

Diversidad lingüística de las personas Sordas en el contexto laboral de la ciudad de Bogotá: Condiciones determinantes para el éxito de la inclusión laboral para personas Sordas en la ciudad de Bogotá



INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS – INSOR

Geovani Andrés Meléndres Guerrero
Director General

Diego Armando López Cely
Subdirector de Promoción y Desarrollo

Luz Mary López Franco
Subdirectora de Gestión Educativa

Estefanía Pisciotti Blanco
Asesora de la Dirección General

José Fernando Duque Gallego
Asesor de la Dirección General

Documento elaborado por

Democratización del Conocimiento

Bogotá D.C, diciembre de 2024

Contenido

1.	Introducción.....	5
2.	Objetivos	7
2.1.	Objetivo General	7
2.2.	Objetivos Específicos	7
3.	Antecedentes	8
3.1.	Contexto Nacional	8
3.2.	Contexto Internacional.....	10
3.3.	Relevancia del Estudio	11
4.	Marco Teórico y Conceptual.....	12
4.1.	Cultura Sorda: Identidad y Diversidad	12
4.2.	Lengua de Señas Colombiana: Riqueza y Retos.....	13
4.3.	Comunicación y Organización en el Entorno Laboral.....	15
4.4.	Perspectiva Interseccional	15
5.	Metodología	17
5.1.	Enfoque Metodológico	17
5.2.	Métodos Aplicados	17
	Revisión Documental:.....	17
	Análisis Estadísticos:	17
	Limitaciones del Estudio	18
6.	Situación Actual de las Personas Sordas en Bogotá	19
6.1.	Demografía y acceso al trabajo	19
6.2.	Acceso a la Educación y Formación.....	19
6.3.	Ruta de Empleabilidad	21
6.4.	Principales Barreras.....	25
7.	Análisis de las Barreras Lingüísticas	27

7.1.	Introducción a las Barreras Lingüísticas.....	27
7.2.	Factores que Contribuyen a las Barreras Lingüísticas	28
7.3.	Impacto de las Barreras Lingüísticas en el Entorno Laboral	31
8.	Avances y Oportunidades.....	33
8.1.	Ajustes realizados por agencias de empleo	33
8.2.	Ajustes realizados por empresas	34
9.	Propuestas para Mitigar Barreras	38
9.1.	Estrategias para la Inclusión Laboral.....	38
9.2.	Estrategias para la mitigación de las barreras lingüísticas	42
10.	Conclusiones	46
10.1.	Referencias Bibliográficas	47

1. Introducción

La inclusión laboral es un tema central en las agendas de desarrollo social y económico de las naciones. Garantizar el acceso equitativo al empleo no solo es un derecho fundamental reconocido por instrumentos internacionales como la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas* (2006) en su Artículo 27, sino también una condición esencial para el desarrollo inclusivo y sostenible de cada país. En el caso de Colombia, donde las personas Sordas representan una parte significativa de la población con discapacidad, la inclusión laboral es un desafío crítico que requiere atención prioritaria.

La ciudad de Bogotá, como capital del país y principal centro económico, refleja con particular intensidad las dinámicas de inclusión y exclusión que afectan a las personas Sordas. Según datos del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), más del 60% de esta población carece de empleo formal, lo que puede poner de manifiesto la persistencia de barreras estructurales y culturales que limitan su acceso a oportunidades laborales. Estas barreras incluyen la falta de intérpretes de Lengua de Señas Colombiana (LSC), el desconocimiento sobre la diversidad lingüística por parte de los empleadores y la ausencia de tecnologías adaptativas que faciliten la comunicación en entornos laborales.

A pesar de los esfuerzos estatales para promover políticas inclusivas, como la Ley 982 de 2005, que reconoce la LSC como lengua oficial de la comunidad Sorda, y la Ley 361 de 1997, que establece incentivos para la contratación de personas con discapacidad PCD, la implementación de estas normativas sigue siendo limitada. Este contexto plantea la necesidad de un enfoque renovado que no solo aborde las barreras existentes, sino que también promueva la sensibilización y capacitación de los empleadores, quienes desempeñan un papel fundamental en la creación de entornos laborales inclusivos.

El presente documento busca convertirse en una herramienta de referencia para enfrentar estos desafíos. Su objetivo principal es proporcionar a los empleadores en Bogotá orientaciones claras y aplicables que les permitan implementar estrategias efectivas para la inclusión laboral de personas Sordas.

Además, este documento destaca la importancia de entender la inclusión laboral no solo como una cuestión de justicia social, sino también como una oportunidad para las organizaciones. Numerosos estudios han demostrado que los equipos diversos e inclusivos tienden a ser más innovadores, resilientes y productivos.

Por lo cual, al integrar a personas Sordas en sus plantillas laborales, las empresas no solo cumplen con un deber ético, sino que también fortalecen su capacidad para enfrentar los retos del mercado global en un contexto cada vez más competitivo.

Versión Preliminar



2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Fortalecer las capacidades de empleadores en Bogotá para implementar estrategias efectivas que promuevan la inclusión laboral de personas Sordas, reduciendo las barreras lingüísticas y mejorando la accesibilidad en los entornos laborales.

2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar las principales barreras que enfrentan las personas Sordas al integrarse en el mercado laboral, dando énfasis a las barreras lingüísticas.
2. Proponer estrategias claras que favorezcan la inclusión de las personas Sordas al entorno laboral.
3. Generar conciencia en los empleadores sobre la importancia de adoptar prácticas inclusivas, destacando los beneficios para la organización y la sociedad.

Versión preliminar

3. Antecedentes

La exclusión laboral de las personas Sordas es un fenómeno complejo y multifacético que ha sido objeto de diversas investigaciones en el ámbito nacional e internacional. Estas investigaciones han señalado una serie de barreras estructurales, culturales y organizacionales que limitan significativamente las oportunidades de empleo para esta población. A continuación, se destacan algunos de los principales antecedentes tanto a nivel nacional como internacional, los cuales contextualizan la problemática abordada en este documento.

3.1. Contexto Nacional

En Colombia, el Instituto Nacional para Sordos (INSOR) ha liderado estudios que evidencian que la representación de personas Sordas en el mercado laboral formal es alarmantemente baja. Uno de estos estudios publicó sus resultados en el documento: *Recomendaciones sobre la inclusión laboral de las personas Sordas: aproximaciones y aportes* (INSOR, 2021), el cual se basa en los datos ofrecidos por el RLCPD. Como hallazgos de este análisis estadístico se identificó que en Colombia un 73% de las 11.999 personas Sordas que se encuentran laborando y que están registradas en el RLCPD, lo hacen de una manera informal y sin tener contrato, lo cual evidencia que esta población tiene menos posibilidades a acceder a una estabilidad laboral y por ende a condiciones sociolaborales idóneas.

Esta falta de contrato también permite inferir que las personas Sordas tienden a emplearse en sectores informales, dónde en muchos casos no se exige una formación técnica o profesional. Entre estos se encuentran los sectores de servicio tales como limpieza, trabajos domésticos o de cuidado, ventas ambulantes, construcción, reparación, mantenimiento, entre otros.

Por otro lado , en cuanto a las personas Sordas que cuentan con un contrato laboral, se identifica en el mismo estudio a partir del cruce de datos ofrecidos por el RLCPD y el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, que del 26 % total, un 12% cuenta con contrato a término fijo y un 14% a término indefinido, de estos dos porcentajes se identifican cargos frecuentes a ocupar por parte de personas Sordas tales como obreros, ayudantes en la fabricación y procesamiento, así como de auxiliares, seguido de técnicos y operarios.

Una causa de la limitación de la contratación de personas Sordas a áreas profesionales, es la falta de acceso de la mayoría de las personas Sordas a la educación a nivel técnico, tecnológico y profesional (INSOR, 2021).

En adición a lo anterior, en el sector público a partir de datos del Sistema de Información y Gestión de Empleo (SIGEP), para el año 2024¹ 1.621 de colaboradores que habían sido vinculados en las entidades públicas a nivel nacional eran personas Sordas, ocupando así el tercer lugar después de las personas con discapacidad visual y física. Esto permite ver que, aunque en el sector privado la tendencia es a oportunidades laborales en el sector técnico y de servicios, en el público se evidencian cargos de nivel profesional, así como técnico.

A pesar de no contar con datos exactos de las empresas que contratan personas Sordas, a partir de una búsqueda en motores de búsqueda y en los portales web de empresas a nivel nacional se identifica a El Grupo Éxito, Colcafé del Grupo Nutresa, Distraves, Corona, Fenascol, Koaj, Bimbo, MacDonald's, colegios del sector privado y Servióptica. Además, también se evidenció ofertas de rutas de empleo lideradas por la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Colsubsidio, en el cual se orienta a candidatos en el proceso de búsqueda de trabajo, así como el Pacto de Productividad y Formación Laboral y la red de Por Empleo con Apoyo (RECA), las cuales asesoran en temas de inclusión laboral para personas. Mientras que en el sector público se identifica el Ministerio de Educación Nacional (MEN), secretarías de educación, el INSOR y alcaldías.

En el ámbito normativo, la Ley 361 de 1997 y la Ley 982 de 2005 establecen disposiciones específicas para promover la inclusión laboral de PCD, incluyendo a la comunidad Sorda. Estas normativas reconocen la LSC como idioma oficial y fomentan la implementación de incentivos fiscales para las empresas que contraten PCD.

Además, Colombia también adoptó por medio de la Ley 1346 de 2009 las disposiciones ofrecidas por la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual incluye el derecho a trabajar en igualdad de condiciones con el resto del resto de la población del país. Esta adopción, se complementa con la Ley Estatutaria No. 1618 de febrero de 2013, la cual busca asegurar la garantía tanto de los derechos como de las obligaciones de las PCD con medidas respecto a la inclusión y ajustes razonables en el ámbito laboral.

¹ Tomado de: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/sie/caracterizacion-servidores-publicos-con-discapacidad>

Posteriormente, se identifica el Decreto 2011 del 30 de noviembre del 2027, el cual busca regular la inclusión laboral de PCD en el sector público, por ejemplo, en este se estipula el porcentaje de vinculación de esta misma población. En este mismo año se dispone la creación del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se define en su función colaborar en los procesos de inclusión tanto laboral, social, como productiva. Por último, el Decreto 392 del 26 de febrero de 2018 establece los beneficios en los procesos de contratación para las empresas que incluyan PCD en sus equipos de trabajo.

3.2. Contexto Internacional

El artículo 27 de la *Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad* reconoce (2006) su derecho a trabajar en igualdad de condiciones, garantizando acceso a un mercado y entorno laboral inclusivo y accesible. Esto incluye la prohibición de la discriminación por discapacidad en todos los aspectos laborales, como selección, contratación, promoción y condiciones de trabajo. Además, esta Convención promueve condiciones laborales justas, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y la protección contra el acoso. Así como el acceso a formación técnica y vocacional, y el fomento de la inclusión laboral mediante políticas públicas y programas de empleo en los sectores público y privado. Para lo cual resalta la necesidad de realizar ajustes razonables en los lugares de trabajo, de promover la experiencia laboral y de apoyar la creación de empresas propias para las PCD. Además de garantizar que las PCD no sean sometidas a trabajo forzoso o esclavitud.

