

# Experiencias laborales de cuatro personas en situación de discapacidad auditiva\*

Sara Nidia Sánchez Morales\*\*  
Neyer Astrid Daza Bejarano\*\*\*

Fecha de recepción: 29 de julio de 2011  
Fecha de aprobación: 19 de agosto de 2011

## Resumen

El presente artículo se basa en los resultados de la investigación *Experiencias laborales de cuatro personas en situación de discapacidad auditiva en Bogotá*. Para profundizar en el tema se realizó un rastreo investigativo en cinco universidades de la capital evidenciando la ausencia de investigaciones en relación con las condiciones laborales de esta población, lo que llevó al grupo a formularse la pregunta de investigación: ¿cuáles han sido las experiencias laborales que han tenido las personas en situación de discapacidad auditiva en Bogotá? Se tomó como referente conceptual la noción de discapacidad, dentro de la que se encuentra la clasificación de discapacidades, la forma de entender la discapacidad auditiva y la sordera desde la lectura de labios y el lenguaje de señas o signos, y la manera como esta discapacidad se compensa con el desarrollo de otros sentidos. Además, se evidencian las experiencias humanas como procesos de subjetivación desde los ambientes de trabajo, y se plantean los términos desarrollo humano y calidad de vida.

**Palabras clave:** experiencias laborales, discapacidad auditiva, narrativa, desarrollo humano, calidad de vida.

\* Investigación desarrollada con la asesoría de la trabajadora social Haydali Teresa Rodríguez Lombana, *especialista en Gerencia Integral de Proyectos y magíster en Desarrollo Educativo y Social*. En este proceso investigativo, participó la trabajadora social Yury Estefany Castiblanco Gómez, miembro del grupo investigador. Correo electrónico: yuryste-fani@hotmail.com

\*\* Trabajadora social, Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia. Correo electrónico: saris\_1986@hotmail.com

\*\*\* Trabajadora social, Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia. Correo electrónico: ndazab@hotmail.com

## Work Experiences of Four Hearing Impaired People

This paper is based on the results of the research entitled *Work experiences of four hearing impaired people in Bogota*. A search was carried out in five universities in the capital in order to become more involved in the topic, showing the lack of research on the work conditions of this community. This led the group to ask themselves the question: What has been the work experience of these hearing impaired people in Bogota? The concept of impairment was taken as a conceptual reference; this includes the classification of types of impairment, the way to understand hearing impairments and deafness from lip-reading and sign language, as well as the way how this impairment is compensated with the development of other senses. Human experiences are also evidenced as subjectification processes from work environments and a series of terms related to human development and life standards are suggested.

**Keywords:** Work experiences, hearing impairment, narrative, human development, life standards.

## Experiências de trabalho de quatro pessoas em situação de deficiência auditiva

O presente artigo se baseia nos resultados da pesquisa *Experiências de trabalho de quatro pessoas em situação de deficiência auditiva em Bogotá*. Para aprofundar no tema foi realizado um rastreamento investigativo em cinco universidades da capital evidenciando a ausência de pesquisas relacionadas com as condições de trabalho desta população, o que levou o grupo à formular a pergunta de pesquisa: quais são as experiências de trabalho que tem sido experimentadas pelas pessoas em situação de deficiência auditiva em Bogotá? Utilizou-se como referência conceitual a noção de deficiência, dentro da que se encontra a classificação de deficiências, a forma de entender a deficiência auditiva e a surdez desde leitura de lábios e a linguagem de sinais ou signos, e a maneira como esta deficiência é compensada com o desenvolvimento de outros sentidos. Além disso, se evidenciam as experiências humanas como processos de subjetivação desde os ambientes de trabalho, e são propostos os termos de desenvolvimento humano e qualidade de vida.

**Palavras chave:** experiências laborais, deficiência auditiva, narrativa, desenvolvimento humano, qualidade de vida.

*Dos jóvenes se encuentran en una esquina, se saludan y comienzan a mover sus manos. Enseguida se nota que se entienden, ríen, sus caras van cambiando de expresión. Todo el cuerpo acompaña el relato. El lugar se transforma siguiendo el ritmo de la conversación. Curiosos transeúntes los miran perplejos sin alcanzar a saber de qué se trata; unos apresuran el paso, otros se detienen un momento.*

Olga Torres, Rionegro-Argentina

## Introducción

Con base en las experiencias que narran cada una de las personas en situación de discapacidad auditiva por medio del movimiento de sus manos y la expresión de su rostro, nos adentramos en un mundo desconocido donde cada gesto tiene su propio significado. Por esta razón, se hizo necesario el aprendizaje de lengua de señas, para comprender algunos aspectos de su realidad y poder conversar e intercambiar sus experiencias, la forma como ven y se reconocen en el mundo.

Al hablar de la realidad de la población en situación de discapacidad auditiva, se hace referencia a las experiencias laborales que han tenido estos sujetos como parte de su vida cotidiana. Para iniciar el presente artículo, se presenta una revisión de antecedentes investigativos y documentales sobre la evolución de las connotaciones que ha tenido el concepto *discapacidad auditiva* y sobre las percepciones que la sustentan en el ámbito laboral, así como la normatividad que protege y promueve la integridad de esta población en dicho ámbito.

Es preciso en este punto, dar cuenta de los objetivos que se abordaron, los cuales se refieren a: caracterizar las trayectorias laborales de las personas en situación de discapacidad auditiva en relación con su vinculación laboral, perfil ocupacional y/o profesional; describir la significación que le otorgan las personas en situación de discapacidad auditiva a las relaciones que se construyen en los ambientes de trabajo y establecer los aspectos de autorreferencia que desde los espacios de trabajo han contribuido a la realización personal de la población en situación de discapacidad auditiva.

La investigación se basó en el método cualitativo. Para la selección de la población sujeto de investigación se utilizó la estrategia bola de nieve. Así mismo, se utilizó la técnica de entrevista narrativa y el instrumento usado para recoger la información fue la guía de entrevista narrativa; también se recurrió a la videograbación.

