

Competencias laborales que la empresa privada del municipio de Cartago -Valle del Cauca-
demanda de la comunidad sorda como requisito que posibilite su inclusión en el entorno
laboral del sector

Juan Alejandro Piñeres Castro

Universidad del Quindío

Facultad de Ciencias económicas y administrativas

Maestría en Administración

2018

Inclusión labora de población sorda en Cartago 2018

Competencias laborales que la empresa privada del municipio de Cartago -Valle del Cauca-
demanda de la comunidad sorda como requisito que posibilite su inclusión en el entorno
laboral del sector

Trabajo de grado para optar al título de

Magíster en Administración

Juan Alejandro Piñeres Castro

Tutora

Angélica del Rosario Castellanos López

Administración de Negocios

Universidad del Quindío

Facultad de Ciencias económicas y administrativas

Maestría en Administración

2018

Resumen

La presente investigación denominada: *Competencias laborales y posibilidades de inclusión laboral para la comunidad sorda en la empresa privada del municipio de Cartago Valle del Cauca 2018*. La descripción de las competencias buscadas por el sector empresarial privado de Cartago para así describir los motivos de la oportunidad laboral que presentan las personas en situación de discapacidad auditiva y empezar un proceso de inclusión laboral que dé cumplimiento al principio fundamental de derecho al trabajo para la población. Se realizó una encuesta en 19 empresas de Cartago obteniendo un análisis que abarca aspectos cuantitativos y cualitativos (competencias laborales empresariales). En términos generales, para lograr una verdadera inclusión laboral, se observa la necesidad de capacitación para la vinculación laboral que acceder para empresa. Lo anterior generó una discusión y análisis de los resultados.

Palabras clave: Competencias laborales, discapacidad laboral, inclusión, empresario.

Firma:

Nombre:

Presidente del Jurado

Firma:

Nombre:

Jurado:

Ciudad _____ y fecha: Días ___ Mes ___ Año _____

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar a este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

Aquí el autor inicia su dedicatoria nombrando a Dios. Recuerda todos esos momentos de estrés que vivió la realización de su tesis y toda la paciencia que le pidió a Dios para continuar y amor en el intento.

A mi madre:

Por haberme apoyado en todo momento por sus ejemplos, perseverancia y constancia que siempre me ha infundido y sus valores. Ellos son la motivación que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a todos mis compañeros de la maestría por enseñarme a valorar los estudios y a superarme cada día. Agradezco también a mí amigo e intérprete, Josué Manosalva, por su acompañamiento constante, por estar siempre apoyándome, por su paciencia conmigo en los momentos más difíciles.

Estoy seguro que las metas planteadas en esta tesis darán fruto en el futuro y por ello me debo esforzar cada día más en mi proceso educativo para la culminación de mi maestría.

Tabla de contenido

1. PRESENTACIÓN	8
2. ÁREA PROBLEMÁTICA	9
3. Formulación del problema	14
3.1 Sistematización del problema.....	14
4. ANTECEDENTES	15
5. JUSTIFICACIÓN	22
6. OBJETIVOS.....	24
6.1 Objetivo General	24
6.2 Objetivos específicos	24
7. MARCO TEÓRICO	25
7.1 Discapacidad.....	25
7.1.2 La pérdida auditiva.....	27
7.1.3 Personas Sordas.....	32
7.1.3 Comunidad sorda	36
7.1.4 Cultura sorda.....	40
7.1.5 Pacto de productividad	42
7.1.6 Inclusión laboral.....	44
7.1.7 Relación entre los conceptos de trabajo y discapacidad	48
7.2 Competencias laborales	49
Competencia social.....	50
Competencias sociales y discapacidad	52
7.2.1 Modelo de gestión por competencias	52
7.3 El enfoque de Amartya Sen sobre el desarrollo como libertad	57
8. Marco conceptual	63
9. Marco legal	65
10. Marco Contextual.....	73
11. METODOLOGÍA	74
11.3Muestreo.....	80
Operacionalización de variables	84
Técnicas de recolección:.....	88
Ordenamiento de datos: La organización de la información recogida en las encuestas será el SPSS.....	89

12. RESULTADOS	89
13. Discusión de resultados	90
14. Análisis de resultados	90
15. Conclusiones	128
16 . Recomendación	130
17. Referencias bibliográficas	131
17. ANEXOS	134

1. PRESENTACIÓN

La investigación tiene como fin describir las competencias que busca el sector empresarial privado de la ciudad de Cartago, para vincular a personas con sordera. Que las personas sordas tengan la oportunidad de empezar procesos de inclusión laboral, teniendo en cuenta habilidades y capacidades que se pueden explotar. Esto bajo las competencias laborales y gestión de competencias que a través de esta investigación para que se den a conocer por parte de los empresarios de la ciudad de Cartago, Valle del Cauca.

En Colombia aún es preocupante la inclusión laboral de quienes tienen algún problema o condición de discapacidad. Según el Conpes 166 de 2016, el 65 % de las personas, aunque la cifra ha disminuido porque por ejemplo en 2013 los niveles alcanzaban 80% aún son escasas la empresa que tienen en sus planes responsabilidad y sostenibilidad la integración de esta población.

Informe sobre discapacidad, selección, responsabilidad social y cooperación, el municipio del Cartago es 1937 total discapacidad y tipo de discapacidad que estos. De audicion es 14,5%. la, pero en el Valle en las empresas es de aproximadamente el 3,0 de la población total.

Se pondrá en consideración la importancia en la cual la comunidad sorda se encuentra vinculada en el campo laboral con las garantías correspondientes y de derecho de los ciudadanos colombianos. En otras palabras, bajo la consigna de la igualdad de condiciones y equidad, mejorando así las condiciones de vida que suelen hacerse más difíciles para las comunidades minoritarias como en este caso el de la comunidad sorda. Establecer cuáles

son los perfiles y cuáles las competencias que buscan los empresarios de la ciudad de Cartago, para buscar la correspondencia de la comunidad sorda de la misma ciudad.

2. ÁREA PROBLEMÁTICA

Según la población en Colombia entre las cuales se encuentra la comunidad sorda y específicamente la ciudad de Cartago, que es el grupo muestra en el que se centrará este trabajo. Según una reciente investigación, se estima que son muchas las dificultades que esta población minoritaria debe vivir día a día. Una de las más preocupantes es la falta de oportunidades laborales, ello debido a las diferentes causales de desempleo en Colombia y especialmente en el departamento del Valle del Cauca. Ya que se sabe esta es una de las zonas que se ha visto afectada por la baja tasa de empleo frente a otros departamentos del país. Otra de las problemáticas es la barrera social a veces impuesta de manera invisible e inconsciente por la comunidad en general, imposibilitando así el ingreso de sus miembros a las empresas por los falsos conceptos, tales como que por tener algún tipo de discapacidad no podrían realizar actividades laborales. En Colombia aún es preocupante la inclusión laboral de quienes tienen algún problema o condiciones de discapacidad.

En la lucha del reconocimiento de las personas sordas en Colombia, y especialmente en la Ciudad de Cartago en el Departamento del Valle de Cauca, se ha podido vincular algunas personas sordas en las siguientes empresas de Cartago: 8 en Metro supermercados y 4 en Super Inter, Tino café móvil son 5, mientras en Confandi, 1. Institución educativas, 3 modelos lingüísticas zonas azules para permitir parqueaderos, 2.

Por otra parte, no siempre se pueden vincular en los trabajos en los que quisieran desempeñarse y con las debidas garantías. Además de poder realizarlas aprovechando sus competencias profesionales y habilidades en el trabajo o por la información informal generada a través de las personas sordas y jefes de sus lugares de trabajo.

Las oportunidades de trabajo de la población sorda en Cartago ha realizado una reflexión orientada a definir el espacio conceptual para la evolución de las competencias laborales. Es diferente el desarrollo de las capacidades humanas y en manejo de recursos en las familias en situaciones de pobreza, pero que tengan con ciertos deseos asociados al mejoramiento de su capacidad humana. Así, se podría pensar en buscar la inclusión laboral en lo que es muy importante no solo para conocer y aprender, sino además para establecer una relación de acercamiento con los empresarios para superar barreras.

Las competencias constituyen un recurso estratégico del nivel de empleabilidad de los individuos, porque ellas completan las construcciones de perfiles de competencia que describen una profesión y otras sirven para formar en las habilidades por desarrollar.

La generalidad laboral también produce condiciones de desigualdad entre sus participantes dejando sin oportunidades sociales a muchos en la cadena social del trabajo. Aún más, la necesidad de capacitación oportuna para el fortalecimiento de competencias, de organización de grupos humanos capacitados para la producción, la identificación del poder del poder líder, la especificación de conceptos tales como capacidad, habilidades, competencias, conducta, actitudes, comportamiento, destrezas. etc. Todo lo anterior es vital en la formación.

Ante el problema en mención se hace preciso realizar un diagnóstico que determine cuáles son las competencias y habilidades que podrá desarrollar una persona sorda y los estudios o nivel de capacitación correspondiente para cumplir con las expectativas de los posibles empleadores.

Es un problema identificar por los empresarios cómo formar diversas personas en el sector privado, además el cómo hacen para capacitar personas sordas como grupo étnico que debe ser entendido en todo el mundo. Ellos no solamente forman parte de todas las sociedades del mundo, también deben ser entendidos, especialmente por educadores y por aquellas personas que tienen el poder de decidir cuál es la mejor manera de educar a este sector importante y significativa de la población.

Ejemplos internacionales muestran sus problemáticas en el mismo campo de esta investigación. Sobre la situación educativa y laboral de sorda el 86% de los sordos mexicanos están entre veinte y veinte y nueve años. Aún los auxiliares auditivos no asisten a la escuela. Es decir, el 14% de la población sorda mexicana recibe educación (INEGI, 2014).

Es de esperarse que de un total de 474.708 personas mayores de quince años con limitación para escuchar, 481.589 es la población que tiene baja competencias en lectura y escritura (INEGI,2012). Si analizamos esta cifra, equivale al 97,6% de los mexicanos sordos mayores de quince años que tiene deficiencia severa en lectura y escritura. Nuestro objetivo es mostrar algunos resultados de esa investigación de trabajo doctoral sobre cuál es la situación laboral y educativa de los sordos en México y en otra países .

La investigación en desarrollo da cuenta de la manera cómo influye la gestión de la comunicación interna en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en los multinacionales Camefour y McDonald's.

Para ello se siguió la metodología , se realizaron ejercicios de observación en algunas sucursales de dichas multinacionales en la actual ciudad de Bogotá. Así mismo se aplicaron entrevistas a empleados con discapacidad auditiva, a sus compañeros de trabajo, a sus jefes inmediatos y a los encargados de la comunicación interna en la organización. El sentido de la misma permite observar los niveles de afectación puntualmente, de adaptabilidad a las dinámicas de responsabilidad social empresarial y las consecuencias de estas en la cultura organizacional.

Así, para muchas personas con discapacidad supone una exclusión de las principales actividades económicas, sociales y cultura. Además, la discapacidad está estrechamente relacionada con la tasa de participación en el empleo de las PCD. Aunque representan al menos un 16% de la población de la Unión Europea en edad de trabajo, solo es el 40% de las personas con discapacidades que tienen un empleo, en comparación con el 64,2% de la personas que no tienen discapacidad. Algunos estados de gobierno apoyan de forma económica a ellos.

Un punto por resaltar es que la comunidad sorda quiere hacer parte del mundo productivo desde campos en los que se sientan útiles y generen nuevas apuestas en el sector empresarial. Por tal motivo, algunos de ellos ya hacen parte de procesos académicos y formativos en instituciones locales como la Universidad Tecnológica de Pereira, estudiante de Etnotouacación, institución Ivon's Patriks, institución Alfonso López. La comunidad también expresa estar cansada de los trabajos informales como cuidar y limpiar baños,

empacar productos en los supermercados, cuidar motos en los parqueaderos, vender café en la calle, entre otros, como si esto fuera para lo único que pudieran ser útiles. Además que en la mayoría son trabajos que son remunerados de manera voluntaria por los clientes, las comunidades sordas aspiran un mejoramiento de las condiciones laborales, como también en lo económico, para que les permita gozar de igualdad de condiciones en el trabajo.

Laboralmente hoy por hoy se encuentran laborando en la ciudad de Cartago en empresas de maderas, lavaderos de automóviles, de empleados domésticos y elaboración de productos textiles.

Se percibe un desconocimiento en cuanto a los beneficios que podría lograr la empresa al vincular personal con discapacidad, constituyéndose en empresas que desde enfoques sociales pueden hacerse sostenibles y productivas. En el anterior contexto surge la siguiente pregunta de investigación.

3. Formulación del problema

¿Cuáles son las competencias laborales y posibilidades de Inclusión laboral que los empresarios del sector privado requieren en la comunidad sorda para la empresa privada del municipio de Cartago, Valle del Cauca 2018?

3.1 Sistematización del problema

¿Cuáles son las competencias laborales que los empresarios del sector privado del municipio de Cartago, Valle del Cauca, demandan de la comunidad sorda como requisito que posibilite su inclusión en el entorno laboral del sector?

4. ANTECEDENTES

El trabajo de grado de la Facultad de Ciencias económicas y administrativas titulado:

Factores presentes en la comunidad sorda del municipio de Armenia Quindío, que inciden en la determinación de la condición económica, social y cultural; y afectan las posibilidades de interacción en igualdad con el resto de la comunidad, (Piñeres, 2015), hace referencia en sus apartes a los bajos niveles de inserción laboral de las personas sordas, afirmando que un 51% de la población sorda depende económicamente de sus familiares y quienes son independientes económicamente que son el 47%, tienen ingresos de entre

200.000 y 500.000 pesos colombianos. FENSACOL refiere que:

“Se puede observar que existe un modelo de subempleo remunerado por debajo del salario mínimo legal, lo cual se constituye en una forma de explotación de los sordos a quienes en una muy alta proporción no se les reconocen los derechos laborales de un lado, y de otro se cree que se ubican en los estratos bajos de la población”.

El municipio de Cartago, Valle del Cauca, no es un caso aislado de esta realidad. Para el proceso de inserción laboral se hace importante, entre otras cosas, el reconocimiento de la lengua de señas colombiana. Es para 1994 cuando se empiezan a usar el sistema de comunicación propio de la comunidad sorda (LSC) y la apertura de la Asociación de sordos de Cartago de la región, dando paso al surgimiento de una minoría cultural y lingüísticamente diferente y minoritaria ante entidades como: la Institución Educativa Alfonso López Pumarejo, que es la única institución del orden educativo que atiende este tipo de discapacidad desde hace ya varios años y teniendo como referente ya a tres

promociones de estudiantes sordos de grado 11°, brindando espacios educativos inclusivos y con el personal de apoyo correspondiente.

La Fundación Saldarriaga Concha trabaja en miras a procesos de inclusión social que lógicamente incluye a personas con discapacidad, haciendo propuestas hasta en el campo laboral para estas y dejando un llamado de atención a la forma en cómo se puede beneficiar la empresa pública y privada al contratar (PCD). “Colombia debe avanzar de manera decidida para fomentar la generación de ingresos y el acceso al trabajo por parte de las personas con discapacidad, no solo prohibiendo la discriminación en el empleo sino a través de mecanismos efectivos que les permitan a estas personas insertarse en el mercado laboral competitivo, ascender en él o cambiar de trabajo”. *Informe de la Fundación Saldarriaga Concha* (2016).

También en el artículo “Competencias más importantes para la disciplina administrativa en Colombia” se busca investigar, identificar, probar, jerarquizar y clasificarlas 5 competencias genéricas y las 5 específicas de carácter muy importante y desarrolladas que en Colombia deberían considerarse y poner en práctica. Estas desde la óptica de empleadores y académicos.

Las competencias genéricas concluidas son: compromiso ético; compromiso con la calidad; la capacidad de tomar decisiones; la capacidad para identificar, formular y resolver problemas. Las competencias específicas serian: desarrollar la planificación táctica, operativa y estratégica; utilizar el liderazgo para el logro de la meta de la organización; gestionar y desarrollar el talento humano en la organización, todas estas son habilidades esenciales para dirigir grupos y otras con mayor o menor importancia desde el criterio de los dos grupos evaluados.

¿Podríamos concluir que las personas sordas pueden hacer uso de estas competencias y desarrollar las habilidades necesarias para ser parte de la empresa colombiana teniendo en cuenta los derechos de igualdad y equidad?

En Colombia encontramos un referente en el tema de la inserción laboral de las PCD y es Pacto de Productividad (*Pacto de productividad*, s.f.), programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad. Desde allí se han adelantado trabajos interesantes a través de la cualificación y capacitación de la comunidad en mención, con el fin de que puedan ingresar a las empresas con acompañamiento del SENA. También en diferentes sectores industriales tales como la empresa textil, de manufactura, de la mecánica y en logística. Este trabajo es realizado con las PCD y empresas dejando como resultados empleados que laboran actualmente en algunas regiones de Colombia. Prácticas desarrolladas que en Colombia deberían considerarse y poner en aplicación, estas desde la óptica de empleadores y de académicos.

Las competencias genéricas concluidas son: compromiso ético; compromiso con la calidad; la capacidad de tomar decisiones; la capacidad para identificar, formular y resolver problemas. Las competencias específicas serían: desarrollar la planificación táctica, operativa y estratégica; utilizar el liderazgo para el logro de la meta de la organización; gestionar y desarrollar el talento humano en la organización. Todas estas son habilidades esenciales para dirigir grupos y otras con mayor o menor importancia desde el criterio de los dos grupos evaluados.

¿Podríamos concluir que las personas sordas pueden hacer uso de estas competencias y desarrollar las habilidades necesarias para ser parte de la empresa colombiana teniendo en cuenta los derechos de igualdad y equidad?

En Colombia encontramos un referente en el tema de la inserción laboral de las PCD y es Pacto de Productividad (*Pacto de productividad*, s.f.), programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad, desde allí se han adelantado trabajos interesantes a través de la cualificación y capacitación de la comunidad en mención con el fin de que puedan ingresar a las empresas en acompañamiento del SENA y en diferentes sectores industriales tales como la empresa textil, de manufactura, mecánica y logística, este trabajo es realizado con las PCD y empresas dejando como resultados empleados que laboran actualmente en algunas regiones de Colombia.

El pacto de productividad (s.f) .como programa de inclusión laboral productiva para PcD a nivel de alianza publica-privado , consiste en una iniciativa que buscar desarrolla un modelo de inclusión laborales para PcD es el que articuló el sector empresarial y los empresarios y los servicios de formación inclusión, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de personas con distintas discapacidades a través a su vinculación formal en los procesos productivos del sector empresarial .

Inclusión labora de población sorda en Cartago 2018

Adicionalmente, el programa surge como iniciativa de Banco Interamericano de Desarrollo (BID en adelante) y alcanzaron la fundación.

En la ciudad de Cartago existe una asociación de sordos que empieza labores en el año 1994 y ha buscado hacer incidencia en temas sociales de integración o inclusión, en instituciones educativas, como también en las administraciones municipales y departamentales.

Por desconocimiento de la realidad de esta comunidad, además que asocian discapacidad con falta de capacidades y temen ocasionarse riesgos laborales que afecten la empresa por culpa de ellos. Esta situación no es ajena a la comunidad sorda de la ciudad de Cartago, Valle del Cauca que evidencia falta de oportunidades laborales.

Hoy por hoy se preparan en instituciones como la universidad para mejorar sus oportunidades laborales, pero siempre existe un temor por no poder ejercer su profesión al terminar su formación.

TINTO CAFÉ MÓVIL

Esta fue una idea Alejandro Urbano, el creador del negocio que se llama TINTO CAFÉ MÓVIL.

Se inició en el municipio de Cartago, Valle del Cauca, desde el año 2015. Abrieron la muestra del negocio con una pequeña empresa, con madres cabeza de hogar oyentes. El trabajo con estas madres fracasó. Entonces, como consecuencia, se pone en contacto con la Asociación de Sordos de Cartago y se motiva a seguir con su proyecto de TINTO MÓVIL vinculando a los jóvenes discapacitados auditivos. Él empieza a estudiar y aprender el

Inclusión labora de población sorda en Cartago 2018

lenguaje de señas para poderse comunicar con ellos. Por tanto, él está haciendo este proyecto para inclusión en Tinto Café Móvil poco a poco, comenzando en marzo de 2015.

Continúa el negocio en Cartago comunicándose con empresarios para comercializar sus productos (café con leche, milo, avena, chocolate, tinto, capuchino, moccachino y aromáticas de fruta y tradicional), con el fin de poder brindar más fuente de trabajo a la comunidad sorda de Cartago.

Caracterización de los empleos en TINTO CAFÉ MOVIL

Funciones principal

- Revisar formato diario de salida y confrontar con producto, equipos y herramientas entregadas.
- Organizar producto, herramientas y equipos para el recorrido de la ruta.
- Visitar, atender y vender a los clientes en la ruta asignada.
- Reportar cualquier novedad ocurrida durante el recorrido.
- Manejar efectivo.
- Reportarse con la frecuencia definida a la gerencia durante el recorrido.
- Organizar los productos al terminar el recorrido de la ruta para realizar el cuadro correspondiente.
- Limpieza y desinfección de equipo y herramientas de trabajo. Áreas operativas y administrativas.

A nuestros clientes les agrada ser atendidos por personas sordas ya que su trabajo es excelente, ya los conocen en la calle y para Tinto Café Móvil es un orgullo tenerlos en la empresa.

Inter Súper

Aquí el trabajo para personas sordas es como empacadores en las cajas de pago, no es una muestra de competencias lo que se desarrolla, sino más bien un trabajo que creen puede hacer cualquier persona. Entonces, los sordos pueden y sirven para realizar una experiencia laboral.

Metro

Desde 2008 se empiezan labores en Metro supermercados en Cartago, Valle del Cauca. En el proyecto se estaba aprobando que entrasen trabajar a personas con discapacidad. Las labores en este supermercado son de empacar y cuidar los vehículos del parqueadero. Por tanto, tampoco se revisa y se tiene en cuenta talentos o competencias, mas bien deducen que es un trabajo simple y que un sordo lo podría realizar. Esta idea de trabajo es de la Asociación de sordos de la ciudad que da servicio y administra los puestos de trabajo.

5. JUSTIFICACIÓN

La sociedad en general promueve desde diferentes discursos y con todo tipo de enfoques miradas hacia la INCLUSIÓN. Desde todos los campos se requiere que la inclusión no se quede siendo solo una palabra o un modelo que transita vagamente en los contextos sin generar verdadera solución a quienes y por quienes se creó esta palabra.

Siendo el campo laboral muy importante para la sobrevivencia de cualquier ser humano, las personas sordas, como sujetos de derecho, reclaman la oportunidad de acceso laboral para así garantizarse, sin asistencialismos de por medio, una vida de calidad en lo posible. Para ello es importante promover los espacios educativos, formativos y laborales que permitan el ingreso de los sordos al campo laboral.

En el caso de la comunidad sorda del municipio de Cartago, las condiciones de vida actuales son un reflejo de la realidad la que se enfrenta en el nivel nacional y los miembros de esta comunidad deben reclamar los ámbitos: educativo, laboral, cultural, político, y principalmente, social, donde ha prevalecido la dificultad para ser parte del desarrollo, debido a las dificultades generadas por los aspectos comunicativos, como también por la falta del reconocimiento a sus características particulares de su cultura, para identificarla y ser reconocida en su lengua lengua.

Es por esto que esta investigación permite visualizar, desde una perspectiva más amplia, los factores determinantes de la actual condición de vida de la comunidad sorda, así como los aspectos de más relevancia que requieren atención, para así lograr la creación de estrategias acordes con las necesidades y potencialidades que presenta este grupo humano, para

garantizar que sus condiciones de vida sean equiparables con las de los miembros de la sociedad en general.

Este proceso permitirá evaluar los niveles de formación de las personas sordas a partir de competencias laborales, en una investigación en los procesos pasados y actuales. Para ello se utilizarán técnicos de trabajo para comunidad sorda. Y los conceptos profesionales más importantes se deben probar en el desarrollo competencias laborales, actividades en procesos educativos, laborales, en formación y recursos que van a probar seguir para el bien y el mejoramiento de los servicios prestados por los empresarios privados en Cartago.

6. OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

Describir las competencias laborales que la empresa privada del municipio de Cartago, Valle del Cauca, demandan de la comunidad sorda como requisito que posibilite su Inclusión en el entorno laboral del sector.

6.2 Objetivos específicos

- Identificar las competencias laborales que requiere la comunidad sorda del municipio de Cartago para cumplir con las expectativas de los empresarios.
- Describir las posibilidades de inclusión laboral de la comunidad sorda del municipio de Cartago en las empresas privadas, con base en la normatividad colombiana.
- Incidir y generar conocimiento al empresario sobre las competencias laborales que podrían poseer las personas sordas, para ser parte productiva de sus empresas en el municipio de Cartago.

7. MARCO TEÓRICO

7.1 Discapacidad

La discapacidad, es mejor precisar y en saber qué se entiende por discapacidad, ya que la definición del termino de discapacidad suscita numerosos debates aun hoy en día. No existe un consenso en relación con la forma en que debe referirse a las personas que experimentan algún grado de limitación funcional o de restricción, siendo adecuada la expresión que en la actualidad es más aceptada “personas discapacidad” (Cáceres, 2004).

La organización Mundial de Salud (OMS) es la autoridad y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de Naciones Unidas, siendo también la entidad responsable de “desempeñar un función de liderazgo en los asuntos sanitarios en el nivel mundial. Además, de configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y, por último, vigilar las tendencias sanitarias mundiales (Organización Mundial de la Salud, 2014). La OMS en 1980 definió los conceptos tipo de minusvalidad, deficiencias y discapacidad. Esta nace debido a que no solo se consideró la enfermedad como tal, sino también las consecuencias que trae para la vida de las personas, y para esto se puede resumir que los términos se basaron en el modelo médico, el cual abarcó la siguiente secuencia enfermedad-deficiencia-discapacidad-minusvalía. En este mismo sentido se mencionará el concepto de discapacidad definido así:

“Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano se caracteriza por excesos o defectos en relación con la

conducta o actividad que normalmente, se espera y pueden ser temporales o permanente, reversible irreversibles y progresivos óoregresivos” (CIDDM, 1980).

También por medio de la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF), la cual constituye una revisión de la clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías (CIDDM), el objetivo principal de la CIF fue “brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados” relacionados con la salud (CIF, 2001). Por lo tanto, se ha redefinido el concepto de discapacidad reemplazando los denominados anteriormente por la OMS como discapacidad, minusvalía y deficiencia.

Desde que el ser humano existe ha habido nacimientos de niños sanos y con problemas, entre ellos, las discapacidades física y mental. Cada discapacidad es diferente, al igual que también es diferente cada persona que la padece, ya que depende mucho de la velocidad de evolución del problema, así como del apoyo que reciba la persona en el aspecto social, laboral y familiar. De aquí surge la idea de analizar la importancia que tiene el diseño grafico como herramienta de apoyo o soporte en un área muy específica y especial como lo es la enseñanza para personas con discapacidad auditiva.

7.1.2 La pérdida auditiva

La audición no es problema de oír o no oír, sino que constituye un continuo que oscila desde una LEVE pérdida de audición, hasta la falta total de audición. La clasificación más aceptada de los diferentes grados de sordera puede observarse en la tabla 1.

Tabla 1. Grados de pérdida auditiva

Tipo de pérdida	Pérdida en dB
Audición normal	0-20 dB
Pérdida auditiva leve	20-40 dB
Pérdida auditiva moderada	40-70 dB
Pérdida auditiva severa	70-90 dB
Pérdida auditiva profunda	Más 90 dB
Cofosis	Pérdida superior a 120 dB (no existen restos auditivos)

Hay que distinguir entre hipoacusia y sordera:

- Hipoacusia cuando la audición es deficiente pero funcional para la vida diaria, los que la padecen pueden adquirir el lenguaje a través de la vía auditiva, aunque este lenguaje no presente deficiencias en cuanto a la articulación, léxico y estructuración.
- Sordera cuando la audición no es funcional para la vida diaria no pueden aprender el lenguaje oral a través de la vía auditiva, sin que deben valerse de otras vías, como la visual.
- La cantidad de pérdida es una variable multidimensional, ya que su incidencia, desarrollo y superación van a estar influidas por el propio déficit, por la aceptación y estimulación del entorno. Las posibles intervenciones médicas, los recursos utilizados, la adecuada adaptación a las prótesis y la competencia lingüística desarrollada.

La población sujeta de esta investigación es la comunidad sorda, cuyos miembros se consideran, “una persona sorda es ante todo un ser humano con característica únicas e

irrepetibles, con un nombre con derechos y con deberes, un sujeto integral que hace parte de la sociedad (FENACOL, s.f.).

Desde el punto de vista clínico, la sordera se define como la pérdida de la capacidad auditiva, lo que dificulta o imposibilita el uso del sentido del oído.

Existe cuatro tipos de pérdida auditiva, según el centro para el control y prevención del enfermo.

Pérdida auditiva conductiva: Es una pérdida de la audición que ocurre cuando existe al medio. Este tipo de pérdida auditiva a menudo se puede tratar con medicamentos o cirugía.

Pérdida auditiva neurosensorial: Es la pérdida de la audición que ocurre cuando hay una alteración en el funcionamiento del oído interno o en el nervio auditivo.

Pérdida auditiva mixta: Es la pérdida de las audiciones debido a pérdida auditiva conductiva neurosensorial.

Trastorno del espacio neuropatía auditiva: Es la perdida de las audiciones que ocurre cuando el sonido entra de manera normal al oído, pero debido a la presencia de daño en el oído interno o el nervio auditivo, el sonido no se procesa de manera que el cerebro lo pueda interpretar.

Además, la pérdida auditiva puede describirse como:

Unilateral o bilateral: La pérdida auditiva se presenta solamente en un un oído (unilateral) o en ambos (bilateral).

Prelingüística o postlingüística: La pérdida de la audición ocurrió antes de que la persona aprendiera a hablar (etapa prelingüística) o después de que lo hiciera (etapa postlingüística).

Mediadas en CDC (2014):

Pérdida auditiva conductiva: Es una pérdida de la audición que ocurre cuando existe al medio. Este tipo de pérdida auditiva a menudo se puede tratar con medicamento o cirugía.

Pérdida auditiva neurosensorial: Es la pérdida de la audición que ocurre cuando hay una alteración con el funcionamiento del oído interno o en el nervio auditivo.

Pérdida auditiva mixta: Es la pérdida de las audiciones debido a pérdida auditiva conductiva neurosensorial.

Trastorno del especio neuropatía auditiva: Es la perdida de las audiciones que ocurre cuando el sonido entra de manera normal al oído, pero debido a la presencia de daño en el oído interno o el nervio auditivo, el sonido no se procesa de manera que el cerebro lo pueda interpretar

Además, la pérdida auditiva puede describirse como:

Unilateral o bilateral: La pérdida auditiva es un oído (unilateral) o en ambos (bilateral).