A pesar que los Estados Partes de esta Convención acogen estas indicaciones y a las dadas en la Agenda 2030, la Conferencia de los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad , realizada del 11 al 13 de 2024, identifica que el mundo alrededor de 1.300 de personas viven con algún tipo de discapacidad, lo que representa el 16% de la población mundial que constituye una parte significativa de la población con potencial para contribuir en el desarrollo económico y social, sigue enfrentándose a diferentes barreras para su inclusión laboral. Si bien se identifican avances desde la aprobación de la Convención, los esfuerzos realizados en la inclusión laboral siguen siendo desiguales y lentos, ya que muchas PCD siguen enfrentándose a la discriminación y exclusión, careciendo de oportunidades para desarrollarse plenamente y contribuir económicamente. Esto se evidencia al comparar la tasa de desocupación de las PCD a nivel mundial el cual es de 7,6%, frente a un 6% de las personas sin discapacidad.

Adicionalmente, a partir de la misma Conferencia, se identifica que, aunque ha aumentado el nivel de contratación de PCD, estas suelen percibir salarios más bajos que las personas que no tienen discapacidad, evidenciando una diferencia salarial hasta del 49%. Estos salarios tienden a ser más bajos cuando se trata de mujeres o personas que viven en el área rural y que además viven con una discapacidad.

Como respuesta a esta situación, en la preparación de la Cumbre del Futuro y en el progreso de la Agenda 2030 existe una oportunidad para que la comunidad internacional centre su atención en la situación de las PCD, especialmente en lo que respecta al acceso al trabajo decente y a medios de vida sostenibles. Lo cual implica revisar los avances, abordar los desafíos existentes y promover nuevas estrategias inclusivas.

Precisamente en cuanto al trabajo decente la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), define el trabajo decente como productivo, que generan ingresos justos, garantiza seguridad en el lugar de trabajo, proporciona protección social, y ofrece igualdad de oportunidades y trato para todos, sin discriminación. En cuanto a los medios de vida sostenibles, estos son definidos como aquellos que aseguran que las personas puedan cubrir sus necesidades vitales de manera duradera, resistiendo crisis y ofreciendo beneficios tanto a nivel individual como colectivo.

3.3. Relevancia del Estudio

Este documento se sitúa en la intersección de estas discusiones, aportando un análisis práctico y orientado a la acción que busca aportar a las dinámicas de inclusión laboral en Bogotá. A través de una revisión de los antecedentes, locales, nacionales e internacionales, se identificará un panorama general de las barreras y también de las estrategias propuestas por empresas, instituciones y la academia para lograr la equiparación de oportunidades y justicia social específicamente en el contexto laboral de las personas Sordas. Con estos resultados se propondrán estrategias adaptadas al contexto local, estimulando así el aprovechamiento del potencial de las personas Sordas y el aumento de su autonomía.

4. Marco Teórico y Conceptual

4.1. Cultura Sorda: Identidad y Diversidad

La definición de persona Sorda ha sido abordada desde diversos enfoques, tales como médicos, jurídicos, sociales, educativos, lingüísticos y culturales. Cada uno de estos modelos ofrece una perspectiva particular sobre la sordera. Uno de los enfoques más representativos es el modelo médico o rehabilitador, que interpreta la sordera como una condición patológica centrada en causas médicas. Este enfoque promueve estrategias de rehabilitación y medicalización, con el objetivo de integrar a la persona Sorda en la sociedad. En este contexto, se destaca el oralismo, que pone énfasis en el aprendizaje de la lengua oral para el desarrollo cognitivo y lingüístico, mientras que las lenguas de señas se consideran solo como un apoyo, y no como la principal forma de comunicación (Pérez de la Fuente, 2014).

En contraposición, el modelo social de la sordera se enfoca en eliminar las barreras sociales que impiden el acceso de las personas Sordas a diversos espacios, defendiendo la igualdad y la dignidad de todos los seres humanos, independientemente de las diferencias sensoriales o físicas. Este modelo sostiene que la discapacidad no se origina en las características individuales, sino en las estructuras sociales que excluyen a las personas Sordas de la participación plena en la sociedad. De este modo, promueve la reestructuración social para que las personas Sordas puedan acceder a los mismos derechos y oportunidades que el resto de la sociedad.

Finalmente, el modelo que combina la perspectiva lingüística con una perspectiva cultural define a las personas Sordas como miembros de una minoría cultural y lingüística. Este enfoque resalta que las personas Sordas utilizan una lengua propia, visual y gestual, diferente a la lengua mayoritaria. A través de este modelo, las personas Sordas son reconocidas como miembros de una comunidad cultural y lingüística (Rodríguez Martín, 2013). Esta afiliación a una comunidad con una cultura y lengua propia facilita el desarrollo de la identidad de las personas Sordas. Al respecto, Giménez (2010) plantea que la identidad y la cultura están estrechamente relacionadas y que su vínculo es dinámico y fundamentalmente social. La identidad, en este sentido, se entiende como la apropiación de repertorios culturales que definen la pertenencia a un grupo, ayudando a diferenciar a las personas en función de sus características culturales. La cultura, por su parte, es un conjunto de significados compartidos que se mantienen en el tiempo y se caracterizan por su difusión colectiva. Estos

significados permiten que los miembros de una comunidad se reconozcan como parte de un grupo con tradiciones, valores y costumbres comunes.

En el caso de la identidad de las personas Sordas, esta se construye a través de la diferencia, centrada en el uso de la lengua de señas, lo que les permite integrarse plenamente en su comunidad y cultura. Por lo tanto, el dominio de la lengua de señas es lo que define a la persona Sorda, más allá de su grado de sordera. Este dominio no solo tiene implicaciones lingüísticas y cognitivas, sino también sociales, ya que legitima a la persona Sorda como sujeto de lenguaje y le otorga pertenencia a una comunidad lingüística y cultural (Morales, 2014).

La lengua de señas, entonces, se convierte en el principal símbolo de identidad grupal, facilitando la socialización e interacción con el entorno. Además, constituye un medio para transmitir normas, valores y conocimientos propios de la cultura Sorda, lo que refuerza la cohesión dentro de esta comunidad (Pérez de la Fuente, 2014). La cultura Sorda es, además, un fenómeno multifacético que trasciende la condición de discapacidad para convertirse en una forma única de expresión cultural y lingüística. Según Bauman y Murray (2014), el concepto de "Deaf Gain" redefine la sordera como una contribución valiosa a la diversidad humana, destacando el papel de las lenguas de señas como formas de comunicación únicas y enriquecedoras.

Es importante señalar que, al igual que las lenguas orales como el español o el inglés, la LSC presenta variaciones regionales, colectivas y personales, lo que refleja la diversidad interna de esta población. Estas variaciones tienen implicaciones importantes para la propuesta de estrategias inclusivas en el ámbito laboral, subrayando la necesidad de enfoques flexibles y adaptativos que respeten las diferencias individuales dentro de la comunidad Sorda.

4.2. Lengua de Señas Colombiana: Riqueza y Retos

La diversidad de las personas Sordas, en términos de sus experiencias, contextos de vida y características lingüísticas, tiene implicaciones significativas en el ámbito laboral. Esta diversidad no solo está determinada por el grado de pérdida auditiva, sino también por factores sociales, culturales y educativos, lo que requiere enfoques inclusivos y adaptativos en los entornos laborales.

Según Pérez de la Fuente (2014) y Marschark et al. (2002), las personas Sordas presentan una amplia heterogeneidad en sus trayectorias lingüísticas y comunicativas, que se debe a diversas variables como el tipo de familia (padres Sordos u oyentes), el grado de exposición temprana a la lengua de señas y el

uso de apoyos tecnológicos como audífonos o implantes cocleares. Estas diferencias en las experiencias de comunicación pueden influir en cómo las personas Sordas interactúan en el entorno laboral, lo que hace necesario adaptar las estrategias de inclusión a las necesidades específicas de cada individuo.

Por ejemplo, aquellos que han adquirido la lengua de señas como primera lengua, o que son bilingües, pueden tener diferentes formas de relacionarse y comunicarse en comparación con aquellos que utilizan principalmente la lengua oral. En este sentido, la lengua de señas se convierte en un factor crucial para la integración de las personas Sordas en el ámbito laboral, ya que es la principal herramienta de comunicación para muchos miembros de esta comunidad.

Así, el uso de la lengua de señas en el entorno laboral puede presentar tanto desafíos como oportunidades. En muchos contextos laborales, la lengua de señas puede ser una barrera si no se considera adecuadamente en las políticas y prácticas de inclusión. Sin embargo, cuando se reconoce como un idioma legítimo y se promueven entornos de trabajo inclusivos, donde se proporciona formación en lengua de señas y se adaptan los procesos comunicativos, la lengua de señas puede ser un recurso valioso que facilita la interacción y la colaboración efectiva.

Además, la diversidad de la población Sorda implica que no todas las personas Sordas tengan las mismas necesidades ni usen el mismo tipo de recursos para comunicarse. Mientras que algunos pueden utilizar implantes cocleares o audífonos, otros pueden depender exclusivamente de la lengua de señas para la comunicación, otros pueden apoyarse en el uso de español escrito o incluso del español oral (INSOR, 2011; Marschark et al., 2002). Por ejemplo, la utilización de audífonos e implantes cocleares puede facilitar la comunicación en ambientes donde predomina la lengua oral, pero no siempre garantiza una inclusión plena y son pocas las personas Sordas que pueden utilizar este tipo de dispositivos.

Así mismo, si bien algunas personas Sordas han podido tener acceso al aprendizaje de la lengua oral de manera escrita, los niveles de producción y comprensión de esta lengua no son los mismos que se pueden esperar de una persona oyente (Marschark et al., 2002). Estos son ejemplos de aspectos que deben tenerse en cuenta en los procesos de inclusión laboral, ya que según la forma de comunicación que usen las personas Sordas se pueden experimentar retos para relacionarse en entornos que no reconocen su lengua y su identidad cultural, pero al mismo tiempo puede generar diferentes espacios de oportunidad, donde sus habilidades comunicativas se pueden potenciar.

Por lo cual, el reconocimiento de la lengua de señas como una forma legítima de comunicación, así como la creación de espacios inclusivos que respeten las identidades y necesidades diversas de las personas Sordas, son elementos esenciales para promover la integración efectiva de esta población. Es crucial que las instituciones laborales no solo adapten sus procesos de comunicación, sino que también fomenten un entorno que valore la diversidad cultural y lingüística de las personas Sordas, permitiendo su participación plena y el aprovechamiento de su potencial.

4.3. Comunicación y Organización en el Entorno Laboral

La comunicación efectiva es un pilar fundamental en cualquier entorno laboral, ya que facilita la comprensión, el trabajo en equipo y el logro de los objetivos organizacionales. Según Cooren (2006), las dinámicas organizacionales están profundamente influenciadas por los sistemas de comunicación que las empresas adoptan. Estos sistemas permiten una fluidez en las interacciones que optimiza los procesos internos y la resolución de problemas. Por lo tanto, una comunicación abierta y accesible no solo mejora la productividad, sino que también crea un ambiente laboral positivo y colaborativo, esencial para el éxito de cualquier organización.

