



Visítanos en:  
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea>

## Inclusión De Personas Con Diversidad Funcional Auditiva Ámbito Laboral Colombiano

Inclusion Of People With Auditory  
Functional Diversity In Colombian  
Working Places

Erik Fabian Rico Castillo  
[erico@poligran.edu.co](mailto:erico@poligran.edu.co)  
Docente

Angela Yuleni Forero  
Leidy Diana Lemir  
María Camila Pulido  
Estudiantes

Institución Universitaria Politécnico  
Grancolombiano  
Psicología. Bogotá

### Prólogo del docente.

El proceso de formación es un proceso continuo, dinámico e interesante desde la perspectiva del investigador, sobre todo en el campo aplicado a fenómenos sociales y necesidades emergentes dentro del entorno de trabajo, en este caso, el ámbito laboral colombiano que viene siendo un desafío desde la pandemia y antes de esta.

Actualmente, el Instituto INSOR (Instituto Nacional para Sordos) cuenta con espacios que propenden y desarrollan procesos de inclusión como lo es el Laboratorio de Innovación Social para la comunidad sorda – INSOR LAB, siendo este un espacio de acceso, gestión y construcción de políticas públicas orientadas al goce efectivo de los derechos de la comunidad sorda colombiana, además de insumos técnicos especializados y generados por diferentes grupos y sectores tanto privados como públicos en áreas como la educación, el emprendimiento, liderazgo, arte y cultura, deporte, ciencia y tecnología, justicia, entre otros.

De acuerdo con cifras publicadas por el INSOR, en Colombia hay más de 2 millones de personas con capacidades diferentes o diversidades funcionales, de las cuales, más de 450.000 personas son sordas; una cifra que se convierte en un verdadero reto para el acceso a oportunidades educativas, laborales y de seguridad, lo cual impide consolidar una calidad de vida que cubra todas sus necesidades vitales.

Siguiendo con el contexto, El Registro para la localización y Caracterización de las personas con discapacidad RLCPD, específicamente la comunidad sorda menciona que de 161,087 solo 67,943 (equivalente a un 15%) trabaja. En Colombia, el 70% de dicha población se encuentra en un nivel de pobreza o



<a href="https://www.freepik.es/fotos/manos">Foto de Manos creado por freepik - www.freepik.es</a>

Recepción: 02.2022  
Aceptación: 04.2022

**POLIANTEA**

Vol. 17. No. 30. Año 2022 | Enero - Junio de 2022 | ISSN 1794-3159 – E ISSN: 2145-3101

vulnerabilidad y hay dificultad en el acceso a servicios estatales por la barrera comunicativa. El 15% de las personas sordas reportan vinculación laboral (11,198 son hombres - 73,66%) (4,005 son mujeres - 26,34%).

### Resumen

Con el objetivo de analizar cómo es la inclusión de personas con diversidad funcional auditiva en el ámbito laboral colombiano, se realizó una investigación cualitativa, basado en un diseño descriptivo, y enfoque humanista. Los participantes fueron jóvenes entre 20 y 30 años, de la Fundación “Apoyo a Población con Necesidades Especiales” –PONES. Se realizó una entrevista semiestructurada compuesta de diferentes dimensiones. Con la aplicación del instrumento se concluye que, en Colombia, las oportunidades laborales son limitadas para las personas que hacen parte de la población con diversidad funcional auditiva, principalmente por la falta de implementación de lenguaje de señas.

### Palabras clave:

Inclusión, Colombia, ámbito laboral, diversidad funcional.

### Abstract:

The objective of the research is "To analyze the inclusion of people with hearing functional diversity in the Colombian workplace." This research is qualitative, based on a descriptive design and the humanistic approach. The participants were young people aged between 20 and 30 years from the Foundation "Support for Population with Special Needs" (abbreviated PONES in Spanish). A semi-structured interview composed by a dimension. It is concluded that in Colombia, job opportunities are limited for people who belong to the population with hearing functional diversity, mainly due to the lack of implementation of sign language.

### Keywords:

Inclusion, Colombia, workplace environment, functional diversity.

### Introducción.

Las oportunidades educativas, laborales, sociales, de seguridad entre otras, han sido limitadas a personas que cuentan con alguna diversidad funcional; esto teniendo presente que la diversidad es definida como “una vía de autoconocimiento que se contrapone al carácter estigmatizante que conlleva el término ‘discapacidad’” (Fernández, 2016, p.2). Con el fin de conocer las necesidades de dicha población, en Colombia diferentes entidades han implementado estrategias para generar un cambio e impacto positivo evitando la discriminación y generando

una inclusión progresiva en todos los ámbitos de la vida.