Para lograr lo anterior, se hizo necesario que el grupo investigador aprendiera lengua de señas, lo que permitió al momento de realizar las entrevistas narrativas, generar lazos de confianza entre el grupo investigador y los sujetos (2 mujeres y 2 hombres en situación de discapacidad auditiva que aceptaran participar voluntariamente y firmaran la carta de consentimiento informado, que estuviesen vinculados laboralmente en el sector educativo y de estética y belleza al momento de realizar la investigación y cuya actividad fuera remunerada y que se encontraran viviendo en la ciudad de Bogotá). No obstante, se hizo necesario el apoyo de un modelo lingüístico (persona sorda que enseña el lenguaje de señas) al momento de realizar e interpretar las entrevistas narrativas de los sujetos. Las categorías de análisis que permitieron analizar la información recolectada a través de las entrevistas narrativas fueron: trayectorias laborales, significación de las relaciones laborales y autorreferencia.

## 1. Descripción situacional de la discapacidad auditiva en Colombia

El trabajo es una de las facetas de la vida diaria y un derecho fundamental del ser humano. Por medio del desarrollo y el resultado de dicha perspectiva, se pueden satisfacer las necesidades básicas de los sujetos. Sumado a esto debe existir un ambiente de trabajo óptimo que posibilite el goce efectivo de este derecho.

Es en este sentido que “el acceso de la persona con discapacidad auditiva al mundo del trabajo remunerado le abre las puertas a su independencia económica y social, además se convierte en un medio para la realización de la persona que le ayuda a elevar la autoestima al sentirse útil y productiva” (Infante, 2005, p. 198).

Para desempeñar un trabajo eficiente, es necesario tener una preparación académica y profesional adecuada; “la situación general de las personas con discapacidad auditiva en relación con la formación educativa es que no logran pasar de la formación básica incompleta” (Infante, 2005, p. 198), razón por la cual, muchas de estas personas enfrentan diversas dificultades y discriminación aunque se encuentren capacitados para desempeñar algún oficio. Sin embargo, existe otra dificultad al momento de encontrar empleo, ya que su discapacidad, en muchos casos, impide el acceso o selección de un empleo deseado que favorezca el desarrollo y la independencia económica.

Existe la creencia de que esta población no puede asumir más trabajos que los que se refieren a las habilidades manuales y visuales, debido a la capacidad mental limitada para desempeñar labores de tipo intelectual, lo cual no ocurre en la realidad, ya que los sordos pueden alcanzar los mismos niveles que los oyentes, si han recibido, claro está, una adecuada educación. Según lo plantea María Infante, “el arma del sordo es su imaginación: de ahí su gran capacidad para las artes; sobre todo, tiene gran facilidad para desarrollar trabajos creativos en campos como el dibujo, el diseño, la cerámica, la escultura, la pintura, la serigrafía; también es hábil en áreas como matemáticas” (Infante, 2005, p. 201).

Por otra parte, la comunicación limitada se hace un factor determinante en dicha situación laboral aunque también influye “la falta de recursos económicos y de suficiente apoyo de profesores y familiares, quienes no les preparan para integrarse adecuadamente al mundo laboral” (Infante, 2005, p. 199). Esta debilidad es frecuentemente aprovechada por empresarios que los contratan en puestos de trabajo mal remunerados y con pocos o nulos incentivos. La diferencia entre trabajadores en situación de discapacidad auditiva y oyentes con la misma remuneración radica, según lo plantea Infante 2005, en que:

- Los sordos no reciben el mismo salario ni las mismas ventajas que el oyente.
- Producen más porque su concentración es mayor que la de los oyentes.

- No tienen los mismos estímulos ni las mismas oportunidades de ascenso que el oyente.
- No se les brinda capacitación como a los demás empleados.
- No existe respeto por la persona sorda; muchas veces los compañeros y hasta los jefes les hacen bromas groseras.
- Al desconocer sus deberes y derechos laborales, así como las reglas de la empresa, son despedidos sin explicarles el motivo y sin pagarles lo que por ley les corresponde (Infante, 2005, p. 199).

Lo anterior evidencia algunas de las principales dificultades de las personas en situación de discapacidad auditiva o sorda en los ambientes de trabajo, lo cual se presenta por:

- Carencia de trabajadores sociales especializados para sordos
- Carencia de indicadores visuales que ayuden al sordo a desempeñar mejor su labor, como por ejemplo, las luces.
- Carencia de espacios de entretenimiento que permitan al sordo relajarse durante su periodo de descanso (Infante, 2005, p. 200).

Con referencia al planteamiento de Infante sobre “la carencia de trabajadores sociales especializados para sordos”, es posible evidenciar que en las empresas o instituciones colombianas donde está vinculada población en situación de discapacidad auditiva, la principal debilidad es que no se cuenta con profesionales de trabajo social o de otras profesiones especializados en el manejo de la lengua de señas. Entidades como el Instituto Nacional para Sordos (Insor) y la Federación Nacional de Sordos de Colombia (Fenascol) han capacitado intérpretes y docentes para la formación educativa de esta población; en cuanto al aspecto laboral, es posible afirmar, basándonos en las entrevistas narrativas realizadas en esta investigación, que no existen profesionales oyentes especializados en lengua de señas colombiana para interactuar y atender las necesidades de estas personas.

De igual forma, la escasez de profesionales se debe también a los pocos espacios académicos especializados en el estudio del tema, a los escasos campos de práctica donde sea posible desarrollar interacción e intervención con esta población y a las pocas investigaciones disciplinares realizadas en esta área de conocimiento, puesto que la discapacidad auditiva no es igual de visible a las discapacidades físicas o sensoriales como, la vista, razón por la cual las personas que la poseen tienden a pasar inadvertidas entre quienes no poseen ninguna discapacidad.

En esta medida, fue de gran interés para el grupo investigador reconocer la población en situación de discapacidad auditiva y conocer e identificar desde sus experiencias laborales, la manera como describen su trayectoria laboral, su vinculación a los espacios de trabajo, las condiciones laborales a las cuales ellos pueden acceder y cómo han ido edificando su perfil ocupacional y/o profesional a partir de los estudios realizados, los aprendizajes adquiridos y las actividades desarrolladas en sus espacios de trabajo. Así mismo, el significado que le otorgan a sus relaciones laborales en los ambientes de trabajo, ya que es interesante conocer la manera cómo se conciben frente a las personas oyentes y cómo las personas oyentes las reconocen y las hacen partícipes de procesos de inclusión social, además de las habilidades comunicativas adquiridas y desarrolladas en la interacción con los otros. Y al mismo tiempo, conocer los aspectos de autorreferencia que desde los espacios de trabajo contribuyen a su realización personal.