Para las personas Sordas, sin embargo, al comunicarse por medio de una lengua diferente a la de los demás colaboradores, puede convertirse en una barrera significativa que afecta su inclusión en el entorno laboral. La falta de recursos y ajustes que favorezcan la accesibilidad limita la participación activa en las dinámicas laborales, reduciendo su efectividad en el trabajo; y su interacción con compañeros y supervisores. Por lo cual la identificación y propuesta de estrategias que atiendan directamente las barreras de comunicación que puedan presentar en el entorno laboral, mejora la cohesión y eficiencia de los equipos de trabajo. Al eliminar estas barreras comunicativas, las organizaciones no solo favorecen la integración de este grupo, sino que también potencian el rendimiento general de la empresa, contribuyendo a un ambiente de trabajo más diverso y colaborativo.

4.4. Perspectiva Interseccional

La inclusión laboral de personas Sordas no puede abordarse de manera aislada. Es esencial reconocer que, además de las barreras lingüísticas y culturales propias de la discapacidad auditiva, existen otros factores como el género, la

edad, la educación y la situación socioeconómica que influyen en la experiencia de las personas Sordas en el entorno laboral. Estos factores interactúan y configuran perfiles sociales complejos que determinan, en gran medida, las oportunidades de inclusión. Según el concepto de interseccionalidad propuesto por Kimberlé Williams Crenshaw en 1989 (Brah y Phoenix, 2004), cada individuo experimenta opresión o privilegio en función de su pertenencia a múltiples categorías sociales. La interseccionalidad invita a mirar más allá de la discapacidad y considerar cómo la combinación de factores como el género, la clase social, la etnia o el nivel educativo puede afectar de manera diferente a cada miembro de la comunidad Sorda, ampliando la comprensión de las barreras que enfrentan. Por lo cual, un enfoque interseccional permite identificar las desigualdades estructurales que existen dentro de esta comunidad, lo que resulta crucial para diseñar estrategias inclusivas efectivas y adaptadas a las diversas realidades.

Para entender cómo la interseccionalidad impacta en la inclusión laboral de las personas Sordas, es necesario reconocer que no todas enfrentan los mismos obstáculos ni parten de una posición similar en el acceso a oportunidades laborales. Por ejemplo, una mujer Sorda proveniente de una comunidad rural o de bajos recursos puede enfrentar una triple discriminación: por su discapacidad, por su género y por su situación socioeconómica. A la hora de incorporar a personas Sordas al ámbito laboral, es fundamental tener en cuenta que estas múltiples dimensiones de diversidad interaccionan y requieren una atención diferenciada. Por consiguiente, la inclusión laboral de las personas Sordas no debe ser vista únicamente como un desafío relacionado con la barrera lingüística o la accesibilidad, sino también como un reto que involucra factores sociales y culturales complejos.

5. Metodología

5.1. Enfoque Metodológico

Este documento adopta un enfoque metodológico mixto que combina el análisis de datos estadísticos para contextualizar el tema a tratar con un análisis cuantitativo, el cual a partir de una revisión documental permitirá una comprensión integral de los desafíos y estrategias asociadas con la inclusión laboral de personas Sordas en Bogotá, ya que esta combinación facilita llegar a conclusiones a partir de datos existentes y también contextualizar las experiencias individuales y organizacionales dentro del marco socioeconómico y cultural de la ciudad de Bogotá.

5.2. Métodos Aplicados

Revisión Documental:

Para el presente documento se realiza una revisión documental, la cual tiene en cuenta informes previos, normativas legales y estudios académicos relacionados con la inclusión laboral de las PCD y de las personas Sordas en Colombia. Esto con el fin de identificar, en primer lugar, las recomendaciones y estrategias ofrecidas por diferentes organizaciones para el trabajo. También, se tendrán en cuenta, relatos específicos de experiencias de inclusión de personas Sordas en Colombia y Bogotá, por medio de la consulta de las páginas web de empresas que incluyen este tipo de población, donde se buscará identificar los ajustes y experiencias de inclusión que han desarrollado.

Entre las principales fuentes destacan:

- Informes del INSOR sobre la empleabilidad de personas Sordas.
- Normativas y guías nacionales e internacionales.
- Revisión de los portales web de empresas con inclusión de personas Sordas.

Análisis Estadísticos:

Para este ejercicio se utilizaron datos del RLCPD, el cual es liderado por el Ministerio de Salud y registra la información obtenida en el proceso de

certificación de discapacidad. Además, se utilizan informes demográficos publicados por el INSOR en los cuales se analiza información demográfica, educativa y laboral de las personas Sordas. Por otro lado, también se analizan los datos dados por el SIGEP, con el fin de corroborar la cantidad de personas Sordas que están vinculadas al sector público. .

Limitaciones del Estudio

Este estudio enfrentó ciertas limitaciones, una de ellas es la falta de datos desagregados y actuales sobre la empleabilidad de personas Sordas y la sobre su dificultad para acceder a empresas con prácticas inclusivas consolidadas. Por ejemplo, no existe un registro de las empresas que vinculan a personas Sordas, lo cual impide tener conocimiento de todas las estrategias y datos reales de empleabilidad. Por otro lado, al realizarse este estudio con una metodología de revisión documental, no se logra escuchar las voces de manera directa de los empleadores que han realizado ajustes razonables para la inclusión, así como de las personas Sordas beneficiadas. Estas limitaciones subrayan la necesidad de continuar investigando y ampliando la base de conocimiento sobre este tema.

6. Situación Actual de las Personas Sordas en Bogotá

6.1. Demografía y acceso al trabajo

La población Sorda en Bogotá constituye aproximadamente el 20% del total nacional, con 7,049 personas registradas según el RLCPD en el año 2024. Sin embargo, solo el 23% de este colectivo cuenta con empleo, lo que refleja una brecha significativa en términos de inclusión laboral. En cuanto al empleo público, según datos del SIGEP (2024), tan solo 679 personas Sordas participan en el sector público en la ciudad. Esta cifra resalta la limitada integración de esta población en el ámbito público. Al contrastar estos datos con la tasa de desocupación general de la población de Bogotá, que según el Boletín Técnico del DANE para octubre de 2024 es del 9,3%, se evidencia que las personas Sordas enfrentan desventajas adicionales para acceder al empleo, lo que podría estar relacionado con barreras de accesibilidad, discriminación laboral y una posible falta de políticas públicas efectivas que favorezcan la inclusión plena de este grupo en el mercado de trabajo. Este panorama subraya la necesidad urgente de implementar estrategias más inclusivas que garanticen igualdad de oportunidades laborales para la población Sorda en la ciudad.

6.2. Acceso a la Educación y Formación

La situación educativa de las personas sordas presenta una serie de desafíos que, aunque han sido objeto de atención en los últimos años, aún requieren de mayores esfuerzos para garantizar la inclusión efectiva en el sistema educativo. Es importante destacar que no se encontraron datos específicos sobre la población Sorda en el sistema educativo en Bogotá, por lo cual este análisis se basa en un panorama general a nivel nacional. En este contexto, se han recopilado diversas fuentes de información, tales como la *Caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés* (2020), el Proyecto de Investigación: *La formación en Competencias Laborales en Relación al Mercado Laboral para las Personas Sordas en la Ciudad de Bogotá* (2021) y el documento *Orientaciones para la Atención Educativa de la Población Sorda en los Niveles de Educación Superior* (2022), todos realizados por el INSOR. Los cuales permiten una aproximación a la situación de las personas sordas en Colombia, particularmente en lo que respecta al acceso y permanencia en el sistema educativo.

Este ejercicio reveló que para el año 2017 a nivel nacional, la población sorda se concentraba principalmente en las ciudades de Bogotá, Medellín y Barranquilla, y mostró que la mayoría de los estudiantes Sordos preferían programas académicos en áreas como Ciencias de la Educación, Ingeniería, Arquitectura y Bellas Artes. Sin embargo, los datos también subrayaron que el acceso a la educación superior seguía siendo limitado, debido a la falta de políticas inclusivas y a las barreras en la comunicación y la accesibilidad dentro de las instituciones educativas. Además, solo un pequeño porcentaje de las universidades realizaba seguimiento a los egresados, lo que sugiere que el proceso de inclusión educativa aún no se traduce en una inserción laboral efectiva para los egresados Sordos.

Para el año 2019 el RLCPD proporcionó una visión más amplia de la situación socioeconómica de la población sorda en Colombia. Según este registro, el 69% de las personas sordas se encontraban en el régimen subsidiado, lo que indica que la mayoría vivían en situación de vulnerabilidad económica. De los 165.830 individuos registrados para ese año, solo el 16% de las personas en edad laboral estaban empleadas. Asimismo, el 86% de los registrados no estaban matriculados en ninguna institución educativa, y de este grupo, más de la mitad lo atribuía a su discapacidad, lo que refleja las barreras estructurales que impiden el acceso a la educación formal, tanto en el nivel básico como en el superior.

Por otro lado, los datos del Sistema Integrado de Matrículas (SIMAT) de 2020 mostraron que solo el 42,6% de los niños y jóvenes sordos en edad escolar (entre 5 y 16 años) estaban matriculados en algún establecimiento educativo. Esta cifra pone de manifiesto que la mayoría de los estudiantes Sordos no están accediendo al sistema educativo formal, lo que limita sus oportunidades de formación y, por ende, de inserción en el mundo laboral. La baja cobertura educativa en la población sorda es un factor clave en su exclusión laboral, ya que sin educación formal es mucho más difícil que las personas Sordas puedan acceder a empleos bien remunerados y con condiciones laborales adecuadas. En cuanto al perfil lingüístico, los datos de 2020 indicaron que el 79,8% de los ciudadanos sordos registrados en el país eran usuarios del español, mientras que solo el 13,1% usaban la LSC. Esta disparidad también resalta la necesidad de mejorar la formación en LSC, tanto para los docentes como para los propios estudiantes sordos, con el fin de garantizar que puedan comunicarse de manera efectiva y tener acceso a los recursos educativos que les permitan desarrollarse en igualdad de condiciones. La falta de conocimiento de la LSC en muchos contextos educativos y laborales es otra barrera significativa para la inclusión plena de las personas sordas en la sociedad.

A pesar de los avances notorios en la recopilación de datos y en la sensibilización sobre la inclusión educativa de las personas sordas en Colombia, aún persisten obstáculos significativos. La baja tasa de matrícula escolar, la escasa cobertura educativa, y las limitadas oportunidades de empleo reflejan las barreras estructurales que impiden a la población sorda acceder tanto a la educación como al mercado laboral. La inclusión laboral de las personas sordas sigue siendo un desafío, ya que sin un sistema educativo inclusivo que garantice su formación, las posibilidades de acceder a trabajos dignos y bien remunerados se ven seriamente reducidas. Por lo cual, se hace evidente la urgencia de la implementación de políticas públicas más efectivas para promover la educación inclusiva en todos los niveles, así como para crear entornos laborales accesibles y adaptados a las necesidades de las personas Sordas. Además, la capacitación en LSC para los docentes y trabajadores es esencial para garantizar la plena participación de esta población en todos los aspectos de la vida social y económica del país.