Es así como el Ministerio de Salud de Colombia (2014) realizó la “Encuesta Mundial de Salud indicando que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres con discapacidad (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres sin discapacidad (65% y 30%, respectivamente)”.

Por ello, nos preguntamos ¿Cómo es la inclusión de personas con diversidad funcional auditiva en el ámbito laboral colombiano?

Ahora bien, el concepto de diversidad funcional elimina el término “discapacidad” la cual se encontraba orientada hacia la no capacidad de alguien al realizar ciertas actividades. Una vez definida la diversidad funcional entendemos que la diversidad funcional auditiva se presente en este sentido como, “Dificultad o imposibilidad para usar el sentido del oído debido a una pérdida de la capacidad auditiva parcial (hipoacusia) o total (Cofosis)” (Ministerio de salud, 2017, p2); es necesario resaltar que de acuerdo con lo anterior que la OMS calcula que 500.000 colombianos presentan una diversidad funcional auditiva siendo este el 1% a nivel mundial.

Entonces ¿Cómo se realiza la inclusión de las personas con diversidad auditiva en Colombia? Para responder a esta duda nos remontamos a la evolución que ha presentado La inclusión en Colombia, esta inicia su lucha a partir de los años 60's y en los 90's toma mayor fuerza, sobre todo en el ámbito educativo, con respecto al ámbito laboral el Ministerio de Trabajo establece de acuerdo a la Ley N° 1346, 2009, el derecho al trabajo en iguales condiciones que la demás población, prohibiendo la discriminación, protegiendo sus derechos, permitiendo el acceso vocacional de las personas con diversidad funcional.

El empleo “es un fenómeno social que no solo concierne a la persona que carece de un trabajo que le proporcione una fuente formal y permanente de ingresos, sino que incide directamente sobre distintos ámbitos de la vida privada, familiar y social” (Como se citó en Becerra, Cuevas, Montaña, Peláez, Pineda, 2021).

Adicionalmente el Ministerio de Trabajo (2017) comparte una guía para el proceso de inclusión laboral, a través de la cual se orienta a la empresa, empleador y compañeros acerca del procedimiento que se debe usar ante las personas con diversidad funcional, desde la entrevista hasta

la comunicación, con el fin de evitar la exclusión y permitirle al trabajador gozar de los beneficios que presentan sus compañeros.

Dicho factor excluyente se presenta en varias empresas a causa de los retos que se puedan presentar en el proceso de selección, y durante la práctica de las labores ejercidas por el colaborador, a pesar de los diversos incentivos ofrecidos a las empresas por la práctica de la inclusión, se evidencian en la actualidad prácticas discriminatorias. “La discriminación priva a las sociedades de contar con los aportes que pueden realizar las personas a la comunidad, dados los esquemas de exclusión soportados principalmente en el origen racial o étnico, el sexo, la orientación sexual, la religión o la discapacidad” (Diazgranados, 2017) y como se indica anteriormente este errado actuar, no permite la implementación de programas o conocimientos orientados a la aceptación y a la práctica de constructos que permitan entender a las personas con diversidad funcional, tanto por parte de la sociedad como por varias empresas.

Finalmente, pero no menos importante es sustancial reconocer la lengua de las personas con diversidad funcional auditiva y su posición en Colombia, “las lenguas de señas son idiomas naturales a todos los efectos, estructuralmente distintos de las lenguas habladas. Existe también un lenguaje de señas internacional que es el que utilizan las personas sordas en reuniones internacionales y, de manera informal, cuando viajan y socializan” (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

### Metodología.

La investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo, que como relacionan Hernández, Fernández y Baptista (2014): “los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas” (p.7).

Se analizará desde el alcance descriptivo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que este alcance: “busca especificar las

propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.92).

La población para la presente investigación son hombre y mujeres entre los 20 y 30 años que presentan diversidad funcional auditiva que hacen parte de la “Fundación de Apoyo a Población con Necesidades Especiales” – PONES- creada en el 2011; ofrece espacios de capacitación, emprendimiento de unidades productivas y gestión social en la localidad de San Cristóbal. Se tuvo presente en muestreo no probabilístico, que es el que “Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.” (Otzen y Manterola, 2017).

Para la investigación se tienen en cuenta los aspectos éticos, lo cual nos regimos con la siguiente ley, resolución del Ministerio de salud, código sustantivo del trabajo:

“reglamenta el ejercicio de la profesión de la Psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones” Ley 1090 (2006) Artículo 26, Artículo 45, Artículo 47.

Así mismo, en el código sustantivo del trabajo, en cual se establecen todas la normas y derechos que se encuentran regulados bajo el ministerio de trabajo donde se manifiesta en los siguientes artículos el eje principal de la investigación: Artículo 10, Artículo 11.