Prelingüística o postlingüística: la perdida de la adicona ocurrió ante de que la persona aprendiera a hablar (Prelingüística) o después de que lo hiciera (postlingüística).

Simétrica o asimétrica: La pérdida de la audición empeora con el tiempo (de ahí que sea gradual) u ocurre repentinamente:

Fluctuante o estable: La pérdida de la audición mejora o empeora con el tiempo (fluctuante) o se mantiene igual (estable).

Congénita o adquirida/de aparición tardía: La pérdida auditiva está presente al nacer (congénita) o sobreviene más adelante en la vida (adquirida o de aparición tardía).

La pérdida de audición se deriva de diversas causas. Según la OMS (2013) “puede ser hereditaria o causada por rubeola materna o complicaciones en el parto, y también por algunas enfermedades infecciosas tales como las meningitis y las infecciones crónicas del oído, así como por el uso de fármacos ototóxicos, la exposición al ruido excesivo y el envejecimiento”.

Además, la pérdida de audición puede estar asociada con otro tipo de trastorno, como lo es la sordo-ceguera. Esta se define como: “...una discapacidad que resulta de la combinación de dos deficiencias sensoriales (visual y auditiva), que genera en las personas que la padecen problemas de comunicación únicos y necesidades especiales derivadas de la dificultad para percibir de manera global, conocer, y por tanto, interesarse y desenvolverse en su entorno. La sorda-ceguera se asocia al síndrome de Usher que es la principal causa” (*Sordoceguera*, 2009). Incluso, las personas sordas pueden padecer otro tipo de deficiencia asociada a la sordera como: dificultades de aprendizaje, autismo y diferentes síndromes que afectan el aprendizaje y el normal desarrollo de sus capacidades.

Aunque la prevención podría evitar muchos de estos casos, la OMS (2013) afirma que más del 5% de la población mundial (360 millones de personas) padecen pérdida de audición

discapacitante en todo el mundo, la mayoría de esas personas vive en países de ingreso bajos y mediano.

Es por esto que es importante conocer las consecuencias de la pérdida auditiva, como lo señala Association (2012), una correcta audición es fundamental para el desarrollo del habla y el lenguaje, así como de la comunicación y el aprendizaje. Quienes tienen pérdida auditiva considerable o problema de procesamiento auditivo (principalmente niños) son más vulnerables a las demoras en el desarrollo. Hay una cuarta manera principal en que la pérdida de audición afecta a los niños.

Las causas más frecuentes: Infección antes o después del nacimiento, inflamación en el oído, alteraciones en la forma, por defectos en el desarrollo fetal, formación del hueso esponjoso en el oído medio, tumores en el oído, perforación en el tímpano, pérdida auditiva producto de la vejez, exposición prolongada a fuentes altas de ruidos, daño en el sistema nervioso, uso de fármacos y drogas durante el nacimiento o antes de los nueve meses, incompatibilidad sanguínea de alguno de los padres, falta de oxígeno al nacer y traumas en general. Desafortunadamente estas causas muchas veces son producto de condiciones de pobreza, donde no sé cuántas personas no tienen servicios médicos o carecen de un sistema de salud o, en su defecto, ha habido un descuido por parte de la familia

Causa demora en el desarrollo de las destrezas de comunicación receptiva y expresiva (habla y lenguaje). La deficiencia de lenguaje causa problema de aprendizaje que tiene como resultado la disminución del aprovechamiento escolar. Las dificultades de comunicación con frecuencia causan aislamiento social y escasa autoestima. Puede afectar las decisiones profesionales.

(Association, 2012).

Talento humano para personas sordas

Sordo en el programa pacto de productividad y formación laboral. Desde su creación, el programa pacto de productividad ha realizado un proceso importante de asesor y de conocimiento para las empresas interesadas en la discapacidad auditiva.

7.1.3 Personas Sordas

El abordaje de la sordera ha tenido históricamente dos visiones o concepciones disciplinares. La primera, denominada Clínica terapéutica, ha estado enfocada en la deficiencia, en diagnosticar, según el grado de pérdida auditiva de la persona que la “padece”, las posibilidades de ser rehabilitada. Aquí la limitación física se homologó con limitación intelectual. Por ello, desde este enfoque, la educación de las personas sordas se marca en una educación asistencialista y terapéutica, con miras al aprendizaje de la lectura labia-favila, la interpretación de sonido amplificado y la producción del habla.

A pesar de esto, las personas sordas han usado, entre ellas y de manera espontánea, sus manos y gestos para comunicarse, incluso casi a escondidas cuando se les ha prohibido esta forma de interacción. La segunda concepción, llamada socio-antropológica, recoge aportes de la antropología, la sociología, la lingüística y la pedagogía para propiciar un cambio en los planos social, comunicativo y educativo en beneficio de las personas sordas. (Consuegra, Franco, González, Lora, Rendón y Saldarriaga, 2002). Aquí el abordaje de la

sordera no se hace desde la perspectiva médica sino cultural, ya no se habla de limitación física sino de diferencia lingüística. Se reconocen las señas como una lengua que le permite a la persona sorda producir su identidad e interactuar con el mundo. Las personas sordas “dejan de ser impedidas y se convierten en individuos pertenecientes a una cultura minoritaria, usuarios de una lengua también minoritaria, inmersos en un colectivo lingüístico y cultural mayoritario diferente” (Patiño, Oviedo y Gerner, 2001:12). Cultura y lengua minoritaria porque aglutina solo las personas usuarias de una lengua, que no suele ser materna sino aprendida posteriormente y que se adquiere por interacción y contacto entre pares. De estas concepciones surge la propuesta de la Federación Mundial de Sordos (FMS), de distinguir gramaticalmente entre ambas. Sugiere que cuando se haga referencia a aquellos sordos que han aceptado su condición sociológica y lingüística se utilice la palabra con mayúscula en oposición a las alusiones que hagan referencia a la condición puramente audiológica (Patiño, Oviedo y Gerner, 2001), las cuales se marcan con letra minúscula inicial. Aunque la presente investigación se esbozó desde una visión socioantropológica de sordo, no tomará en cuenta la anterior sugerencia, pues pretende traspasar los señalamientos clasificatorios sobre la sordera en uno u otro enfoque. Aclaro que al referir a la persona sorda o sordo/sorda esta investigación alude a la totalidad del ser, sin detallar qué tipo de disminución auditiva tiene o qué lengua prefiere.

Personas con discapacidad son personas con necesidades diferentes

Para percibir cómo son realmente las discapacidades, es necesario redefinir concepto que años han estado asociados en Colombia a sus condiciones.

El término discapacidad ha adoptada diferente significado a lo largo de la historia, que han tenido consecuencias en los derechos y obligaciones que estas personas estigmatizadas,

objeto de vergüenza, sin derecho a la obligación, pasaron a ser objeto de lástima, con derecho, pero sin obligaciones.

Las personas con discapacidad han ido evolucionando de acuerdo con su capacidad para ejecutar determinadas tareas, sin considerar las posibilidades de adaptación al medio social o las nuevas tecnologías. Por lo tanto, una productividad de encuentra asociada a la percepción sobre sus habilidades y no sus verdaderas capacidades para realizar determinados trabajos.

Estas capacidades no están reducidas, sino que son diferentes y, por tanto, implican necesidades diferentes.

Por eso, al definir la discapacidad, se debe apuntar a las barreras y desventajas que una persona con discapacidad debe enfrentar en el ejercicio de las tareas de su trabajo o sobrellevar la vida diaria.

Podemos dar definiciones sobre que es la discapacidad o cómo es que las personas viven con discapacidades.

Discapacidad, cuyo prefijo es PCD nos advierte que la persona sorda no es un ser superior o superior.

Simplemente, debido a infinita causa, posee una capacidad distinis ó diferentes lo que comúnmente conocemos.

De alguna manera, todo somos Y/O seremos en forma transitoria o permite, personas en discapacidad el transciso de nuestra vida ya sea por factores del entorno o de la salud. Un ejemplo claro de factores de entorno es que un niño frente a un teléfono pública esta “discapacitado” para utiliza, ya que no alcanza a discar los numero un ejemplo de factores

de las saludes sería una persona con un plema fracturada la cual adquiero una discapacidad temporal.

Se han utilizado muchos términos para definir a aquel grupo de personas que, por distintos factores, ya sean genéticos adquiridos, poseen una capacidad distinta, tales como minusválidos -que suena bastante peyorativo, ya que denota que la persona es un ser inferior o menos valioso- Hándicap, Disability, Incapacidad o Invalidez.

La Discapacidad es cualquier restricción o ausencia, debido a la deficiencia de una función o estructura física o anatómica, que impide llevar a cabo una actividad, dentro del margen que

se considera normal para un ser humano. Una persona con discapacidad para el repertorio de la OIT, 2001 es aquella cuyas posibilidades de obtener reintegrarse y conservar un empleo adecuado, así como el progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia

de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida.

Se pasó por un concepto centrado en la desventaja que posee un determinado individuo, resultado de un impedimento, que lo limita o no le permite realizar un determinado rol al concepto de que lo importante es la persona con sus destrezas y habilidades, por lo tanto, la pérdida o limitación de oportunidades para formar parte de la comunidad a un nivel igualitario está más en las barreras externas que en las carencias del individuo. Su capacidad de trabajo podrá estar reducida, pero eso no implica que estas personas sean consideradas como menos productivas, Por lo tanto, hoy en día contamos con una nueva conceptualización de la discapacidad, con la clasificación internacional del Funcionamiento

de la Discapacidad y de la Salud, (CIF), así la discapacidad se traslada desde un ámbito esencialmente médico hacia la esfera social, hacia las distintas relaciones que el individuo tiene con su entorno. El aislamiento y la exclusión de las personas con discapacidad en la sociedad ya no son asociados a una deficiencia, sino que son parte constitutiva de la discapacidad como tal.

7.1.3 Comunidad sorda

El enfoque socio-antropológico considera a las personas sordas como un colectivo con particularidades similares que denominó como comunidad sorda. Esta surge de la distinción lingüística que reconoce que las personas sordas tienen un lenguaje propio que lo cohesionan. En él sus miembros comparten sentimientos de identidad grupal, de autorreconocimiento como sordo, lo cual redefine la sordera como una diferencia y no como deficiencia (Skliar y otros, 1995).

Desde el campo educativo, algunos autores que han trabajado sobre la sordera, se han aventurado en nombrar la comunidad sorda como una cultura diferente, detallando rasgos característicos para sustentar sus postulados como son: que ella sus miembros priorizan la información visual y por ello determinan acciones particulares, como buscar lugares iluminados, quitar elementos que interfieran en la comunicación (floreros, candelabros, etc.), usar elementos luminosos o vibratorios para identificar las señales del entorno (timbres, teléfonos, despertadores), agruparse en lugares específicos de la ciudad y aprovechar las nuevas tecnologías para la comunicación a distancia (Fridman, 2000).

Reconociendo lo problemático e inusual de esta cuestión, me distancio de esta referencia a

lo cultural para abordar la investigación desde las miradas de los participantes y sus representaciones frente a la sordera.

... “Es la que presenta un profundo y persistente trastorno o bilateral de audición, adquirido en la temprana infancia o de carácter congénito.” (Diocco, A., 1982: 195)

Se concibe como un ser sociolingüístico diferente, con potencialidades para acceder a dos sistemas lingüísticos y a la cultura universal, por su condición bilingüe para interactuar con la comunidad sorda y a oyente. (Rodríguez, 2003: 17)

Como se mencionó en un principio, el tema de la sordera se ha abordado casi siempre desde los campos de la medicina, la lingüística y desde algunos aspectos de la sociología, la antropología y la pedagogía. Es precisamente esta última disciplina desde donde surgieron los intereses para esta investigación, gracias a desempeñarme como docente de niños sordos durante varios años y por tener como colegas, compañeros y amigos a varias personas sordas. De otra parte, sé que la pedagogía ha canalizado históricamente la mayoría de los aportes sobre el tema desde una perspectiva humana y social, pues la educación ha sido una necesidad primordial para el ser humano y los sordos no quedaron por fuera de esta cuestión. A continuación, se hace un pequeño recuento histórico sobre la educación de los sordos para comprender sus aportes en la evolución del tema. La historia educativa de las personas sordas Revisando la historia educativa de las personas sordas en el contexto mundial, siguiendo a Sánchez (1990), comprendo que esta ha sido vinculada desde mucho tiempo atrás con la educación para las personas en situación de discapacidad, una educación especial que atraviesa etapas históricamente relacionadas con la “anormalidad” en términos foucaultianos (2007). En la Antigüedad y en la Edad Media se les llamaba sordomudos a las personas sordas (aún hoy en Colombia muchas personas utilizan este

término), pues se consideraba en estrecha relación la audición con la palabra, así quien nacía sordo también era mudo. Los sordomudos eran ineducables, pero, en esas épocas, se les permitía comunicarse a través de señas. Algunos pocos sordos de familias influyentes pudieron contar con una educación casi personalizada con la que se buscaba el desarrollo de su pensamiento para adquirir conocimientos (especialmente de sus derechos legales), a través de la enseñanza de la lengua escrita sin mediación de la lengua oral. En la misma media, ha realizado alianzas importantes con otros sectores en torno de lograr prestar en mayor medida la atención a las personas sordas.

Para su primera fase de implementación, años 2009 al 2014, de un total de 3858 personas ingresaron a los programas. Se reporta que los principales puestos de trabajo solicitados por las empresas para ingresar a personas sorda auxiliares y personas operarios, otra puesta de representativos fueron practicante es interesante anotar que estos perfiles concuerdan con la parte superior de interés ocupacionales del Sena, donde predominan los perfiles.

La comunidad sorda es aquella que está formada por personas sordas del lenguaje de signos, por personas sordas que utilizan cualquier otro sistema de comunicación, por personas sordas y ciegas y por personas oyentes que tienen en común la lucha, con la finalidad de conseguir unos objetivos compartidos. Entre estos están:

- Conseguir que las personas sordas accedan a empleos de calidad.
- Lograr una mayor implicación de todos los miembros, y no solo de sus líderes, en la mejora y consolidación de su comunidad y s cultura.
- Alcanza el reconocimiento de su lengua, lenguaje de señas Colombia (LSC).

- Identidad sorda que se entiende como el sentimiento de las personas sordas de pertenencia a la comunidad sorda y de aceptación e interiorización de los valores, las reglas de comportamiento, forma de organización, sentimiento por compartir un recorrido histórico común, costumbres y tradiciones, aprendidos y compartidos en contacto con otros miembros de la comunidad, como rango manifiesto de la cultura sorda.

Cualquier cultura, esto es, sin duda, la lengua que utiliza, ya que sin ella sería imposible que existirá cultura entre las personas sordas . Así, todas las lenguas se adecuan a las necesidades de su cultura.

Pero a su vez la propia lengua moldea sutilmente el modo en que un grupo percibe la realidad del mundo en que se encuentra. En las personas sordas todos los sentimientos, emociones, información esta, se perciben fundamente a través del canal de la visión por eso es una cultura sorda y el espacio. En conclusión, el valor principal de la cultura sorda es el lenguaje de signos, considerado la lengua propia de la comunidad sordas, que posee unas características específicas por tener una canal de expresión y recepción diferentes al de las lenguas de la oralidad.

La comunidad sorda de España

La comunidad sorda, como cualquier comunidad, agrupa a un conjunto de personas que comportan circunstancias que les son comunes. En la comunidad sorda, el lenguaje de signos ocupa un lugar fundamental en la cohesión del grupo, aunque él no implica que

solamente esté formada por personas sordas. En ella también participan todo tipo de personas que sienten afinidad por este grupo y respetan su visión del mundo.

Los lenguaje de signos se han desarrollado según los contextos geográficos y sociales en los que se encuentran las personas sordas, por lo que el lenguaje de signos no es universal y está inevitablemente unido a una práctica social y cultura propias, basadas en una concepción visual de su entorno.

En el estado español conviven el lenguaje de signos convencional, el lenguaje de signos español (LSE) y el lenguaj de signos catalán (LSC), además de alguna variable de lingüísticas: las lenguas de signo, al igual que las lenguas orales, forman parte de la diversidad lingüística de los seres humanos.

Después de escuchar las diversas opiniones he llegado a pensar que “miembro” (en el sentido de alguien que forma parte de un mismo colectivo) es alguien que propone, participa y toma decisiones a favor del desarrollo de la comunidad sorda. Y Comunidad sorda, algunos afirman que solo estarían los que son sordos, por el uso de la palabra “sorda” que englobaría tanto los que saben la LS como los que no. Otros que solo estaría formada por los que comparten el lenguaje visual, además de la sordera. Si se trata solo de los que usan la LS, no deberían llamarse Comunidad sorda, sino Comunidad de signantes, etc. (*Cultura sorda*, 2006).

7.1.4 Cultura sorda

Según estimación de la Federación Mundial de Sordos, FMS, hay en el mundo cerca de 70 millones de personas con deficiencias auditivas, un porcentaje no determinado de ellas,

tiene un lenguaje de señas como su principal medio de comunicación, y con él, también una cultura peculiar, que se distingue en el contexto de las comunidades mayoritarias oyentes donde las sordas habitan. Los especialistas que estudian ese fenómeno hablan de cultura sorda.

Con ese rótulo se pretende definir costumbres y textos originados en el seno de comunidades no oyentes que se expresan mediante lenguajes de señas. Entre ellos destacan los detalles de una cotidianeidad en la cual se procura prescindir del sonido y manifestaciones artríticas basadas en el potencial estético de los lenguajes de seña (teatro sordo, poesía visual, narración señala, Cora de seña, etc.).

En la comunidad sorda, el lenguaje de señas colombiano ocupa un lugar fundamental pueden participar todo aquel que sienta afinidad por este grupo y respete su visión del mundo.

Lenguaje de signos se han desarrollado según el contexto geográfico y social en que se encuentra la persona sorda, por lo que el lenguaje de signos no es universal y está inevitablemente unido a una práctica social y cultura propias de su entorno visual.

La comunidad sorda está integrada por personas de cualquier condición particular y social, por lo que se trata de una población muy heterogénea, además de las barreras de comunicación, esta comunidad, cultural y el lenguaje de señas en Colombia busca la inclusión laboral y unificación del lenguaje en la vida cotidiana de toda la población en general.

7.1.5 Pacto de productividad

El pacto de productividad (s.f.) como programa de inclusión laboral productiva para PcD, en el nivel de la alianza pública- privada, consiste en una iniciativa que busca desarrollar un modelo de inclusión laboral para PcD. En él se articulan el sector empresarial y los servicios de formación e inclusión, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de persona con distintas discapacidades y a través de su vinculación formal en los procesos productivos del sector empresarial. Adicionalmente busca el desarrollo de capacidades locales, la generación de estrategias, sostenibilidad y la réplica del modelo en otras ciudades del territorial nacional.

Dicho programa surge como iniciativa del Banco Internacional de Desarrollo (BID) en alianza con la Fundación Corona en el 2006, ante la necesidad latente de vincular a las PcD al sistema público educativo, al sistema de salud y al mercado laboral, con el fin de mejorar su calidad de vida. Para desarrollar esta iniciativa aprobada en el 2008 por el Fondo Multilateral de inversiones del BID, se unen el SENA, la Agencia Presidencia de Cooperación internacional de Colombia (APC) y la Fundación Saldarriaga Concha. Además de los socios financiadores nombrados anteriormente, cuenta con socios regionales para el desarrollo de los planes pilotos.

El Modelo es de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad que podrá ser implementado en el nivel nacional y que involucra a todos los actores relevantes del proceso.

Durante la jornada, se compartieron los resultados del Programa en Pereira, Cali, Medellín y Bogotá, ciudades en donde el programa tiene presencia actualmente, lo que evidencia que

la inclusión laboral es posible. De igual forma, se presentaron los mecanismos para implementar el modelo a través de los diferentes lineamientos técnicos en materia de formación para el trabajo, intermediación y apoyo a la vinculación laboral, buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Inclusión laboral, entendida como la vinculación de personas con discapacidad en empresas del mercado laboral a través de empleos formales y estables, es abordada desde el nivel conceptual, normativo e institucional. El modelo presentado durante el evento, que incluye los tres aspectos establecidos como los pilares para un estándar en la prestación de los servicios de inclusión laboral para las personas con discapacidad, estableciendo de manera clara el rol de los actores involucrados y la importancia de su articulación.

El Programa ha asesorado a 192 empresas que han vinculado a 613 personas con discapacidad. Las empresas asesoradas han apropiado herramientas que les facilita seguir siendo inclusivas, implementando ajustes razonables en sus propios procesos de gestión humana.

Las personas con discapacidad están trabajando en cualificar cada vez más sus competencias, conociendo la dinámica del mercado laboral de sus ciudades. Finalmente, los socios del Programa están comprometidos en gestionar que esto sea posible, implementando el Modelo.

Estos que un programa de pacto de productividad que han tenido para la inclusión laboral, importante con el fin de garantizar que las poblaciones con discapacidad acceden a las oportunidades en el mercado de las empresas. Satisfactoria para todas las partes y las competencias laborales de personas con discapacidad, pero aprovechando el espacio por

otra entidades, en cada oportunidad se lograr brindar información sobre las capacidades laborales para personas con discapacidad y los beneficios que tiene las empresas adelante en experiencia de inclusión laboral en Colombia. Para desarrollar mejorar la equidad y la responsabilidad social.

7.1.6 Inclusión laboral

Equidad e igualdad de oportunidades para que empleados en situación de vulnerabilidad (sordo profesional) logren conseguir, conservar y crecer en un empleo, sobre todo en relación con sus estudios.



INCLUSIÓN



INTEGRACIÓN

La inclusión es “un enfoque que responde positivamente a la diversidad de la persona y a las diferencias individuales, (UNESCO, 2005).

Las personas con discapacidad al integrarse al mercado laboral, contribuyen al éxito de las empresas, beneficiando de manera global a la sociedad en su conjunto, construyendo un ciclo poderoso de equilibrio y cohesión social que favorece la competitividad económica.



Según Gálvez, E. (2009), la igualdad de oportunidades hace parte de la inclusión en la lucha contra la discriminación y en la búsqueda de la normatividad. En años anteriores se ha producido una importante evolución para la inclusión y la participación activa de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos. Es verdad que aún hay muchos obstáculos, sin embargo, se sigue trabajando continuamente en la búsqueda de la igualdad de oportunidades para todas las personas que poseen alguna discapacidad o como se les llama actualmente, personas con necesidades o condiciones especiales.

Hay que aclarar que son muchos los tipos de discapacidad o condición especial existentes, por tanto, todas las personas no tienen las mismas dificultades al ingresar en el campo laboral.

Las personas con discapacidad al integrarse al mercado laboral, contribuyen al éxito de las empresas, beneficiando de manera global a la sociedad en su conjunto y construyendo un ciclo poderoso de equilibrio y cohesión social que favorece la competitividad económica.

Las principales fases para el buen desarrollo de un empleo con apoyo, según la Asociación Española de Empleo con Apoyo (2008), se pueden resumir así:

Se debe elaborar muy bien el perfil profesional del aspirante.

El empleo con apoyo permanente y profesional debe proporcionarle a la persona con discapacidad y a sus familias una orientación que le brinde una buena adaptación al entorno laboral. Estos son factores claves para el éxito de esta modalidad de empleo. De hecho, la revisión de buenas prácticas en empleo con apoyo pone de manifiesto que es necesario que se proporcione a la persona con discapacidad una formación previa muy ajustada a los requisitos del perfil laboral y un apoyo individualizado a lo largo de su inserción laboral para poder ser evaluado. En Colombia existe diversos programas, Agencia Pública de Empleo- Servicios Nacional de Aprendizaje SENA, Oportunidades de empleo del Quindío, Bolsas de trabajo público y privado que apoyan la facilitación de empleo de persona con discapacidad. Esto ayuda tanto al futuro empleado como a la empresa contratante con un enfoque social, con base en las capacidades reales de las personas adiestradas. Por otra parte está el Programa de formación para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

Inclusión laboral es un factor productivo.

Un ejemplo de este es un programa de responsabilidad social que tiene como estrategia contar con personal que tiene en cuenta lostipos de discapacidad, esto se logró por medio de plataformas tecnológicas, donde el sujeto en cuestión se desempeña como supervisor de seguridad del Centro Comercial Gran Estación. ¹

¹ *Inclusión laboral de población con discapacidad: una estrategia de desarrollo social.*

Cada día es más evidente que se está evadiendo la capacidad y talento que pueden desarrollar las personas sordas. Estas habilidades pueden ser un recurso valorado para las empresas y FENASCOL ha asesorado a múltiples empresas en los procesos de inclusión laboral de personas sordas, a fin de implementar buenas prácticas de comunicación y clima organizacional de comprobada efectividad.

La condición laboral de las personas se ha convertido en un factor influyente en la calidad de la vida de las mismas, a pesar de que la inclusión de personas con discapacidad en el país ha mejorado debido al cambio de mentalidad de las organizaciones y de la sociedad en general. La calidad de vida y el desarrollo de las personas sigue siendo de bajo nivel, debido a las baja remuneración y, en algunos casos, los decadentes estados del ambiente laboral.

No cabe duda que la discapacidad ha adquirido mayor visibilidad en nuestra sociedad. Y cuando se habla de visibilidad, no se refiere exclusivamente al hecho de reconocer como algo que existe y puede que incluso esté presente en nuestra vida o círculo más cercano. En gran medida, atrás han quedado los casos del nacimiento de un hijo con discapacidad se refiere al hecho de reconocerla como una situación individual que dependerá, en gran medida, de los apoyos disponibles en el entorno de las personas que lo presentan. Esta opinión está basada en los aportes científicos actuales (Contreras, O., 2015). Así, no se hace raro ya observar en los medios de comunicación campañas de sensibilización o noticias que resumen los hallazgos encontrados o las dificultades para hallarlos con respecto de distintas condiciones, los recortes en las ayudas a la dependencia o las campañas en los días mundiales del síndrome de Down, los trastornos del espectro del autismo y tantos otros.

7.1.7 Relación entre los conceptos de trabajo y discapacidad

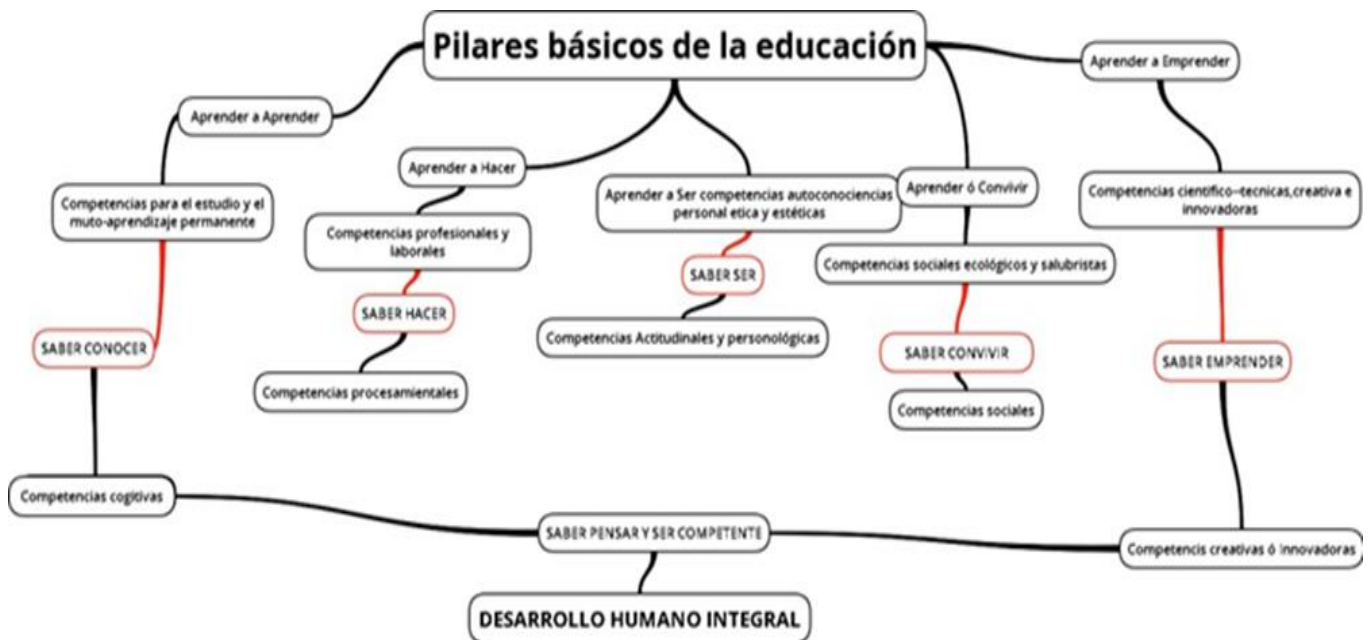
Los valores y nociones relacionados con el concepto de trabajo que han desempeñado un importante papel en el establecimiento de los roles asumidos por las PcD en la sociedad, que incluyen a su vez, en las concepciones que han surgido sobre la discapacidad y su relación con la capacidad para realizar un trabajo que permita el acceso a la vida digna, en el ejercicio de los derechos como ciudadanos la inclusión laboral de las PcD. El primero de ellos, denominado *Contexto político internacional*, describe elementos claves de documentos de la política internacional relacionados con la inclusión laboral y las PcD en el ejercicio del derecho al trabajo. El segundo, *Estrategias para la inclusión laboral de PcD*, incluye en su contenido una presentación detallada de las estrategias que han sido desarrolladas para facilitar la inclusión de las PcD en el mercado laboral, contempladas desde los antecedentes investigativos.

Para el caso particular de las PcD, el Programa de Discapacidad de la OIT se ha enfocado en la estrategia del trabajo decente y de calidad, como la forma más efectiva de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social (Arendt, 1993)

7.2 Competencias laborales

Las competencias laborales para comunidad sorda se pueden revisar desde varios enfoques. Como en proceso de control a la empresa y situación a su trabajo. “Las competencias y perfiles, es posible establecer las capacidades necesarias para evaluar, desarrollar y acreditar o certificar las competencias de los empleados. Hay diversas metodologías de evaluación de competencias, por lo que dependerá de los objetivos de la organización.” (*Competencias laborales*. S.f, p. 13).

Las competencias laborales es una posibilidad de éxito para una empresa como la capacidad para un empleo. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada como lo plantea Valera (2012) (ver cuadro 1)



Fuente: Modelo de enseñanza del pensamiento para el desarrollo humano integral por competencial, (Valera, 2012)

Es el conjunto de conocimiento (saber, habilidades, saber hacer y actitudes para saber estar y querer hacer) que aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aporte profesional que auguran un buen éxito.

Las competencias laborales se clasifican en generales y específicas. Las generales son las que se pueden formar desde la educación básica hasta la media. Las específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación por el trabajo y en la educación superior.