6.3. Ruta de Empleabilidad

A pesar de la falta de directrices internacionales específicas para una ruta de empleabilidad para personas Sordas, estudios como el de la OIT (2022) proporcionan principios clave para la inclusión laboral de PCD. Estos principios pueden aplicarse a la población sorda para mejorar su integración en el mercado laboral, los cuatro principios identificados son:

1. Integración de la Diversidad e Inclusión (D&I) en la estrategia y cultura organizacional, lo que se traduce a que las empresas deben considerar la D&I como una prioridad estratégica, integrada en sus valores, políticas y procesos. Esto crea un entorno más inclusivo para todos los empleados, incluidas las personas Sordas, y fomenta su desarrollo profesional.
2. Representación de grupos minorizados en la alta dirección, esto se realiza con la inclusión de PCD en puestos de alta dirección, lo cual tiene un impacto positivo en la inclusión general dentro de la empresa. Para las personas sordas, tener líderes con conocimiento sobre accesibilidad y diversidad facilita la adopción de medidas inclusivas.
3. Líderes como modelos de D&I: Los líderes deben ser ejemplos en la aplicación de las políticas de D&I, promoviendo un ambiente inclusivo y colaborativo. Esto implica que los gerentes trabajen activamente para garantizar la inclusión de las personas sordas en todas las áreas de la organización.

4. Aplicación de medidas inclusivas a lo largo del ciclo de vida del empleado: Desde la contratación hasta el desarrollo y la retención, las medidas inclusivas deben ser aplicadas en todas las etapas. Esto incluye la adaptación del entorno de trabajo y la provisión de apoyos, garantizando la accesibilidad y la equidad para las personas sordas.

Estos principios proporcionan un marco esencial para diseñar una ruta de empleabilidad inclusiva que favorezca la participación activa y el desarrollo profesional de las personas Sordas en el mercado laboral.

En cuanto al contexto colombiano, el derecho al trabajo digno de las PCD está garantizado por la Ley 1618 de 2013, que establece que deben tener las mismas oportunidades laborales que cualquier otra persona sin discriminación. Esto implica que las PCD deben acceder a entornos laborales inclusivos, accesibles y con la posibilidad de elegir su empleo, promoviendo la igualdad de condiciones y el respeto a la diversidad. Por lo cual, la inclusión laboral de PCD no solo es una obligación ética y legal, sino también una estrategia beneficiosa para las empresas.

Por ello, el Ministerio de Trabajo (MinTrabajo) por medio de la *Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad* (2016) establece un conjunto de 5 pasos fundamentales para implementar una inclusión laboral efectiva. Los cuales son:

1. Decisión Gerencial: La inclusión debe ser respaldada por la alta dirección de la empresa, garantizando que sea una política integral y no una iniciativa aislada. Esta decisión debe promover los ajustes razonables necesarios, asegurar la implementación de estrategias inclusivas y evaluar continuamente su impacto.
2. Selección y Contratación: El proceso de selección debe centrarse en las habilidades del candidato y no en su discapacidad. Las empresas deben ajustar sus procesos de contratación para evaluar las competencias requeridas para el puesto, ofreciendo un ambiente libre de discriminación y sesgos. Además, se deben indicar abiertamente las vacantes disponibles para PCD y preguntar por cualquier ajuste necesario durante el proceso.
3. Sensibilización: Es crucial sensibilizar a todos los empleados sobre la importancia de la inclusión de PCD. Esto involucra generar espacios para valorar las habilidades de las PCD, promover una relación de

igualdad y evitar el trato condescendiente. La sensibilización contribuye a una cultura organizacional inclusiva, fomentando un ambiente laboral más respetuoso y colaborativo.

4. Acompañamiento y Adaptación Laboral: La inducción debe ser adaptada a las necesidades individuales de cada persona con discapacidad, abarcando aspectos como la historia de la empresa, las normas de seguridad y las funciones del cargo. El acompañamiento debe ser continuo para asegurar que la PCD pueda realizar sus funciones de manera autónoma, permitiendo que la empresa y el empleado colaboren en los ajustes necesarios para una integración exitosa.
5. Evaluación de Desempeño: La evaluación debe adaptarse al perfil del cargo, enfocándose en las competencias requeridas y los ajustes realizados. La evaluación también debe considerar los beneficios que la inclusión ha aportado tanto a la PCD como a la empresa, y detectar áreas que necesiten mejoras. El objetivo es asegurar que la persona pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva y con el apoyo adecuado.

Lo anterior permite concluir que los principios propuestos por la OIT, que destacan la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y el respeto a la diversidad, se alinean estrechamente con los pasos establecidos por MinTrabajo. Ambos enfoques buscan asegurar que las PCD tengan acceso a un empleo digno y libre de discriminación, promoviendo ajustes razonables y fomentando un ambiente inclusivo. Mientras que la OIT se enfoca en principios generales que deben guiar a las empresas globalmente, los pasos del MinTrabajo son una guía práctica y específica para implementar estos principios en el entorno laboral colombiano, con un enfoque particular en la sensibilización, adaptación laboral y evaluación del desempeño.

Por otro lado, la Guía propuesta por MinTrabajo destaca también los beneficios que se pueden obtener al incluir a PCD, entre ellos se identifican beneficios a nivel estratégicos como operacionales, los cuales son:

1. Acceso a nuevos talentos: Las empresas que incluyen a PCD en su fuerza laboral tienen la oportunidad de acceder a un grupo de talentos diverso, basado en las habilidades y competencias de los candidatos, sin prejuicios por su discapacidad.

2. Innovación y eficiencia: La diversidad en el lugar de trabajo fomenta nuevas perspectivas que pueden impulsar la innovación y aumentar la eficiencia operativa de la empresa.
3. Mejora en el clima laboral: La aceptación de la diversidad mejora las relaciones interpersonales y fortalece la cultura organizacional, creando un ambiente laboral más positivo.
4. Mayor compromiso y lealtad: Las PCD, al sentirse valoradas y con oportunidades para desarrollarse, tienden a ser empleados más comprometidos y leales, lo que reduce los costos asociados a la rotación laboral.
5. Beneficios legales y tributarios: Según la legislación colombiana, las empresas que contratan PCD pueden acceder a beneficios legales y fiscales. Estos incluyen preferencias en licitaciones (Ley 361 de 1997, Artículo 24), descuentos en impuestos y contribuciones (Ley 1429 de 2010), y deducciones fiscales sobre salarios pagados a PCD (Ley 361 de 1997, Artículo 31), entre otros incentivos que promueven la inclusión.
6. Responsabilidad Social Corporativa: Incluir a PCD en la fuerza laboral no solo es una obligación legal, sino también una estrategia ética que fortalece la imagen de la empresa ante la sociedad y sus clientes. Las PCD y sus familias no solo son trabajadores, sino también consumidores y proveedores, lo que puede abrir nuevas oportunidades de negocio.

La implementación de la inclusión laboral de PCD, tanto según los principios propuestos por la OIT como los pasos definidos por el MinTrabajo ofrece beneficios claros para las empresas. Al seguir estos lineamientos, las organizaciones pueden acceder a una fuerza laboral diversa y altamente comprometida, mejorando la productividad y la innovación. Además, los incentivos legales y fiscales, junto con la creación de un ambiente inclusivo y accesible, contribuyen a una cultura organizacional más equitativa, lo que a su vez fortalece la sostenibilidad empresarial y promueve el respeto a los derechos humanos.

6.4. Principales Barreras

La *Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad* (MinTrabajo, 2016) identifica tres tipos de barreras principales que enfrentan las PCD en el acceso al empleo: barreras actitudinales, comunicativas y físicas. Las barreras actitudinales se refieren a los prejuicios y estigmas que dificultan que las PCD accedan a los mismos derechos y oportunidades que el resto de la sociedad. Las barreras comunicativas, por su parte, implican obstáculos en el acceso a la información y en la participación plena en los procesos de comunicación, lo que limita la interacción social y profesional. Finalmente, las barreras físicas son aquellos obstáculos tangibles, como la infraestructura inadecuada, que restringen el acceso a espacios y servicios, tanto públicos como privados, dificultando la igualdad de oportunidades.

Dentro de las barreras comunicativas, las barreras lingüísticas son especialmente relevantes para las personas Sordas, quienes enfrentan desafíos adicionales en el ámbito laboral. Estas barreras están estrechamente vinculadas a las dificultades de acceso a la educación y al empleo, como lo señala INSOR (2021). Aunque el sistema educativo ha realizado algunos ajustes para ser más inclusivo, estos no han respondido completamente a las necesidades lingüísticas de las personas Sordas, las cuales, en su mayoría, son formadas en un mercado laboral genérico que no considera su lengua de señas ni sus particularidades culturales. Esta falta de adaptación dificulta su integración en el mundo laboral, ya que las barreras lingüísticas no solo afectan la adquisición de conocimientos, sino también el acceso a oportunidades laborales, limitando su capacidad de competir en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo.

Además, la falta de ajustes razonables en la educación, como la ausencia de servicios de interpretación o de materiales adaptados, refuerza la exclusión laboral de este grupo. Esto limita su desarrollo de competencias blandas y su preparación para el trabajo, afectando su productividad y contribuyendo a la percepción errónea de que las personas Sordas son menos eficientes o productivas. En adición, MinTrabajo (2016) señala que las barreras comunicativas, como la falta de accesibilidad en los procesos de información y evaluación, agravan aún más esta situación, impidiendo que las personas sordas accedan a oportunidades de empleo y formación profesional.

El análisis del INSOR (2021) también subraya que, debido a la falta de formación adecuada y a los obstáculos económicos que enfrentan, muchas personas sordas solo logran acceder a empleos de baja calificación, esfuerzo físico elevado y salarios bajos, perpetuando su exclusión social. La falta de accesibilidad a servicios de interpretación en lengua de señas, tanto en el ámbito educativo

como en el laboral, es otro factor crucial que incrementa las barreras lingüísticas, dificultando la integración y afectando la transición de las personas sordas hacia el mercado laboral.

En un estudio de caso de las empresas McDonald's y Carrefour precisamente en la ciudad de Bogotá (Meléndez-Labrador, 2016), se identificaron diversas barreras para la inclusión de personas Sordas, siendo las barreras lingüísticas las más relevantes. Estas barreras se presentan principalmente en el uso del lenguaje, ya que los empleados Sordos suelen depender de la LSC, la escritura en papel y la lectura de labios para comunicarse. Sin embargo, la dificultad de los compañeros oyentes para aprender y usar estas formas de comunicación genera obstáculos significativos, dificultando la interacción efectiva y limitando la integración plena. A pesar de la disponibilidad de intérpretes y programas de capacitación en lengua de señas, la comunicación escrita y oral sigue siendo una barrera fundamental que limita la inclusión.

