Latreille, P., & Sloane, P. (2006). Disability, gender, and the British labour market. *Oxford Economic Papers*, 407–449.
- Lasswell, H. (1951). *The Policy Orientation*. California: Stanford University Press.
- Lopez Noguero, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de Educacion. Universidad de Huelva.*, 167-179.
- Martinez Rios, B. (2013). Pobreza, discapacidad y derechos humanos. *Revista Española de Discapacidad*, 9-32.
- Negrete, J. (2015). *Educación, Trabajo, Salud y Participación, de las personas sordas en el Municipio de Barrancabermeja*. Bogota: Instituto Nacional para Sordos - INSOR.

- Nieto, E. (1998). Morfología del mercado laboral en Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*.
- OECD. (2010). *Sickness, disability and work: Breaking the barriers*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Oficina Internacional del Trabajo - OIT. (2003). Superar la pobreza mediante el trabajo. *Conferencia Internacional del Trabajo* (pág. 119). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OISS. (2014). *Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamerica*. Madrid: Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2010). *Sickness, disability and work: breaking the barriers*. Paris: OECD PUBLISHING.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (1 de Agosto de 2010). *Allanar el camino para que salgan de la pobreza las personas con discapacidad intelectual*. Recuperado el 22 de Octubre de 2019, de [https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS\\_145342/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_145342/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Ginebra: OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (Noviembre de 2017). *OMS - 10 datos sobre la discapacidad*. Obtenido de <https://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>

- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Cermi.
- Prieto, C. (1989). ¿Mercado de trabajo? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 177-192.
- Programa Pacto de Productividad. (2018). *Pacto de Productividad*. Fundacion Corona.
- Repetto, F. (2007). Una mirada política de la implementación y el desarrollo social... o el complemento a un enfoque gerencial de la implementación. En J. Cortázar, *Entre el diseño y la evaluación: el papel crucial de la implementación de los programas sociales* (págs. 277-317). Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Roth Deubel, A.-N. (2009). *Políticas públicas, formulacion, implementacion y evaluacion*. Bogota, D.C.: Aurora.
- Sabatier, P., & Mazmanian, D. (1993). La implementación de la política pública: un marco de análisis. En L. Aguilar, *La implementación de las políticas* (págs. 323-372). Mexico.
- Samaniego, N. (2002). *SAMANIEGO, Norma. Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw Hill.
- Sánchez, P. (2016). Dimensiones de la Política. *Principia Iuris*, 193-212.
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.

Torres, M. (9 de Julio de 2020). Acto de posesión de los nuevos integrantes del Consejo

Distrital de Discapacidad en Barrancabermeja.

Valles, J. (2006). *Ciencia Política: una introducción*. Barcelona: Editorial Planeta.

Wilton, R., & Schuer, S. (2006). Towards socio-spatial inclusion? Disabled people, neoliberalism and the contemporary labour market. *Area*, 186-195.

## ANEXOS

Para acceder a los anexos se debe dirigir a los links que se describe a continuación, en los cuales encontrara un archivo en formato con extensión .pdf que corresponde a cada uno de los elementos descritos<sup>15</sup>.

### **Anexo No. 1.** Guion de entrevista.

Link: <https://mega.nz/file/Bd0ByYSS#u03VJKhX5ple6ptxIvsqaK7zR12EMlbsGF9euXEejH8>

### **Anexo No. 2.** Transcripción de entrevistas.

Link: [https://mega.nz/file/pRsjYDR#46ddf\\_JToanA9T\\_7g7NRyTMmmEqW4RBvjQQT-TaRjC8](https://mega.nz/file/pRsjYDR#46ddf_JToanA9T_7g7NRyTMmmEqW4RBvjQQT-TaRjC8)

---

<sup>15</sup> El Anexo No. 2, es un archivo con contenido protegido que reserva el nombre de las personas entrevistadas y garantiza que los datos suministrados por estos no sean expuestos. En este sentido el sistema de seguridad del archivo restringe todo uso externo del mismo. Para mayor información o acceso a contenido específico de la entrevista se recomienda contactar al investigados mediante los siguientes correos electrónicos: caviloria28@gmail.com – cviloria@unab.edu.co.