Los modelos que imperan en el tema, así como los diferentes postulados y metodologías que sistematizan el concepto en las organizaciones, los cuales están en relación con el desarrollo de las competencias parte de las variables por considerar, para conceptualizar que la formación tradicional no constituye la vía para desarrollar competencias en los individuos, ya que estas no consideran el rol que juegan las experiencias en este proceso. Más bien, se afirma que en la actualidad el individuo se va formando a través de dichas experiencias (que constituyen la vía para el desarrollo de las competencias) que este adquiere durante el desarrollo de su carrera profesional. Ahora, en todo este proceso, es el propio individuo el que debe participar de manera activa en su propia formación, aprovechando al máximo estas experiencias, lo cual resulta clave no solo para desarrollar las competencias existentes, sino también para adquirir otras nuevas. Se considera además que en una misma experiencia pueden desarrollarse varias competencias y que, a su vez, toda competencia puede ser desarrollada por experiencias diversas.

Tipo de competencias laborales

Interpersonales: Son necesarias para adaptarse al ambiente laboral y para saber la interactividad coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de adaptación y productividad.

- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Manejo de conflictos
- Capacidad de adaptación
- Productividad

Intelectuales: Para comprender aquellos procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado de desarrollar la condición asociada con:

- Toma de decisiones
- Creatividad
- Solución de problemas
- Atención
- Memoria
- Concentración

Empresariales y para el emprendimiento: Que desarrollan la capacidad para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia. Competencias:

- Identificación de oportunidad para crear –empresa o unidad de negocio
- Consecusiones de recursos
- Capacidad para asumir el riesgo

- Mercadeo y venta

Tipo organizacional

Desarrollo: La habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de las empresas, como gestionar recursos y competencias.

- Gestión de información
- Orientación al servicio
- Referenciación competitiva
- Gestión y manejo de recursos
- Responsabilidad ambiental

Tipo personal

Condición del individuo que le permite activar en un espacio productivo y desarrollar sus potencias.

- Orientación ética
- Dominio personal
- Inteligencia y emoción
- Adaptación

Tipo tecnológica

Permite a los jóvenes identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos y usar herramientas informáticas al alcance.

- Identificar, transformar e innovar procedimientos
- Usar herramientas informáticas
- Crear, adaptar, apropiar, manejar y transferir tecnologías
- Elaborar modelos tecnológicos

Competencia social

Turnarme (1983) afirma que con el término habilidad social se hace referencia a la capacidad o aptitud empleadas por un individuo cuando se trata de interactuar con otras personas en un nivel interpersonal.

Hay otras definiciones con limitación:

Desde el conductismo, para Libret y Lewinsohn (1973: 304), habilidad social es la “capacidad para ejecutar un conducto que refuerce positivamente a otros o evite que seamos castigados”.

Secoró y Backman (1976: 407), desde la teoría psicosocial de los roles, la definen como “la capacidad de jugar el rol, es decir, de cumplir fielmente con las expectativas que los otras tienen respecto a alguien como ocupante de un estatus en lo situacional. Capacidad

de expresar interpersonalmente sentimientos positivos y negativos sin que se dé como resultado un reforzamiento social.

García Saiz y Gil (1992: 50) hacen referencias a comportamientos aprendidos que se manifiestan en situaciones de interacción social, orientados a la obtención de detrás objetivo, para lo cual han de adecuarse a las exigencias situacionales.

Díaz Aguado, Rayo García y Martínez Arias (1991) dicen que “los estudios realizados sobre la adquisición de las estrategias sociales ponen de manifiesto que las más sofisticadas (como cooperar, negociar e intercambiar, se desarrollan principalmente, en el contexto de la interacción con los compañeros).” (pág. 113)

Luego la habilidad social podría ser definida como la capacidad de ejecutar aquellas conductas aprendidas que cubren nuestras necesidades de comunicación interpersonal, para responder a las exigencias y demandas de las situaciones sociales de forma efectivas.

Además, las habilidades sociales son una clase de respuestas para desempeñar con eficacia las siguientes funciones: conseguir que sean reforzadoras de la situación de interacción social, mantener o mejorar la relación con otras personas en la interacción personal, impedir el bloque del refuerzo social o medido socialmente, mantener al autoconcepto y disminuir el estrés asociado a situaciones interpersonales conflictivas.

El contenido de las habilidades sociales se podría concretar en destrezas necesarias para producir una conducta que satisfaga los objetivos de una determinada tarea. Para tareas diferentes se necesitan habilidades distintas, ya que las anteriores que regulan una

competencia social para labores determinadas no tienen porque coincidir con las específicas y necesarias para otras.

La competencia social tiene su función en las consecuencias de las habilidades sociales. La competencia social se define de muchas maneras: como habilidades cognitivas en el ámbito social, conductos manifestada por el niño, determinada por el juicio de los demás. No todos los niños están capacitados al llegar a la escuela para relacionarse adecuadamente con los otros niños. Si ocurre esta falta de adaptación las deficiencias de una integración van progresivamente en aumento, obstaculizando las condiciones para un desarrollo normal hasta provocar problemas de rechazo que se permite predecir.

Competencias sociales y discapacidad

No todos los argumentos que se plantean a través de la educación de integridad son muestra de eficacia para desarrollar la capacidad de adaptación del alumno a un entorno complejo y diverso. Pero, la integración física por sí sola no conduce automáticamente a las integraciones sociales. Entre los requisitos para que la integración social sea efectiva se destaca la necesidad de que los alumnos tengan la competencia social necesaria para interactuar de forma positiva con sus compañeros.

7.2.1 Modelo de gestión por competencias

Gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta. Además es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de la persona, introduciendo cómo estas como los procesos generan cambio de las empresas finalmente. Contribuir a crear ventajas competitivas en la organización y generar dimensiones del modelo de gestión por competencias.

Al referirse a la competencia laboral es conveniente distinguir entre una de cuatro dimensiones que pueden diferenciarse y significar aplicaciones prácticas del concepto de competencia que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad en forma excelente. Sus descripciones pueden ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas. Visualmente, cuando se organizan sistemas normalizados que desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una futura acción institucional. De forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las competencias y las formaliza institucionalmente. Al normalizar las competencias la convierte en una estándar al nivel en que se haya acordado con ña empresa, el sector y el país.

El trabajo sería mucho más eficiente si se considera la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencia con referentes, claro está en las normas existentes que tendrán mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial.

Alude al conocimiento formal acerca de la competencia demostrar de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evolución de competencias.

El certificado es un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios realizados. Más bien es una constancia de una competencia demostrada y se basa obviamente en el estándar definido.

Relacionado con las concepciones de discapacidad, el trabajo, las concepciones y valores que incluyen los conceptos acerca de trabajo a lo largo de la historia y las relaciones entre los mismos. Relación entre los conceptos de trabajo y discapacidad que comprenden la transformación del concepto de trabajo y la relevancia que ha tenido en la definición del concepto de discapacidad, contextualización e identificación de las estrategias para la inclusión laboral del Pacto de productividad. Incluye en el contexto político internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la descripción detallada acerca de cada una de las estrategias para propiciarla inclusión laboral de la PcD.

Desde una perspectiva psicosocial crítica, las formas de gestión del trabajo pueden ser analizadas como elementos componentes de una estrategia global de poder, siendo la subjetivación de los trabajadores uno de sus principales efectos. Pero una aclaración debe ser precisada, el mundo del trabajo, como es entendido en la modernidad, siempre ha tenido una fuerte impronta subjetiva. Desde los inicios del capitalismo, la racionalización del trabajo y sus mecanismos disciplinarios tenían como objetivo la moralización de los individuos. Esto es, inculcar hábitos de ahorro, fijación de la población a su lugar de trabajo, control de la pasión y los impulsos, de modo que se pueda crear ciudadanos observadores de las leyes, por ejemplo.

Competencias específicas

Las competencias transversales están agrupadas en los dominios de competencias laborales, talento, ética y competencias sociales. Los grupos de profesionales laborales, de bachiller y otros.

Dominio	Competencias laborales	Criterio de desempeño
Comunicaciones problema en lenguaje de señas. Cómo hablar por los empresarios	Proyectos orientados a procesos, integración de los empresarios para que sea importante entre personas con discapacidad y competencia de bienestar comunicativo.	La competencia de los procesos y la habilidad del lenguaje de señas, habla voz, ojos como se ve al frente a ellos
Desórdenes de comunicación	Diseñar y desarrollar los programas y proyectos para la identificación factores de riesgo	La diversidad y la discapacidad en el marco derechos humanos grupo y población en Cartago.
	Impacto de la salud importante en la comunicación en individuos, grupo con criterios de no equidad. Enfoque del derecho humano	Comunicación para la relación. Identificar los factores de riesgo puede afectar la salud de la Comunicación. Habla, las manos, lenguaje de señas.

<p>Profesional</p>	<p> Demostrar los roles profesionales en los contextos político, social, económico y cultural en sectores pública y privados de carácter, en Cartago, Valle del Cauca</p>	<p> Toma de decisiones profesionales de acuerdo con las normativas vigentes y el proyecto que impacten en el desarrollo del cuidado de personas con discapacidad. Puede ser hacer mejorar las condiciones de contratación, salarios y trato con respecto de su autonomía de la formación profesional, actitud crítica y propositiva frente a los cambios sociales, políticos y culturales, posicionamiento</p>
<p>Gestión</p>	<p> Gestionar recursos para ejercicio de la profesión competitividad, emprendimiento y el desarrollo humano. Cómo hacer la competitividad de talento.</p>	<p> Emprende, lidera e innova planes programas y proyectos que busque el conocimiento y que favorezcan el cambio social entre comunidad sorda. Tecnológica, científica de las diferentes comunidades</p>
<p>Investigación</p>	<p> Generar desarrollo tecnológico en laborales para otras profesiones que compartes el interés en la comunicación humano.</p>	<p> Grupos de investigación para el proyecto de inclusión laboral como una imaginación para comunicación, innovación, tecnología o interpreta formación de empresario su conocimiento de objeto de estudio y de la realidad social.</p>
		<p> Desórdenes de la comunicación humana según la población colombiana y las variantes culturales del país (población, comunicación sorda, indígena afrodescendiente entre otros.</p>

7.3 El enfoque de Amartya Sen sobre el desarrollo como libertad

La idea de desarrollo como lo señala Amartya Sen (2006) es una idea compleja, al parecer se ha definido restrictivamente, puesto que parte de la idea de una vida humana buena desde el punto de vista del crecimiento económico, por esta razón, el autor plantea:

Cuando dicha cuestión entró en escena durante la década de los cuarenta, lo hizo primeramente de la mano de los progresos de la teoría del crecimiento económico, que habían tenido lugar con anterioridad, esto es, durante la década de los treinta y también durante la de los cuarenta. La reflexión sobre el desarrollo se hallaba limitada a la concepción elemental de que los países pobres no son más que países con niveles de renta bajos, con lo que el objetivo era, simplemente, superar los problemas del subdesarrollo a través del crecimiento económico, aumentando el PNB. (pag123)

Esta idea sugiere que el desarrollo económico se anteponga al desarrollo humano, sin tener en cuenta el enriquecimiento de la vida humana y por eso el mejoramiento en la calidad de vida. Debido a esto, para lograr un verdadero desarrollo es importante identificar los factores determinantes que lo influyen. Según los postulados de Sen (2000), el verdadero desarrollo va de la mano con la libertad, como el papel que desempeñan los mercados dentro del proceso de desarrollo, puesto que en este las personas tienen la libertad para intercambiar palabra, bienes o regalos. Pero, cuando se niega esta libertad en el mercado de trabajo, es una forma de mantener a los individuos en la esclavitud y la cautividad así como el trabajo en condiciones de servidumbre. (Sen,1991: 23)

Lo anterior es un reflejo de lo que enfrenta la población sorda en la región Cartago. Por muchos años se ha observado la prevalencia del desempleo y la marginación laboral, así como la exclusión de la fuerza laboral. Algunos factores que han incidido en esta situación según IDRM (2004, citado por Stang, 2011) son:

- *“... La falta de capacitación, la inaccesibilidad de los lugares de trabajo, los constantes problemas económicos que afectan la región”, entre otros “ellos sin contar la Resistencia de las empresas a contratar personas con discapacidades, a pesar que la legislación de varios de los países latinoamericanos contempla se incentive para quienes lo hagan, y también cuotas mínimas en el caso de los empleos públicos” (p.18).*

Por lo anterior, cabe resaltar la importancia de las capacidades humanas como eje central de desarrollo humano. Con razón sugiere Cobo (2004), refiriéndose a Sen, entiende que: “el desarrollo no es un fin en sí mismo, sino un medio para llegar a una meta de carrera (la felicidad de las personas), en la que influyen de forma muy compleja muchos otros factores”. (pág. 3). Por lo tanto, dentro de los factores determinantes que influyen el verdadero desarrollo, están los factores objetivos que producirían esta sensación de seguridad. Ellos son: sistemas de educación acordes con las necesidades de esta población, la inclusión al mercado laboral, capacitación adecuada, salud de prevención de igual acceso, oportunidades laborales para los sordos profesionales, fácil acceso al servicio de interpretación, disminución de la vinculación laboral sorda al sector informal de la economía, entre otros.

Para lograr dicha influencia, de acuerdo con Sen en su teoría desarrollo, la cual distingue cinco tipos de libertad, como lo señala el mismo Cobo (2004):

- Las libertades políticas, es decir, las capacidades de los ciudadanos para influir en el manejo de su sociedad, así como los derechos de expresión, reunión, voto o crítica.
- Los servicios económicos son los derechos de los individuos a disfrutar de sus recursos económicos, de la redistribución de la riqueza por parte del estado y la participación en el mercado financiero.
- Las oportunidades sociales se refieren a los servicios públicos que ofrece una sociedad para la mejora personal de la población, como es el caso del factor determinante para el desarrollo, es decir, del conocimiento. Cuando este falta difícilmente se puede participar de los servicios económicos, o no se pueden hacer valer los derechos políticos de las personas.
- Las garantías de transparencia que influyen en el grado de confianza en las acciones que los individuos llevan a cabo en sus tratos mutuos y con la sociedad.
- La seguridad protectora favorece a aquellos que requieren de atención especial para sobrevivir y desarrollarse en la sociedad. (pp. 4,5).

Sersordobo fue un obstáculo profesional para Alfonso Balderas valioso colaborador de la OCC mundial. Tras terminar sus estudios de Ingeniería en tecnologías de la información y

comunicación, Alfonso Balderas de México inició su búsqueda de empleo como lo hicieron muchos de los recién egresados, su currículum. Espero una llamada para saber cuándo se presentaría a la entrevista. Pero, la persona que lo esperaba lo descartó al verlo llegar acompañado de su intérprete.

“Me hicieron un examen y después de un tiempo me dieron el empleo” relató Balderas, quien nos comparte que muchas empresas lo rechazaron por su sordera, condición con la que nació y que no le ha impedido dedicarse a lo que le apasiona, la tecnología”

CONQUISTANDO UN MUNDO DE OYENTES

Su primer empleo fue dar clase de computación a un niño sordo y más adelante trabajó en mantenimiento y soporte técnicos. “yo no he tenido ningún problema, porque sé que soy igual que todos”, comentó.

“Algunos sordos piensan que trabajar es difícil que no ha a de poder comunicarse y que necesitara todo el tiempo un intérprete”, pero para el analista de Front End, de CC mundial, integrarse a su equipo de trabajo ha sido pan comido.

Marco Gallen jefe de Alfonso Balderas y actual gerente de producto de OCC mundial comenta, “nunca había trabajado con una persona sorda y ha sido una experiencia muy agradable. Al principio nos comunicábamos escribiendo, pero poco a poco mejoramos, nos ha enseñado el lenguaje de señas.”

No toda la gente sabe que nuestro país tiene su propio sistema de señas. Alfonso se comunica con el fin de enfrentar a diario en el nivel profesional que consiste en leer y escribir en español, ya que es como un segundo idioma.

UNA CARRERA DE OBSTÁCULOS

Como el fluir una carrera es un reto para cualquier joven, pero lo fue más para Alfonso Balderas cuando tuvo que dejar la ciudad de México y con mayor razón, ninguna universidad admitía por entonces estudiantes sordos. Muchas puertas se cerraron, pero una sola rompió la tradición, se abrió la posibilidad para estudiar en la Universidad Tecnológica de Santa Catarina, en Nuevo León que contaba con un proyecto de integración que becab a alumnos como él y no solo eso, también les pagaban intérprete.

En agosto Alfonso Balderas cumplirá dos años de colaboración del área de tecnología de OCC Mundial. Su trabajo consiste en programar bolsas empleo para universidades y empresas. Llegó a la oficina de OCC mundial en Querétaro en agosto de 2013 y desde entonces ha sabido ganarse la amistad de sus compañeros de trabajo y enriquecer su área, como comenta su jefe Marco Gallen.

“a nosotras nos ha ayudado a salir de nuestra zona de confort y nos dio nuevas perspectivas sobre ideas que teníamos sobre la discapacidad. Al ver poner interactiva con la herramienta tecnológica te das cuentas de que no existen límites que no podamos lograr”.

“AYUDAR A OTRO”

Fuera de la oficina Alfonso Balderas disfruta su tiempo libre con su esposa Karla y su pequeño hijo Diego de 11 meses de edad -ambos oyentes- pero también es un hombre inquieto y con una clara visión de lo que puede hacer por los demás.

En 2013 fundó Deaf tech, un proyecto personal que se consolidó en World deaf tech, enfocado en contactar a personas sordas alrededor del mundo que se interesan en el tema de la informática y la tecnología. En 2016 planea organizar un congreso internacional en el que sordos profesionales de diferentes países puedan mostrar sus proyectos.

Además, Balderas se dedica a dar conferencias y capacitaciones. Comparte con otros su experiencia profesional y brinda asesoría sobre búsqueda de empleo, entrevistas laborales, currículo y vida laboral, con el objetivo de mejorar la comunicación entre personas sordas y oyentes, además de trabajar la comunicación entre sordos y oyentes y trabajar en entornos más equitativos. A las personas sordas que buscan oportunidades Balderas les aconseja y anima que sí se puede.

“No se piensen como personas con discapacidad, como iguales y asegura que él le ayuda a trabajar antes de terminar la escuela, aprender de otros y tener la mente abierta a nuevas ideas.

Alfonso Balderas es una de esas personas que no ve sus limitaciones como desventaja, sino como oportunidades y que para nada le impiden cumplir sus metas para ir por más. Para

OCC Mundial es un orgullo tenerlo como colaborador y como un caso extraordinario de éxito que puede servir de ejemplo para que más empresas apuesten por la inclusión laboral.

8. Marco conceptual

Discapacidad: Falta o limitación de alguna facultad física o mental que imposibilita o dificulta el desarrollo normal de las actividades de una persona.

Sordera: El concepto de sordera se utiliza para nombrar la falta o a una limitación de la capacidad de oír. Dicha discapacidad puede ser lo que se conoce como COFOSIS (Abdulá) o sólo parcial en este caso, entonces se habla de hipoacusia. Estos diversos motivos que pueden llevar a personas a desarrollar una sordera, en otros es una condición adquirida a partir de un impacto o golpe, una enfermedad o incluso por estar expuesto , durante un tiempo a alto volúmenes de ruido.

Inclusión: Es ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación permitiendo así que realicen trabajos dentro de un ámbito normal, teniendo en cuenta, en el caso de las personas sordas, que su discapacidad solo afecta el canal auditivo, pues sus capacidades físicas e intelectuales son igual al resto de la población.

Inclusión laboral: La inclusión laboral ha significado ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intenta que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con

discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidad.

Empleo con Apoyo: Es un método de inclusión laboral que ofrece la oportunidad de empleo a las personas más vulnerables y los apoyos necesarios para que tengan éxito en el mantenimiento de su empleo en el mercado laboral abierto. Personas que padecen alguna discapacidad quedan pues al margen del mercado laboral ordinario, es decir, las personas que pueden construir con sus capacidades diversas, pero que requieren apoyo, orientación y seguimiento para ejecutar las tareas de la puesta del trabajo. La mayoría son personas jóvenes que no han tenido nunca un contrato laboral en las empresas del mercado laboral abierto y que más bien necesitan apoyo debido a una discapacidad intelectual, física o sensorial, o debido a una enfermedad mental.

Un poco de contexto: aclaraciones sobre las personas sordas en general y sobre la investigación en particular

La sordera, lejos de ser mirada desde el punto de vista médico, debe ser tratada desde una visión cultural. Se considera importante dejar claro que, aunque la sordera es una discapacidad sensorial, para efectos de esta investigación la sordera no se considera desde la diferencia física sensorial únicamente que la inscribe como discapacidad, sino desde la diferencia que parte de lo lingüístico y se desplaza hacia lo cultural, resaltando que las personas sordas no presentan imposibilidad en la comunicación humana, pues cuentan con un sistema propio de comunicación llamado 'lenguaje de señas'. Para comprender mejor esta postura, se presentan a continuación los enfoques y referentes históricos que han

permitido una evolución del concepto de sordera hacia miradas un poco alejadas de la cuestión física.

9. Marco legal

Como mecanismo de protección a los derechos de las personas en situación de discapacidad y de la población sorda en el nivel nacional, se ha creado una serie de legislaciones dentro de la Constitución Política de Colombia, que es importante considerar para la realización de este estudio. Estas son la base para la construcción de políticas públicas y para la formulación de planes, programas y proyectos que beneficien a esta comunidad. Es por esto que, en primera instancia la Constitución Política de Colombia de 1991 en el Artículo 13 declara.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Artículo 27 Trabajo y empleo

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al

trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) 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;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

LEY DE 982 CAPÍTULO VIII

Régimen especial de protección y promoción laboral para las personas sordas y sordas ciegas

Artículo 36. El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población sorda y sorda ciega y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación. Garantizará el servicio de interpretación para el acceso, permanencia y proyección de los sordos y sordos ciegos, que se comunican en Lengua de Señas. Asimismo, a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.

Artículo 37. En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación auditiva y visual asociada, siempre y cuando dicha limitación no resulte incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.

Artículo 38. Las entidades tanto públicas como privadas que ofrecen programas de formación y capacitación profesional a personas sordas y sordo ciegas tales como el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, las universidades, Centros educativos, deberán tener en cuenta las particularidades lingüísticas y comunicativas e incorporar el servicio de intérprete de Lengua de Señas y guía intérprete en los programas que ofrecen.

LEY 324 DE 1996

Por el cual se crean algunas normas a favor de la población sorda.

Decreta:

Artículo 10º.- El Estado garantizará que los establecimientos o empresas del Orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal en que tenga participación, se vincule laboralmente un porcentaje de limitados auditivos. A la población sorda que no pueda ser incluida laboralmente el Estado la considerará como prioritaria para ser incluido en el Régimen Subsidiado de Seguridad Social.

QUÉ BENEFICIOS TIENE VINCULAR A PERSONA CON DISCAPACIDAD

¿Qué beneficios tiene vincular a personas con discapacidad? Índice del artículo ¿Qué beneficios tiene vincular a personas con discapacidad? Forma de contratar servicios de discapacitados y beneficios tributarios en cuanto a los aportes de cuotas parafiscales.

Contratar a personal con alguna limitación física puede generar a las empresas unos buenos ahorros tributarios y grandes ventajas competitivas. El Estado en su deber de proteger a todos sus habitantes, en especial a aquellos que por su condición física o mental están en una debilidad manifiesta frente a los demás, ha generado una serie de mecanismos para proteger a este sector de la población, desde el campo laboral, educativo, recreativo, etc.

Las Empresas que contratan personas con discapacidad ganan en: Posicionamiento frente a los diferentes grupos u organizaciones con los que se relacionan, haciendo visible su Responsabilidad Social Empresarial.

Ambientes laborales más productivos e inclusivos al ofrecer ejemplos de vida a los demás trabajadores, que implican el reconocimiento del otro, respetando así la diferencia y aprendiendo de ella.

Ley colombiana en sus procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Programa Pacto de Productividad, recibe adicionalmente asesoría, acompañamiento y capacitación. La Ley 361 de 1997 creó mecanismos para integrar a las personas con alguna limitación, entre ellas una serie de estímulos tributarios y ventajas competitivas para quien les vincule mediante contrato de trabajo: 1. Deducción en la Renta. El empleador que contrate Personal con Limitación y que esté obligado a presentar declaración de renta y complementarios tiene derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta vinculación laboral subsista; 2. Menor Cuota de Aprendices El empleador que esté obligado a cumplir una Cuota de Aprendices, reducirá en un 50% la cantidad de aprendices que debe vincular, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. Por ejemplo, el empleador que debe vincular 10 aprendices puede contratar solo 5 y con eso cumplir la cuota de aprendices. 3. Ventajas para la empresa en Licitaciones Públicas La persona o empresa que contrate personal con limitaciones será preferido en igualdad de condiciones en procesos de contratación estatal por licitación pública, si la nómina cuenta con mínimo el 10 % de empleados con limitación; 4. Créditos con entidades estatales. Prelación en el otorgamiento de créditos y subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de

personas con limitación; 5. Preferencia de sus productos adquiridos por el Estado. Las entidades estatales de todo orden preferirán en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con limitación. Ojo: la limitación debe ser mayor al 25% Pero no es cualquier limitación por parte del nuevo empleado que permite acceder a estos beneficios. La Ley 361 de 1997 establece que la Persona con Limitación que se contrata debe tener mínimo una limitación no inferior al 25%, lo cual lo puede calificar la EPS o la ARS del Sistema de Seguridad Social en Salud al que se encuentre afiliado la persona que se contrata. Forma de contratar servicios de personas con discapacidad y beneficios tributarios en cuanto a los aportes de cuotas parafiscales. Concepto 104736 21 de abril de 2008 Ministerio de la Protección Social Forma de contratar servicios de discapacitados y beneficios tributarios en cuanto a los aportes de cuotas parafiscales. En atención a la comunicación de la referencia, donde consulta sobre la forma de contratación y los beneficios tributarios que tienen las empresas que contraten con personas discapacitadas, esta oficina se permite manifestar: En relación con los beneficios para empleadores que contraten personas con alguna limitación, la Ley 361 de 1997, por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, señala en sus artículos 31 y subsiguientes: "Artículo 31. Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista."²

² <http://insercionlaboral.unicartagena.edu.co/detallecontenido/idnoticia/9576/c/empresa/que->

Inclusión labora de población sorda en Cartago 2018

Entonces, al contratar personas con discapacidad

-GANA DINERO

-GANA dedicación de la renta del 200% del valor de la sí contrata trabajadores con limitación de más del 25%.

-GANA exclusión del pago sobre los aportes al régimen del Subido Familiar, ICBF y SENA.

-Si aumenta su nómina respecto al promedio de 2002 y dentro de los públicos y privado, cuando está en igualdad de condiciones con otras empresas.

-Si el 10% de sus empleados está en condiciones de discapacidad GANA relación para recibir créditos o subvenciones del Estado.

-Sí orienta esos créditos o subvenciones a programa que den empleo a personas con discapacidad.

1. GANA EN PRODUCTIVIDAD

Está comprobada la capacidad de concentración y mayor rendimiento en el trabajo de personas con discapacidad empleando sobre aquellos con experiencia.

El verse útil, aparecida y con oportunidad, conviene emplear a la persona con discapacidad pues es un empleado comprometido y leal con la empresa.

2. GANA EN IMAGEN

[beneficios-tiene-vincular-a-personas-con-discapacidad.html](#).

Emplear personas con discapacidad hace parte de su responsabilidad empresarial e influyen el balance social se su compañía.

Su imagen corporativa mejorará y gratificará el reonomiento de su acción social por parte de consumidores y clientes.

CÓMO HACER LA VINCULACIÓN

- Por contrato laboral
- Por contrat de aprendizaje
- Por presentación de servicios
- Subcontración de servicios de cooperativas o asociaciones que vinculan a personas con discapacidad (ej. Outsourcing maquila, etc.).

10. Marco Contextual

Cartago es un municipio colombiano ubicado al norte del departamento del Valle del Cauca que se encuentra localizado a orillas del río La Vieja y por el costado occidental de su territorio transcurre el río Cauca. Es conocido como la Villa de Robleda y también como la Ciudad del sol más alegre de Colombia. Fue fundad inicialmente en 1540 en el lugar donde hay se encuentra la ciudad de Pereira, por un pequeño asentamiento español impulsado por Jorge Robledo. Cartago albergó las entidades estatales que prestan servicio a los municipios del norte del Valle del Cauca. Cartago se encuentra aproximadamente a 187

Km de Cali, la capital del departamento del Valle del Cauca, de Colombia y de América de Sur. La ciudad posee un clima cálido con una temperatura media de 25 grados centígrados, lo que la hace atractiva a los turistas que desean disfrutar del centro vacaciones y de los balnearios, además de contribuir provechosamente a la agricultura del sector.

Las actividades económicas de Cartago son principalmente la agricultura, la ganadería, el comercio y la pequeña industria en la que se destacan los bordados famosos en el país. Su arquitectura colonial representada en los templos religiosos, de un lado y de otro sus balnearios la hacen atractiva a los turistas. Las actividades económicas relacionadas con el bordado son muy reconocidas, por esta razón es que se da a conocer a la ciudad.

11. METODOLOGÍA

La metodologias para el desarrollo de la investigacion es deductiva ya que se hace basado en lo que se conoce de la discapacidad en general y sus posibilidades y falta de oportunidades, pero también del pensar de empresarios que ya antes han expresado razones de por qué no contratan personas con discapacidad. Se sabe, además, que el desconocimiento sobre los temas tratados en esta investigación y a favor de los mismos empresarios y de las personas sordas, por la naturaleza de los datos propiamente hace de esta investigación que sea mixta, pues analiza de forma principal a los empresarios y las competencia que estos necesitan de sus futuros trabajadores. A la vez que se presenta a una

comunidad con discapacidad también estudiada, para que cumpla con estas pautas y haga parte del desarrollo productivo de empresas, desde un alcance descriptivo que centrará atención especial en las competencias laborales en procesos de formación, situación actual nacional y componentes internacionales, uniéndola a las oportunidades de Inclusión laboral para las personas con discapacidad auditiva (sordas). Comunidad reconocida por ser minoritaria, poseedores de un lenguaje de señas y de un sistema de comunicación diferente al oral de la mayoría oyente, llamada lengua de señas colombiana (LSC), primera lengua aceptada por los sordos y promovida como una de las lenguas nativas en Colombia, además de pertenecer a una comunidad que se reconoce culturalmente diferente y con identidad definida desde su discapacidad

11.1 Tipo de estudio: mixto

Para dar respuesta a los objetivos de esta investigación, se utiliza el enfoque que vincula datos cuantitativos y cualitativos. Es por esto, que, en el caso de la investigación cualitativa, se pone de manifiesto la importancia del estudio de los seres humanos en comunidad y que comparten características culturales e histórica, valores, ideales, proyectos e intereses personales, lo cual permite la comprensión del tema por estudiar.

También explora en profundidad a la comunidad sorda desde diferentes ámbitos, principalmente el de la inclusión laboral de la empresa privada en Cartago, Valle del Cauca, profundidad de significados y en contexto.