El enfoque hacia las barreras lingüísticas en lugar de otras barreras, como las físicas o psicológicas, se debe a que la comunicación efectiva es esencial para el éxito en cualquier entorno laboral, especialmente cuando la integración de personas Sordas depende de un intercambio de información fluido. En este contexto, las barreras lingüísticas, que afectan la comprensión y el acceso a la información, son un desafío central que afecta tanto a la dinámica diaria de trabajo como a la participación plena de los empleados Sordos. Así, a pesar de que existen otras barreras como la actitud de los compañeros o las limitaciones físicas del espacio, la lengua de señas y el acceso a la comunicación escrita son factores determinantes en la inclusión efectiva de las personas Sordas en el entorno laboral. Por lo cual, el siguiente apartado se ocupará de identificar y clasificar estas barreras, para así poder dar recomendaciones para su mitigación.

7. Análisis de las Barreras Lingüísticas

7.1. Introducción a las Barreras Lingüísticas

Las barreras lingüísticas que enfrentan las personas sordas en el entorno laboral son diversas y se manifiestan a través de factores personales, administrativos y comunicacionales. En primer lugar, las diferencias de personalidad y la falta de experiencia laboral dificultan las interacciones de los empleados Sordos con sus compañeros. También, la alta rotación de personal y la falta de sensibilización constante pueden generar dificultades en la comunicación, afectando la integración de los trabajadores sordos. Esta falta de familiaridad con las prácticas inclusivas y con la cultura organizacional contribuye a un clima laboral desfavorable, limitando su participación (Meléndez-Labrador, 2016).

Además, las estructuras administrativas y los procesos de comunicación en las organizaciones representan barreras significativas. Las jerarquías y canales de información no están diseñados para ser accesibles a personas con discapacidad auditiva, lo que provoca que los empleados Sordos no siempre tengan acceso a información importante ni participen activamente en las decisiones. Este aislamiento puede generar exclusión en la dinámica laboral. A esto se suma el exceso de información, tanto escrita como hablada, que a menudo no es comprensible para los empleados Sordos, debido a la falta de adaptación a la lengua de señas y la ausencia de apoyos visuales adecuados. Por otro lado, el exceso de información puede resultar en una saturación que dificulte la comprensión de los mensajes y afecte la efectividad de la comunicación interna, especialmente en campañas de endomarketing y en la transmisión de valores corporativos.

Otra barrera relevante es la información incompleta o parcial. Cuando los mensajes no se adaptan a las necesidades de las personas Sordas, como la falta de interpretación en lengua de señas o apoyos visuales, los empleados sordos reciben información inexacta o fragmentada. Este problema se agrava cuando no se les permite participar activamente en la creación de los mensajes, lo que limita su autonomía y los convierte en receptores pasivos de la información. Esta exclusión de los procesos comunicativos dentro de la empresa contribuye a una inclusión incompleta en la organización.

Paralelamente las barreras lingüísticas no solo afectan a las personas sordas, sino que también se presentan entre la población oyente en entornos laborales,

especialmente cuando se enfrentan a diferencias dialectales, jerga técnica o lenguajes específicos de cada sector. Las personas que provienen de diferentes regiones o que hablan lenguas extranjeras suelen tener dificultades para adaptarse a los modismos locales o a la comunicación rápida propia de muchos entornos laborales. Para las personas Sordas, estas barreras se ven intensificadas por la falta de acceso a modalidades de comunicación visuales y accesibles, lo que restringe su participación plena en el entorno profesional y puede conducir a un mayor aislamiento laboral.

En ciudades como Bogotá, las barreras lingüísticas para las personas Sordas se agravan aún más debido a la falta de recursos, intérpretes de LSC, y la escasa sensibilización por parte de las empresas. La limitada disponibilidad de tecnologías adaptativas también dificulta su inclusión en el ámbito laboral, creando un entorno de exclusión que podría evitarse con un mayor apoyo institucional y empresarial.

7.2. Factores que Contribuyen a las Barreras Lingüísticas

Las barreras lingüísticas en el entorno laboral surgen no solo por diferencias de idioma, sino también por factores internos y contextuales que dificultan la comunicación efectiva. Estos obstáculos pueden limitar la participación y generar exclusión, especialmente para personas Sordas, que enfrentan desafíos adicionales al no tener acceso a modalidades de comunicación adecuadas. A continuación, se analizan los factores que contribuyen a estas barreras.

1. Diversidad interna en la LSC

La LSC no es una lengua homogénea, sino que presenta una gran diversidad interna, lo que puede generar desafíos en la comunicación dentro de entornos laborales. Esta variabilidad se manifiesta de diversas maneras: en primer lugar, existen variaciones regionales entre las personas sordas de diferentes zonas del país. Por ejemplo, una persona sorda de Bogotá puede usar señas que difieren de las utilizadas por una persona sorda de Medellín, lo que puede generar confusión si no hay un entendimiento común entre los interlocutores. Además, el nivel educativo y social también influye en las variaciones dentro de la LSC. Las personas que han tenido acceso a una educación bilingüe formal (en lengua de señas y en español) suelen utilizar una LSC más estandarizada, mientras que aquellas que no han tenido acceso a este tipo de educación tienden a usar una variante más local o individual de la lengua. En el contexto laboral, esta diversidad puede complicar la comunicación entre compañeros de trabajo,

especialmente si no se cuenta con un sistema de apoyo como intérpretes especializados.

2. Nivel de proficiencia en español

El nivel de proficiencia en español es otro factor clave que afecta la integración laboral de las personas Sordas. Aunque el español es la lengua predominante en los entornos laborales colombianos, muchas personas Sordas tienen un dominio limitado de este idioma, especialmente en su modalidad escrita. Esto se debe, en gran parte, a la falta de acceso a una educación bilingüe, que combine la enseñanza en lengua de señas con el español escrito. Sin una educación adecuada, muchas personas Sordas no logran desarrollar habilidades de lectura y escritura que les permitan comprender textos complejos, informes técnicos o participar activamente en reuniones. Por ejemplo, una persona Sorda podría tener dificultades para entender un manual de procedimientos o un contrato laboral que esté escrito en español, lo cual es esencial para cumplir con las tareas laborales de manera eficaz. Este déficit en el dominio del español también puede generar malentendidos en las interacciones cotidianas en el trabajo, como en la interpretación de correos electrónicos o en la participación en reuniones donde se discuten temas complejos.

3. Falta de capacitación en LSC

Una de las barreras más significativas para la inclusión de las personas Sordas en el entorno laboral es la falta de capacitación en LSC por parte de empleadores y compañeros de trabajo. En la mayoría de los casos, los empleadores y colegas no están familiarizados con la LSC, lo que crea una dependencia absoluta de los intérpretes para facilitar la comunicación. Esto puede ser especialmente problemático en entornos laborales que requieren comunicación constante y fluida, como oficinas o equipos de trabajo que deben colaborar de manera constante. La falta de conocimientos en LSC también limita la autonomía de las personas sordas, ya que deben depender de intérpretes externos para realizar tareas cotidianas, lo que reduce su capacidad para tomar decisiones por sí mismas o de participar activamente en discusiones informales. Por ejemplo, en una reunión de equipo, la persona sorda puede depender de un intérprete para traducir todo lo que se dice, lo que puede ralentizar la comunicación y reducir su nivel de participación. Esta dependencia también aumenta la carga de trabajo del intérprete y limita la interacción directa entre la persona Sorda y sus compañeros.

4. Desconocimiento y prejuicios

El desconocimiento y los prejuicios acerca de la población sorda representan barreras adicionales que afectan la inclusión laboral. Muchos empleadores, debido a la falta de sensibilización y comprensión, perciben las diferencias lingüísticas de las personas Sordas como un obstáculo insuperable para su integración en el mercado laboral. Este prejuicio puede llevar a una discriminación indirecta, en la que las personas Sordas son vistas como menos capaces de desempeñarse en ciertos roles, simplemente porque no dominan el español o porque requieren un intérprete para comunicarse. Además, algunos empleadores temen que contratar a personas Sordas represente una carga adicional, ya sea por la necesidad de adaptación del entorno laboral o por la contratación de intérpretes, lo cual se percibe como un gasto innecesario. Un ejemplo de esto podría ser el rechazo a contratar a una persona Sorda para un puesto de atención al cliente, bajo el argumento erróneo de que la falta de comunicación directa con los clientes puede afectar la calidad del servicio. Este tipo de prejuicios limita las oportunidades laborales y perpetúa estigmas sobre las personas Sordas, lo que refuerza su exclusión social y económica.

5. Accesibilidad limitada a recursos tecnológicos

Otro factor importante es la accesibilidad limitada a recursos tecnológicos que faciliten la integración de las personas sordas en el ámbito laboral. Las herramientas tecnológicas pueden mejorar significativamente la comunicación y la participación de las personas Sordas en el entorno de trabajo, sin embargo, muchas empresas no cuentan con estos recursos debido a la falta de inversión o la escasa conciencia sobre las necesidades de los empleados Sordos. Esto puede dificultar la realización de tareas que dependen de la comunicación constante, como la participación en videoconferencias, llamadas telefónicas o presentaciones grupales.

6. Falta de políticas inclusivas y apoyo institucional

Finalmente, la falta de políticas inclusivas y apoyo institucional es otro factor crucial que perpetúa las barreras lingüísticas en el entorno laboral. Aunque existen leyes que protegen los derechos de las personas Sordas, su implementación es, en muchos casos, inadecuada o insuficiente. Las políticas laborales inclusivas deben ir más allá de la contratación de personas Sordas, abarcando la creación de entornos accesibles y el fomento de la participación activa en todas las áreas del trabajo. Esto incluye desde la adaptación de documentos hasta la implementación de formación en LSC para todo el personal. Sin un marco institucional que apoye estos cambios, las personas sordas siguen enfrentando dificultades significativas para integrarse plenamente al entorno laboral.

7.3. Impacto de las Barreras Lingüísticas en el Entorno Laboral

Las barreras lingüísticas en el entorno laboral tienen un impacto significativo en la inclusión y el desempeño de los empleados. Estas dificultades de comunicación no solo afectan la interacción diaria, sino que también limitan las oportunidades de crecimiento profesional y fomentan la exclusión. A continuación, se enlista posibles efectos de la falta de atención a las barreras lingüísticas en el entorno laboral:

1. Aislamiento social

El aislamiento es un impacto clave en el lugar de trabajo, ya que la falta de comunicación efectiva con compañeros y supervisores puede generar sentimientos de exclusión. Esto puede afectar la motivación y productividad de las personas sordas, quienes pueden sentirse apartadas de actividades sociales o reuniones informales, limitando su integración en el equipo y afectando su bienestar emocional.

2. Limitaciones en la participación laboral

Las barreras lingüísticas dificultan la participación activa en reuniones, capacitaciones y decisiones dentro de la empresa. La falta de acceso a recursos adecuados, como intérpretes o material adaptado, limita el crecimiento profesional de las personas sordas, impidiéndoles aprovechar las mismas oportunidades que sus compañeros oyentes.