Ahora bien, en relación con las oportunidades que tienen las personas en situación de discapacidad auditiva de acceder al trabajo, es importante resaltar que:

Según el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad del DANE, en cifras compiladas desde el 2003 al primer semestre de 2009, se encuentra a nivel nacional, que hay un total de 93.532 personas mayores de 10 años con limitación permanente para oír que respondieron a la pregunta relacionada con la actividad principal realizada en los últimos seis meses. De este total, 11.693 respondieron estar trabajando; 3.129 buscando trabajo; 31.980 contestaron que presentan incapacidad permanente para trabajar y no tienen pensión; 3.697 se encuentran en situación de discapacidad permanente para trabajar y

cuentan con pensión; 20.392 realizan oficios del hogar; 756 reciben renta; 1.524 son jubilados; 6.841 son estudiantes; 3.147 realizan actividades de autoconsumo, 8.053 se dedican a otras actividades y 2.320 personas no registran información [...] Las cifras evidencian una amplia diferencia entre las personas sordas y la totalidad de la población colombiana que labora, lo que plantea la necesidad de disminuir esta brecha mediante el mejoramiento de las condiciones laborales, tanto en el fortalecimiento de las competencias laborales de la población sorda, como en la apertura de posibilidades que a nivel empresarial y sectorial debe darles frente a las personas en situación de discapacidad (DANE, citado por Insoy, 2005).

Respecto de lo anterior, es posible afirmar que en el año 2009 la población en situación de discapacidad auditiva que vivía en Colombia, de 93.532 personas registradas en el censo del DANE, solo 11.693 personas se encontraban trabajando, lo cual evidencia claramente la brecha existente entre las personas en situación de discapacidad auditiva que se encuentran laborando y las que no están activas laboralmente, situación que genera preocupación e inquietud sobre la manera en que esta población satisface sus necesidades básicas y, además, sobre los parámetros de selección y contratación que tienen las distintas empresas para emplear a personas en situación de discapacidad auditiva.

## 2. Aproximaciones teóricas para el abordaje de la discapacidad auditiva

### 2.1. Nociones de discapacidad

El término *discapacidad* ha sido comprendido de diversas maneras dependiendo de las perspectivas adoptadas por la sociedad. Por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud OMS ha definido la discapacidad como: “Restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad, en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (OMS, 1999, citado por Díaz, 2010).

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social adoptó la definición de la OMS agregando que:

Se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria normal [...] Las discapacidades pueden surgir como

consecuencia de la deficiencia directa o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicología, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo. La capacidad representa la objetivación de una deficiencia y en cuanto tal, refleja alteraciones a nivel de la persona (República de Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995).

A partir de estas dos definiciones, puede entenderse la discapacidad como la deficiencia o insuficiencia en el desempeño y el comportamiento de una actividad rutinaria. Hay una tendencia a comparar las capacidades y las condiciones con una persona que se considera normal; a partir de allí, se establece que tiene deficiencias físicas, sensoriales o psicológicas. Otra concepción un poco más reciente es la que tiene que ver con la Política Pública Distrital de Discapacidad (PPDD) de Bogotá, la cual plantea que:

La comprensión de la discapacidad es amplia y considera una variedad de orientaciones; asumiéndose como un concepto complejo y multicausal cuya comprensión requiere la no adscripción a posturas dicotómicas, unidimensionales y excluyentes, sino la adopción de diversas posturas conceptuales. A esto se suma que la discapacidad es un concepto dinámico porque es el resultado de la interacción entre la persona y el ambiente en que vive (Alcaldía de Bogotá, 2007)

Se considera la discapacidad como un concepto dinámico donde las interacciones entre las personas y estas con su entorno, sean el punto de partida para comprender la realidad que viven las personas en esta situación y sus habilidades para comunicarse con los demás, más específicamente cómo se desenvuelven en sus espacios de trabajo. Por otro lado, se logra entender la discapacidad en un contexto donde hay unas condiciones culturales, sociales y políticas que permiten entender la discapacidad de una manera más compleja e integral.

## 2.2. Clasificación de las discapacidades

Es importante tener presente que no existe un solo tipo de discapacidad sino que, por el contrario, se han determinado tres tipos de discapacidad, a saber:

*Discapacidad cognitiva:* es una disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo. Entre las más conocidas discapacidades cognitivas están:

el Autismo, el Síndrome Down, Síndrome de Asperger y el Retraso Mental. Cuando estudiamos la discapacidad cognitiva de acuerdo con la teoría de Howard Gardner, las personas con discapacidad cognitiva tendrían dificultades principalmente en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática, mientras que en la mayoría de casos conservar intactas sus demás inteligencias tales como artística, musical, interpersonal e intrapersonal. *Discapacidad física:* existen diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física; factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas, como: lesión medular, esclerosis múltiple, parálisis cerebral, mal del Parkinson, espina bífida, distonía muscular, acondroplasia y albinismo. *Discapacidad sensorial:* son aquellas discapacidades relacionadas con disminución de algunos de los sentidos, por ejemplo: la hipoacusia, la disminución en la sensación del gusto, la discapacidad visual y la discapacidad auditiva (Tuset del Pino, 2002, p. 104-105).

## 2.3. Cómo entender la noción de discapacidad auditiva o sordera

La discapacidad auditiva, también conocida como sordera “deficiencia sensorial que impide a una persona recibir el estímulo del sonido en todas o casi todas sus formas y como una condición en la cual los sonidos perceptibles (incluyendo el habla) carecen de significado en la vida cotidiana. Se puede describir por la etapa de la vida en la que inicie: *congénita* (presente desde el nacimiento) o *adventicia* (adquirida más tarde en la vida) (Heward & Orlansky, 1999, p. 97).

Si una persona nace con discapacidad auditiva le será mucho más difícil desarrollar la capacidad del habla, porque no conoce ni puede imitar los sonidos. Es necesario recordar que el lenguaje surge como una necesidad de comunicación entre las personas y que el mismo puede ser verbal o no verbal; normalmente es por el lenguaje verbal que conocemos el mundo en el proceso de la vida; el no verbal, en el que se incluyen los gestos y mímicas, es el tipo de comunicación a través de la cual las personas en situación de discapacidad auditiva conocen, reconocen y asimilan el mundo y lo que en él habita.