11.2 Población

La investigación analiza de forma detallada diecinueve empresas privadas de la ciudad de Cartago, Valle del Cauca, las cuales se describirán de forma individual así:

ACTUAR: Empresa privada de créditos y préstamos para microempresarios con facilidades financieras para los mismos, empresa a la vanguardia de las TIC y con visión de evolución (ella no ha contratado a personas sordas).

CASANOVA: Barbería y peluquería de gran reconocimiento en la ciudad de Cartago por sus cortes y servicios innovadores, agradable ambiente y personal altamente calificado para laborar. Además, presta servicios de bar, juegos, accesorios, boutique y mucho más. Empresa de alto impacto y visionaria en su trasegar (tampoco ha contratado a personas sordas).

TAT DISTRIBUCIÓN: Mediana empresa enfocada en la dulcería artesanal, productos a base de alcohol, café, chocolate. etc. Por demás, distribuidores de pequeñas empresas con impacto en el norte del Valle principalmente (no ha contratado personas sordas).

ALMACÉN EL PUNTO: Empresa de gran trayectoria y reconocimiento por sus bordados y venta de textiles y por realizar alianzas con empresas de diferentes áreas. Es totalmente cartagueña (no ha contratado personas sordas).

ARA: Almacén de cadena nacional de gran impacto por sus nuevos productos, precios bajos y sistema diferente de atención al cliente. En la ciudad de Cartago estos supermercados han tenido una gran aceptación de la comunidad general. (No ha contratado personas sordas).

C.E.I.M.: Institución de tipo educativo y para la formación técnica de calidad en la ciudad de Cartago (no ha contratado personas sordas).

COLSUBIDIO: Supermercado nacional de comerciantes, banqueros, aseguradores, etc. Presta los servicios de salud, mercado, educación, crédito de vivienda, recreación y formato para industria (no ha contratado personas sordas).

COMFENALCO: Caja de compensación familiar nacional, relacionada con almacenes de venta, educación, vivienda, recreación, turismo, subsidios (no ha contratado personas sordas).

CONDIVALLE: Condimentos y productos a granel, además de almacenes de venta y producción, distribuidores Nacionales (no ha contratado personas sordas).

COPROCENVA: Empresa privada de cooperativa de ahorro y créditos, presente para microempresarios, da facilidades financieras en el Valle del Cauca (no ha contratado personas sordas).

FRIXXIO: Empresa textil que se enfoca principalmente en prendas bordadas en el municipio que es reconocida como la ciudad del bordado. Esta tiene varios puntos de venta y fabricación, al igual que paga comisiones a personas externas que realizan trabajos de bordado (no ha contratado personas sordas).

TINTO CAFÉ MOVIL: Microempresa que ofrece alternativas de productos alimenticios frescos. Cuenta con personal competente y tecnología adecuada para brindar a los clientes una experiencia y alta calidad, por medio un servicios se diferencia en la región del norte del Valle (sí ha contratado personas sordas).

GRÁFICAS PALATINI: Agencia de publicidad y diseño gráfico que es reconocida por sus trabajos de calidad y seriedad en el servicio, es una empresa familiar (no ha contratado personas sordas).

HOGAR INFANTIL SAN JOSÉ: Administrado por la parroquia católica del municipio y con énfasis educativo en la primera infancia y poblaciones vulnerables por la pobreza (no ha contratado personas sordas).

IVONE'S PATRICH: Instituto de formación de belleza y servicios afines, donde se forman, hacen prácticas y en algunos casos se posibilítia el empleo a los mejores estudiantes (sí ha contratado personas sordas).

LLAVES PENGAOS: Cerrajería general, auxilios a domicilios y venta y arreglo de extintores. Empresa de trayectoria en la ciudad de Cartago y reconocimiento por su trabajo serio y de calidad (no ha contratado personas sordas).

PROQUIMIEL: Empresa de productos químicos y de aseo, almacén y distribución en el norte del valle y municipios de Risaralda y Caldas. Su sede principal está en la ciudad de Cartago y otras en Chinchiná, Pereira y La Virginia. Actualmente, el personal de la empresa estudia lengua de señas colombiana (no ha contratado personas sordas).

SUPER INTER: Supermercados nacionales de acogida amplia por sus precios bajos, servicios y atención tradicionales. Allí laboran personas sordas como empacadores (sí ha contratado personas sordas)

Las empresas son las siguientes:

ACTUAR	FRIXXIO
CASANOVA	TINTO CAFÉ MOVIL
TAT DISTRIBUCION	GRAFICAS PALATINO
ALMACEN EL PUNTO	HOGAR INFANIL SAN JOSE
ARA	IVONE´S PATRICH
C.E.I.M	LLAVES PENAGOS
COLSUBIDIO	PANDERRIA LA CATEDRAL
COMFENALCO	PROQUIMEL
CONDIVALLE	SUPER INTER
COPROCENVA	

11.3 Muestreo

Entrevistas

Competencias laborales de la comunidad sorda de Cartago –Valle del Cauca, que demandan los empresarios del sector privado del municipio, para posibilitar su inclusión laboral.

Datos demográficos de los entrevistados

1. Nombre y Apellidos: _____

2. Género: Masculino ___ Femenino ___

3. Edad:

Entre 20 y 25 años	
Entre 26 y 30 años	
Entre 31 y 35 años	
Entre 36 y 40 años	
Entre 41 y 45 años	
Entre 46 y 50 años	

4. Nivel de estudios

Educación Básica Primaria	
Educación Básica Secundaria	
Educación Técnica	
Educación Tecnológica	
Educación Superior	
Estudios de postgrado especialista	
Magíster	

5. Tiempo de Experiencia profesional:

Entre 1 y 5 años	
Entre 6 y 10 años	
Entre 11 y 15 años	
Entre 16 y 20 años	
Entre 21 y 25 años	
Entre 26 y 30 años	

6. Cargo que desempeña en la empresa: _____

7. Tiempo que lleva vinculado a la empresa

Entre 1 y 5 años	
Entre 6 y 10 años	
Entre 11 y 15 años	
Entre 16 y 20 años	
Entre 21 y 25 años	
Entre 26 y 30 años	

II. Datos dela empresa

1. Nombre o Razón social de la empresa: _____.

2. Actividad que desarrolla la empresa: _____.

3. Tiempo de funcionamiento de la empresa:

Entre 1 y 5 años	
Entre 6 y 10 años	
Entre 11 y 15 años	
Entre 16 y 20 años	
Entre 21 y 25 años	
Entre 26 y 30 años	

4. Número de personas vinculadas a la empresa: _____

5. Distribución de cargos dentro de la empresa

Auxiliares	
Técnicos	
Tecnólogos	

Inclusión labora de población sorda en Cartago 2018

Profesionales universitarios	
Asesores o especialistas	

6. ¿Podría describir las competencias exigidas en cada cargo?
 - a. Auxiliares:
 - b. Técnicos
 - c. Tecnólogos
 - d. Profesionales universitarios
 - e. Asesores o especialistas
7. ¿Sabe usted que es la discapacidad?
8. ¿Sabe cuáles son los diferentes tipos de discapacidad? Sí ___ No ___
9. ¿Sabe qué es la inclusión laboral? Sí ___ No ___
10. ¿Sabe usted acerca de los beneficios tributarios para las empresas que vinculan a personas con algún tipo de discapacidad? Sí ___ No ___
11. ¿Ha trabajado en su empresa alguna persona con discapacidad? Sí ___ No ___
12. ¿Qué tipo de discapacidad presentaba?
13. ¿Considera que esta experiencia fue significativa y productiva para su empresa? Sí ___ No ___

14. ¿Actualmente hay personas con discapacidad vinculadas a la empresa? Sí ___ No___

15. ¿Qué tipo de discapacidad presentan?

16. ¿Cuál es la modalidad de contratación?

17. ¿Qué sabe usted acerca de la posibilidad de laborar personas con discapacidad auditiva?

18. Según las características de la actividad de su empresa, ¿cree usted que sería posible vincular laboralmente a personas con discapacidad auditiva? Sí___ No___

19. ¿En qué puesto de trabajo cree usted que podría ser ubicada una persona con discapacidad auditiva en su empresa?

20. ¿Cuáles son las competencias laborales que exige el puesto de trabajo?

21. ¿Cree usted que haya algún impedimento para desarrollar las funciones propias de la puesta de trabajo por el hecho de tener una discapacidad auditiva? Sí ___ No___

22. ¿Estaría usted dispuesto a modificar algún puesto de trabajo o a crear un puesto de trabajo en su empresa, para posibilitar la inclusión de una persona con discapacidad auditiva?
Sí ___No ___

23. ¿Cuáles serían las competencias que exigiría ese puesto de trabajo?

Operacionalización de variables

Operacionalización de variables					
Dimensión	Variable	Tipo de variable cualitativa- cuantitativa	Preguntas	Tipo de instrumento	Población a
					quién se aplicará
Social	Género	cualitativa	Masculino, femenino	Encuesta	Empresario s
Social	Edad	cuantitativa	Entre 20 y 25 años	Encuesta	Empresario s
			Entre 26 y 30 años		
			Entre 31 y 35 años		
			Entre 36 y 40 años		
			Entre 41 y 45 años		
			Entre 46 y 50 años		
competencia	Nivel educativo	cualitativa	Básica	¿Cuál es su nivel de educación	Empresario s
			Primaria		
			Básica		
			secundaria,		
			Educación		
			técnica o		
			tecnológica,		
			Profesional		
Magíster					
social	Tiempo de Experiencia profesional	cualitativa	Entre 20 y 25 años	Encuesta	Empresario s
			Entre 26 y 30 años		
			Entre 31 y 35 años		
			Entre 36 y 40 años		
			Entre 41 y 45 años		

Inclusión labora de población sorda en Cartago 2018

			Entre 46 y 50años		
Social	¿Qué cargo desempeña en la empresa?	cualitativa	responder	¿Cuál es su cargo desempeña en la empresa?	Empresarios
Social	Cuánto tiempo lleva vinculado a la empresa	cuantitativa	responder	¿Cuál es su tiempo lleva vinculado a la empresa?	Empresas
Social	Nombre o razón social de la empresa	cualitativa	responder	¿Cuál es su nombre o razón de la empresa?	Empresa
Social	Actividad que desarrolla la empresa	cualitativa		¿Cuál es su actividad desarrolla la empresa?	Empresa
Social	Tiempo de funcionamiento de la empresa	cualitativa	Entre 20 y 25 años	Cuál es su tiempo de funcionamiento de la empresa?	Empresa
			Entre 26 y 30 años		
			Entre 31 y 35 años		
			Entre 36 y 40 años		
			Entre 41 y 45 años		
			Entre 46 y 50años		
Social	Número de persona vinculadas a la empresa	cualitativa	Número	¿Cuáles personas están vinculadas a la empresa?	Empresa
Social	Distribución de cargo dentro de la empresa	cualitativa	Número	¿Cuál es la distribución de cargos dentro de la empresa?	Empresa

Inclusión labora de población sorda en Cartago 2018

social	¿Podría describir las competencias exigidas en cada cargo?	cuantitativa	responder	cual que podría describir la competencias exigidas en cada cargo?	Empresa
Social	¿Sabe usted que es la discapacidad?	cualitativa	SI ó No	Encuesta	selección
Social	¿Sabe cuáles son los diferentes tipos de discapacidad?	cualitativa	Sí o No	Encuesta	selección
Social	¿Sabe acerca de la inclusión laboral?	cualitativa	Sí o No	Encuesta	selección
Social	¿Sabe usted acerca de los beneficios arancelarios para las empresas que vinculan a personas con algún tipo de discapacidad?	cuantitativa	Sí o No	Encuesta	selección
Social	¿Ha trabajado en su empresa alguna persona con discapacidad?	cuantitativa	Sí o No	Encuesta	selección
Social	¿Qué tipo de discapacidad presentaba?	cuantitativa	responder	Encuesta	Empresa
Social	¿Considera que esta experiencia fue significado y productiva para su empresa?	cualitativa	Sí o No	Encuesta	Empresa

Inclusión labora de población sorda en Cartago 2018

Social	¿actualmente hay personas con discapacidad vinculadas a la empresa?	cualitativa	Sí oNo	Encuesta	selección
Social	¿Que tipo de discapacidad presentan?	cuantitativa	responder	Encuesta	Empresa
Social	¿cuál es la modalidad de contratación?	cuantitativa	responder	Encuesta	Empresa
Social	¿Qué sabe usted acerca de la posibilidades labores de personas con discapacidad auditiva?	cuantitativa	responder	Encuesta	Empresa
Social	Según las características de la actividad de su empresa, ¿cree usted que sería posible vincular laboralmente a personas con discapacidad auditiva?	cualitativa	Sí o No	Encuesta	Empresa
Social	¿En qué puesta de trabajo cree usted que podría ser ubicada una persona con discapacidad auditiva en su empresa?	cuantitativa	responder	Encuesta	Empresa
social	cuáles son las competencias laborales que exige el puesta	cuantitativa	responder	Encuesta	Empresa

	de trabajo				
Social	¿Cree usted que haya algún impedimento para desarrollar las funciones propias del puesto de trabajo por el hecho de tener una discapacidad auditiva?	cualitativa	Sí o No	Encuesta	empresa
Social	¿Estaría usted dispuesto a modificar algún puesto de trabajo o a crearlo en su empresa, para posibilitar la inclusión de una personas con discapacidad auditiva?	cuantitativa	Si ó No	Encuesta	Empresa
Social	¿Cuál serían las competencias que exigiría ese puesto de trabajo?	cuantitativa	responder	Encuesta	Empresa

Técnicas de recolección:

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección. Se aplicará un cuestionario previamente diseñado para evidenciar las competencias de la comunidad sorda y se analizarán algunas empresas para ver con los empresarios que esperan de la comunidad y cuáles son las posibilidades de empleabilidad para esta población.

Ordenamiento de datos: La organización de la información recogida en las encuestas será el SPSS.

12. RESULTADOS

Esta investigación pretende comprender cuáles son las competencias que buscan los empresarios cartagueños en diferentes puestos de trabajo, para evidenciar las competencias de la comunidad sorda de Cartago y ver cómo los empresarios de la ciudad conocen la normatividad y están dispuestos a trabajar por mejorar la empleabilidad de esta comunidad. Crear conciencia desde las políticas sociales y que pueden ser de inclusión para el bien de la comunidad sorda en este caso y de las empresas que se quieran unir a este tipo de procesos, mostrando las competencias laborales que puede tener la comunidad sorda y perfiles diferentes para laborar en igualdad de condiciones con respecto de otras personas y también aportar al mejoramiento de las grandes empresas y de las pymes de la ciudad de Cartago como primer caso.

13. Discusión de resultados

La investigación que como se ha mencionado más arriba parte de las 19 empresas consultadas que tienen que ver con las competencias laborales, si es como así muestran las empresas que tienen los diferentes gerentes, jefes, directores de sección etc. Se ha analizado que sí saben o están dispuestos a conocer acerca de la inclusión laboral, de un lado y alguno que otro la ha desconocido. Además, las encuestas que son 19 muestran cómo estamos y lo que tiene que ver para comprender los diferentes productos de ellas, lo educativo, lo comercial, la facilitación de recursos, etc. Uso de las competencias laborales y la capacidad que fue tema de la presente investigación, de los procesos de las grandes, como también de las medianas empresas y de empresas pequeñas con diferente forma conocimiento que sirven para identificar el perfil de las competencias. También para aprender de las experiencias de las otras empresas, su pensamiento, uso de estrategias y las diferencias situacionales de cada una de las empresas que permite a las más jóvenes no solo transformar, sino también innovar, como un proceso para mejorar. Por esto es bueno conocer así qué importante es acceder a las empresas.

14. Análisis de resultados

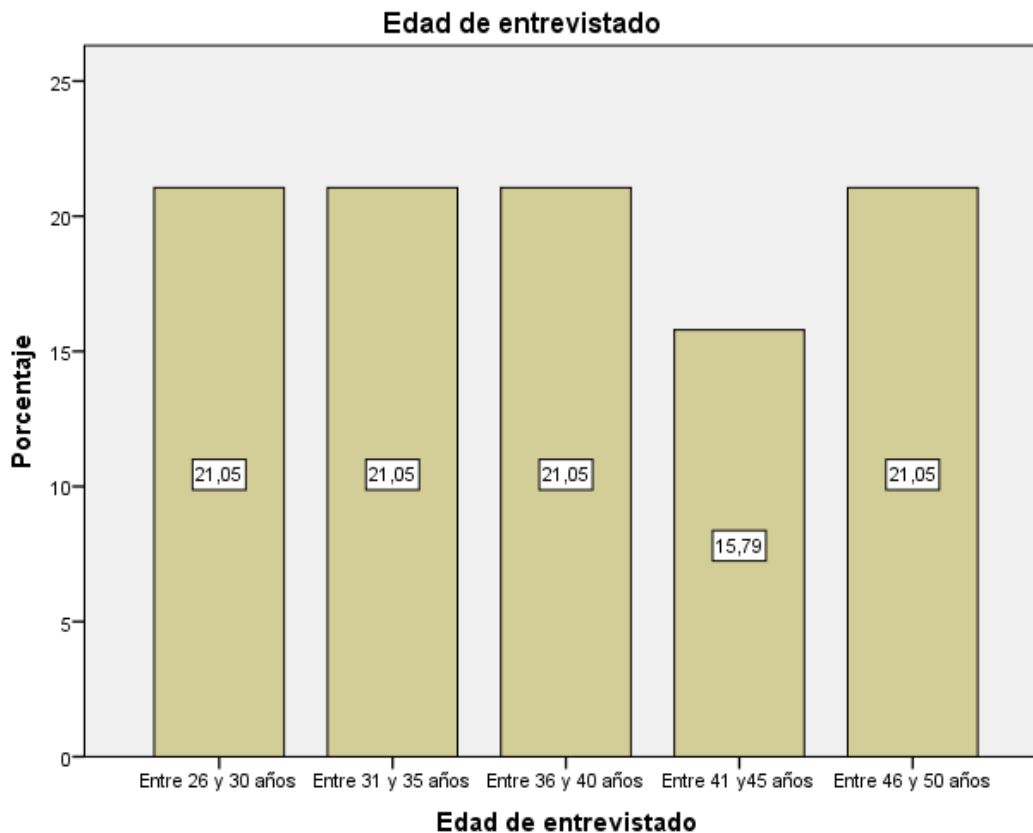
Gráfica N°. 1: Género



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la información obtenida del gráfico N°.1, el género más representativo en los empresarios es el femenino, el cual está representado por un 52,63%, frente a un 47,37 que pertenece al género masculino.

Gráfica N°. 2: Edad

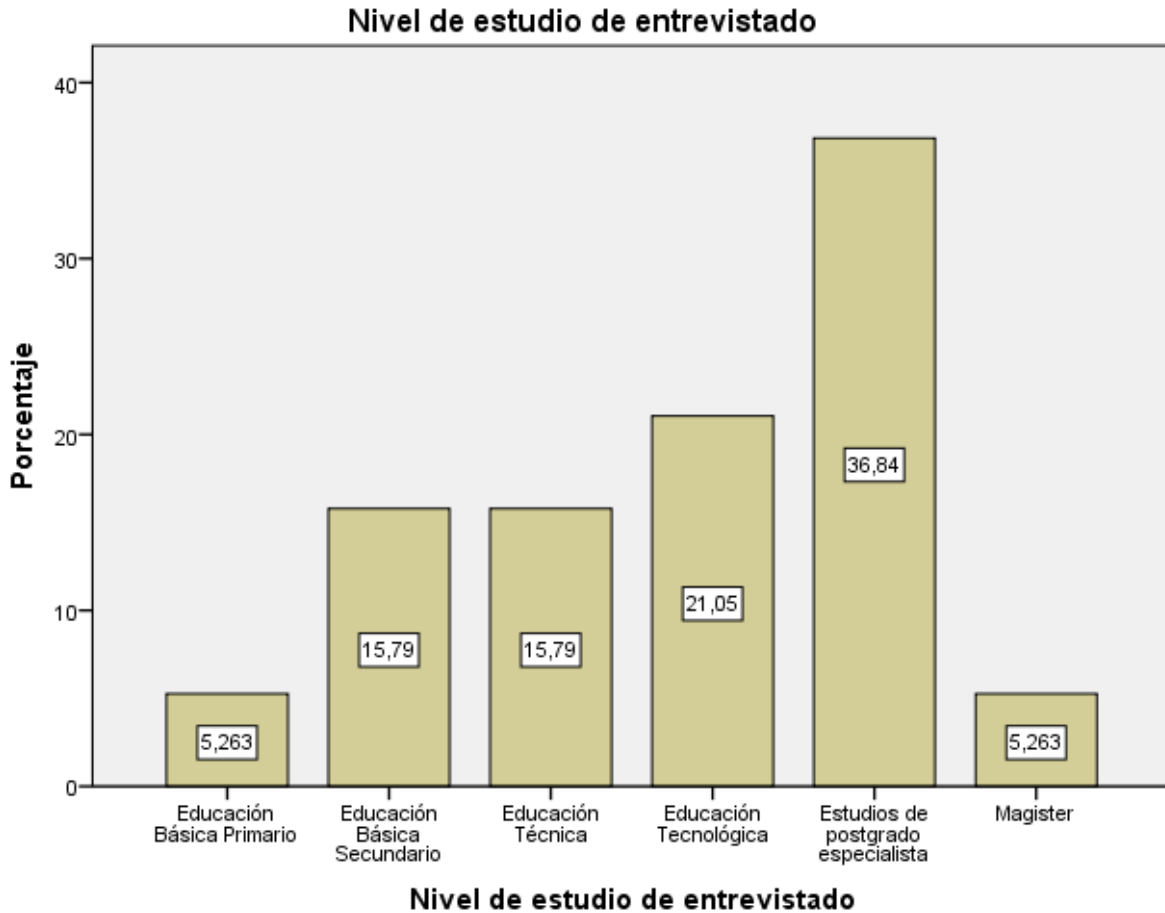


Fuente: Elaboración propia

Esta variable se analizó a través del cumplido según fecha de nacimiento.

El total de la población, según el gráfico N°. 2 los datos más relevantes obtenidos son 21,05 % y se encuentran en rangos de edad entre 26 y 30 años, entre 31 y 35 años, entre 36 y 40 años y entre 46 y 50 años, seguido por un 15,79 entre 41 y 45 años, lo que indica un porcentaje de adultos medio bajo.

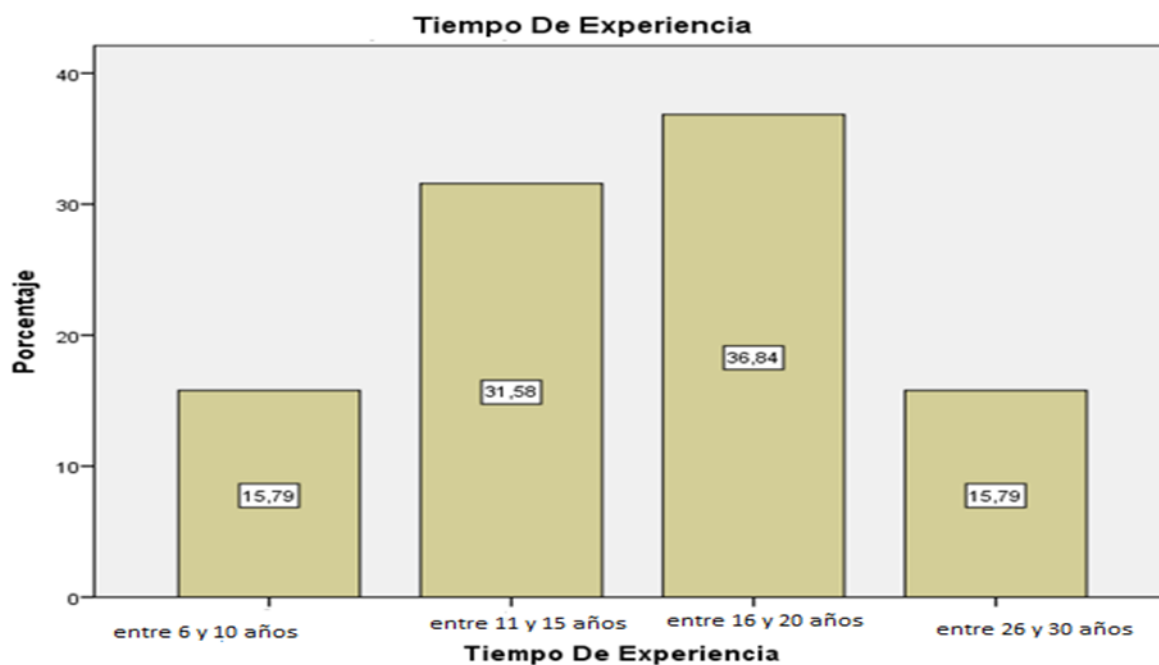
Gráfica N°. 3: Nivel de estudio



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el gráfico N°. 3, el mayor número de empresarios se agrupaba en el nivel de estudios de postgrado especialista, con un 36,84%, el 21,05% cursó educación tecnológica. Teniendo en cuenta a sí mismo que un porcentaje representativo de empresarios, es decir, el 15,79% tienen educación básica secundaria y técnica, lo que es un porcentaje representativo, aunque se esperaría que fuera mayor considerando que la población analizada son empresarios. Puesto que el 5,263 % tiene educación básica primaria y Magíster, a sí mismo un porcentaje, de que una empresaria tiene un nivel bajo que equilibrio y el magíster.

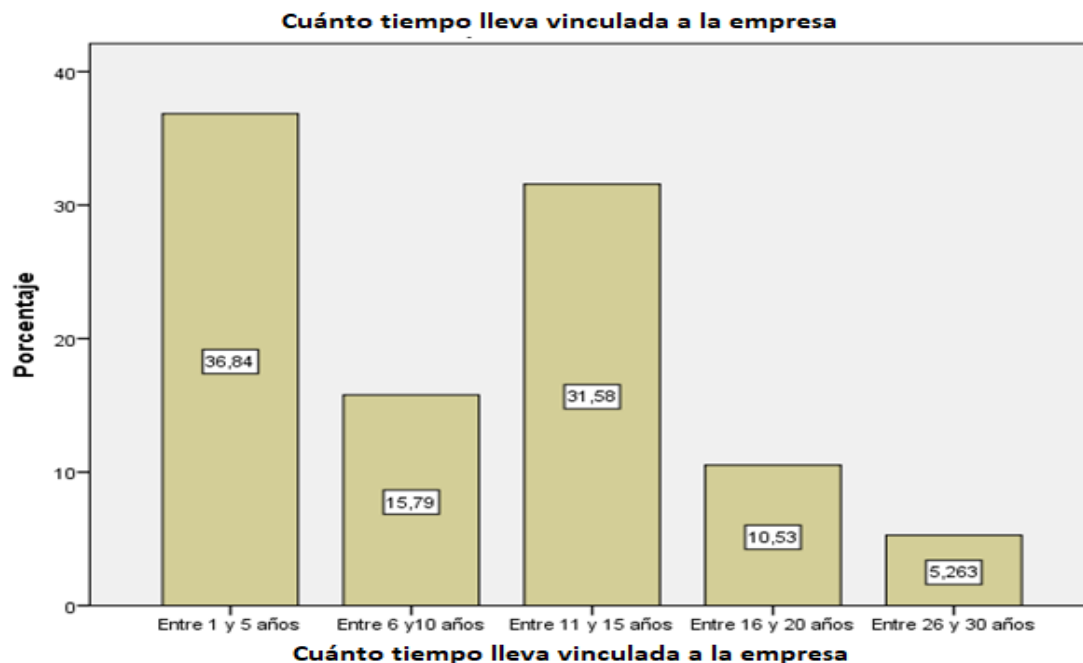
Gráfica N°. 4: Tiempo de experiencia



Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico N°. 4, se puede observar que el tiempo de experiencias más representativo es entre 16 y 20 años, con un 36,84% de la población de empresarios. Así mismo el 31,58% es entre 11 y 15 años, además el otro gráfico con el mismo que es 15,79 entre 6 y 10 años, entre 26 y 30.

Gráfica N°. 5: ¿Cuánto tiempo lleva vinculada a la empresa?



Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico N°5, ¿cuánto tiempo lleva vinculada a la empresa?, la mayor parte de la población de empresarios se encuentra entre 1 y 5 años con un 36,84%, datos en el cual observa la constante de empresario sé cuánto tiempo de llevar comprendida entre 11 y 15 año con un 31,58%, seguido de entre 11 y 15 años de cuánto tiempo llevar. La otro seguido de entre 6 y 10 años con un 15,79%. La siguiente entre 16 y 20 años con un 10,53% que se encuentran en la empresa. Teniendo en cuenta así mismo que los entre 26 y 30 años con un 5,263%.

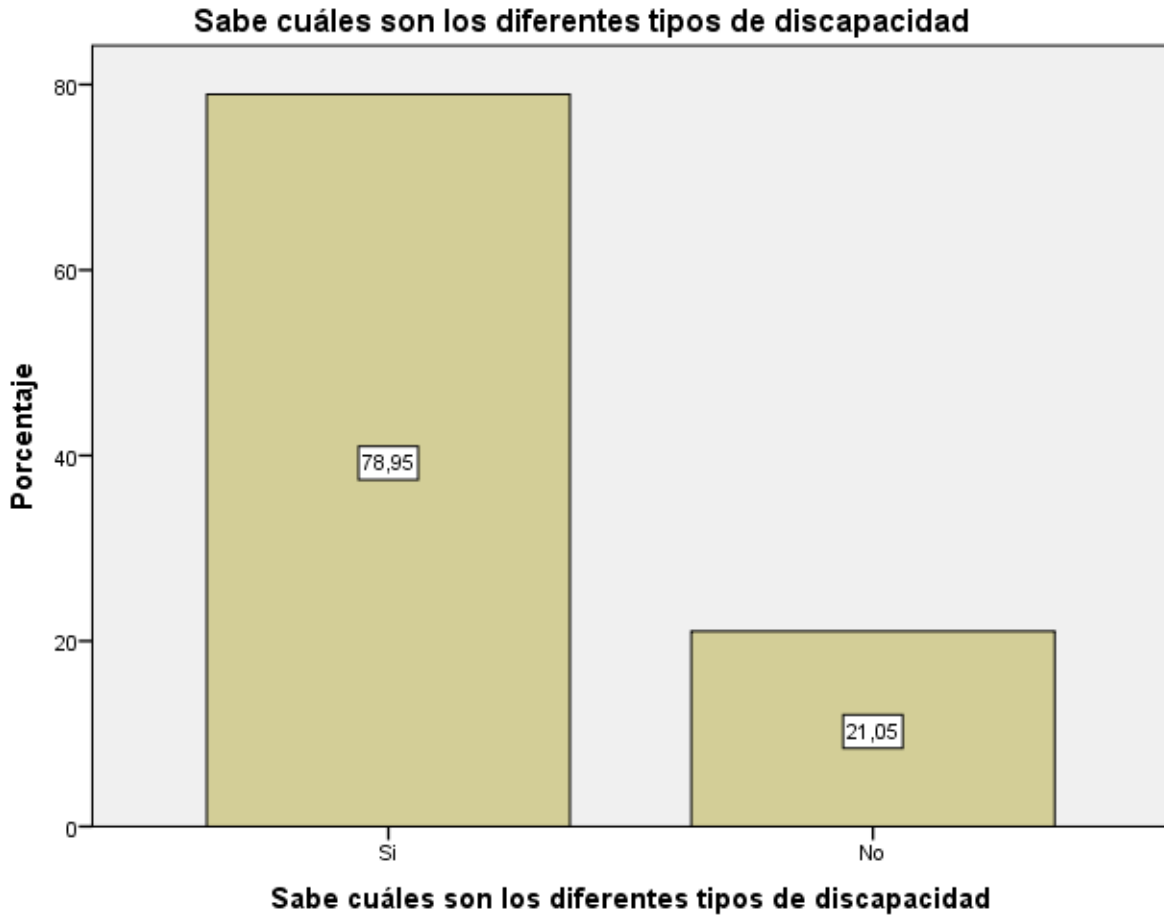
Gráfica N°. 6: Tiempo de funcionamiento de la empresa



Fuente: Elaboración propio

Según el gráfico, N°. 6 se puede observar que tiempo de funcionamiento de empresa más representativo es entre 26 y 30 años es decir que un 31,58 % de la población empresa ha adelantado, así mismo los entre 1 y 5, entre 11 y 15 años con un 21,05%, seguido por un 15,79 % como decir entre 16 y 20 años. la otro seguido entre 21 y 25 años poco a su tiempo a la empresa.