3. Percepción negativa de la diversidad

Sin recursos inclusivos, la diversidad lingüística se ve como un obstáculo logístico, no como un valor agregado. Esto refuerza la idea de que integrar personas Sordas requiere esfuerzos innecesarios, lo que puede llevar a una cultura de exclusión y generar resistencia al cambio dentro de la organización.

4. Desigualdad de oportunidades

Las barreras lingüísticas crean una desigualdad de oportunidades al limitar el acceso de las personas sordas a tareas desafiantes, promociones y formaciones clave. La falta de adaptación a sus necesidades impide su crecimiento profesional y les impide contribuir plenamente en proyectos importantes.

5. Bajo nivel de retención laboral

El aislamiento y las barreras lingüísticas pueden causar frustración y desmotivación, lo que lleva a una alta rotación laboral. Las personas Sordas, al no tener los recursos necesarios para superar estas dificultades, pueden optar por dejar su empleo, lo que genera costos adicionales para la empresa.

6. Impacto en la salud mental y el bienestar

El aislamiento y la falta de apoyo en el lugar de trabajo pueden afectar la salud mental de las personas Sordas, aumentando niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional. La constante frustración por no ser comprendidos puede reducir su bienestar general y afectar su desempeño.

7. Discriminación y desigualdad de trato

Las personas sordas pueden enfrentar discriminación debido a la falta de comprensión de sus necesidades lingüísticas. Esto puede resultar en trato desigual, subestimando su capacidad profesional o limitando su acceso a las mismas oportunidades que sus compañeros, lo que crea un ambiente de exclusión.

8. Avances y Oportunidades

A pesar de las barreras, algunos sectores en Bogotá han comenzado a implementar buenas prácticas inclusivas. Estas incluyen la contratación de intérpretes internos, la formación en LSC para equipos de trabajo y el uso de tecnologías adaptativas. Para un análisis más detallado de los avances que se han realizado, explícitamente en la ciudad de Bogotá, se describirán a continuación las propuestas realizadas por algunas empresas en este sector del país. Esta información parte de un ejercicio investigativo realizado por el INSOR (2021) en el cual se entrevistó a empresas con experiencia en la inclusión de personas Sordas al contexto laboral, entre las cuales se encuentran el programa Pacto de Productividad, la Fundación Arcángeles, la Fundación RECA y Caja de compensación de Compensar. Como segunda fuente se realiza una búsqueda en la página web de empresas con inclusión de personas Sordas, con el fin de rastrear en su contenido virtual los ajustes que han realizado.

8.1. Ajustes realizados por agencias de empleo

En cuanto a los hallazgos por parte del INSOR (2021) se identifica que se han logrado avances significativos en la inclusión laboral de personas Sordas a través de diversas iniciativas, especialmente en el ámbito de la formación y capacitación. Empresas y entidades como la Caja de Compensación de Compensar han puesto en marcha programas de formación que fortalecen tanto las competencias técnicas como las competencias transversales, como la comunicación, el trabajo en equipo y la adaptabilidad, esto ha permitido a las personas sordas acceder a trabajos de baja complejidad, facilitando su integración en el mercado laboral.

Otro avance relevante ha sido la creación de alianzas estratégicas entre diversas organizaciones públicas y privadas. Un claro ejemplo es el trabajo realizado por la Fundación Arcángeles, que, en colaboración con la Caja de Compensación CAFAM, ha proporcionado acompañamiento y asesoría en el proceso de empleabilidad. Estas alianzas permiten que las personas sordas reciban orientación, fortalecimiento de sus perfiles laborales y una mejor preparación para ingresar a entornos laborales adecuados a sus habilidades y necesidades. En términos de acceso a la formación técnica, se ha logrado que entidades como la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y el SENA en Bogotá implementen programas de formación técnica específicamente dirigidos a personas Sordas. Aunque persisten algunos obstáculos, como la falta de intérpretes en lengua de señas en ciertos programas, estas iniciativas han

permitido que las personas sordas adquieran habilidades especializadas que incrementan sus oportunidades laborales, especialmente en sectores que demandan habilidades técnicas específicas.

Además de la formación, otro aspecto clave en la inclusión laboral de personas Sordas ha sido el fortalecimiento de la ruta de empleabilidad. La Unidad del Servicio Público de Empleo (UAESPE) ha jugado un papel crucial al proporcionar orientación ocupacional, intermediación laboral y apoyo para la creación de perfiles funcionales. Organizaciones como la Fundación RECA y la Caja de Compensación de Compensar han acompañado a las personas Sordas en todo este proceso, ayudando a identificar sus competencias y potencial, lo que facilita su inclusión en el mercado laboral.

Finalmente, la construcción de redes de apoyo ha sido un factor determinante. A través de la colaboración entre entidades como Compensar, UAESPE y otras organizaciones, se han creado vínculos que fomentan un mejor entendimiento y apoyo mutuo entre las personas sordas y el sector empresarial. Este enfoque ha sido crucial para que más empresas comprendan la importancia de crear ambientes laborales inclusivos y accesibles, promoviendo la integración de las personas sordas en diversas industrias.

8.2. Ajustes realizados por empresas

Los avances que se presentan a continuación son de empresas que han incluido personas Sordas en el país, esta información parte de dos documentos, el primero es Inclusión Laboral para la Población Sorda (INSOR, 2019) y del documento Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá (Meléndez-Labrador, 2016), los cuales recogen los avances realizados por el Grupo Sierra Nevada SAS, Carrefour y McDonald's.

Según estos estudios, estas empresas han logrado avances significativos en la inclusión laboral de personas Sordas, implementando diversas estrategias de comunicación y capacitación. Por ejemplo, el Grupo Sierra Nevada SAS destaca por tener un 12% de su personal compuesto por personas Sordas, creando un vocabulario específico para la cocina, capacitando en LSC a los demás empleados y promoviendo eventos como la Semana del Sordo 2019. Carrefour ha facilitado la inclusión mediante cursos multimedia de LSC, el uso de códigos compartidos o "laboral sign" y la implementación de medios accesibles como el magazín Notichévere. Además, han integrado botones identificativos para empleados Sordos, mejorando la interacción con los clientes. McDonald's, por su parte, ha capacitado al personal en LSC, y aunque la estructura laboral limita

la interacción, también ha implementado botones informativos para facilitar la comunicación con los clientes.

A pesar de estos avances, reconocen estas empresas que persisten desafíos, como la integración social de los empleados Sordos fuera del trabajo y algunas barreras en la comunicación. Sin embargo, continúan desarrollando políticas inclusivas, lo que resalta la importancia de seguir fortaleciendo la integración y la comunicación efectiva para lograr una inclusión laboral plena y respetuosa. Por otro lado, para identificar otros ajustes hechos en el contexto laboral se hizo una búsqueda en internet sobre empresas que contratan personas Sordas en Colombia y posteriormente en su portal web se buscó por la información referente a los ajustes o proyectos implementados para el beneficio directo de la población Sorda , en esta búsqueda se identificaron la siguientes empresas: El Grupo Éxito, Colcafé del Grupo Nutresa, Corona, Fenascol, Koaj/Permoda, Bimbo, Distraves, McDonalds, Grupo Sierra Nevada SAS y Servióptica.

Por su parte el Grupo Éxito² ha tomado importantes pasos hacia la inclusión laboral de personas Sordas a través de la publicación de una Política de Diversidad e Inclusión. Esta política no solo refleja el compromiso de la empresa con la inclusión de PCD en su equipo de trabajo, sino también con sus clientes. Aunque no se especifican ajustes concretos relacionados con las personas Sordas, la política general busca fomentar un entorno inclusivo para todos los empleados y clientes, asegurando que las PCD sean bien recibidas y apoyadas en su interacción con la empresa.

Colcafé del Grupo Nutresa³ ha implementado un proyecto de inclusión laboral de personas Sordas estructurado en tres fases: vinculación, adaptación y socialización. En la fase de vinculación, se evaluaron los puestos de trabajo y las capacidades de los candidatos, creando rutas específicas para la inclusión de personas con discapacidad auditiva. También se hicieron ajustes en las herramientas de selección con base en el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA). Durante la fase de adaptación, se ofrecieron talleres sobre relaciones laborales y el uso de los servicios de la compañía, además de designar un "padrino" para acompañar a los nuevos empleados. En la fase de socialización, se implementaron talleres de lengua de señas, señales de seguridad industrial en lengua de señas y se estableció un diccionario interno. Además, la empresa se vinculó con el Servicio de Interpretación en Línea (SIEL) para garantizar la

² Tomado de: https://www.grupoexito.com.co/sites/default/files/2022-10/diversidadeInclusion_Grupo%20ÉXITO.pdf

³ Tomado de: <https://www.andi.com.co/Uploads/3%20Adriana%20Sierra%20Colcafe.pdf>

disponibilidad de intérpretes. A finales de 2019, Colcafé había vinculado a 18 personas Sordas, fortaleciendo así su compromiso con la inclusión.

Corona⁴ ha logrado avances significativos en la inclusión laboral de personas Sordas a través de su unidad de servicios Logística y Transporte, donde 17 jóvenes con discapacidad auditiva fueron contratados como auxiliares logísticos bajo contrato de aprendizaje directo. Esta iniciativa, en colaboración con el Pacto de Productividad y otras entidades como el BID, FOMIN, SENA y la Alcaldía de Madrid, ha ofrecido formación técnica en logística y ha permitido que los jóvenes se integren a la empresa para obtener su título de técnicos en logística al finalizar el proceso. Esta iniciativa refleja un fuerte compromiso con la formación y empleo de personas con discapacidad auditiva.

Fenascol⁵, aunque no detalla específicamente en su portal web los ajustes implementados, trabaja activamente en la promoción del empoderamiento de las asociaciones de personas Sordas. Su objetivo es mejorar las condiciones de vida y el desarrollo integral de la comunidad Sorda, promoviendo la defensa de sus derechos y el fortalecimiento de las asociaciones. Además, Fenascol fomenta la divulgación de la LSC y se posiciona como un órgano consultivo en el diseño de políticas y leyes que beneficien a la población Sorda, participando también en la investigación de nuevas formas de comunicación.

KOAJ/Permoda⁶ ha integrado la inclusión laboral en su estrategia de sostenibilidad, mediante programas como RETO y SEÑALES. El programa RETO busca formar jóvenes en situación de vulnerabilidad para su inserción laboral. El programa SEÑALES ha enfocado sus esfuerzos en la inclusión de personas con discapacidad auditiva, con 33 colaboradores en 2021 y una meta de 40 para ese mismo año. La empresa también trabaja en la estandarización de procesos, incluyendo la formación en lengua de señas y la promoción de una comunicación inclusiva. Además, se están explorando nuevas oportunidades laborales en otras áreas de la compañía, subrayando el compromiso de KOAJ/Permoda con la inclusión y la equidad salarial.