“La discapacidad auditiva puede darse de manera *unilateral* (presente en un solo oído) o *bilateral* (presente en

ambos oídos)” (Heward & Orlansky, 1999, p. 102). Así, las personas con pérdida auditiva unilateral, mediante una serie de terapias de lenguaje, pueden lograr adquirir el lenguaje hablado y llegar a escuchar de manera equilibrada por medio de un aparato llamado audífono; lo mismo puede suceder con una persona con pérdida auditiva bilateral, pero es mucho más complejo el proceso de adaptación al lenguaje hablado. La discapacidad auditiva o sordera como la denominan algunos autores, puede clasificarse, según Infante (2005), en:

*Falta de audición, sordera total o pura-anacusia:* es la imposibilidad de escuchar sonido alguno. Es considerada como un impedimento sensoriomotor, causado por un fallo total del nervio del oído interno.

*Deficiencia auditiva, residuos aprovechables- hipoacusia:* es la facultad de oír parcialmente, presenta diferentes grados y existen hipoacusias de varios tipos:

- *De transmisión o conductiva:* se origina por obstaculización del paso del sonido por el oído externo. Este tipo de hipoacusia suele ser leve y transitoria, pues es posible eliminar las causas que obstaculizan el paso del sonido en esa parte del oído.
- *De percepción o neurosensorial:* obedece a lesiones del oído interno.
- *Mixta:* cuando se dan problemas tanto de transmisión como de percepción.
- *Pérdida auditiva:* cuando las personas oyentes pierden la audición, su sordera se clasifica en pre y poslingüística, si el individuo se queda sordo en la edad temprana, antes de aprender a hablar, se le considera sordo prelingüístico. Si en la edad infantil, adolescente, adulta y de vejez con el conocimiento del lenguaje hablado pierde la audición, se denomina sordo poslingüístico.

Para poder comprender cómo se presenta la sordera y la discapacidad auditiva se sintetizan los planteamientos de este apartado mediante la siguiente tabla:

Tabla 1. Clasificación de discapacidad auditiva

Se puede presentar	Congénita	Desde el nacimiento
	Adventicia	Adquirida después de nacer
Pérdida auditiva	Unilateral	Pérdida auditiva en un oído
	Bilateral	Pérdida auditiva en ambos oídos
Se clasifica	Anacusia	Pérdida auditiva total
	Hipoacusia	Pérdida auditiva parcial

Fuente: grupo investigador

#### 2.4. Cómo se ha entendido la discapacidad auditiva desde la lectura de labios y lengua de señas o signos

Es importante conocer y entender cómo se comunican las personas en situación de discapacidad auditiva con personas en su misma situación y además con oyentes, en los diferentes momentos y espacios de su trabajo y de la vida diaria, puesto que la lectura de labios, la lengua de señas y los signos adquieren significación y gran importancia en la interacción con los otros. Allí donde el lenguaje verbal, para las personas oyentes, es la forma más importante de comunicación, en las personas en situación de discapacidad auditiva pasa a un segundo plano, delegando la mayor importancia al lenguaje de señas y sus otras formas de expresión y comprensión. En esta medida se evidencia que:

- Las personas en situación de discapacidad auditiva utilizan la visión para comprender lo que los oyentes hablan, de manera que realizan una lectura de los labios de quien habla para comprender lo que están expresando. “No obstante, la lectura de labios es difícil y presenta muchas limitaciones. Los mejores lectores de labios detectan solo un 25% de lo que se dice si recurren únicamente a las pistas visuales” (Heward & Orlansky, 1999, p. 120). El problema con la lectura de labios sin acceso al sonido de las palabras es que muchas de las palabras tienen una pronunciación semejante por lo que puede haber complicaciones en la comprensión y contextualización de la información. A pesar de todo, la lectura de labios es una herra-

mienta de vital importancia en la comunicación de las personas en situación de discapacidad auditiva.

- El comunicarse por medio de signos o símbolos “proporciona una representación visual del lenguaje hablado añadiendo señales en forma de signos manuales a fin de ayudar a la persona sorda a identificar los sonidos que no puede distinguir por medio de la lectura de labios” (Heward & Orlansky, 1999, p. 126).
- La lengua de señas se vale no solo de imágenes visuales sino “de gestos que las personas que oyen se ven obligadas a aprovechar [...] tanto las palabras habladas como las escritas deben ir una tras otra, en sucesión temporal. Pero la lengua de señas no conoce esa limitación” (Infante, 2005, p. 44) y con el cuerpo se transmiten múltiples mensajes en un menor tiempo.

Es importante mencionar que cada país desarrolla su propia lengua de señas proporcionándole un sentido diferente a los signos a partir del contexto.

## 2.5. La discapacidad auditiva se compensa con el desarrollo de otros sentidos en las relaciones con oyentes y con personas en su misma situación

“Tanto oyentes como sordos somos iguales en cuerpo, alma y mente. [...] Sin embargo, las experiencias, costumbres y habilidades que poseemos, son distintos por la diferencia del medio de comunicación que limita el radio de su desenvolvimiento a su alrededor” (Heward & Orlansky, 1999, p. 115).

Teniendo en cuenta que la población en situación de discapacidad auditiva presenta ausencia de audición, esta se ve compensada con otras habilidades desarrolladas por esta población “que permiten al sordo adquirir los medios del aprendizaje educativo, tanto laboral como social y superar ciertas consecuencias psicológicas y laborales” (Heward & Orlansky, 1999, p. 116). A través de estos sentidos experimentados, los sordos pueden salir adelante; dichos sentidos, según Infante (2005), son:

- *Las vibraciones:* las personas con discapacidad auditiva por momentos sienten las vibraciones como un eco en todo el cuerpo cuando hay mucho ruido.

- *La vista:* es de mayor utilidad para el sordo que para el oyente; los ojos sustituyen el oído en muchas circunstancias.
- *La mente:* tanto las personas oyentes como las personas con discapacidad auditiva, poseen la capacidad de asimilar y razonar.
- *La intuición:* “se encuentra más desarrollado en la persona sorda, lo que facilita que ésta pueda captar con mayor anticipación. Con el beneficio de este talento el no oyente puede relacionarse con cualquier persona” (Infante, 2005, p. 118).

Las personas en situación de discapacidad auditiva, aunque manejan el lenguaje de señas, la lectura de labios y los signos, desarrollan también otros sentidos que les permiten relacionarse con personas en su misma situación y con personas oyentes, además de poder comportarse y desarrollarse en un contexto determinado. Por esta razón, hoy en día se escucha que la sociedad se refiere a las personas con discapacidad como personas con múltiples habilidades ya que con la pérdida de un sentido, se desarrollan otros que adquieren igual importancia.