Se desarrolló una entrevista semiestructurada, que como indican Troncoso y Amaya (2017) estas son “de mayor flexibilidad pues empiezan con una pregunta que se puede adaptar a las respuestas de los entrevistados.” (p. 330). Se tuvieron en cuenta diversos factores para la elaboración del instrumento (lenguaje entendible, contexto de la situación por la virtualidad, entre otros) y adicional, previo a la aplicación del instrumento se revisaron detalladamente las preguntas relacionadas a continuación. Dicha entrevista comenzó con la

pregunta “¿Cómo ha sido su proceso de vinculación laboral?”; teniendo en cuenta las respuestas de los participantes surgieron las siguientes preguntas: ¿En algún momento se ha sentido discriminado por ser parte de la población con diversidad funcional auditiva?; ¿Cuáles son sus metas laborales? y ¿En la fundación han sentido el apoyo para crecer laboralmente?

El procedimiento consistió en, días previos a desarrollar la entrevista, se les envió a los participantes el consentimiento informado elaborado en Google Forms, para poder desarrollar la entrevista (Ver apéndice). Posterior a ello, a través de la plataforma zoom, se llevó a cabo la entrevista con los participantes de la Fundación PONES. La directora de la fundación, la señora Hilda Rincón estuvo presente para intervenir como intérprete, y relacionar información de cada uno de los involucrados de la fundación. La duración de la entrevista fue aproximadamente de una hora.

### Resultados.

La señora Hilda Rincón (directora de la Fundación) relacionó que todos los integrantes, los están preparando para ser independientes, debido a que como ella indica textualmente “en muchas empresas se aprovechan y los explotan; de esta manera no esperan un trabajo con organizaciones”. Es así como la fundación busca diferentes patrocinadores para que costeen los gastos de la fundación y lleven a cabo diversas actividades.

De acuerdo con las preguntas que se llevaron a cabo en la entrevista se establecieron las siguientes dimensiones con la pregunta realizada, y el análisis correspondiente.

En la presente dimensión se relaciona la pregunta “¿Cómo ha sido su proceso de vinculación laboral?”, ante esta pregunta el 100% de los encuestados manifiestan no haber tenido ningún tipo de contrato laboral de manera oficial, y los trabajos realizados han sido informales trabajando para un tercero en el área de manufactura, o realizando sus propias artesanías desde casa o en la fundación como parte de su emprendimiento.

La pregunta realizada en esta dimensión es “¿En algún momento se ha sentido discriminado por ser parte de la población con diversidad funcional auditiva?” en respuesta a esta pregunta los participantes manifiestan que, sí existe discriminación y un señalamiento constante. De acuerdo con esto uno de los participantes manifiesta “Hay personas que realizan burlas, lo discriminan, no lo valoran. Y los hacen sentir menos, no existe equidad. Como no existe una educación frente al lenguaje de señas existe una discriminación por la barrera de la comunicación”.

La pregunta realizada en la presente dimensión es “¿Cuáles son sus metas laborales?”. Las respuestas de los participantes van ligadas a uno de los objetivos de la fundación a la que pertenecen, debido a que todos relacionan que desean ser independientes laboralmente, es decir, constituir su propia empresa. Cada uno además de relatar sus deseos y/o metas personales-laborales, las vinculan con su familia, así como relaciona uno de los participantes que actualmente da clases de señas particulares, textualmente indica “Deseo trabajar y ahorrar para no seguir pagando arriendo, comprar una moto, tener familia, pero sin hijos (risas) y apoyarlos de manera económica. Espero en el 2022 ya pueda ubicarme mejor laboralmente y seguir apoyándome en el trabajo de lengua de señas. Quiero trabajar como profesor.”

De acuerdo con la pregunta realizada, “¿En la fundación han sentido el apoyo para crecer laboralmente?”, creamos esta variable donde podemos identificar que los participantes si han tenido el apoyo laboral debido a que cuenta con la Fundación que se encuentran vinculados, en las que les brindan talleres de capacitaciones con personal especializado en diferentes temas, y por medio de dichas capacitaciones brindan el conocimiento para que las personas crezcan con sus emprendimientos.

### Discusión y Conclusiones.

Con base a la información relacionada a lo largo del documento, se concluye que, en Colombia, las oportunidades laborales son limitadas para las personas que hacen parte de la

población con diversidad funcional auditiva, debido que como los mismos participantes relacionan, hace falta el aprendizaje de lenguaje de señas en toda la población colombiana para que se lleve a cabo dicha inclusión.