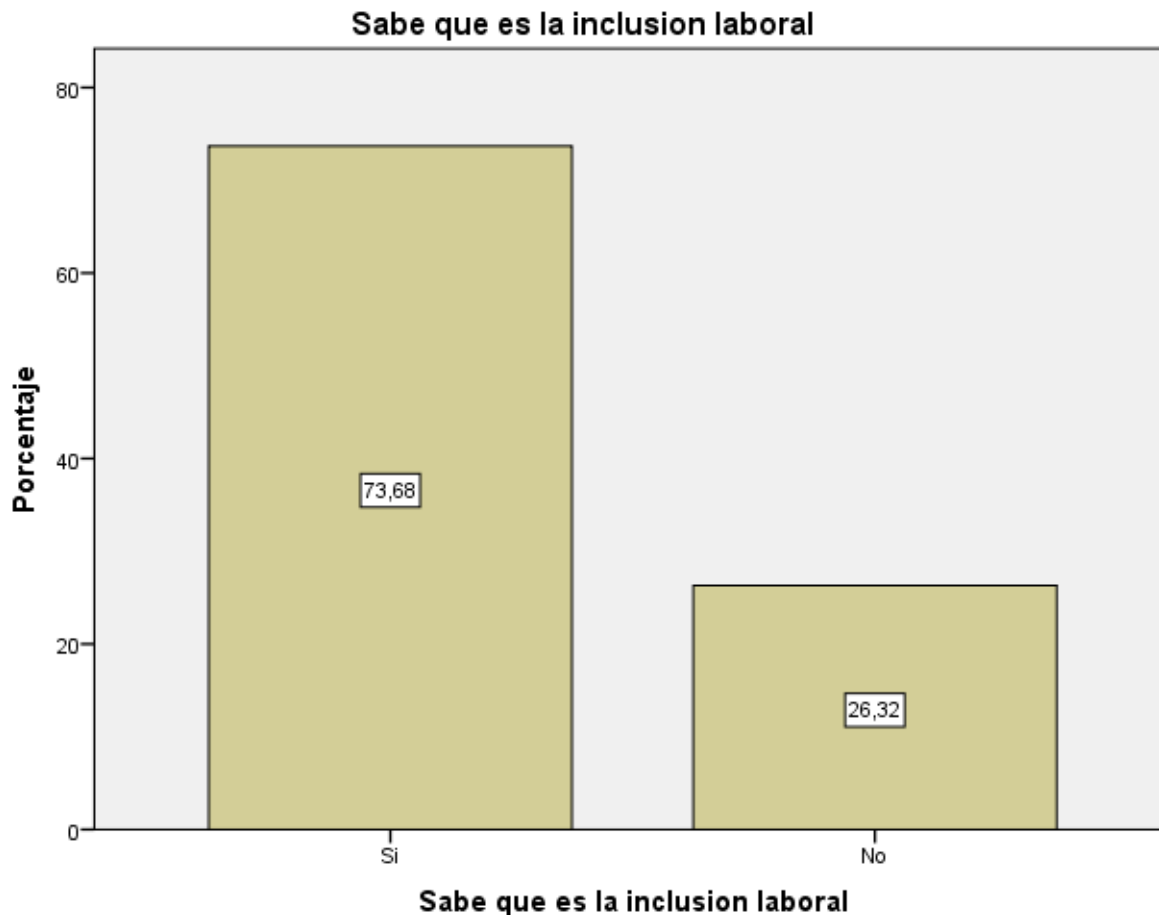
Gráfica N°. 7: ¿Sabe cuál son los diferentes tipos de discapacidad?



Fuente: Elaboración propia

La pregunta del gráfico N°. 7 especifica que el 78,95% de los empresarios confirma el conocimiento de las personas con discapacidad, mientras que el 21,05 responde a esta pregunta de forma afirmativa que alguno NO. Este dato es significativo si se tiene en la empresa cuenta la importante del conocer por las personas con discapacidad, para lograr a saber que necesitan de los diferentes tipos de discapacidad. Lo que demuestra deficiencias de información en la relación con la discapacidad, así mismo la limitación en la empresa para conocer por parte de las personas con discapacidad.

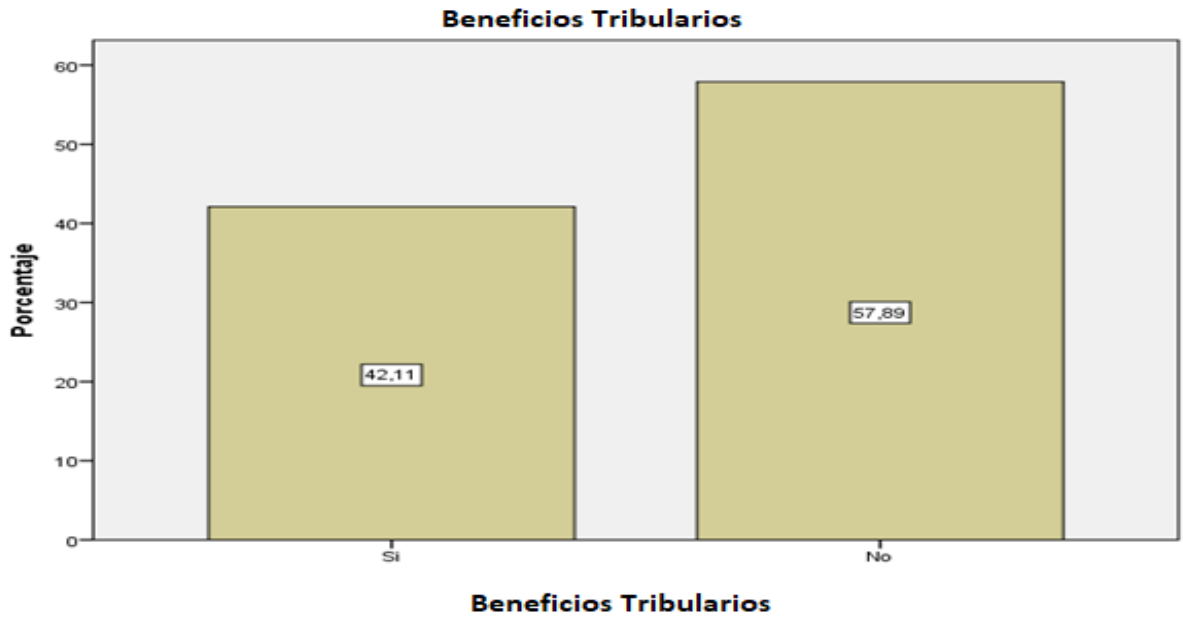
Gráfica N°. 8: ¿Sabe qué es la inclusión laboral?



Fuente: elaboración propia

Según el gráfico N°. 8: el 73,68 % confirma el si saben todos qué es la inclusión laboral en el municipio de Cartago que algunos a acceder mejores oportunidad simple empleo del os personas con discapacidad tiene es el 26,32 %

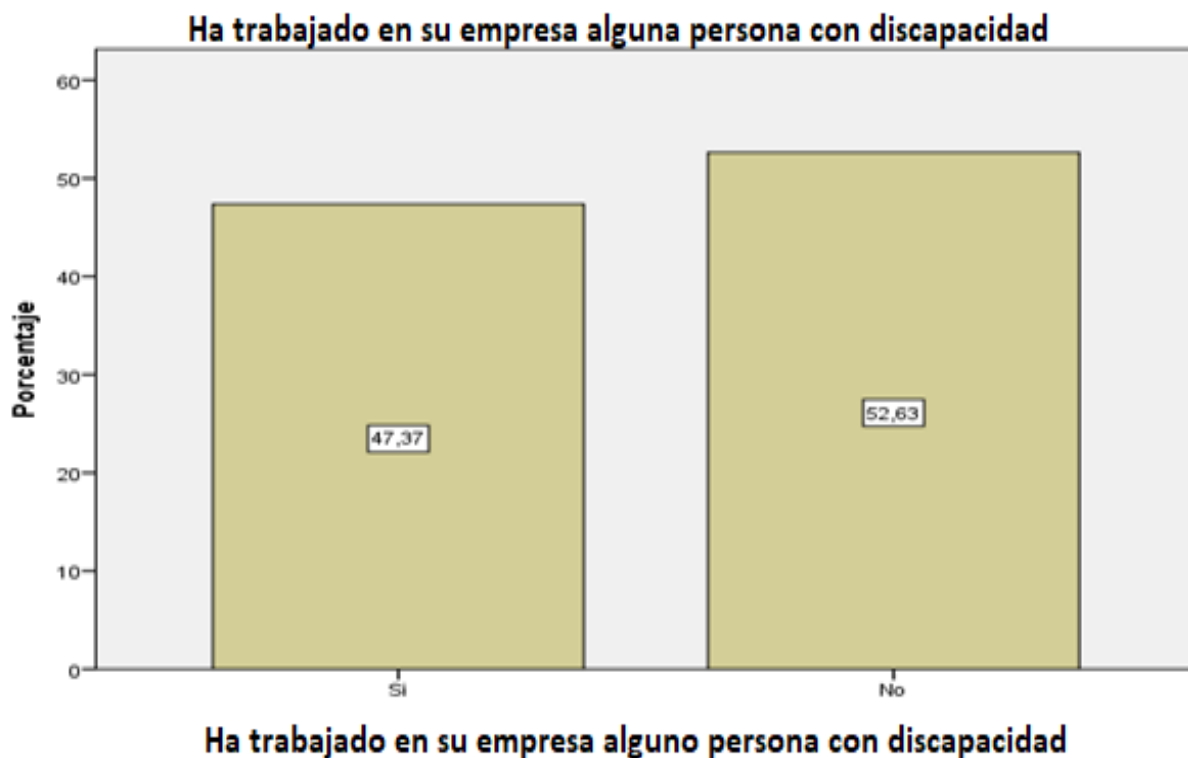
Gráfica N°. 9: Beneficios tributarios



Fuente: elaboración propia

Según el gráfico N°. 9 es el 57,89% que no y no saben cómo son los beneficios tributarios para su empresa, es el 42,11 % que sí, que algunos saben los beneficios que para la empresa tiene en lo que respecta a los arancelarios.

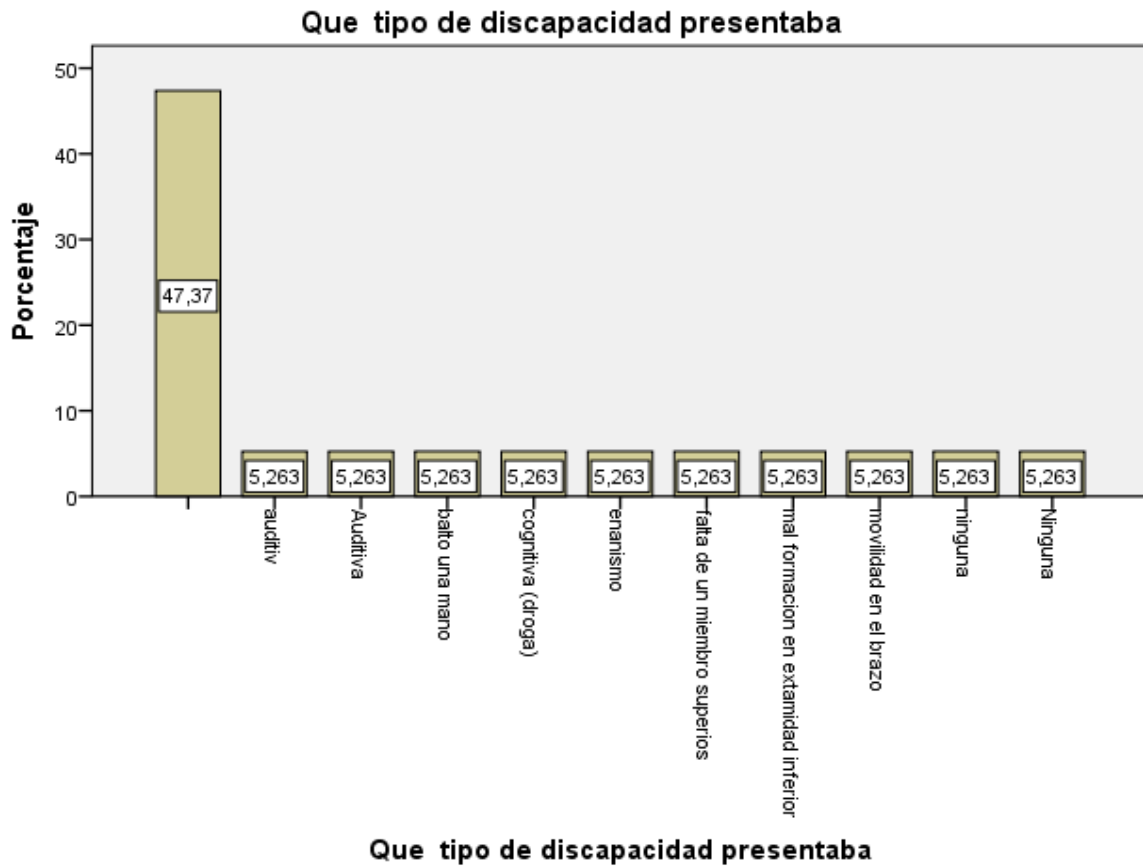
Gráfica N°. 10: ¿Ha trabajado en su empresa algunas personas con discapacidad?



Fuente: elaboración propia

Según el gráfico N°. 10 es el 52,63 % que No, deben conocer con las discapacidades contratar. El 47,73% que Sí que algunos pueden acceder a trabajar con personas con discapacidad en la empresa diferente de producto.

Gráfica N°. 11: ¿Qué tipo de discapacidad presentaba?



Fuente: elaboración propia

Según muestras al gráfica N°. 11 que es 47,37% aumento desconocido PCD algunos los empresarios porque no saben conocer acceder en Cartago, Valle del Cauca. Otros ven la gráfica con el 5,263% mismo discapacidad auditiva, falto de la mano, enanismo, movilidad de brazo, cognitivo(droga), y en la otra gráfica es 5,265 %, es decir, que saben no van a tener NINGUNA.

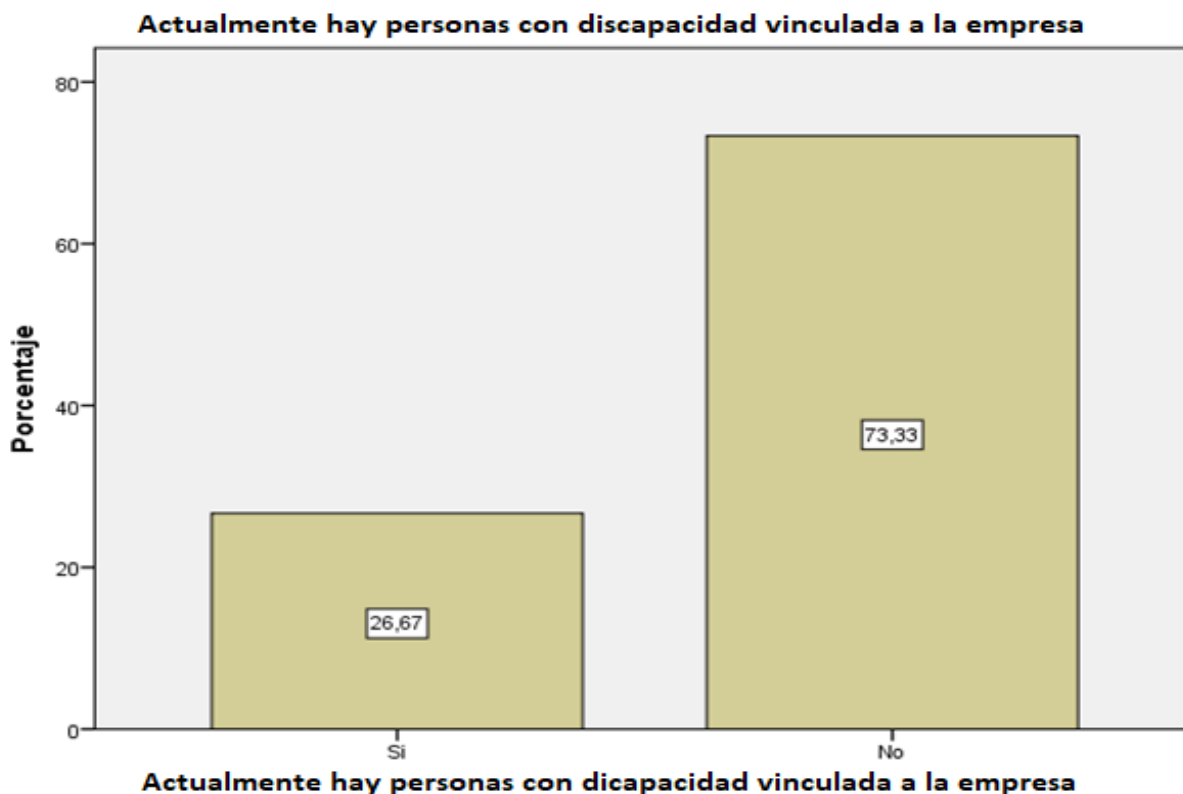
Gráfica N°. 12: ¿La experiencia fue significativa y productiva para su empresa?



Fuente: elaboración propia

Según la gráfica N°. 12 el 80% que SI, es decir, que la experiencia fue significativa y productiva y que su empresa se sirve para dar una oportunidad a las personas con discapacidad, si acceden a conocer Cartago. Otro es el 20% porque no saben decir que no cumplirá ver a la inclusión laboral a alguna persona.

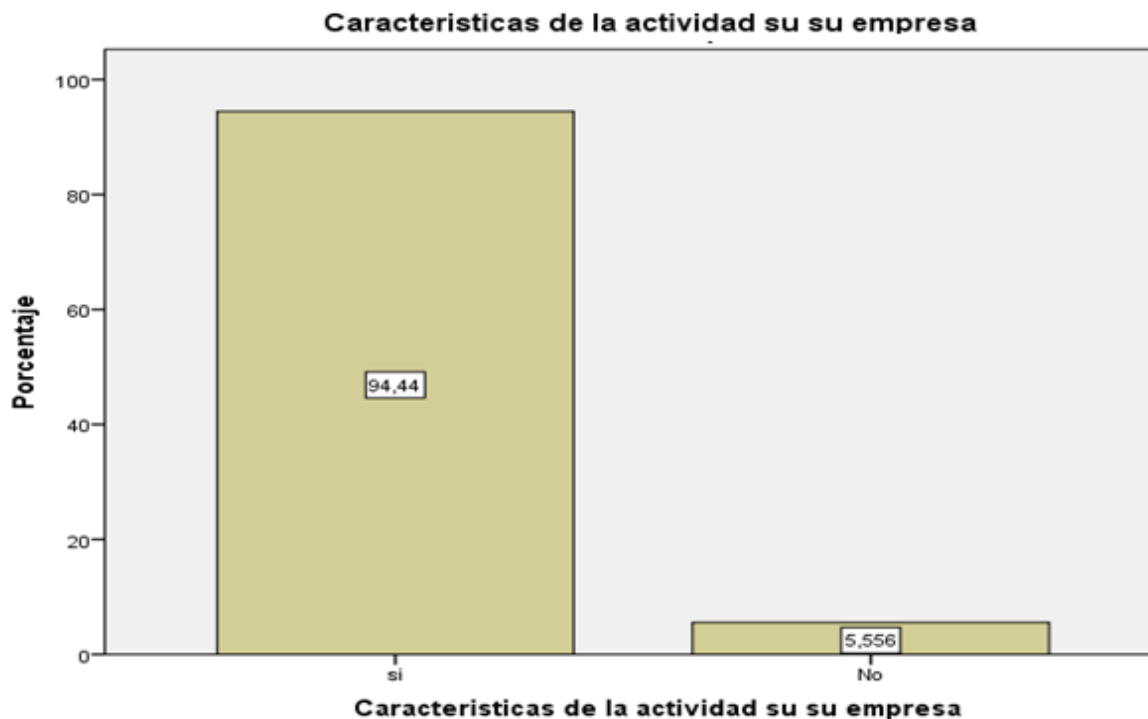
Gráfico N°. 13: ¿Actualmente hay personas con discapacidad con discapacidad vinculadas a la empresa?



Fuente: elaboración propia

Según la gráfica N°. 13 es el 73,33% respondió que No, que ellos desconocen a personas con discapacidad en el municipio de Cartago, mientras que el 26.67 % que Si, que alguno ha visto a empleados con discapacidad acceder en otras empresas.

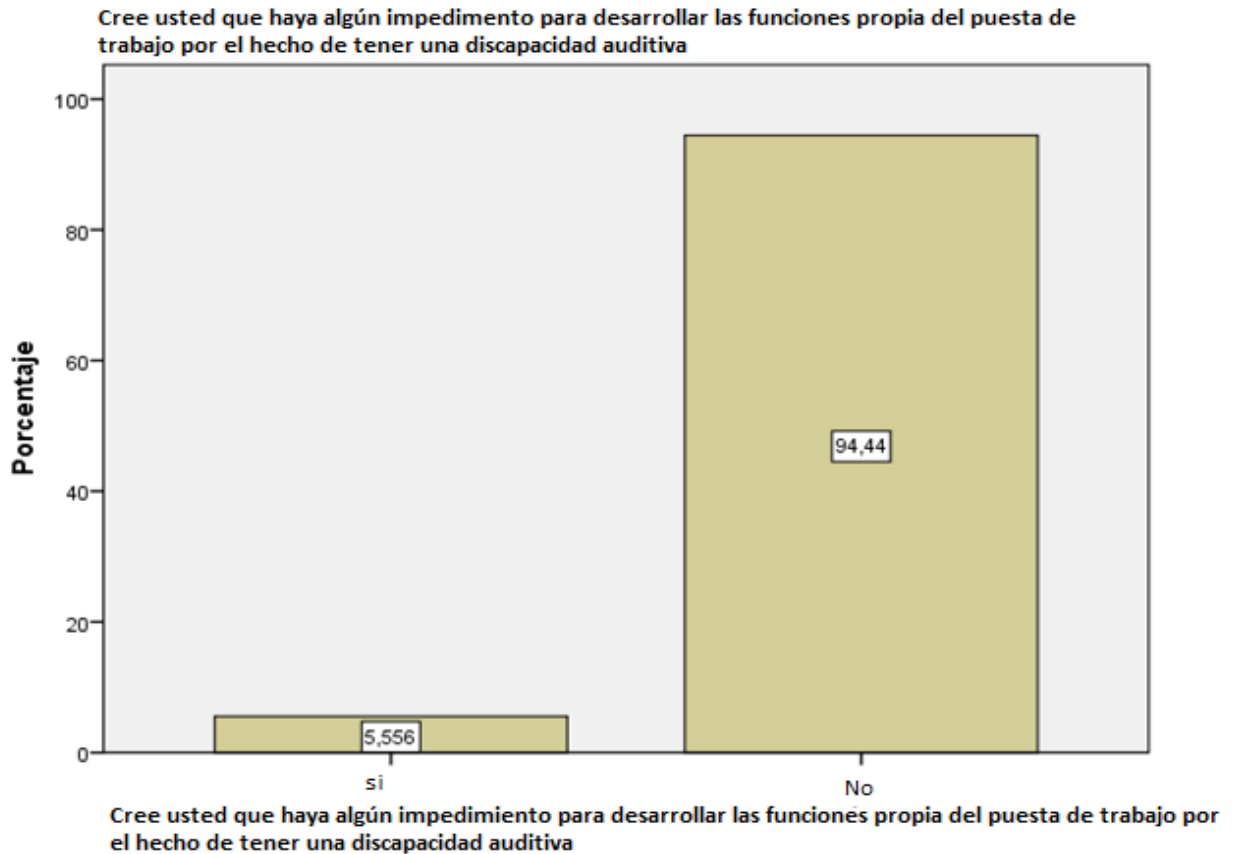
Gráfico N°. 14: Características de la actividad su empresa, ¿cree que sería posible vincular laboralmente a persona con discapacidad auditiva?



Fuente: elaboración propia

Según el grafico N°. 14 es el 94, 44% que Sí a las empresarias poco saben acerca de conocer que vincular a personas con discapacidad auditiva a labores de productos diferentes en su empresa, muestra el gráfico bajo es el 5,556 % que No por poco saber o casi nada.

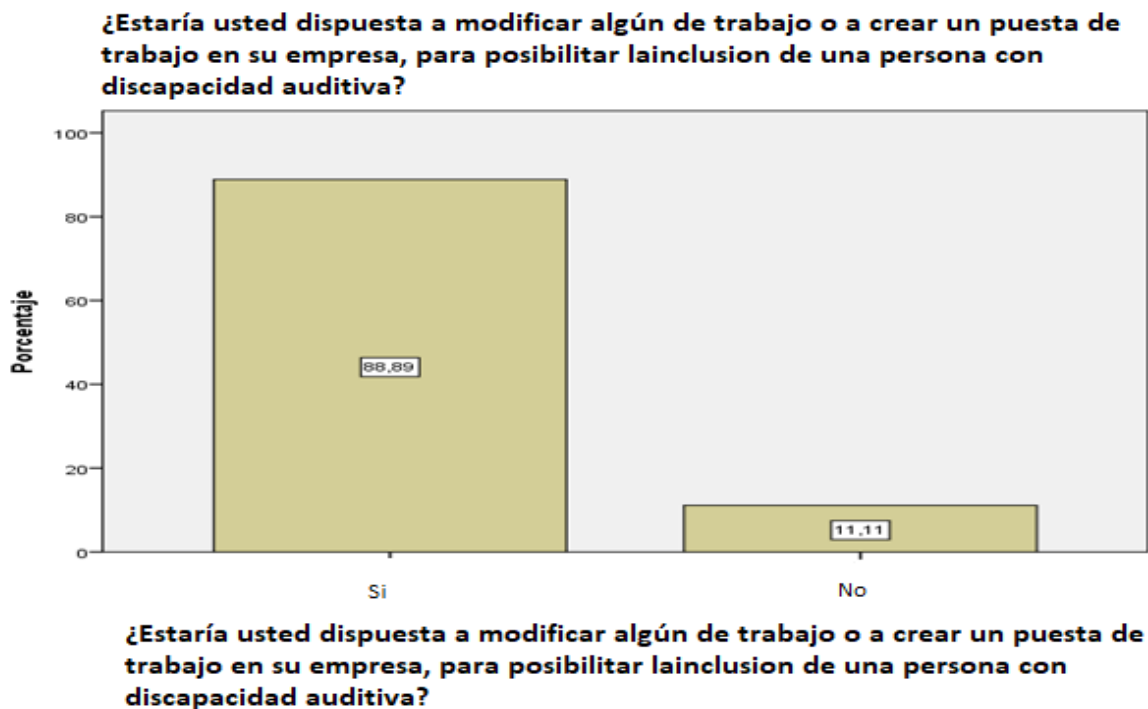
Gráfico N°. 15: ¿Cree usted que haya algún impedimento para desarrollar las funciones propias del puesto de trabajo por el hecho de tener una discapacidad auditiva?



Fuente: elaboración propia

De acuerdo con el gráfico No muestra es el 94,44% No porque a acceder a la empresa no se puede, pues es difícil desempeñar las funciones de trabajo para una persona con una discapacidad auditiva. En el otro, 5,556 % que si saben, conociendo la experiencia de las otras empresas.

Gráfico N°. 16: ¿Estaría usted dispuesto a modificar algún puesto de trabajo para crearlo en su empresa, para posibilitar la inclusión de una persona con discapacidad auditiva?

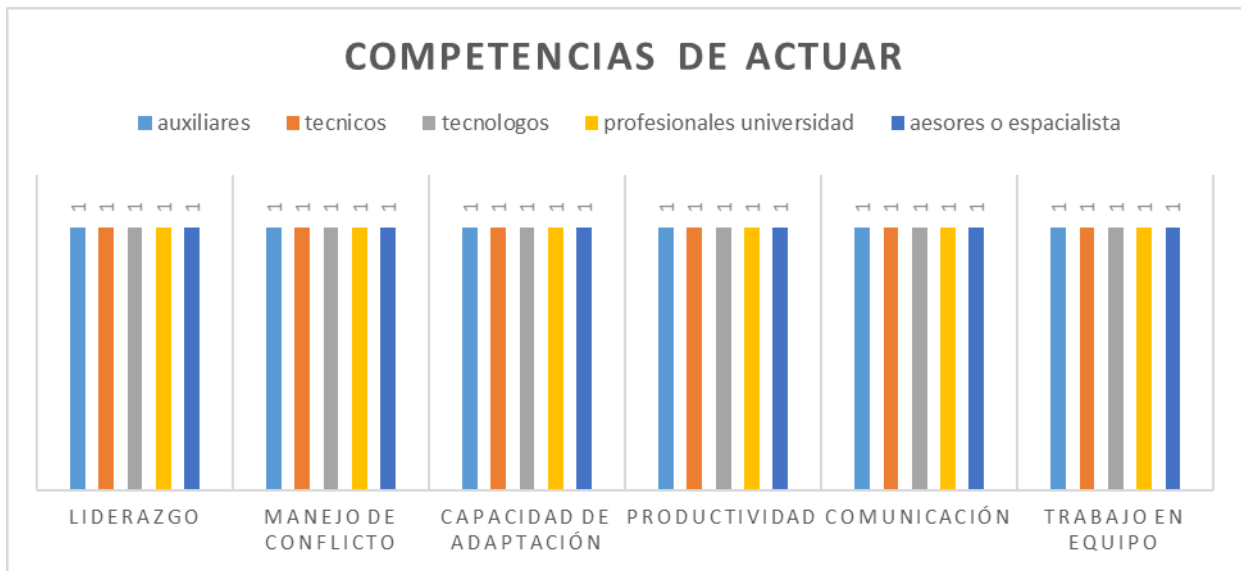


Fuente: elaboración propia

Según el gráfico No. 16 es el 88, 89 % que Si creen que algún puesto de trabajo de la empresa puede ser posible brindar la oportunidad para una persona con discapacidad auditiva. De otra parte, el grafico muestra que el 11,11 % responde que No. No saben responderles en el municipio de Cartago.