De igual forma, entre la población en situación de discapacidad auditiva está tomando fuerza el concepto de bilingüismo (lengua de signos complementada con el lenguaje oral, parecido a la comunicación total). El bilingüismo en la educación de los sordos colombianos lo constituyen el castellano y la lengua de señas colombiana (LSC). “Al reconocer la LSC como una lengua natural, estamos reivindicándole el mismo estatus lingüístico que el castellano y, por tanto, su valor para las funciones comunicativas e intelectuales” (Ramírez y Castañeda, 2003).

Para lograr dicho reconocimiento, la población ha debido romper con el paradigma de la concepción clínica de la persona en situación de discapacidad auditiva; así, los objetivos pedagógicos en la educación de los sordos se supeditaron al único objetivo de lograr que los sordos *hablaran*. Aunque se ha reconocido la posibilidad de ingreso de las personas sordas a niveles superiores de educación y luego al mercado de trabajo en forma competitiva, esto aún no constituye una realidad para la mayoría de los colombianos sordos.



En 1996, se aprueba en el Congreso de la República la Ley 324 por la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda. “En esta ley, se reconoce la Lengua de Señas Colombiana como la lengua de la comunidad sorda del país y se incluye la necesidad de una educación bilingüe para los sordos y de los servicios de interpretación” (Ramírez & Castañeda, 2003).

Sumado a esto, desde una visión socioantropológica se define a la persona en situación de discapacidad auditiva como un sujeto que utiliza un lenguaje viso-gestual y se plantea como una experiencia visual más que como una deficiencia auditiva. Esta visión trae consigo la necesidad de un replanteamiento educativo al no mirar a esta población como sujeto de rehabilitación, cura médica o terapéutica, sino preguntarse por su potencial de desarrollo lingüístico y cognoscitivo, las identidades, la pertenencia a una comunidad minoritaria, al bilingüismo y por supuesto lo que se refiere a una educación bilingüe y bicultural para estas personas.

Ramírez y Castañeda señalan que en la educación bilingüe para sordos, la LSC es la primera lengua de los estudiantes y, por lo tanto, su adquisición temprana se hace indispensable para llevar a cabo el aprendizaje de la segunda lengua. Esto significa que se debe disponer de las estrategias necesarias para asegurar la adquisición y el dominio de la lengua de señas por los estudiantes sin importar su edad de ingreso a la escuela. Sin embargo, se anota que el acceso temprano a la primera lengua, es decir, antes de los cinco años de edad, favorece el desarrollo cognoscitivo del niño y lo coloca en buenas condiciones para iniciar su educación formal.

## 2.6. Las experiencias humanas como procesos de subjetivación

“La ciencia cognitiva se ha centrado estrictamente en los aspectos sistemáticos y lógicos de la vida mental” (Bruner, 2004). Es decir, en los procesos mentales que se emplean para resolver acertijos, comprobar hipótesis y plantear explicaciones. Pero existe otra faceta de la mente: la destinada a los actos humanos de la imaginación, que permite dar sentido a la experiencia. Es la que produce buenos relatos, obras dramáticas, mitos y crónicas históricas. Bruner la denomina, *modalidad narrativa*.

La propuesta de Bruner es que hay dos maneras diferentes de conocer, es decir, dos modalidades de funcionamiento cognitivo, de pensamiento, y que cada una de ellas entrega modos característicos de construir la realidad. Estas dos modalidades de pensamiento no se pueden reducir una a la otra sin el riesgo evidente de pérdida de la riqueza que encierra la diversidad del pensamiento. Aún más, estas dos maneras de conocer son autónomas, tanto en sus principios de funcionamiento como en los criterios de verificación del conocimiento que alcanzan. Estas son:

- *Modo de pensamiento paradigmático o lógico-científico:* intenta ser un sistema matemático, formal de descripción y explicación.
- *El modo de pensamiento narrativo:* consiste en contarse historias de uno a uno mismo (autorreferencia) y a los otros. Al narrar estas historias, se va construyendo un significado con el cual las experiencias adquieren sentido. La construcción del significado surge de la narración, del continuo actualizar (trayectorias) una historia, de una trama narrativa. Es una actividad humana fundamental.

En esa medida, la experiencia es aquella forma de conocimiento o habilidad que puede provenir de la observación, de la vivencia de un evento o bien de cualquier otra cosa que suceda en la vida de las personas y que es plausible de dejar una marca, por su importancia o por su trascendencia.

Estas experiencias, los seres humanos las van adquiriendo a lo largo de sus vidas, siendo prácticamente imposible que esta situación no se haga presente en lo cotidiano y solo adquiere relevancia cuando hay reflexión sobre lo que acontece y se le va dando sentido a través del tiempo. Por esta razón José Luis Meza, afirma que “El significado narrativo añade a la vida una noción de finalidad y convierte las acciones cotidianas en episodios discretos. Es en el marco en el que se comprenden los eventos pasados y se proyectan los futuros. Es el principal esquema por medio del cual la vida del ser humano cobra sentido” (Meza, 2008, p. 19).

Conforme pasa el tiempo, una persona tendrá e irá adquiriendo cada vez este tipo de conocimiento conocido

como experiencia, porque los años, básicamente, son los que permitirán que esta se vaya acrecentando, ampliando y encontrando diferentes significados; ya que estas vivencias marcan sus formas de vida, también suelen ser determinantes a la hora de tener que repetir o no elecciones.

Generalmente, el concepto de *experiencia* se refiere a un tipo de conocimiento empírico o conocimiento a posteriori. Otro planteamiento es el de la hermenéutica filosófica que sostiene que las experiencias son posibles si se tienen expectativas, por eso esta cree que la persona con experiencia no será la que más vivencias haya acumulado sino más bien aquella que esté capacitada para permitirselas y para darle sentido y significado a las vivencias. Por su parte, Larrosa afirma:

La experiencia es ‘eso que me pasa’. Posee un principio de reflexividad, de subjetividad y de transformación. Si le llamo proceso de reflexividad es porque ese *me* dé ‘lo que me pasa’ es un pronombre reflexivo. Tiene un movimiento de ida y uno de vuelta, salida de sí mismo y de afectación. Si le llamo principio de subjetividad es porque el lugar de la experiencia es el sujeto o, dicho de otro modo, que la experiencia es siempre subjetiva. Se trata de sentimientos, representaciones. Si le llamo principio de transformación es porque la experiencia forma y transforma al sujeto (Larrosa, 2006 en cita de Meza, 2008, p. 31).