Servióptica⁷, desde 2009, ha implementado un proyecto de inclusión laboral que ha sido clave para la integración de personas Sordas. Gracias al apoyo de instituciones como el INSOR, el Hospital de Chapinero, el Pacto de Productividad

⁴ Tomado de: <https://empresa.corona.co/proyecto-inclusion-laboral/>

⁵ Tomado de: <https://fenascol.org.co/nosotros/marco-estrategico/>

⁶ Tomado de : <https://permoda.com.co/koaj-permoda-in-cluyente/>

⁷ Tomado de: <https://www.serviopatica.co/empleados-e-inclusion>

y la Fundación IDEAL, Servióptica ha adaptado sus procesos de selección y capacitación para garantizar que las personas con discapacidad auditiva puedan integrarse plenamente al entorno laboral. La empresa asegura la disponibilidad de intérpretes para los procesos de ingreso y capacitación, y ha implementado un plan de aprendizaje de Lengua de Señas en áreas clave, como Talla, Bisel y Control de Calidad. Este enfoque permite a las personas Sordas utilizar sus habilidades y conocimientos en un ambiente inclusivo y equitativo.

En cuanto a otras empresas, Bimbo⁸ reporta la contratación de 31 personas Sordas, pero no se obtuvo información adicional sobre los ajustes implementados en su entorno laboral. Distraves⁹ ha contratado a 7 personas Sordas y publica vacantes específicas para esta población, pero no se identificaron detalles sobre las adaptaciones laborales realizadas. Por otro lado, McDonald's y Grupo Sierra Nevada S.A.S. no brindaron información adicional en sus portales web respecto a ajustes específicos para la inclusión de personas Sordas.

Partiendo de lo anterior, se puede concluir que la mayoría de las empresas que han implementado ajustes para la inclusión de personas Sordas en sus entornos laborales han centrado sus esfuerzos en mitigar las barreras lingüísticas, especialmente a través de la formación en lengua de señas, el uso de intérpretes y la adaptación de la señalización y los recursos de emergencia. Estos ajustes no solo promueven la integración efectiva de las personas Sordas, sino que también fomentan un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y respetuoso, contribuyendo al desarrollo profesional y personal de los empleados con discapacidad auditiva. Sin embargo, se observa que, en algunos casos, la información sobre los ajustes realizados no está suficientemente documentada o disponible públicamente, lo que dificulta un análisis más detallado de las prácticas implementadas por algunas empresas.

⁸ Tomado de: <https://grupobimbo.com/index.php/es/prensa/comunicados/liderazgo/bimbo-recibe-premio-andesco-por-fomentar-inclusion-laboral-en-colombia>

⁹ Tomado de: <https://www.alcaldiadepiedecuesta.gov.co/publicaciones/2206/que-buena-noticia-distraves-contrata-a-siete-personas-con-discapacidad-auditiva/>

9. Propuestas para Mitigar Barreras

Las barreras lingüísticas no operan de forma aislada; se entrelazan con otras limitaciones estructurales, como la falta de tecnologías adaptativas, la ausencia de políticas inclusivas y los prejuicios culturales. Este enfoque interseccional resalta la necesidad de abordar estas barreras de manera integral y coordinada. Aunque este estudio se centra en la mitigación de las barreras lingüísticas, también se han identificado recomendaciones que favorecen la inclusión pero que no abordan directamente estas barreras. Por ello, en primer lugar, se presentarán estrategias que afectan áreas como el proceso de contratación, la formación y el desarrollo de redes, entre otras, para luego abordar aquellas recomendaciones específicamente orientadas a mitigar las barreras lingüísticas. Estas recomendaciones se derivan de los documentos analizados en su sección de resultados, así como de la identificación de barreras realizada anteriormente.

9.1. Estrategias para la Inclusión Laboral

i. Adaptación del proceso de selección y contratación

Publicar vacantes inclusivas: Asegurar que todos los anuncios de vacantes estén redactados de manera inclusiva, mencionando explícitamente que las personas Sordas son bienvenidas a postular. Incluir una cláusula que indique que se ofrecen ajustes razonables, como intérpretes de lengua de señas, para los procesos de entrevistas. Esto se puede realizar al detallar la propuesta de vacante de trabajo mediante los medios de comunicación de la empresa, tales como la página web.

Entrevistas inclusivas: Adaptar las entrevistas para que sean accesibles para personas Sordas, ya sea utilizando intérpretes de LSC o en el caso de ser posible haciendo las entrevistas directamente en la LSC. Para ello también es vital entrenar a los encargados de recursos humanos en la importancia de usar métodos accesibles para realizar entrevistas, como entrevistas por videollamada con subtítulos o intérpretes, o según el caso utilizando aplicaciones de transcripción según el nivel de proficiencia de español del candidato.

Desarrollar protocolos de selección inclusiva: Crear una guía interna que detalle los ajustes específicos que se pueden implementar durante los procesos de selección, como la modificación de las evaluaciones escritas para facilitar la comprensión, enfocándose así en las competencias y habilidades del candidato.

ii. Sensibilización y capacitación del personal

Talleres sobre la cultura sorda: Desarrollar talleres que aborden la cultura Sorda, las barreras que enfrentan en el entorno laboral y la importancia de la inclusión. Esto se puede lograr mediante la realización de talleres con cierta periodicidad para todo el personal, en estos ambientes es importante hacer partícipes a los trabajadores Sordos de la empresa.

Capacitación continua en diversidad e inclusión: Integrar módulos sobre la inclusión de personas con discapacidad auditiva en los programas de formación de la empresa. Para ello se pueden crear módulos online de formación en diversidad y acceso inclusivo, en el que se enseñen prácticas laborales inclusivas para las personas Sordas y otras discapacidades.

iii. Implementación de ajustes razonables

Ajustes en el entorno físico: Adaptar la infraestructura física para garantizar la accesibilidad de las personas sordas (luces intermitentes en lugar de alarmas sonoras, señalización visual clara, etc.). Para ello es importante realizar una auditoría de accesibilidad física en las instalaciones de trabajo, y a partir de un diagnóstico crear un plan de acción para la realización de ajustes.

Ajustes en los planes de emergencia: Revisar y adaptar los planes de emergencia y seguridad para garantizar que sean accesibles para las personas Sordas.

iv. Creación de redes de apoyo internas

Crear grupos de apoyo para empleados sordos: Formar un grupo o red interna de apoyo entre empleados Sordos y oyentes, que sirva como espacio seguro para compartir experiencias y dificultades. Para tal fin se pueden organizar encuentros de integración entre los empleados Sordos y sus compañeros oyentes, promoviendo actividades que favorezcan la comunicación y la cooperación.

Mentoría inclusiva: Establecer un programa de mentoría donde empleados Sordos puedan ser acompañados por compañeros oyentes o

Sordos con más tiempo en la empresa, o viceversa, para facilitar la integración y el desarrollo de habilidades.

v. **Garantizar la igualdad de oportunidades y desarrollo profesional**

Desarrollo de planes de carrera inclusivos: Crear planes de carrera personalizados para personas sordas que consideren sus fortalezas y necesidades, brindando acceso a formación continua y oportunidades de ascenso. Para ello, se puede establecer un plan de desarrollo profesional, que incluya el acceso a formación técnica y habilidades blandas, como liderazgo o gestión de equipos.

Promover roles diversos: Asegurar que las personas Sordas no se limiten a puestos operativos, sino que tengan la oportunidad de desempeñar roles en diversas áreas de la empresa, como recursos humanos, ventas, marketing, etc. Con ese fin, se debe revisar y adaptar las descripciones de los puestos de trabajo para que sean inclusivos.

vi. **Fomento de la inclusión en la cultura corporativa**

Celebrar la diversidad: Organizar eventos y actividades para celebrar la diversidad en la empresa, incluyendo días de sensibilización sobre la comunidad Sorda y actividades culturales. Por ejemplo, se pueden realizar eventos como "Día de la Lengua de Señas", donde se celebren la cultura y lengua de la comunidad Sorda, con charlas, talleres y actividades interactivas.

Campañas internas de concientización: Desarrollar campañas internas de concientización sobre la importancia de la inclusión de personas Sordas en la empresa, utilizando posters, boletines y videos accesibles.

Seguimiento continuo de los procesos de inclusión: Implementar un sistema de seguimiento y evaluación de los procesos de inclusión, donde se pueda medir el impacto de los ajustes realizados, identificar posibles áreas de mejora y hacer los cambios necesarios.

Diseño de políticas inclusivas: Incorporar la diversidad y la inclusión como principios rectores en las políticas internas de las organizaciones.

vii. **Fomentar la participación activa en la toma de decisiones**

- Inclusión de personas sordas en grupos de trabajo:** Crear equipos de trabajo multidisciplinarios en los que las personas Sordas puedan participar activamente en las decisiones estratégicas y ofreciendo los recursos comunicativos necesarios para su participación.
- Comités consultivos inclusivos:** Establecer comités consultivos dentro de la empresa, en los que participen trabajadores Sordos, para que su voz sea escuchada en las políticas y decisiones corporativas.
- viii. **Crear programas de desarrollo profesional específicos para personas Sordas**
- Programas de capacitación tecnológica:** Ofrecer cursos de capacitación en tecnologías y herramientas específicas para personas Sordas, como el uso de software adaptado y nuevas tecnologías.
- Mentoría para el desarrollo de habilidades directivas:** Establecer programas de mentoría que apoyen a las personas Sordas en su camino hacia posiciones de liderazgo, en las cuales se capacite sobre el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y adaptabilidad.
- Evaluación inclusiva de potencial de liderazgo:** Implementar un sistema de evaluación que valore el potencial de liderazgo de las personas sordas, considerando sus habilidades interpersonales y la capacidad para tomar decisiones
- Desarrollar alianzas para la inclusión educativa:** Las empresas pueden fortalecer sus programas de inclusión laboral a través de alianzas con entidades como el SENA, que ya tiene experiencia en la formación técnica y tecnológica de la población Sorda, o con otras organizaciones especializadas en la capacitación inclusiva.
- ix. **Acceso a recursos de bienestar psicosocial y emocional**
- Programas de salud mental accesibles:** Ofrecer apoyo psicológico especializado para empleados sordos, con servicios que utilicen intérpretes o psicólogos que hablen lengua de señas.
- Talleres de manejo de estrés:** Organizar talleres y actividades de relajación y manejo de estrés que estén adaptados a las personas Sordas, con apoyo de lenguaje de señas o materiales visuales.

x. **Creación de espacios de networking inclusivos**

Eventos de networking inclusivos: Organizar eventos de networking y oportunidades de colaboración donde las personas Sordas puedan interactuar con otros empleados y profesionales de la industria.

Redes profesionales externas: Establecer alianzas con organizaciones y redes profesionales que se enfoquen en la inclusión de personas Sordas en el ámbito laboral.

xi. **Crear un sistema de reconocimiento y premios a la inclusión**

Premios a la inclusión: Establecer premios internos que reconozcan a aquellos empleados o equipos que demuestren un esfuerzo destacado en la promoción de la inclusión de personas Sordas.

Reconocimiento público a los logros: Publicar casos de éxito y testimonios de empleados Sordos que hayan alcanzado logros significativos dentro de la empresa.

xii. **Promover la innovación en la inclusión**

Hackatones de inclusión: Organizar hackatones o concursos de innovación en los que los empleados propongan nuevas ideas, aplicaciones o soluciones tecnológicas para mejorar la accesibilidad y la integración de las personas Sordas en el trabajo.