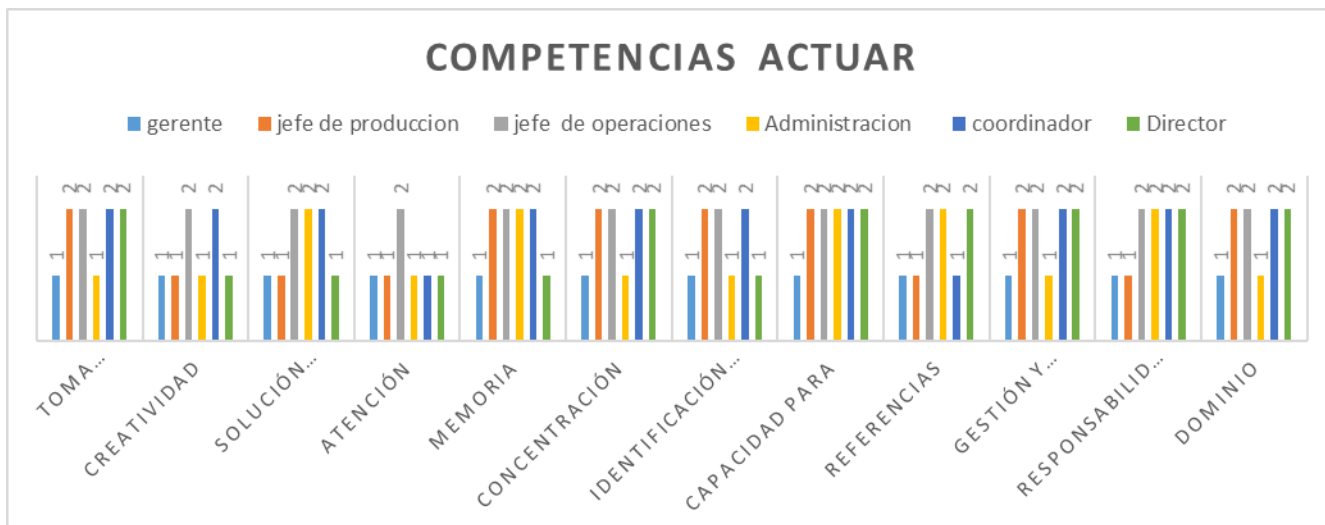
Gráfica No. 17 ¿Podría describir las competencias exigidas en cada cargo?

Actuar



Fuente: Elaboración propia

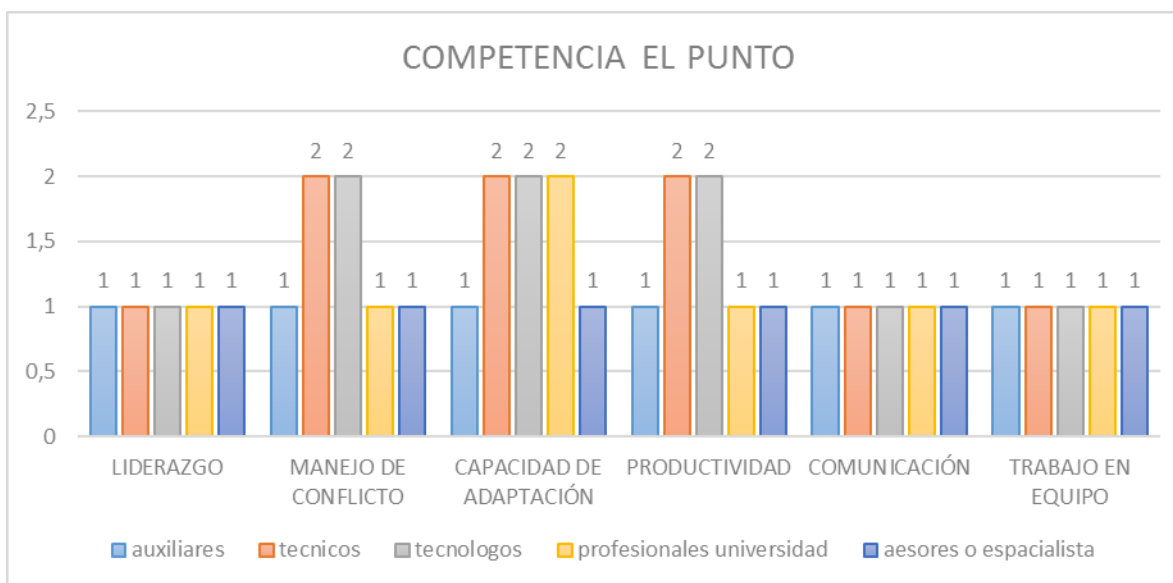
Muestra la gráfica es 100% SÍ a todo que la competencia de actuar .



Fuente: Elaboración propia

Muestra la gráfica ver alguno medias que decir es entre Sí o No.

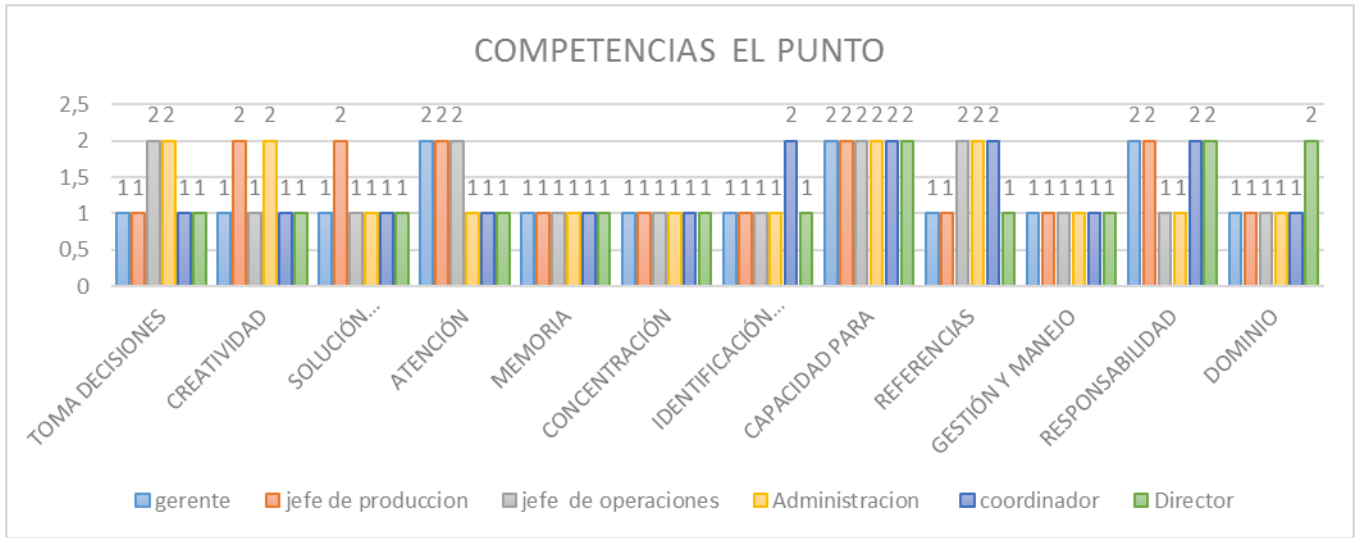
ALMACÉN EL PUNTO



Fuente: Elaboración propia

La gráfica es el que ver hay SÍ gran aumento, muestra otro hay a la No que más poco.

Inclusión labora de población sorda en Cartago 2018



Fuente: Elaboración propia

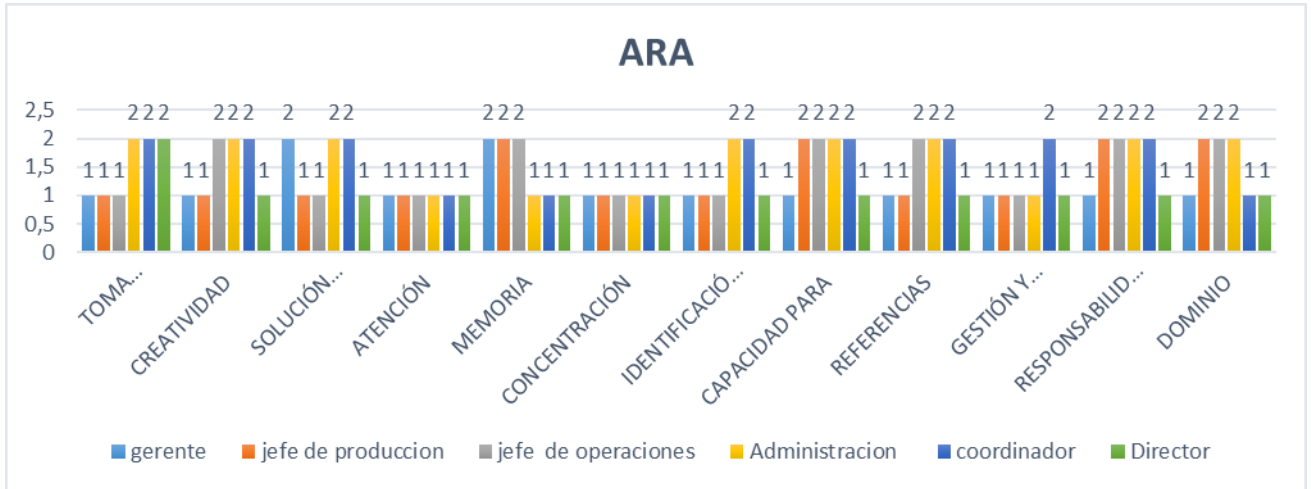
Muestras la gráfica que es el SÍ o alto aumento más, otra grafica que hay ver mismo la No media aumento.

TIENDAS ARA



Fuente: Elaboración propia

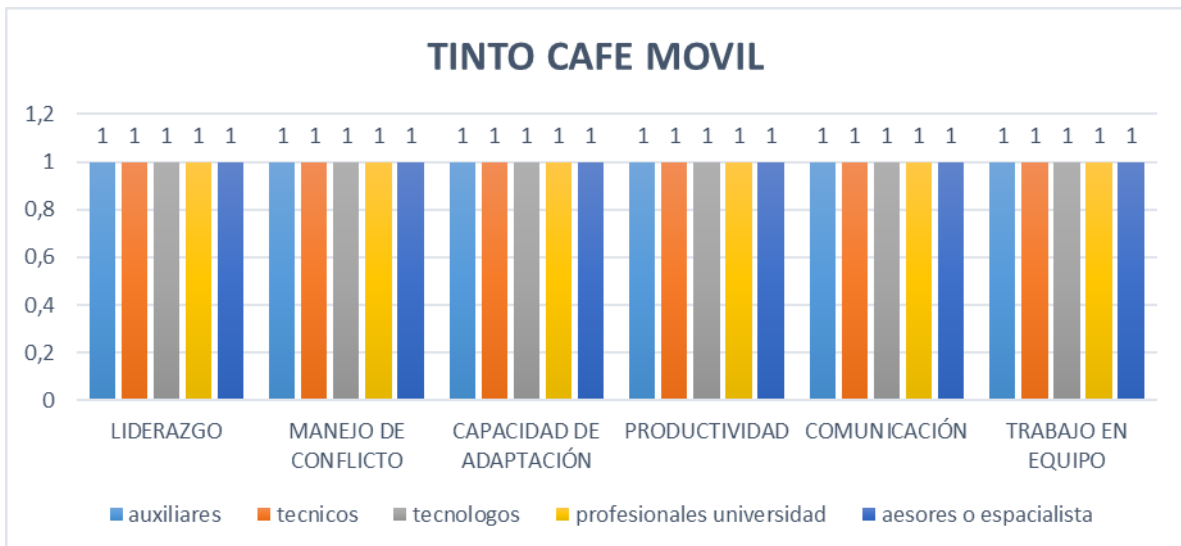
Muestra la gráfica que ver Si aumentó más, la otra la gráfica que hay No bajo aumento.



Fuente: Elaboración propio

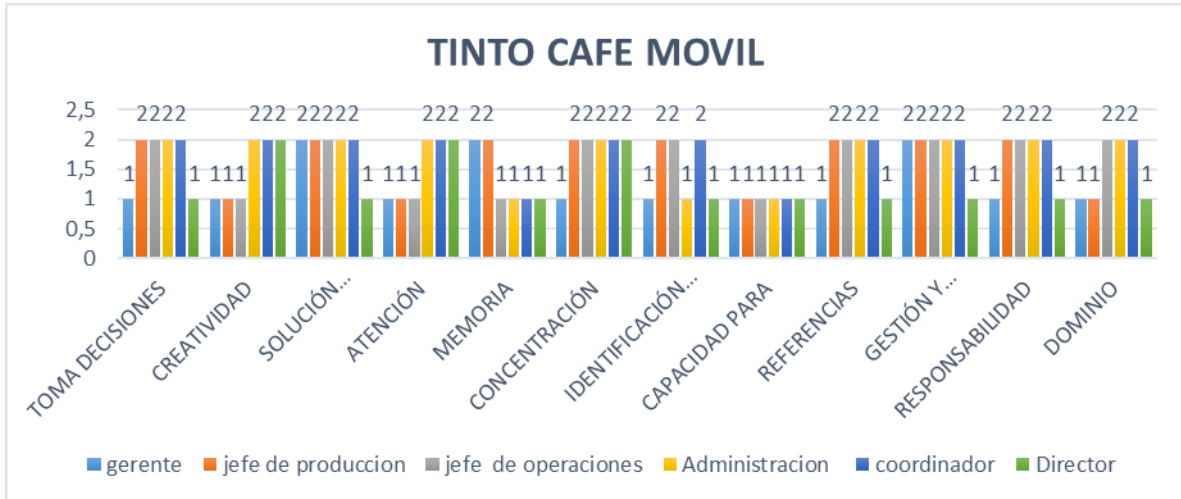
Muestra la gráfica de tienda ara ver que es SÍ más aumento, la otra gráfica que ver hay NO aumento bajo más.

TINTO CAFÉ MÓVIL



Fuente: Elaboración propia

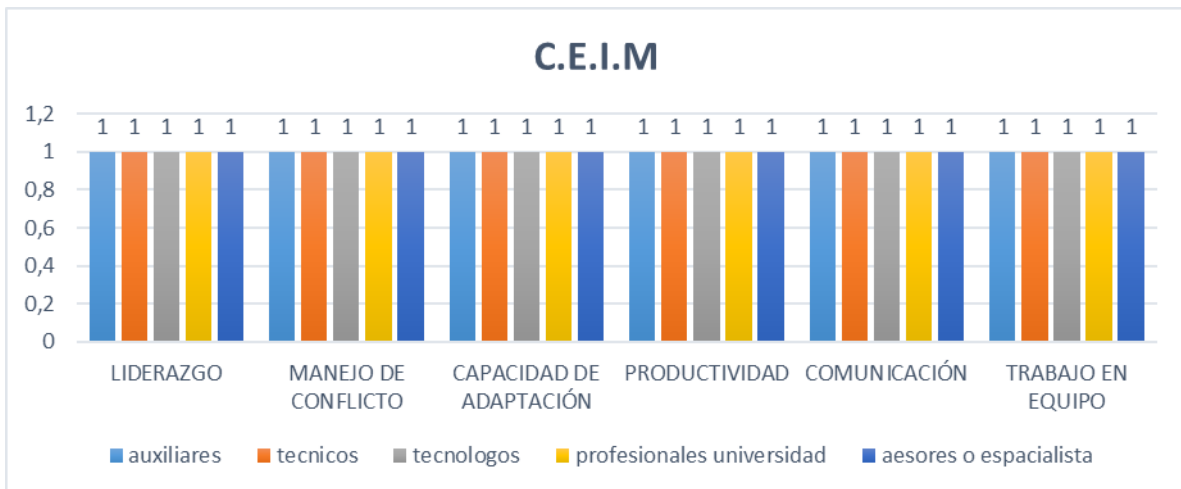
Muestra la gráfica que es el 100% completa a todo que es SÍ, así mismo.



Fuente: Elaboración propia

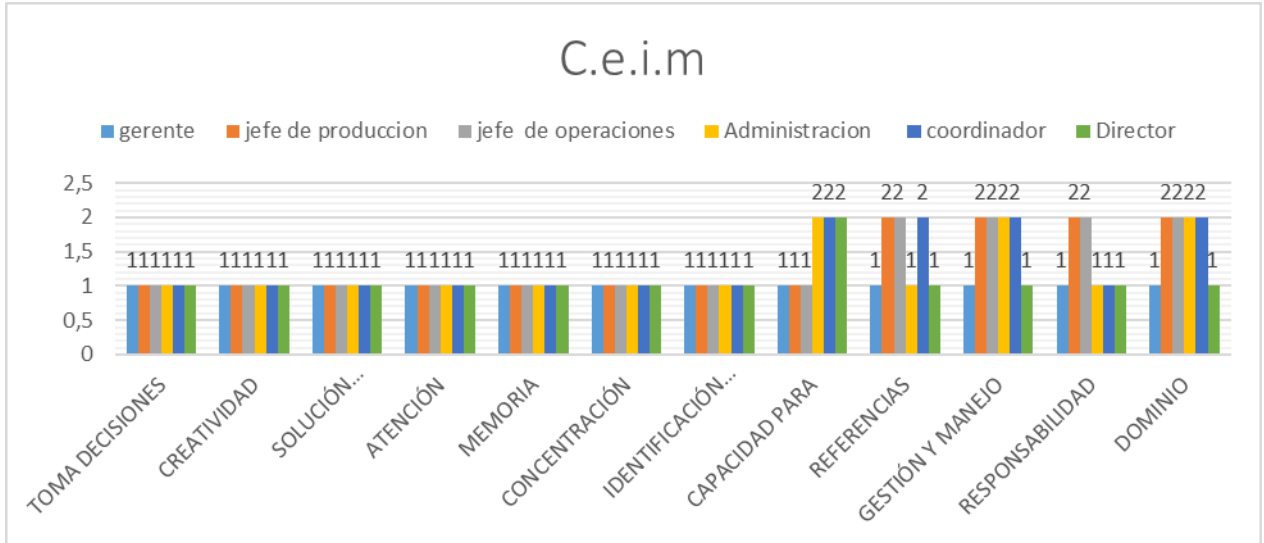
Muestra la gráfica que es la media que son entre SÍ y NO.

C.E.I.M



Fuente: Elaboración propia

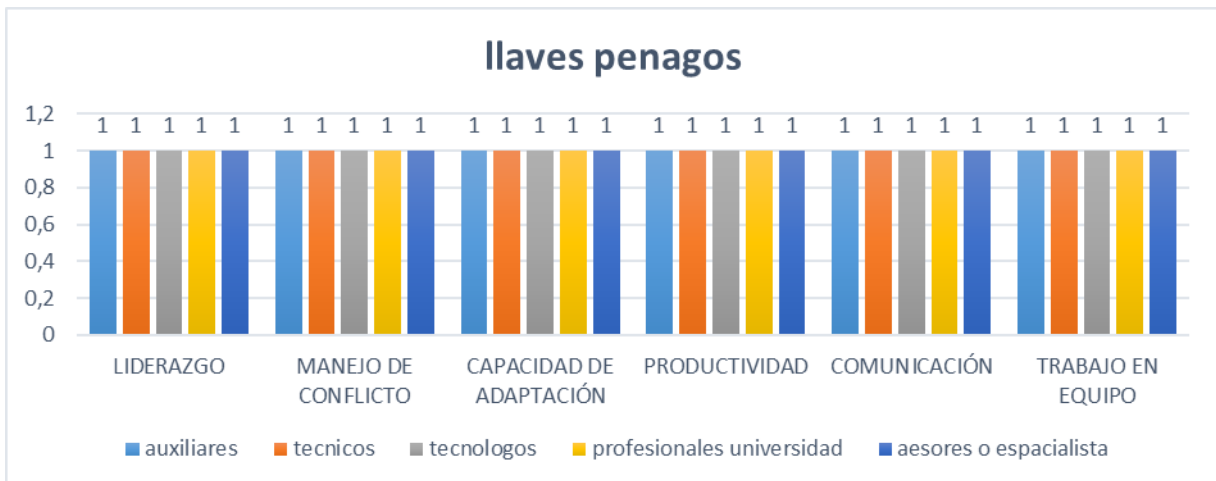
Muestras la gráfica es 100% SÍ a todo que el C.E.I.M. que ver a mismo.



Fuente: Elaboración propia

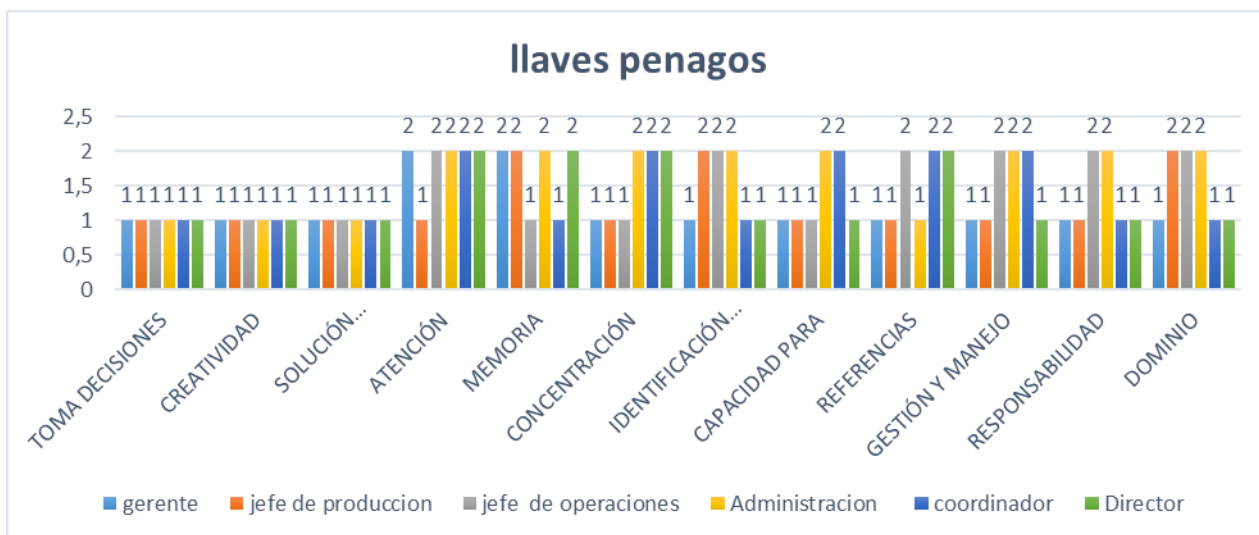
Muestra la gráfica que ver es el SÍ aumento más, y la gráfica que es NO hay aumento bajo.

LLAVES PENAGOS



Fuente. Elaboración propia

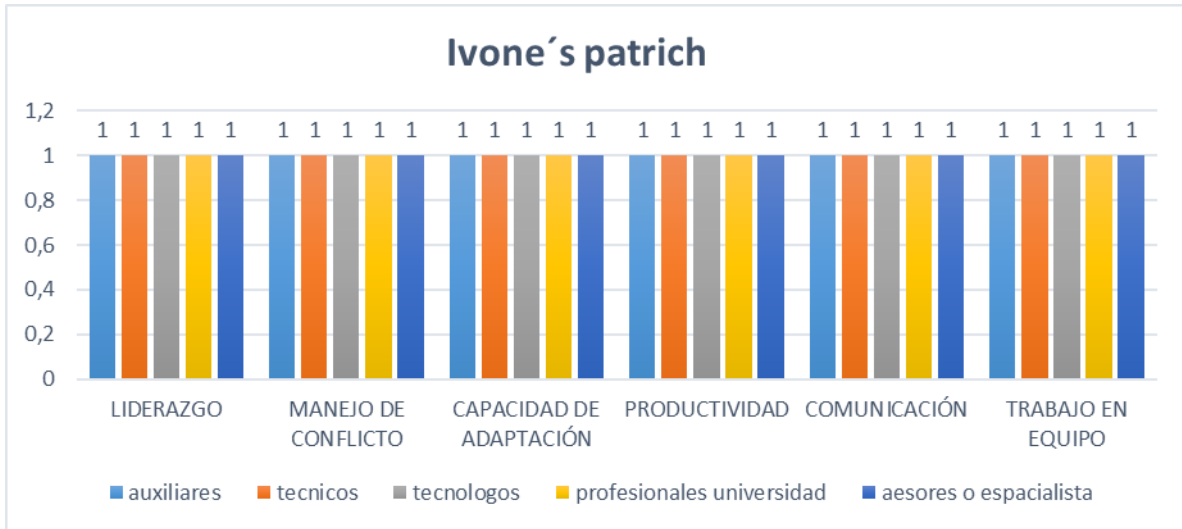
Muestra la gráfica es el 100% que SÍ completa a responder mismo.



Fuente: elaboración propia

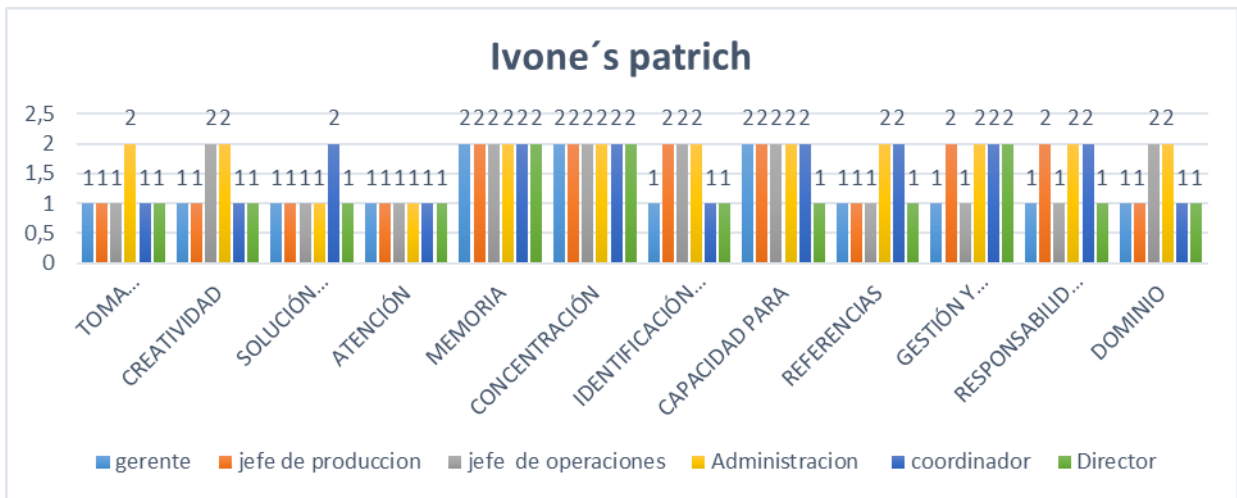
Muestras la gráfica es SÍ aumento más, y que NO ver que más poco aumento.

IVONE´S PATRICH



Fuente: Elaboración propia

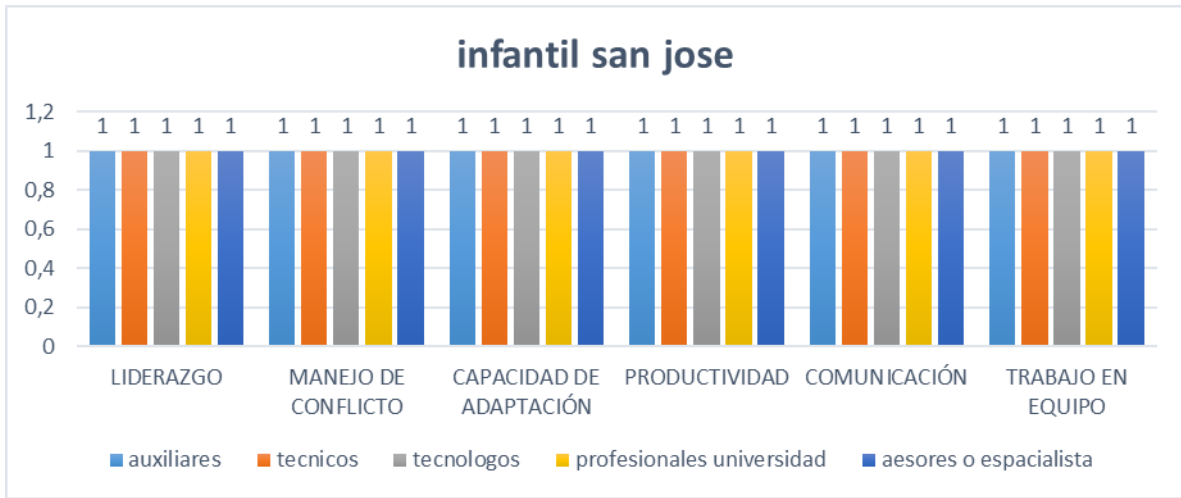
Muestra la gráfica es el 100% que SI completar a responder mismo



Fuente: Elaboración propia

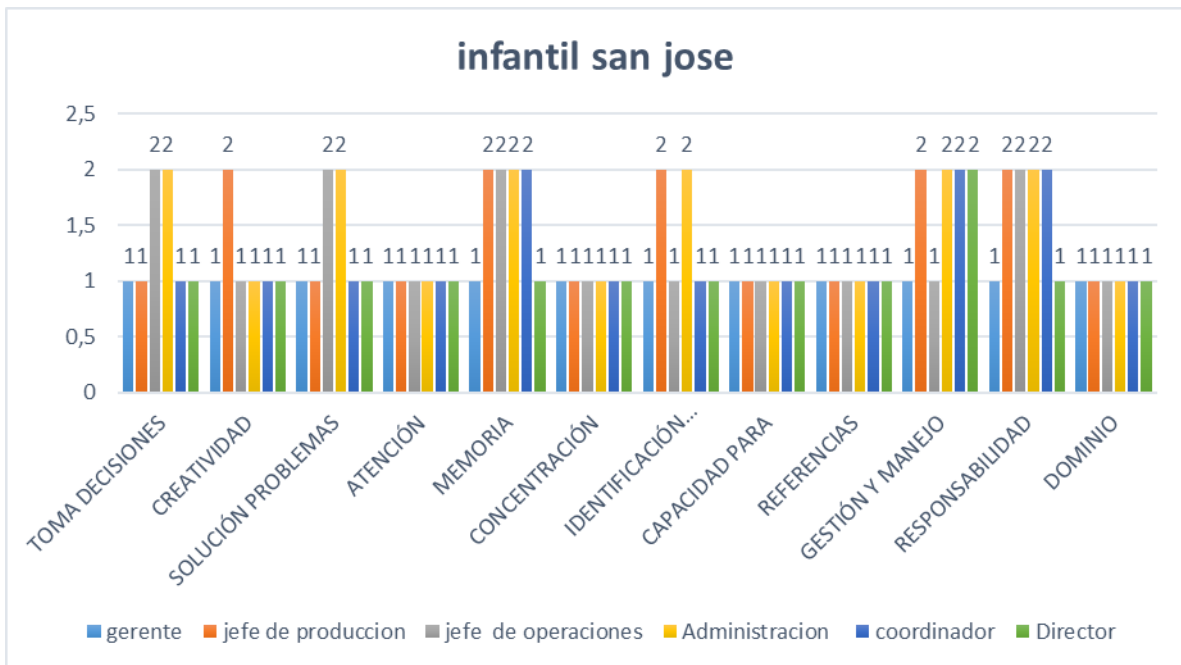
Muestra la gráfica que es el SÍ gran aumento, y tiene que es NO aumento bajo.