A partir de esta afirmación se menciona que en la experiencia subyacen procesos subjetivos, en la medida en que le permiten al sujeto vivenciar momentos de autorreflexión, generando conocimiento, saberes, significados, sentidos, etc., que permiten resolver problemas de la vida cotidiana transformando su realidad, proyectarse para la vida, alcanzar metas, realizar sueños. Una experiencia enriquecedora y llena de significados permite la realización de sujetos en los diferentes ámbitos de la vida.

Estos procesos subjetivos posibilitan al sujeto evidenciar cuál es su perspectiva de realización personal, entendida esta como la forma de “realizar ese autoexamen que nos permite desarrollar cualidades en potencia y corregir la deficiencias” (Echeverry y Vargas, 1997, p. 96). El conocerse a sí mismo hace referencia a reconocer las capacidades y cualidades, tener la capacidad de proyectarse, permitiendo mejorar su calidad de vida y alcanzar la satisfacción personal encontrándole sentido a su propia existencia.

Uno de los campos desde el cual los sujetos pueden narrar sus experiencias es el laboral, ya que este es considerado como uno de los espacios donde el sujeto se puede realizar a nivel personal, profesional u ocupacional; también es un espacio de socialización donde se construyen y adquieren sentido las relaciones. En este sentido, la finalidad del trabajo no es cubrir las necesidades o la consecución de satisfactores. “El trabajo está alienado precisamente porque impide al hombre conseguir el objetivo que Marx le asigna: el desarrollo, la espiritualización y la humanización de la humanidad” (Méda 1998, citado por Valerdi, 2009). Puesto que antes el trabajo era considerado sufrimiento y pena, el análisis que hace Marx sobre este proceso de cambio de valoración del trabajo, lo lleva a transformar el concepto negativo del trabajo por otro: “el trabajo es la esencia del hombre” (Méda 1998, citado por Valerdi, 2009).

Por otra parte, Hannah Arendt asume el trabajo como la fabricación de uno o varios objetos. Cuando el objeto está terminado, el trabajo llega a su término. Para Arendt existe una diferencia entre labor y trabajo, en la labor se producen bienes de consumo y en el trabajo se crean objetos de uso y su utilización no causa necesariamente su desaparición. “El trabajo, más que una actividad individual, es una actividad social, por cuanto, a alta o baja escala, contribuye a satisfacer las demandas de la humanidad, el trabajo debe convertirse para el hombre en un hábito, en su actividad creadora, en una cultura” (Arendt en Echeverry & Vargas, 1997, p. 94).

Por otro lado, cuando se menciona que el trabajo más que una actividad individual es una actividad social se está haciendo referencia a la relación que se construye con otras personas en dichos ambientes, esta actividad responde a objetivos comunes y a la producción de algún bien o servicio.

## 2.7. Las experiencias humanas desde los ambientes de trabajo

El ambiente de trabajo surge de una estructura que tiene una organización interna y externa, por lo tanto, hablar de ambientes de trabajo implica comprender este término desde el clima organizacional, que es entendi-

do como un “fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)” (Goncálvez 2000, citado por Hamburger 2006, p. 77). Lo que permite inferir que las condiciones laborales que se garantizan a los miembros de una organización son fundamentales para determinar el desempeño y comportamiento de las personas en su espacio de trabajo.

Por otro lado, existen factores externos a la organización que influyen en el comportamiento de los trabajadores y al mismo tiempo, en la dinámica de la organización, evidenciando la configuración de ambientes de trabajo. El ambiente de trabajo o ambiente laboral

refleja la interacción entre las características personales y organizacionales; comprende la organización, estructura y funcionamiento, donde el individuo realiza su trabajo, la actividad donde se relaciona con el objeto de trabajo, el resto de las personas entre otros, las cuales constituyen un sistema interdependiente altamente dinámico que influye en el rendimiento de los trabajadores (Pérez et ál., 2006).

Así, los ambientes de trabajo nos refieren a un espacio donde se producen encuentros entre los seres humanos, mediado por las relaciones que se establecen y por la vinculación laboral que les permite a los sujetos desarrollar determinado trabajo. A su vez, en los ambientes de trabajo acontece una serie de relaciones que afianzan una dinámica organizativa. Es así como las relaciones que se establecen en dicho espacio cobran significado en lo laboral, teniendo en cuenta que las relaciones son la base de una convivencia social y que crecer en relación con otros es algo fundamental para el desarrollo humano y a su vez, para la calidad de vida individual y social. Pero como en toda relación humana con otros y/o con el mundo siempre existe la necesidad de comunicarse, de expresar algo, así podemos decir que la calidad de la comunicación determina en gran medida el tipo de relaciones y por ende el ambiente de trabajo que se desarrolla.

Un aspecto que afecta los ambientes de trabajo son las condiciones laborales, entre las cuales se encuentra la vinculación laboral, la seguridad social y los riesgos pro-

fesionales. Sin embargo, es relevante señalar que la que sintetiza el tipo de relación que se establece entre empleado y empleador es la que tiene que ver con la vinculación laboral que es la que determina los tipos de contratos y la remuneración por el servicio o labor realizada. De esta manera, se configuran los ambientes de trabajo, lo que permite desarrollar una experiencia que proporciona identidad, autonomía y relaciones que posibilitan un desarrollo humano adecuado a través de la realización de cada sujeto en pro de su calidad de vida.

### 3. Hallazgos

Trabajo social reconoce los fenómenos sociales que suceden dentro de una sociedad y de la mano de los sujetos construye conocimiento para transformar dichos fenómenos sociales. De esta manera, se reconoce al sujeto y sus experiencias humanas, las cuales enriquecen las conceptualizaciones que se desarrollan desde la academia, permitiendo al profesional en trabajo social intervenir con previo conocimiento de la realidad que viven las personas en situación de discapacidad auditiva, las nominaciones como han sido concebidas a través de la historia y el lenguaje propio de su comunicación.

La experiencia humana es aquella forma de conocimiento que proviene de la observación de la vivencia de un evento o bien, de cualquier otra cosa que suceda en la vida cotidiana de las personas y que adquiere relevancia cuando, al reflexionar sobre ello, se le va dando sentido y significado a través del tiempo. Por esto, la experiencia posee un principio de subjetividad, porque quien la desarrolla y la vive es el sujeto mismo, se trata de sentimientos y representaciones, de un principio de transformación, ya que la experiencia forma y transforma al sujeto.