Adicional se evidenció que las personas con diversidad funcional presentan una notable dificultad en su proceso de inclusión laboral, esto debido a la barrera de comunicación que existe, a los pocos programas de educación hacia empresas y/o población sin diversidad funcional, y así mismo al desinterés o miedo de algunos empresarios al tener que adecuar varios de sus programas y lugares de trabajo para lograr la adaptación de las personas con diversidad en la organización.

A causa de pocas oportunidades laborales una gran parte de esta población, optan por tomar sus propios emprendimientos, ya que generan un poco más de rentabilidad y seguridad al estar en un entorno donde no recibe discriminación por su condición.

### Referencias.

Becerra, K., Cuevas, A., Montaña, S., Peláez, N., y Pineda, D. (2021). Factores que Pueden Generar Estrés en Mujeres Desempleadas de 25 a 40 Años en Tiempos de Pandemia en la Ciudad de Bogotá. *Poliantea*, 16(28), 13-21.

Camargo, A. (2018). Breve reseña histórica de la inclusión en Colombia. *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad*, 4 (4), 181-187.

Cubillos, C. (2018). Ética organizacional aplicada. Estudio de caso de una organización de servicios sociales en España. *Innovar*, 28(67), 111-121.

Diazgranados, L., (2017). Discapacidad: tratamiento laboral y protección social, Bogotá, D.C, Colombia: Universidad Católica de Colombia.

Fernández, D. (2016). Educación de personas con diversidad funcional. Algunos aportes

históricos. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 16(3), 1-23. DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v16i3.26064>

Fundación Saldarriaga Concha. (2019). Empleo y discapacidad: es hora de contratar. Recuperado de [https://www.saldarriagaconcha.org/empleo-y-discapacidad-es-hora-de-contratar/#:~:text=Beneficios%20tributarios%3A%20En%20Colombia%2C%20las,\(Ley%20361%20de%201997\)](https://www.saldarriagaconcha.org/empleo-y-discapacidad-es-hora-de-contratar/#:~:text=Beneficios%20tributarios%3A%20En%20Colombia%2C%20las,(Ley%20361%20de%201997)).

Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México. McGraw Hill Education.

Instituto Nacional para Sordos - INSOR. (s.f). *Gestión para la transformación 2015-2018*. Recuperado de [http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/transformaciones\\_insor\\_2015\\_2018.pdf](http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/transformaciones_insor_2015_2018.pdf)

Instituto Nacional para Sordos - INSOR. (2016). 61 años dejando huella. <http://www.insor.gov.co/home/61-anos-dejando-huella/#:~:text=E1%20inicio%20hist%C3%B3rico%20del%20INSOR,Instituto%20de%20Sordomudos%20y%20Ciegos>.

León, R., y Alejandra, C. (2017). Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad. Recuperado de: [https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2/1249069780002676?lang=en](https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1249069780002676?lang=en)

Ley N° 1346. Diario Oficial de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 31 de julio de 2009.

Ley No. 1090. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Bogotá, Colombia, 06 de

- septiembre de 2006. Recuperado de [https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos\\_de\\_usuario/Documentos/Documentos\\_Investigacion/Docs\\_Comite\\_Etica/Ley\\_1090\\_2006\\_-\\_Psicologia\\_unisabana.pdf](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_Investigacion/Docs_Comite_Etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia_unisabana.pdf)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). Salud auditiva y comunicativa “Somos todo oídos”. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-salud-auditiva-2017.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2017). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. <https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>
- Ministerio de salud. (2014). Boletín observatorio nacional de discapacidad. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Boletin-ond-4.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PCD). <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacional-discapacidad-junio-2018.pdf>
- Muñoz, B., y Barrantes, A. (2016). Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas. Organización de los Estados Americanos-OEA. [http://www.oas.org/docs/inclusion\\_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf](http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). Las lenguas de señas son para todos. Recuperado de <https://www.un.org/es/observances/sign-languages-day>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Discapacidades. <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Organización Mundial de la salud. (2019). Sordera y pérdida de la audición. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/deafness-and-hearing-loss>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.
- Riveros, E. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 12(2), 135-186.
- Secretaría de cultura, recreación y deporte. (2020). Grupos sociales. <https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/areas-de-trabajo/practicas-culturales/grupos-sociales>
- Toboso, M. (2018). Diversidad funcional: hacia un nuevo paradigma en los estudios y en las políticas sobre discapacidad. *Revista UCM*, 55(3), 783-804.
- Troncoso, C., Amaya, A. (2016). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Rev. Fac. Med.*, 65(2), 329-332. DOI: <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Troncoso, C., y Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Rev. Fac. Med.*, 65(2), 329-332.
- Vélez, V. (2017). Inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Colombia 2017. (Tesis de pregrado). Universidad de San Buenaventura.