INFANTIL SAN JOSÉ



Fuente: Elaboración propia

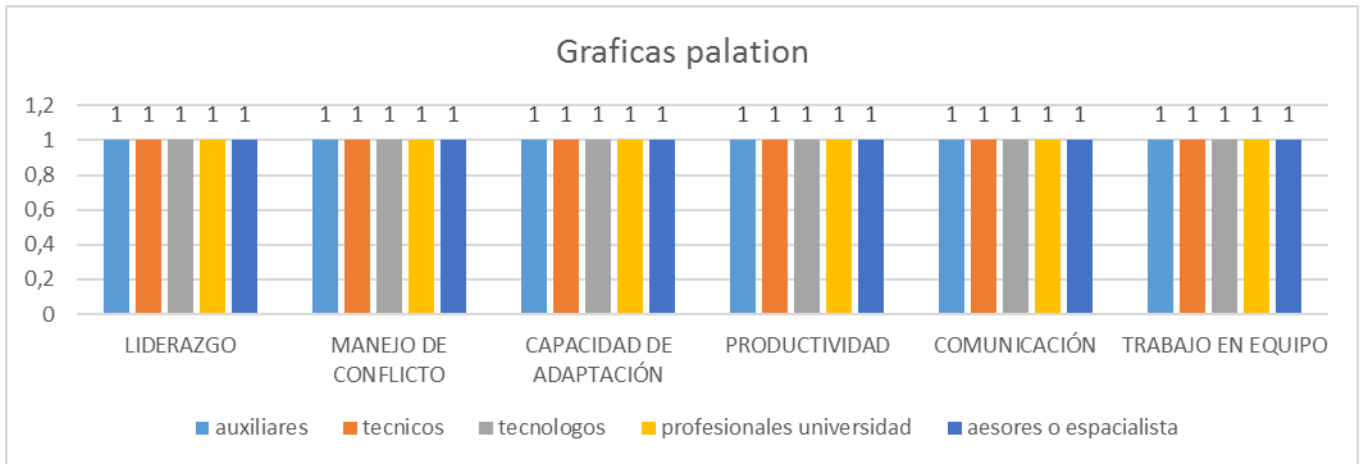
Muestra la gráfica es el 100% que SÍ completa a responder mismo.



Fuente: Elaboración propia

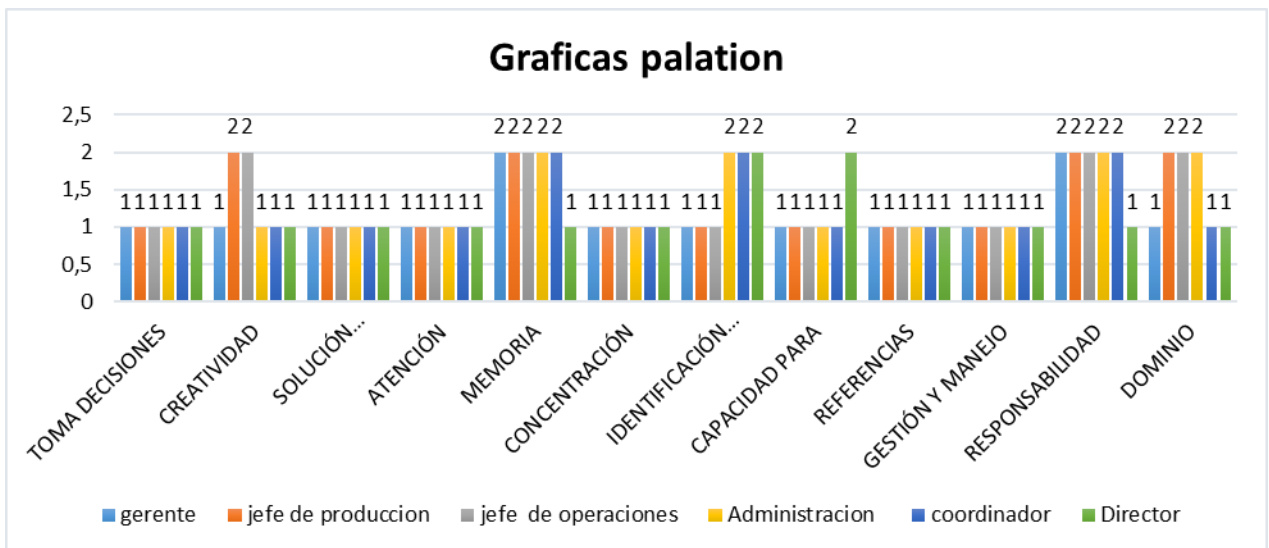
Muestras la gráfica es el SÍ aumento más, y otras la gráfica que es No a que bajo .

GRÁFICAS PALATION



Fuente: Elaboración propia

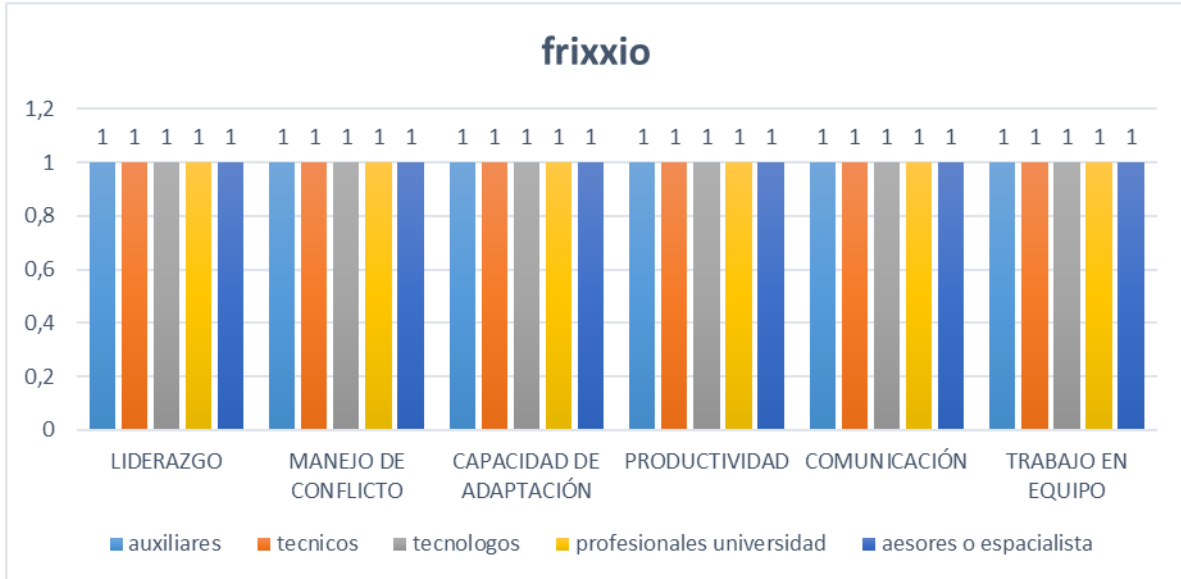
Muestra la gráfica es el 100% que decir que SI completa a todo .



Fuente: Elaboración propia

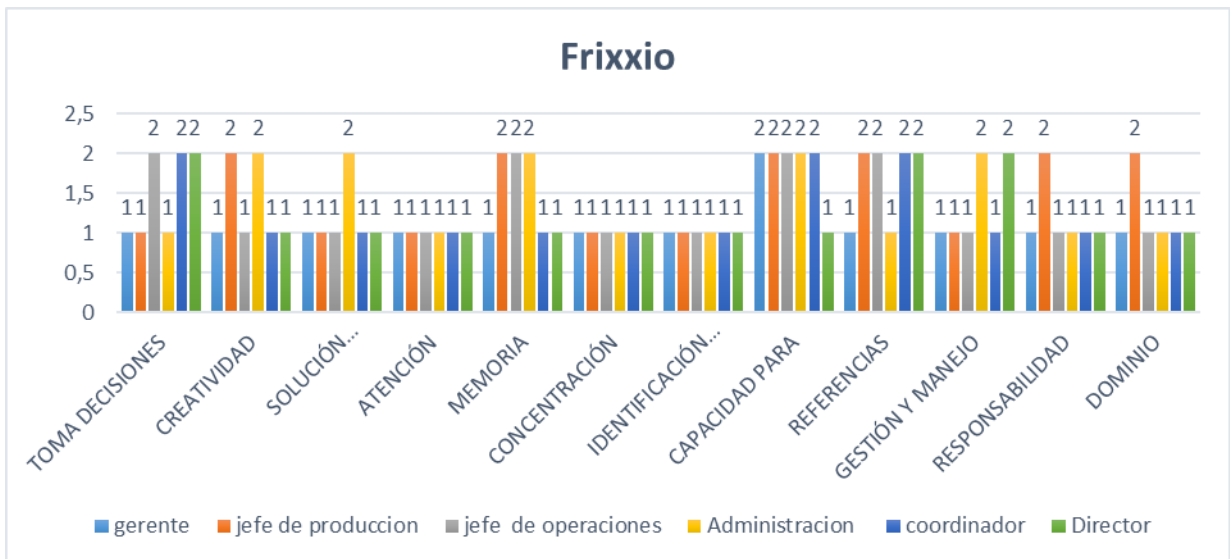
Muestra la gráfica son SÍ más aumento, ver la otra gráfica es NO que aumento bajo.

FRIXXIO



Fuente: Elaboración propia

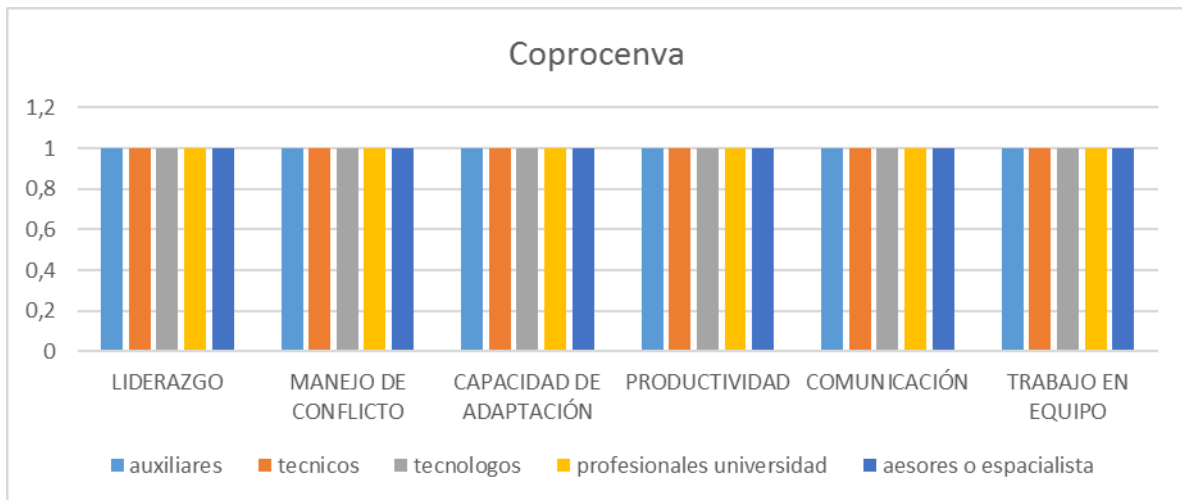
Muestra la gráfica es el 100% que SÍ completa a todo.



Fuente. Elaboración propia

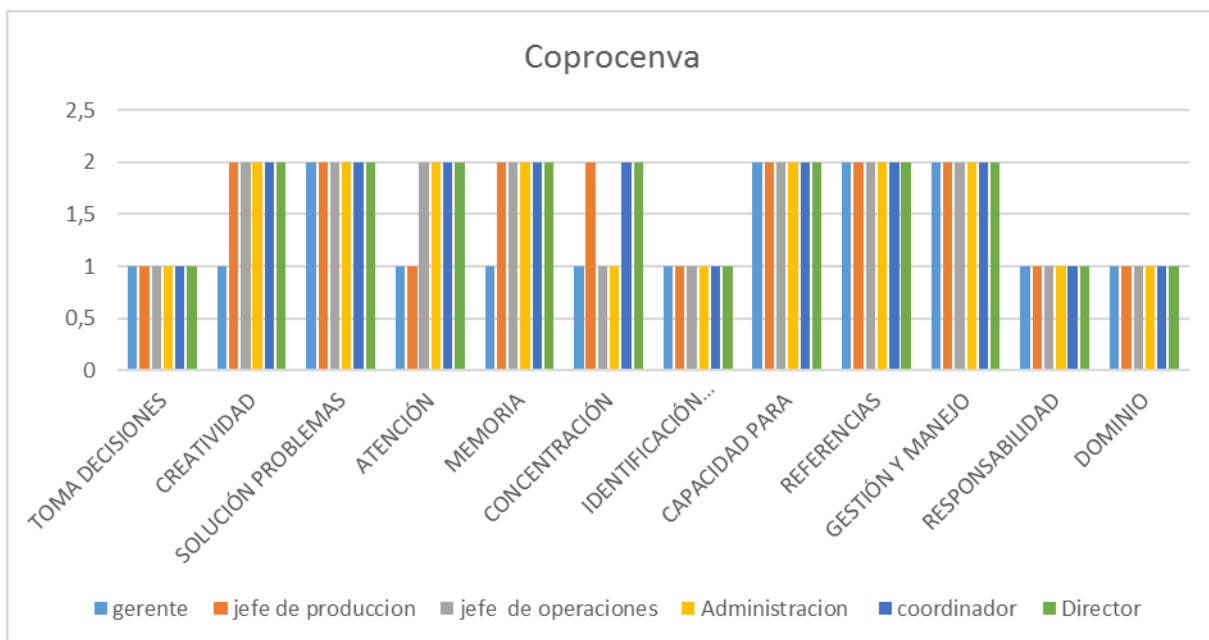
Muestras la gráfica es el SÍ hay más aumento, otra la gráfica ver que es No más o menos.

COPROCENVA



Fuente: Elaboración propia

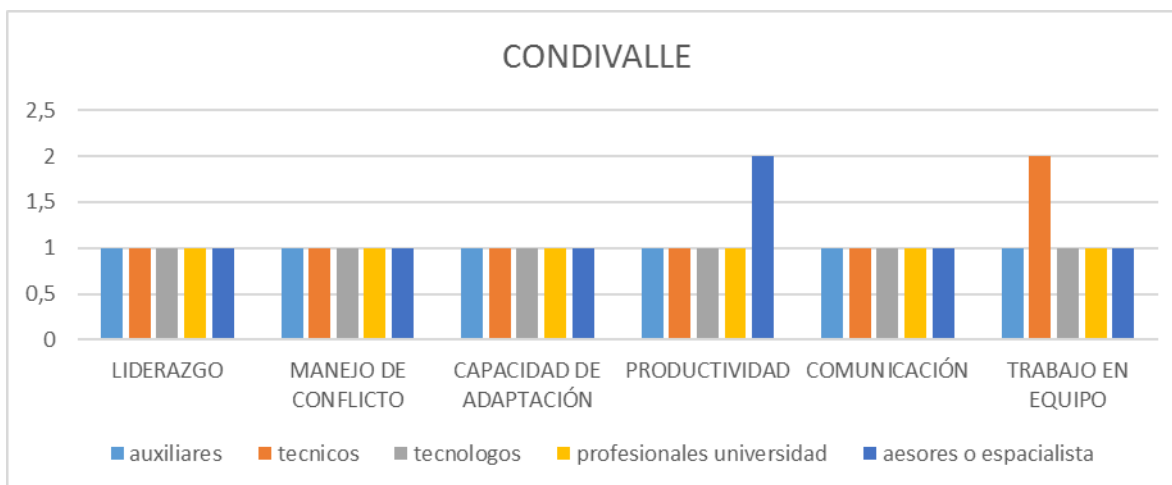
Muestra la gráfica es el 100% que SÍ completa a todo.



Fuente: Elaboración propia

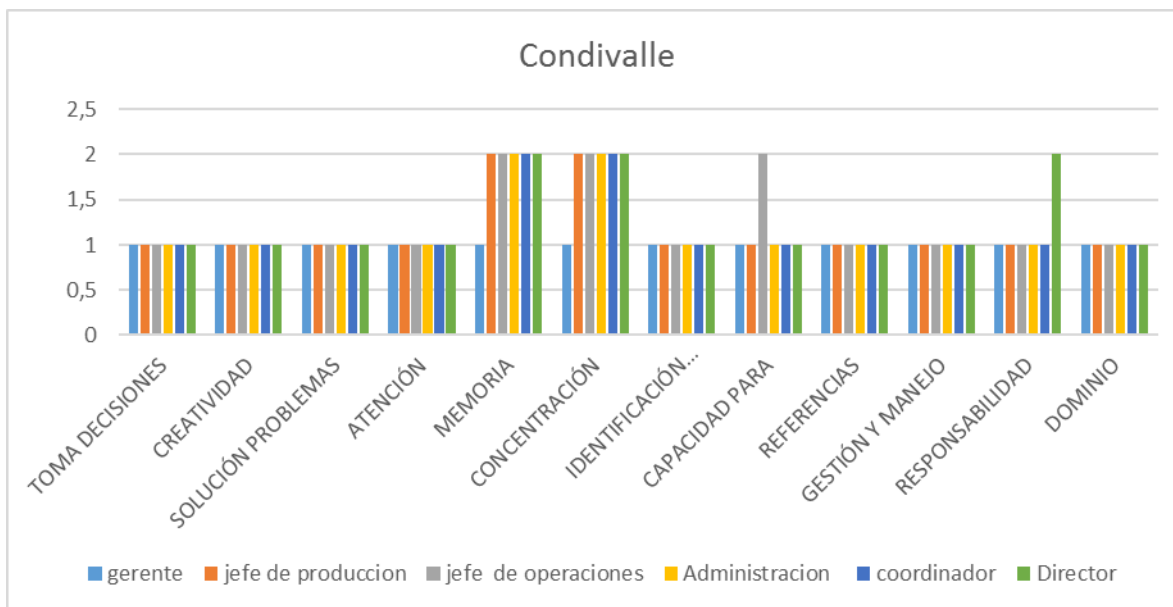
Muestra la gráfica son que igualmente a él entre SÍ y NO .

CONDIVALLE



Fuente: Elaboración propia

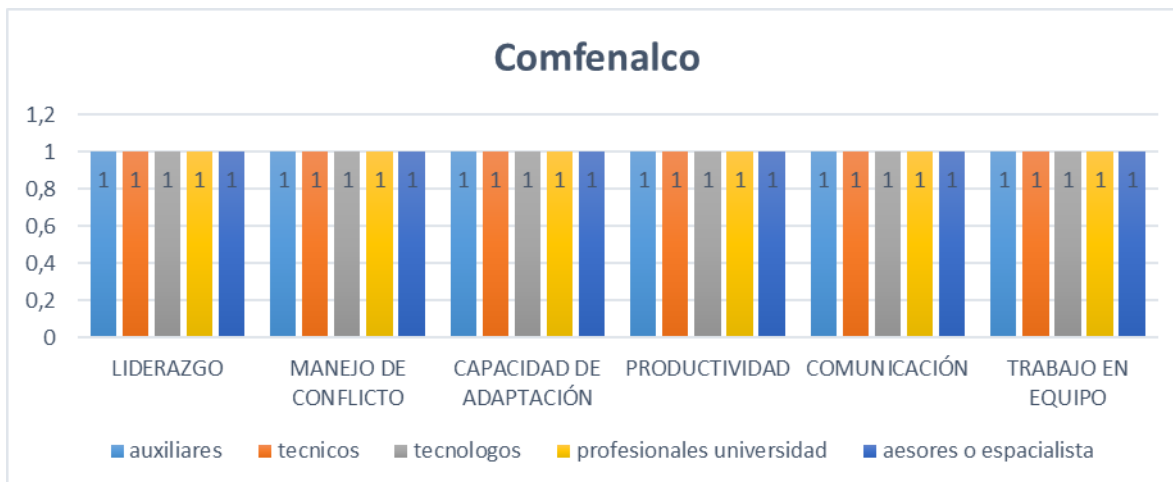
Muestra la gráfica es el SÍ más aumento, qué la otra gráfica es No son dos.



Fuente: Elaboración propia

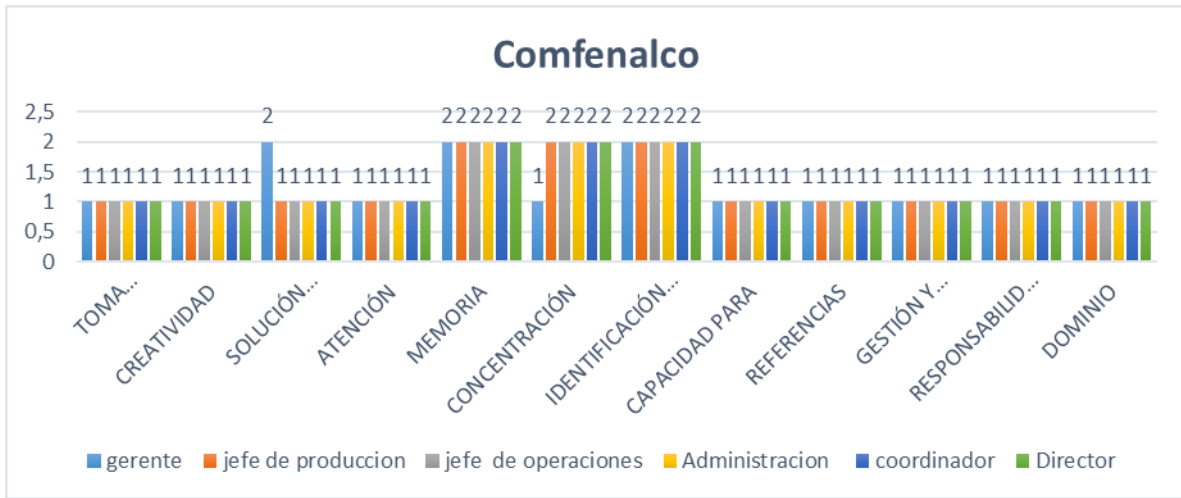
Muestra la gráfica es el que, SÍ aumento, y la otra gráfica ver qué No baja aumento.

COMFENALCO



Fuente: Elaboración propia

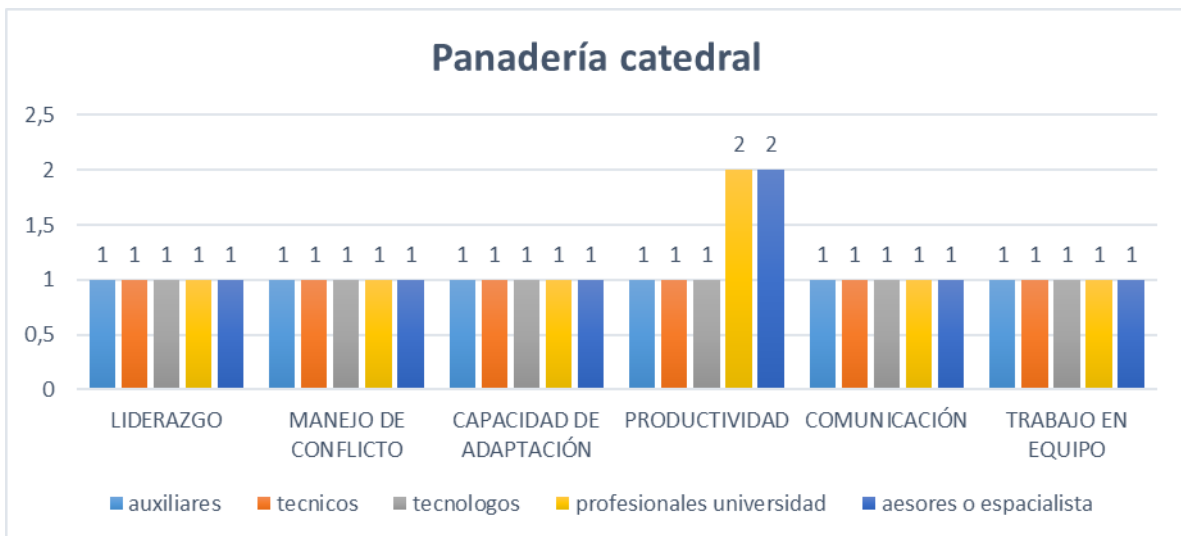
Muestra la gráfica es el 100% que SÍ completa a responder mismo.



Fuente: Elaboración propia

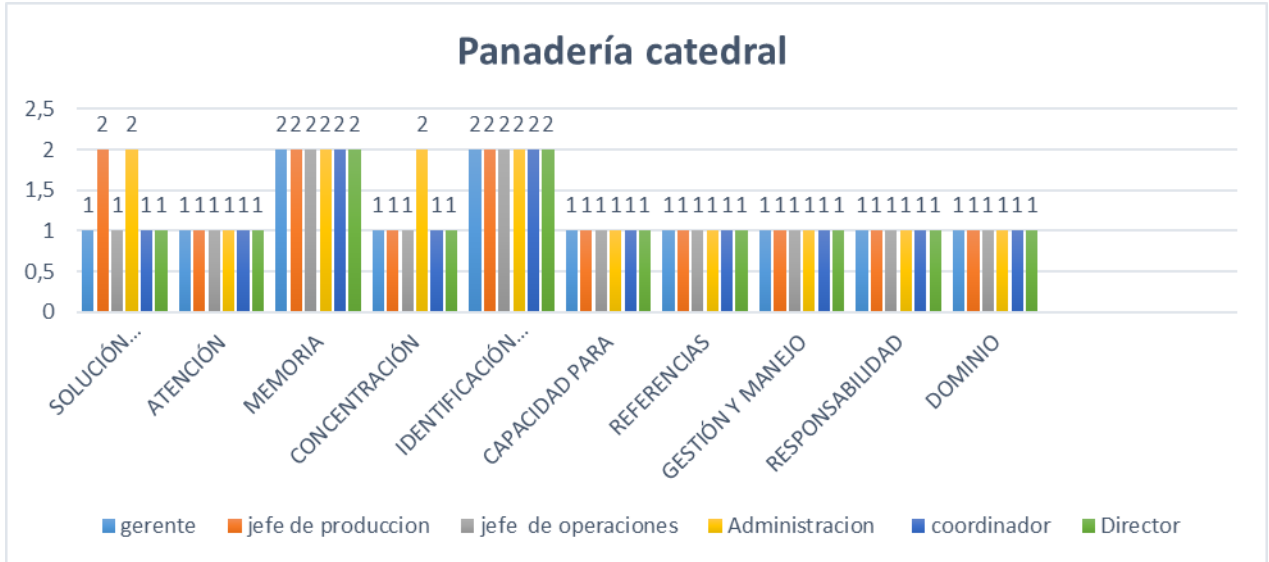
Muestras la gráfica es SÍ aumentó, y la otra gráfica que No bajo aumento.

PANDERÍA CATEDRAL



Fuente: Elaboración propia

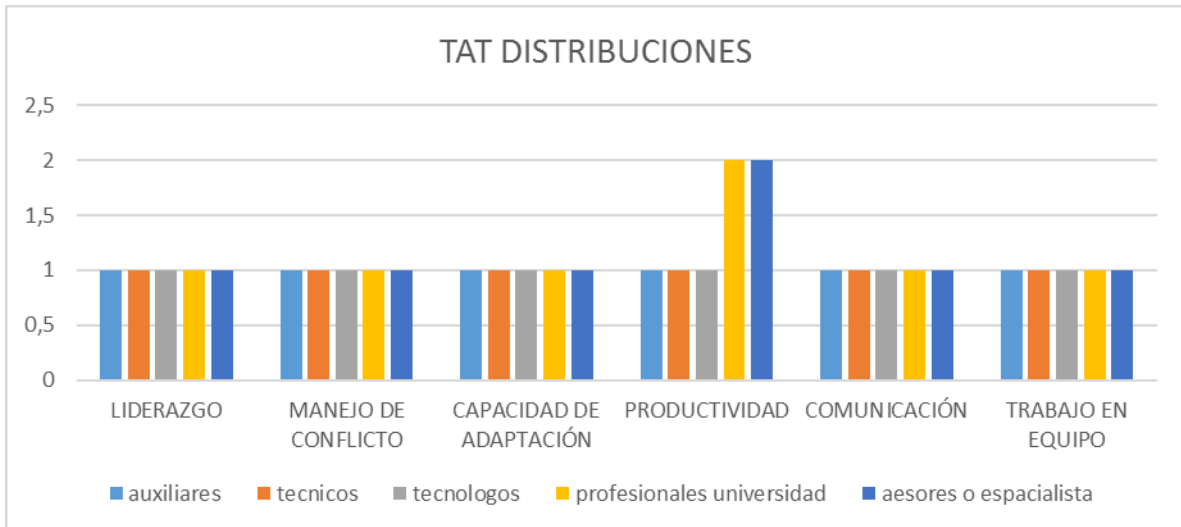
Muestra la gráfica es SÍ más aumento, y la otra gráfica es que No bajo aumento.