La posibilidad de conocer las experiencias humanas de los sujetos se da a través de la narrativa, la cual “expresa el deseo de volver a las experiencias significativas que encontramos en la vida diaria, no como un rechazo de la ciencia, sino más bien como método que puede tratar las preocupaciones que normalmente quedan excluidas de la ciencia normal” (Ricoeur, citado por Bárcena y Melich, 2000, p. 95). Es así como las experiencias humanas adquieren importancia en el momento de abordar

una determinada realidad que se encuentra ligada a un contexto social, político y económico, en este caso, la realidad laboral de las personas en situación de discapacidad auditiva.

En concordancia, se presentan las conclusiones extraídas de las narraciones teniendo en cuenta los objetivos de la presente investigación. En respuesta a las trayectorias laborales de las personas en situación de discapacidad auditiva. En relación con su vinculación laboral, perfil ocupacional y/o profesional se encontró que:

- Son las trayectorias laborales las que permitieron dar cuenta de cada uno de los momentos vividos por los entrevistados en los ambientes de trabajo y de los significados que ellos le otorgan a cada una de sus experiencias, ya que en cada uno de los espacios familiares, escolares y laborales aprendieron tanto sus competencias ocupacionales y/o profesionales como habilidades para enfrentar la vida laboral.
- Cada experiencia que los entrevistados compartieron en sus narraciones permitió evidenciar que vienen de familias oyentes, que no manejaban la lengua de señas, pero, por el contrario, habían desarrollado habilidades comunicativas como el lenguaje mímico-gestual; por esta razón, la escuela adquiere significado para la población en situación de discapacidad auditiva, ya que al no aprender la lengua de señas u otras formas de comunicación en su grupo familiar, es en el espacio escolar donde aprenden este lenguaje y otras estrategias comunicativas (visual, lectoescritura, lectura de labios) que llegan a ser útiles al adquirir aprendizajes y relacionarse con los oyentes y con personas en su misma situación.
- En términos de la educación, es importante resaltar que no todos los entrevistados tuvieron las mismas oportunidades de acceder a la educación a temprana edad, ya que la dinámica familiar, la situación de discapacidad y los escasos recursos económicos, conllevaron a aplazar el ingreso a la escuela. Además, cabe señalar que de los cuatro entrevistados, solo una persona culminó sus estudios básicos, medios y profesionales; respecto de los otros tres entrevistados, se evidencia que una de las causas por las que no terminaron sus estudios básicos o medios fue la falta de un intérprete, lo que hacía aún más difícil el aprendizaje.
- Es posible evidenciar que en algunos casos, desde la escuela para personas en situación de discapacidad auditiva se hacía énfasis en la enseñanza de habilidades manuales como la soldadura y la carpintería, lo cual brinda herramientas para enfrentarse al mundo laboral desde una perspectiva técnica o tecnológica.
- Para esta población es de gran importancia el acompañamiento que reciben de su grupo familiar en los diferentes momentos de su vida (etapa escolar, estudios técnicos y/o profesionales y procesos laborales), ya que encuentran en ellos apoyo, guía y motivación para seguir avanzando personal, ocupacional y/o profesionalmente. Esto se hace evidente en momentos como la elaboración de una hoja de vida y la guía que reciben de familiares acerca de la elección de su ocupación y/o profesión.
- Frente al perfil ocupacional y/o profesional se puede concluir que es importante que las personas en situación de discapacidad auditiva se beneficien del servicio de un intérprete capacitado para orientar su proceso de formación, ya que este facilita la integración de esta población a la vida laboral. Dicha integración en ocasiones se ve afectada por las actividades con las cuales son vinculadas laboralmente las personas en situación de discapacidad auditiva, porque estas actividades demandan solo habilidades manuales y visuales sin tener en cuenta otro tipo de habilidades que, como la lógica matemática, la cual se refiere al uso del hemisferio lógico del cerebro, pueden dedicarse a las ciencias exactas.
- Tanto los hombres como las mujeres han tenido las mismas oportunidades de acceder a un trabajo. Sin embargo, los hombres han estado vinculados a diferentes espacios de trabajo con diversas actividades laborales, como la transformación de materia prima y la comercialización de diversos productos y servicios. Por el contrario, las mujeres han estado vinculadas laboralmente a varios empleos pero desarrollando la

misma actividad laboral, como es el caso de la educación y la prestación de servicios de estética y belleza.

- La vinculación laboral está estrechamente ligada a los procesos formativos a que han tenido acceso las personas en situación de discapacidad auditiva. Estos procesos son los que marcan la pauta para la consolidación del perfil ocupacional y/o profesional. Además, la incompreensión de la discapacidad en la sociedad ha impedido en muchas ocasiones el libre desarrollo de las potencialidades de esta población que, por lo mismo, ha sido objeto tanto de rechazo, como de aislamiento. Sin embargo, hay casos en los que las personas en situación de discapacidad auditiva logran romper con los esquemas educativos establecidos que abogan por un modelo de rehabilitación. En esta medida, los entrevistados muestran inconformidad en la manera como son tratados y tenidos en cuenta en algunos espacios laborales en relación con los oyentes, ya que en situaciones como estas (rechazo y aislamiento) se sienten excluidos de la sociedad y no son reconocidos como sujetos sociales de derecho, capaces de asumir otro tipo de actividades, lo que genera inequidad entre unos y otros.
- Las actitudes de exclusión e inequidad se ven reflejadas en las relaciones laborales que se generan entre oyentes y personas en situación de discapacidad auditiva, ya que en algunos espacios de trabajo estas últimas se encuentran expuestas permanentemente a agresiones verbales y menosprecio de sus labores, lo que afecta directamente los ambientes de trabajo; estos comportamientos por parte de los oyentes son consecuencia de la discapacidad o la poca preparación laboral que han recibido las personas en situación de discapacidad auditiva. Al respecto, Infante (2005, p. 198) afirma que “la situación general de las personas con discapacidad auditiva en relación con la formación educativa es que no logran pasar de la formación básica incompleta”, por lo que dicha población asume actitudes pasivas u optan por el retiro de su espacio de trabajo.
- La situación de exclusión no solo se ve reflejada en las agresiones verbales que tienen los oyentes hacia esta

población, sino en las condiciones laborales (prestaciones sociales, tiempo libre, horarios, derecho a ir al médico, entre otros) y en la conformación de grupos de pertenencia o grupos sociales compuestos por oyentes o por personas en situación de discapacidad auditiva, lo cual se debe a sus intereses, pero también a la situación de discapacidad y a la dificultad que tiene el oyente para comunicarse con esta población, ya que los procesos comunicativos entre unos y otros tienden a ser diferentes.

En relación con la significación que le otorgan las personas en situación de discapacidad auditiva a las relaciones que se construyen en los ambientes de trabajo, es posible afirmar que la lengua de señas aunque es el lenguaje propio de las personas en situación de discapacidad auditiva, no es el único medio para comunicarse con los oyentes, ya que al faltarles el sentido del oído, desarrollan múltiples habilidades como: la lectura de labios, la lectoescritura y el lenguaje mímico-gestual y fortalecen otros sentidos como la vista. Así que al sumarle al lenguaje de señas esta serie de habilidades, se facilita la comunicación entre las dos partes y se hace posible que las personas en situación de discapacidad auditiva puedan adquirir múltiples aprendizajes. Estas habilidades comunicativas, que adquieren las personas en situación de discapacidad auditiva en sus estudios y en la interacción con otras personas, no fueron suficientes para que se presentaran óptimas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, así que para mejorar la comunicación entre ellos, utilizan la enseñanza de lengua de señas y habilitan como otros medios comunicativos la lectoescritura y el servicio de interpretación entre quienes han aprendido y comprenden este lenguaje; de esta manera, se generan otras formas de comunicación y mejores ambientes de trabajo.

En relación con los aspectos de autorreferencia (narrativas autorreferenciales) que desde los espacios de trabajo han contribuido a la realización personal de la población en situación de discapacidad auditiva, es posible decir (siguiendo a Bruner, 2004 y Larrosa, 1995) que estos pueden ser tomados como formas de conocimiento sobre ellos mismos y sobre el mundo que los rodea, que constituye su subjetividad al retomar sus vivencias, efec-

tuar un acercamiento a ellas y reconocer los universos de sentido presentes en los ámbitos de conocimiento y de acción propios de un grupo social.

Así, se halló que la subjetividad se forma y se transforma en el proceso de contar, recontar, explicar, significar, resignificar y buscar sentidos (Connelly & Clandinin, 1995, p. 21). Es por medio de estas narraciones que los entrevistados expresan que el sentirse felices, satisfechos y completos con lo que se es y con lo que se tiene en la vida construye su realización personal. Sin embargo, la felicidad y la satisfacción no son los únicos aspectos que componen su realización personal, sino que también es de gran importancia proyectarse metas y objetivos que les permitan avanzar en el campo profesional u ocupacional para que por sus propios medios puedan mejorar su calidad de vida y la de su grupo familiar.

Esto se puede ver reflejado en aspiraciones de crear negocios y de poder ascender en su espacio de trabajo. Para esto, el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) realiza acciones de promoción de cursos para la población en situación de discapacidad auditiva, busca garantizar el servicio de interpretación para el acceso, permanencia y proyección de las personas en situación de discapacidad auditiva que se comunican por medio de la lengua de señas y pretende establecer líneas de orientación laboral que permiten relacionar capacidades y adecuación con la demanda laboral de los sujetos. Sin embargo, en las narraciones no es posible evidenciar que los entrevistados tengan conocimiento de estos beneficios.

## Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá (2007). Decreto 470 del 12 de octubre de 2007, *Por el cual se adopta la política pública de discapacidad para el Distrito Capital*.
- Bárcena, F. & Mélich, J. (2000). La educación como acontecimiento ético. Natalidad, narración y hospitalidad. En Paul Ricoeur, *Educación y narración*. Capítulo 3. Buenos Aires: Paidós.
- Bruner, G. (2004). *Realidad mental en mundos posibles. Los actos de la imaginación que dan sentido a la experiencia*. Barcelona: Gedisa.
- Connelly & Clandinin (1995). Relatos de experiencias e investigación narrativa. En Larrosa, y otros: *Déjame que te cuente. Ensayos sobre narrativa y educación*. Barcelona: Laertes.
- Díaz, V. M. (2010). *Criterios para determinar invalidez*. Disponible en: [http://www.medigraphic.com/medicospostgraduadosimss/capitulos/cap\\_medtra/mt-act-23.htm](http://www.medigraphic.com/medicospostgraduadosimss/capitulos/cap_medtra/mt-act-23.htm)
- Echeverry, S. G. & Vargas, V.J. (1997). *Ambiente laboral con calidad de vida*. Manizales: Universidad de Caldas. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Orbita.
- Instituto Nacional para Sordos (Insor) (2005). Personas con problemas de audición en Colombia. En: <http://www.mejoramos-tuaudicion.com/blog/?p=116>
- Hamburger, F. A. (2006). *La cultura ética en la empresa: lineamientos para diseñarla e implementarla*. Bogotá: Librerías Paulinas.
- Heward, W. & Orlansky, D. M. (1999). *Programas de educación especial*. Barcelona: CEAC.
- Infante, M. (2005). *Sordera: mitos y realidades*. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Meza, R. J. (2008). *Historias de maestros para maestros; pedagogía narrativa expresada en relatos de vida*. Bogotá: Universidad de La Salle.
- Pérez, L.; Soler, S. & Díaz, L. (2006). *Ambiente laboral en los policlínicos universitarios*. Consultado el 17 agosto de 2010, en: [http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol23\\_2\\_09/ems04209.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol23_2_09/ems04209.htm)
- Ramírez, P. & Castañeda, M. (2003). *Educación bilingüe para sordos*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional- Instituto Nacional para Sordos (Insor). Consultado el 25 enero de 2011, en: [http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-8150\\_archivo.pdf](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-8150_archivo.pdf)
- República de Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1995). Decreto 692-1436 de 1995, *Manual único para la calificación de la invalidez*. Consultado el 13 agosto de 2010, en: <http://www.usbmed.edu.co/copaso/resoluciones%5cdec6921995.pdf>
- Torres, Olga. (s.f.). *Iniciación en el uso de la lengua de señas argentina y acercamiento a la comunidad sorda*. Ministerio de Educación- Provincia de Rionegro-Argentina.
- Tuset del Pino, P. (2002). *Diccionario legal de las minusvalías*. España: Aranzandi, A Thomson.
- Valerdi González, María Áurea (2009). *El tiempo libre en condiciones de flexibilidad del trabajo: caso Tetla Tlaxcala*. Consultado el 12 de agosto de 2010 en: <http://www.eumed.net/tesis/2009/mavg/del%20trabajo%20como%20necesidad%20al%20trabajo%20realizacion.html>