Fuente: Elaboración propia

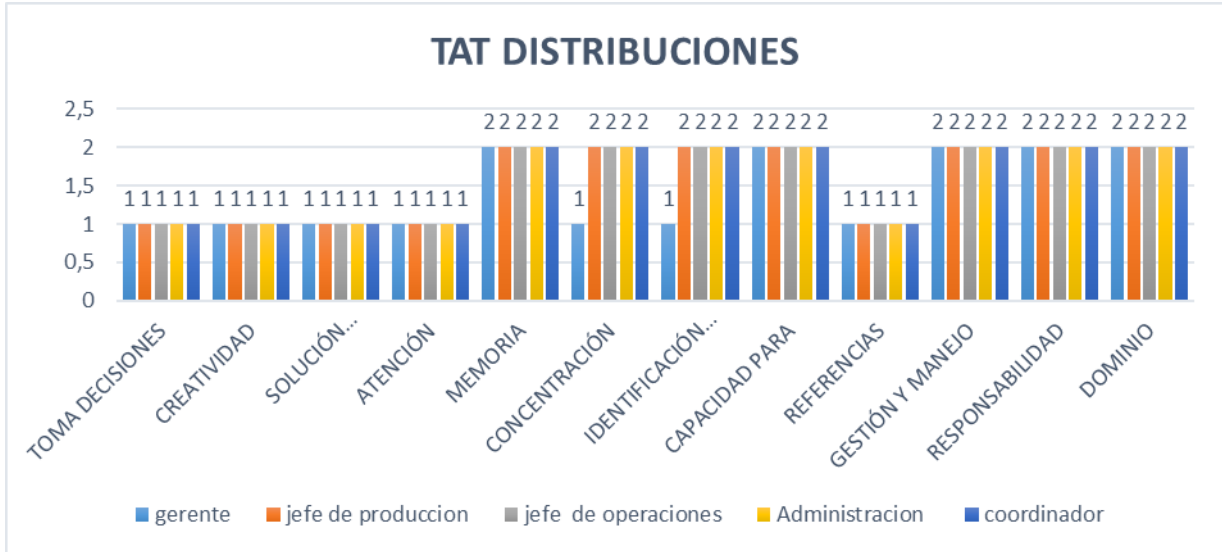
Muestra la gráfica es SÍ aumentó, y la otra gráfica es No menos a más.

TAT DISTRIBUCIONES



Fuente: Elaboración propia

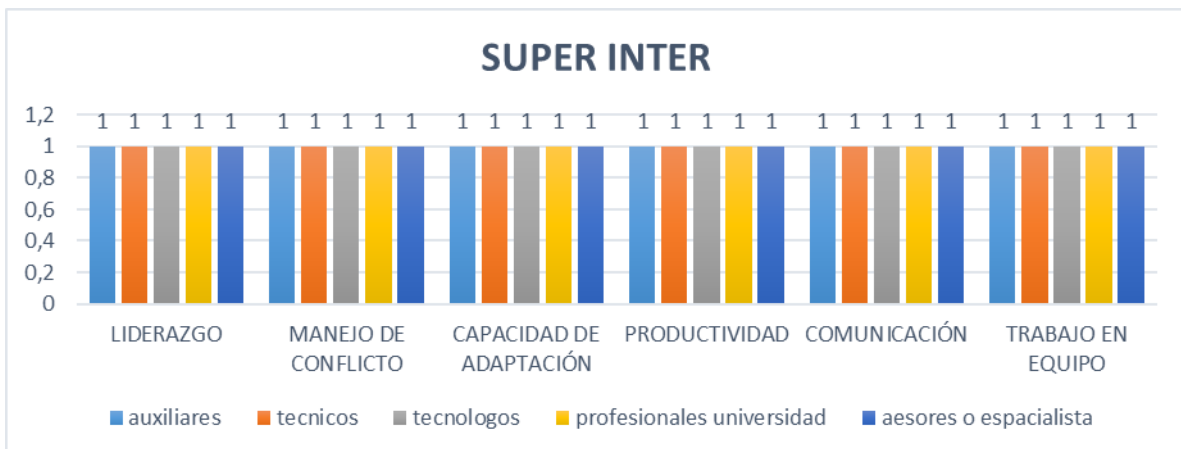
Muestras la gráfica es SÍ gran aumento, y otra la gráfica es No dos.



Fuente: Elaboración propia

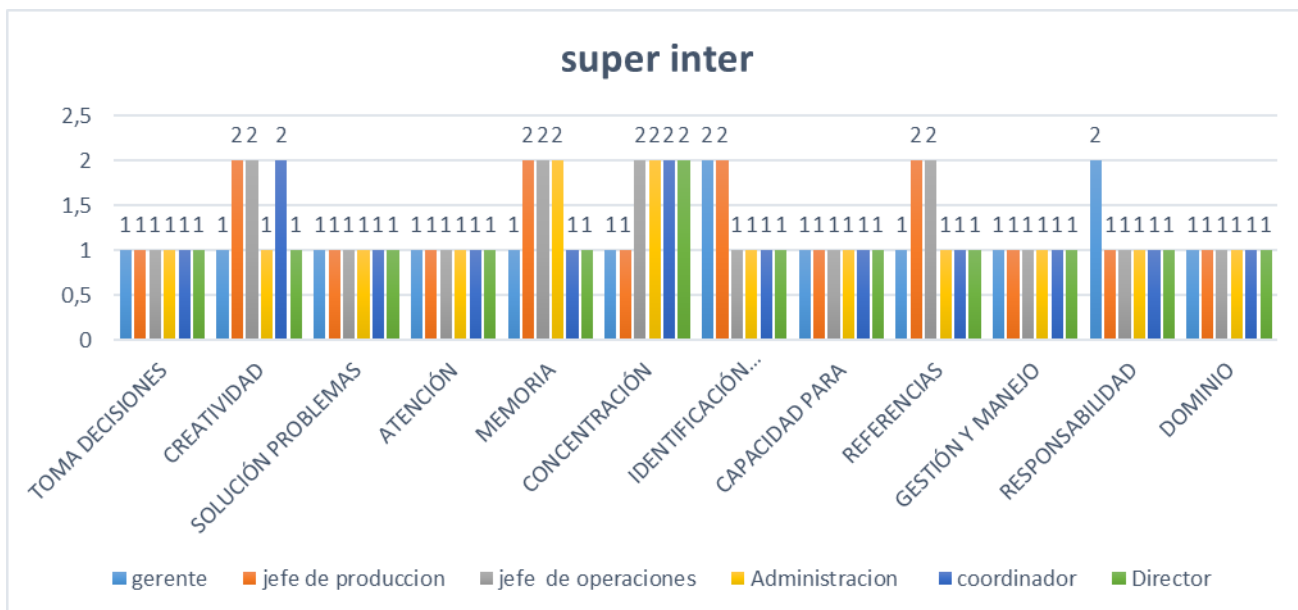
Muestra la gráfica es lo mismo, ambos entre SI y No.

SUPER INTER



Fuente: Elaboración propia

Muestra la gráfica es el 100% que SÍ completa a responder lo mismo.

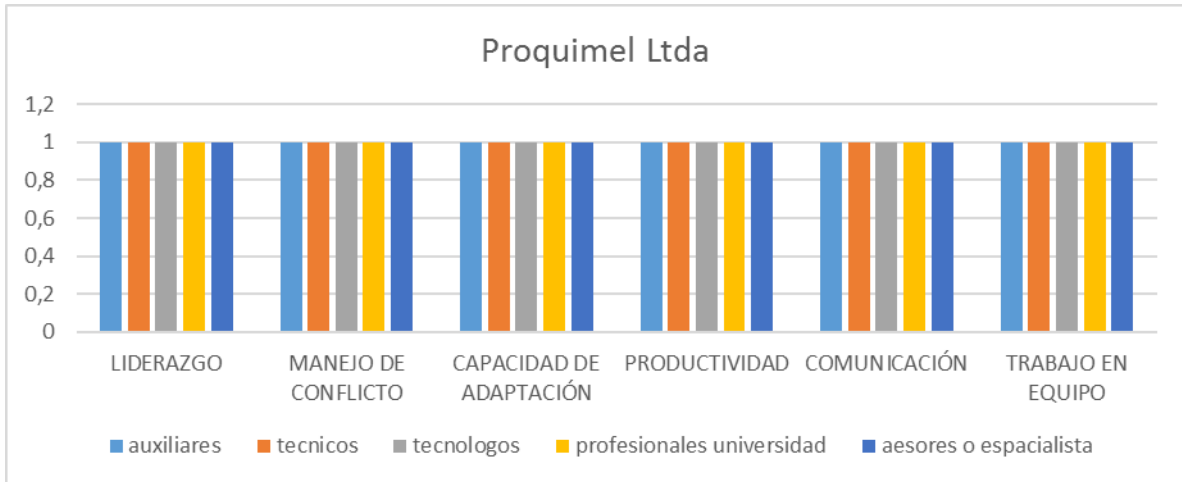


Fuente: Elaboración propia

Muestra la gráfica es SÍ gran aumento, y la otra grafica es No bajo aumento.

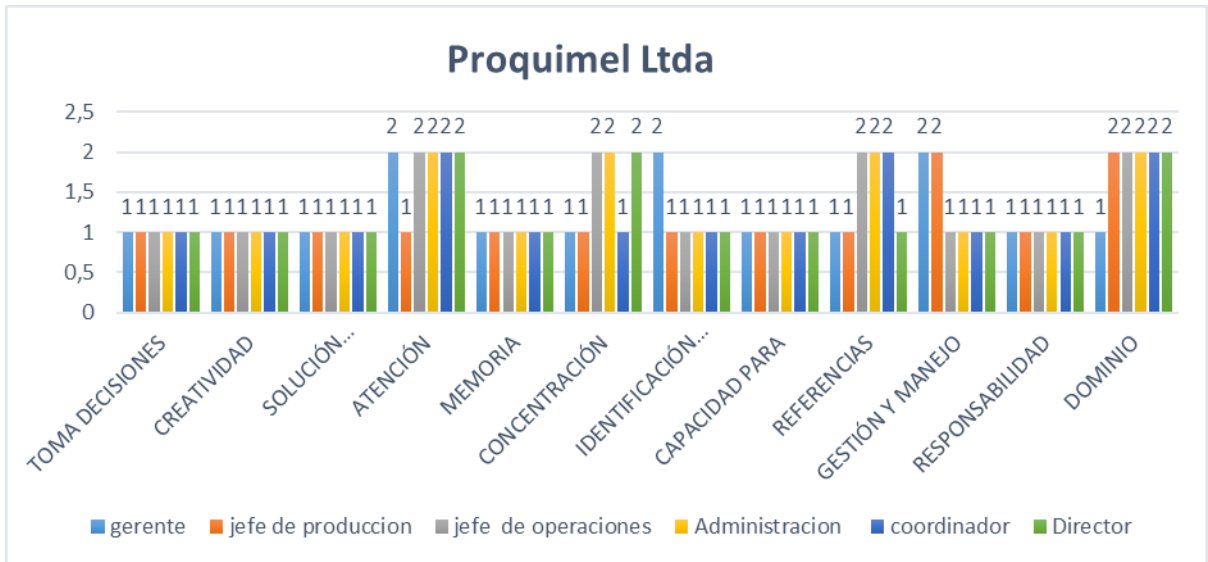
PROQUIMEL LTDA

Inclusión labora de población sorda en Cartago 2018



Fuente: Elaboración propia

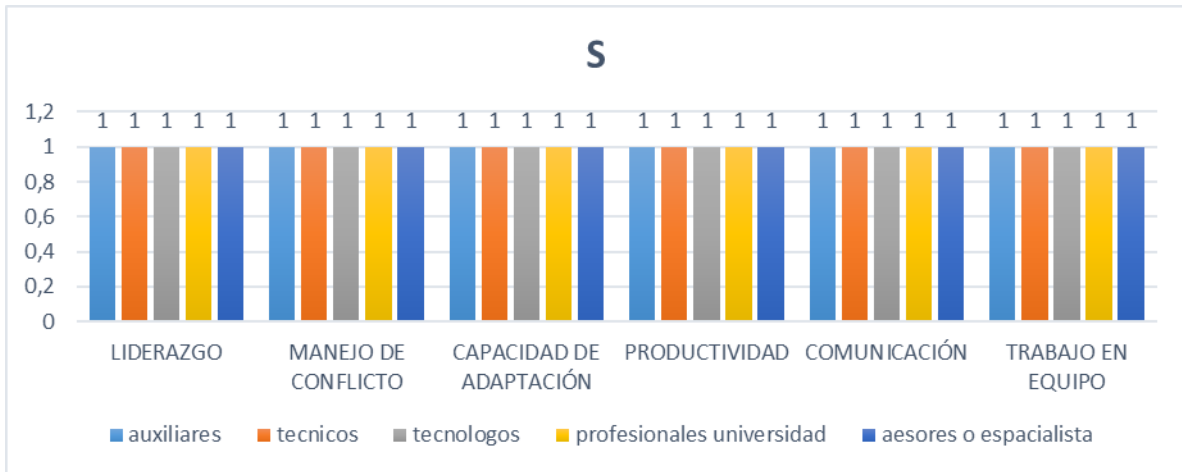
Muestra la gráfica es el 100% que SÍ completa a responder lo mismo.



Fuente: Elaboración propia

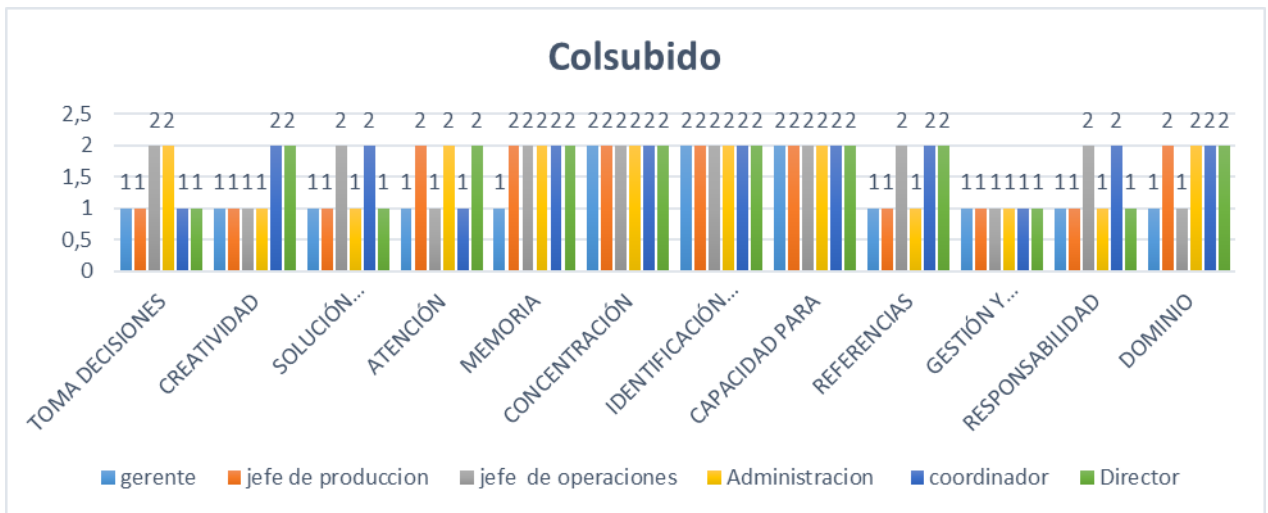
Muestra la gráfica es SÍ más aumento, y la otra la gráfica es NO de menos a más

COLSUBSIDIO



Fuente: Elaboración propia

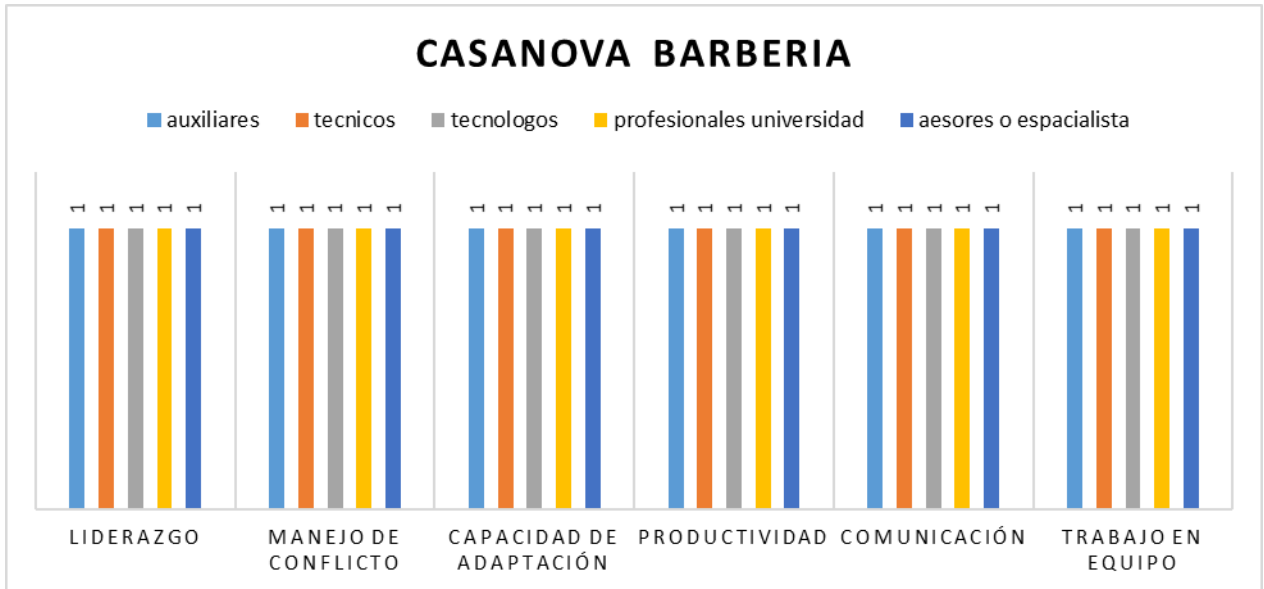
Muestra la gráfica es el 100% que SÍ completa a responder LO mismo.



Fuente: Elaboración propia

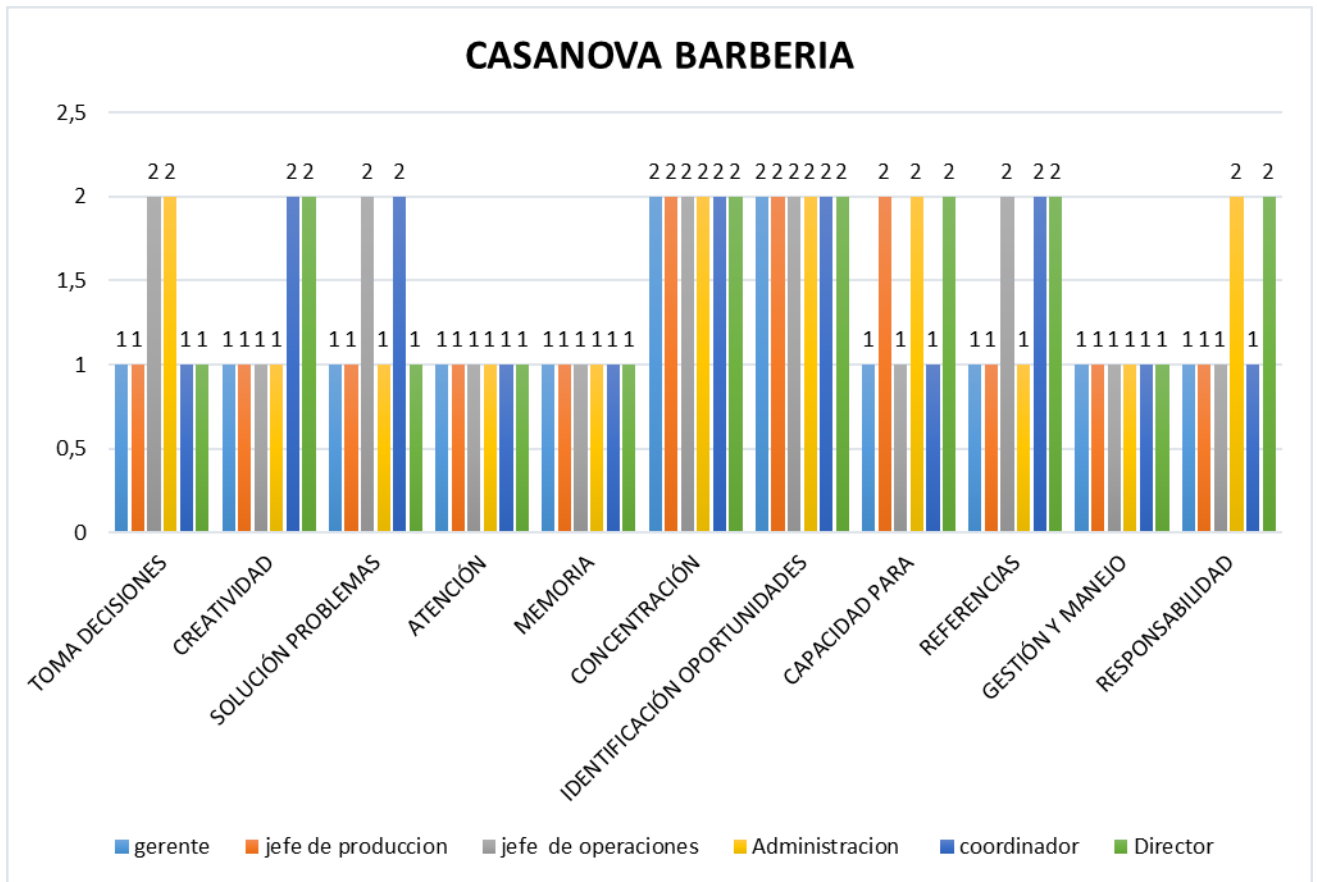
Muestra la gráfica son igual entre el SI y el NO.

CASANOVA BARBERÍA



Fuente: Elaboración propia

Muestra la gráfica es el 100% que SÍ completa a responder lo mismo.



Fuente: Elaboración propia

Muestra la gráfica es SÍ más aumento, y otra la gráfica es No de menos a más.

15. Conclusiones

Una vez desarrollada la investigación y confrontados los datos obtenidos, se posibilita un conocimiento más amplio de la situación en cuanto al campo laboral de las personas discapacitadas y la oportunidad de estas para poder laborar en el municipio de Cartago. Tras la investigación se hace útil conocer el sentir y pensar de los empresarios de la ciudad a la hora de determinar cuáles son las competencias que estos buscan en sus trabajadores, para así poder hacer el llamado de que en muchos casos la población sorda si podría ser vinculada y, en algunos casos, llegar a ser lo suficientemente competente para ocupar los puestos de trabajo en estas empresas.

El análisis permite tener una visión más amplia del sentir y pensar de los empresarios para con las personas con discapacidad, en este caso auditiva. Mucho creen que los temas de la comunicación son una barrera fuerte y significativo a la hora de contratarlos y se piensa que en el caso de las personas sordas por no escuchar, no pueden tener o gozar de las habilidades correspondientes. Se debe procurar, entonces, por promover los espacios necesarios para que las PCD sean parte activa de las empresas cartagueñas. Pero es de notar que en la mayoría de los casos y después de la aplicación de la encuesta realizada a los empresarios, todos ellos quedaban dispuestos a seguir en contacto, pues se empezaban a hacer preguntas que en detalle no tomaban en cuenta antes de haber realizado la entrevista. Podrán las PCD ser parte de un mundo laboral cuando las discriminaciones y ver cómo en el interior del otro se acaben las barreras, el que exista una sociedad incluyente que traería más beneficios que cualquier otra cosa. Salen beneficiados tanto los empresarios como las personas con discapacidades que podrían encontrar trabajo digno.

Los trabajos para las PCD deben dejar de ser siempre los mismos, y nos referimos aquí a lavar carros, empacar en los supermercados o enseñando lengua de seña y ya, sin más

opciones de empleo. Esto no debería ocurrir así. Todo lo contrario, se espera que en cada labor y profesión existan personas con diversidad funcional o PCD demostrando sus múltiples competencias y habilidades.

16 . Recomendación

El estudio tendrá como fin para la empresa privada de la ciudad de Cartago, el aprendizaje y aplicación de la normatividad colombiana que no solo permite el ingreso a las personas con discapacidad (sordas en este caso) al mundo laboral con las consignas antes mencionadas, sino que permitirá beneficios de carácter tributario que se verán reflejados en el progreso de la empresa, ya que se podría reinvertir esos ahorros en la creación de nuevos empleos. Cabe mencionar que estos beneficios son otorgados tanto a las grandes, a las medianas y a las pequeñas empresas.

Para la laborar en la ciudad de Cartago se ha visto afectado por una concentración muy alta mano de obra, lo cual explica los índices de desempleo desempeñado en la ciudad durante los últimos años. Esto se agrava aún más cuando se trata de la situación laboral de las personas con discapacidad auditiva, quienes difícilmente son contratadas por las empresas de la región, aun más porque se desprecia los estímulos tributarios que ofrece el gobierno por contratar personas en situación de discapacidad. Teniendo en cuenta, además, que la población en su mayoría es joven y se encuentra en búsqueda constante de oportunidades laborales y en vista de la inexistencia de esta investigación que debe colaborar para remediar en algo esta situación. Por lo tanto, se requiere atención lo que es importante en este aspecto por parte de las empresas, para facilitar capacitación y oportunidades laborales según sus propios requerimientos y necesidades. Así mismo, como concientización hacia los empresarios para la vinculación de personas sordas en el campo laboral.

Siendo la inclusión un discurso tan mencionado hoy por hoy, se debe aprovechar este momento para establecer alianzas entre la administración local, la empresa privada y los entes de educación y formación tales como universidades, institutos y en particular el SENA para la formación de las competencias exigidas y esperadas por los empresarios cartagueños. Con este tipo de alianzas se podrá asegurar el empleo de las personas sordas de la ciudad para ayudar en la economía de la región. Entre dichas alianzas se debe presentar un proyecto que promueva los intereses de esta tesis que a la vez propendan por el mejoramiento laboral de una minoría, pero que beneficia a más personas y entidades. Además, se debe realizar una capacitación dirigida a los empresarios que desconocen los beneficios tributarios para emplear a personas con discapacidad (PCD) y hacer un seguimiento a dichos procesos de forma permanente que arroje mayores y mejores resultados, una vez contratadas las personas de la comunidad en mención. Esta muestra será un ejemplo nacional de empleabilidad enfocado en políticas y procesos de inclusión de la diversidad con excelentes resultados.

17. Referencias bibliográficas

Arendt, H. (1993). La condición humana. Trad. Ramón Gil. Barcelona: Paidós.

Inclusión labora de población sorda en Cartago 2018

About the American Speech-Language-Hearing Association. Recuperado el 20 de octubre de 2014 en: <http://www.asha.org/about/>

FENASCOL. (s.f). Las personas sorda. Recuperando de <http://www.fenascol.org.co/SEDassignaturaLSC/doctos/Historia.pdf>

Cáceres, C. (2004) Sobre el concepto de discapacidad una revisión de la propuesta de la OMS.

Audito: Revisión electrónica de audiología.

Competencias Laborales (s.f). Competencias laborales. Recuperando de http://www.th.usm.cl/wp-content/files_flutter/1253215645rrhh.pdf

Betancourt, María A. (2016) Modelo de gestión por competencias para la corporación Alberto Arango Restrepo cener. Universidad del Manizales. Especialización en gerencia del talento humano.

Diaz,P. (05 de noviembre de 2005) scribd. Obtenido de scribd: <http://www.scribd.com //Ejemplo. Investigación>

Fundación Saldarriaga. (2016) Discapacidad e inclusión social en Colombia, Publicación, recuperando de http://www.saldarriagaconcha.org/images/Informe_Alternativo_campa%C3%B1a.pdf

García, José M. (2009) Evolución del Autoconcepto, Actividades competencias social en sujetos sordos, facultad de Psicología de la Universidad de Murcia, 2009 ISBEN: 978-84- 692-6089-O Deposito legal: A:950-2009.

Garza, G. Rocio, (2009) 2º Congreso nacional del sorda profesionista. Doctorado en Educación inclusiva.

Gálvez, E. (2009) La inclusión y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. un reta para la orientación. Universidad autonomía de Madrid. REOP. Vol. 20, No 2, 2 o Cuatrimestre, 2009, pp. 135-146

Piñeres, Juan. (2014) “Factores presente en la comunidad sorda del municipio de armenia Quindío que inciden en la determinación de las condiciones económica social y cultural y afectan las posibilidades de interacción en igualdad con el resto de la comunidad”.Universidad del Quindío, Armenia, Colombia.

Pereda, Berrocal y Sanz. (1957). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos consultado en:

https://ciruclo.launinorte.edu.co/pdf/psicología_caribe/12/2_los%20perfiles%20de%exigencia%20%en%20%la%20%ocupacion_psicologia%20%desde%20el.pdf.

Pita Fernández (22 de mayo de 2002) fisterra. Obtenido de http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf

Inclusión labora de población sorda en Cartago 2018

Méndez , Carlos E (2016) METODOLOGÍA, Diseño y desarrollo el proceso de investigación con énfasis en ciencias empresarial, 4A,Edición.

Melendez, Sandra M. (2014) A QUÉ SUENO UNA ORGANIZACIÓN INCLUYENTE-. COMUNICACIÓN INTERNA CON EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

AUDITIVA. Universidad del Norte Barranquilla. pág. 35.

Ministerios de la protección de promoción del trabajo. (2013) Procesos de inclusión laboral e la política pública de discapacidad en Colombia, Bogotá. Recuperado de www.minproteccionsocial.gov.co

Organización mundial de la salud. (2014) organización mundial de la salud. Recuperado el diciembre de 2014, de organización de la salud: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>.

Sen, A. (1998). "Las teorías del desarrollo a principios del siglo XXI". Cuadernos de Economía, 17(29), Bogotá, 1998, páginas 73-100. Recuperado de [file:///C:/Users/Navegante/Downloads/Dialnet- LasTeoriasDelDesarrolloAPrincipiosDelSigloXXI-4934951%20\(1\) .pdf](file:///C:/Users/Navegante/Downloads/Dialnet- LasTeoriasDelDesarrolloAPrincipiosDelSigloXXI-4934951%20(1) .pdf)

Sen. A. (2000). Desarrollo y libertad. Recuperado de <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catgenyeco/Materiales/2011-12-07%20III2AmartyaSenCap8LaAgenciadelasMujeresyelCambioSocial .pdf>

UNESCO. (2005). Guidelines for inclusión: Ensuring Access to Education for All. París: UNESCO. <http://unesco.org/educacion/inclusiv>

<http://www.med.unne.edu.ar/biblioteca/calculos/calculadora.htm>

17.ANEXOS

Armenia, 16 de mayo de 2018



Para: Empresas e instituciones
De: Maestría en Administración
Universidad del Quindío
Asunto: Aplicación de Instrumento de Investigación

Cordial saludo,

Por medio de la presente me permito informar que el estudiante **JUAN ALEJANDRO PIÑERES CASTRO**, con **CC 1094921954**, estará realizando la encuesta de proyecto de grado "Competencias Laborales y posibilidades de inclusión laboral para la comunidad sorda en la empresa privada en el municipio de Cartago valle".

Es por esto que solicitamos muy amablemente su colaboración con el fin de que el instrumento pueda ser aplicado en su institución y facilitar al estudiante el requerimiento que permita completar su informe final de trabajo de grado, para aspirar al título como magister en administración.

Atentamente,

ALEXANDER CASTRO DÍAZ
DIRECTOR MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

Por una Universidad
PERTINENTE CREATIVA INTEGRADORA
Carrera 15 Calle 12 Norte Tel: +57 (0) 7299000 Armenia - Quindío - Colombia

www.uniquindio.edu.co