Desarrollo de productos inclusivos: Involucrar a las personas Sordas en la creación de productos o servicios de la empresa, asegurándose de que sus perspectivas sean consideradas en la innovación empresarial.

9.2. Estrategias para la mitigación de las barreras lingüísticas

i. **Adaptación de la Comunicación**

Conocer a los empleados: Realizar un cuestionario desde el ingreso, el cual permita considerar las particularidades lingüísticas de los candidatos. Por ejemplo, preguntar cual es la lengua o forma de comunicación de su preferencia,

si utiliza el español escrito u oral, o si prefiere el servicio de interpretación de LSC.

Uso de intérpretes de LSC: Incluir intérpretes de lengua de señas en todas las reuniones, capacitaciones y presentaciones importantes. Se debe asignar un intérprete por cada evento programado y asegurar que se confirme su disponibilidad con antelación. Para ello es importante contar con intérpretes de manera directa o mediante convenios y con una base de datos que permita su localización rápida.

Tecnología de asistencia: Integrar aplicaciones como Ava, Otter.ai o Google Meet para transcripción en tiempo real en todas las reuniones virtuales. Además, habilitar subtítulos automáticos en plataformas de videoconferencia y videos corporativos. También se puede proveer dispositivos con software de transcripción para reuniones informales o interacciones diarias.

Capacitación del personal en lengua de señas: Ofrecer cursos/talleres de LSC a los empleados como parte del proceso de inducción o como formación continua. Estos cursos pueden ser en línea o presenciales, y deben incluir un componente práctico que fomente la interacción entre empleados Sordos y oyentes, las organizaciones s pueden valerse incluso de sus colaboradores Sordos para estos cursos.

Inmersión cultural: Organizar talleres de inmersión cultural sobre la comunidad sorda, para sensibilizar a los empleados sobre las diferencias culturales y lingüísticas que pueden existir. Estos espacios también sirven como sesiones de práctica de lengua de señas dentro de la empresa, en las que los empleados puedan interactuar entre sí y practicar sus habilidades lingüísticas de manera divertida e inclusiva.

Red de recursos accesibles: Crear un portal o plataforma interna en la intranet de la empresa donde los empleados sordos puedan acceder a materiales visuales (guías, tutoriales, procedimientos laborales), junto con recursos en formatos accesibles como subtítulos o resúmenes visuales. En esta se puede desarrollar una sección de "Preguntas Frecuentes" (FAQ) con respuestas en formato de video subtitulado, traducido o escrito, para que los empleados Sordos puedan acceder rápidamente a información relevante. Además, se puede integrar a los portales web, enlaces directos para acceder a diccionarios virtuales de LSC,

Evaluaciones de desempeño adaptadas: Revisar los formularios de evaluación de desempeño para asegurar que las métricas no dependan

únicamente de la comunicación verbal. Incluir evaluaciones basadas en resultados y productividad, sin hacer énfasis en la habilidad lingüística. Además, ofrecer la retroalimentación por escrito, en formato visual (infografías o videos subtitulados) o con compañía del intérprete, según el caso para garantizar que los empleados Sordos comprendan los comentarios de manera clara.

ii. Implementación de plataformas digitales accesibles

Software de transcripción en tiempo real: Implementar plataformas con la función transcripción automática en tiempo real o integrar herramientas como Otter.ai o Ava en todas las videoconferencias y reuniones laborales para asegurar la accesibilidad a la información hablada. Asegurar que las plataformas de comunicación interna (como Slack, Microsoft Teams) también ofrezcan opciones de subtítulos automáticos o integración con aplicaciones de transcripción. Es importante recordar que en las reuniones virtuales también se debería incluir el servicio de interpretación, según el caso.

Aplicaciones de mensajería accesibles: Fomentar el uso de aplicaciones de mensajería que cuenten con funciones de accesibilidad, como Slack o Microsoft Teams, configuradas para permitir la integración con dispositivos de transcripción o subtítulos en los videos compartidos. También se pueden crear grupos o canales específicos para empleados Sordos en plataformas internas de mensajería, asegurando que se utilicen solo herramientas de comunicación accesibles para ellos.

Recopilación de vocabulario institucional: En algunas empresas al contar con más de una persona Sorda, estas tienden a crear vocabulario específico de los elementos o procesos que refieren a la organización, por lo cual es importante desde la empresa motivar a la recopilación de este vocabulario mediante dispositivos tecnológicos. Esta información le permitirá a nuevos empleados Sordos y a los que ya están trabajando, reforzar sus conocimientos en el ámbito en el que se están desempeñando.

iii. Diseño y Adaptación de Información

Uso de lenguaje claro y sencillo: Revisar todos los documentos y comunicaciones internas de la empresa, y asegurarse de que estén escritos en un lenguaje claro y directo, evitando tecnicismos innecesarios. Además, ofrecer versiones simplificadas de procedimientos o instrucciones importantes en formato visual.

Traducción de documentos: Traducir documentos clave (como políticas de la empresa, manuales de seguridad, etc.) a LSC, o a formatos visuales accesibles, como infografías, y ofrecer estas versiones a los empleados Sordos.

Adaptación de las capacitaciones: Asegurar que todas las capacitaciones ofrecidas a los empleados sordos sean accesibles, ya sea a través de intérpretes de lengua de señas, subtítulos, materiales visuales o soporte escrito. Los contenidos de las capacitaciones deben ser revisados previamente para garantizar que estén adaptados a sus necesidades lingüísticas y que el desarrollo de actividades que se propongan no dependan de su competencia lingüística en español.

Adaptación de las reuniones: Asegurar que todas las reuniones de equipo, presentaciones o sesiones de brainstorming cuenten con intérpretes de LSC, subtítulos automáticos o herramientas de transcripción en tiempo real. De esta manera, las personas sordas podrán contribuir de manera activa y sin limitaciones.

10. Conclusiones

En conclusión, el presente análisis subraya la urgente necesidad de promover la inclusión laboral de las personas Sordas en Bogotá, destacando las barreras lingüísticas como los principales obstáculos para su plena inclusión en el mercado laboral. A través de la identificación de barreras, se ha evidenciado cómo la falta de acceso a recursos como intérpretes, tecnologías adaptativas y capacitación en LSC perpetúa la exclusión, limitando las oportunidades de empleo para este colectivo. Sin embargo, también se han señalado estrategias claras para mitigar estos obstáculos, tales como la implementación de intérpretes en reuniones, el uso de tecnologías accesibles y la capacitación continua del personal en lengua de señas. Estas acciones no solo facilitan la inclusión, sino que también fortalecen la cultura organizacional y aumentan la productividad.

A lo largo del análisis, se ha identificado que, a pesar de los avances legislativos, la implementación de políticas inclusivas aún enfrenta desafíos estructurales importantes, como la falta de sensibilización en los empleadores y la ausencia de incentivos claros para fomentar la contratación de personas Sordas. Sin embargo, las experiencias de empresas que han adoptado prácticas inclusivas demuestran que la diversidad en el lugar de trabajo genera equipos más innovadores, cohesionados y productivos, lo cual representa una ventaja competitiva para las organizaciones. Por lo tanto, promover la inclusión no solo responde a una obligación ética y legal, sino que también tiene un impacto positivo en la competitividad empresarial.

A futuro, se espera que la inclusión laboral de las personas Sordas en Bogotá evolucione hacia un modelo estándar que no solo sea beneficioso para las empresas, sino que también impulse el desarrollo económico y social de la ciudad. Para ello, es crucial continuar sensibilizando a los empleadores sobre los beneficios de la diversidad y la importancia de adoptar prácticas inclusivas. A medida que las políticas públicas se fortalezcan y las organizaciones implementen medidas adaptativas, se espera que las personas Sordas puedan acceder a las mismas oportunidades laborales que sus pares oyentes, contribuyendo a una sociedad más equitativa y cohesionada. La inclusión laboral de las personas Sordas no es solo una mejora en las condiciones de vida de este colectivo, sino un paso fundamental hacia la construcción de un futuro más inclusivo y justo para todos.

10.1. Referencias Bibliográficas

- Bauman, H.D. L. & Murray, J. J. (2014). Deaf Gain: Raising the Stakes for Human Diversity.
- Brah, A., & Phoenix, A. (2004). Ain't IA woman? Revisiting intersectionality. *Journal of international women's studies*, 5(3), 75-86.
- Cooren, F. (2006). Language and Communication at Work: Discourse, Narrativity, and Organizing.
- Departamento Nacional de Estadística. (octubre 2024). Boletín Técnico- Principales Indicadores del Mercado Laboral. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-oct2024.pdf>
- Giménez, G. (2010). La Cultura como identidad y la identidad como cultura. En G. Castellanos, Delfín. G y M. Rodríguez (Eds.), *Identidad, cultura y política perspectivas conceptuales, miradas empíricas* (pp. 35-59). Universidad del Valle. http://biblioteca.-diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LXI/iden_cul_pol.pdf
- Instituto Nacional para Sordos. (2011). Boletín Observatorio Social Población Sorda Colombiana No 2. Instituto Nacional para Sordos. Recuperado de: http://www.insor.gov.co/ho-me/wp-content/uploads/filebase/publicaciones/boletin_observatorio02.pdf
- Instituto Nacional para Sordos. (2020). Caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés. Recuperado de: <https://www.insor.gov.co/home/descargar/2020-Caracterizacion-de-ciudadanos-usuarios-y-grupos-de-interes.pdf>
- Instituto Nacional para Sordos. (2021a). Recomendaciones sobre la inclusión laboral de las personas Sordas: aproximaciones y aportes. Obtenido de <https://www.insor.gov.co/insorlab/wp-content/uploads/2021/12/ARTICULO-SECTOR-LABORAL.pdf>
- Instituto Nacional para Sordos. (2021b). La formación en Competencias Laborales en Relación al Mercado Laboral para las Personas Sordas en la Ciudad de Bogotá. Recuperado de: <https://www.insor.gov.co/insorlab/wp-content/uploads/2021/12/PROYECTO-DE-INVESTIGACION-SECTOR-LABORAL.pdf>

Instituto Nacional para Sordos. (2022). Orientaciones para la Atención Educativa de la Población Sorda en los Niveles de Educación Superior. Recuperado de: <https://educativo.insor.gov.co/wp-content/uploads/2023/07/Orientaciones-Educacion-Superior.pdf>

Marschark, M., Lang, H. G., y Albertini, J. A. (2002). Educating deaf students: From research to practice. Oxford University Press.

Meléndez Labrador, S. (2016). Comunicación interna incluyente. Dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación & Desarrollo*, 24(1), 26–52. Recuperado de: <https://doi.org/10.14482/indes.24.1.8683>

Ministerio de Trabajo. (2016). Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0>

Ministerio de Salud. (2020). Registro de Localización y Caracterización de la Población con Discapacidad. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCapacidad_RLCPD.asp

Morales, A. (2014). La Ciudadanía desde la Diferencia: Reflexiones en torno a la Comunidad Sorda. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 3, 125-141. <http://repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/176?show=full>

Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Nueva York. Obtenido de: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Naciones Unidas. (2024). Conferencia de los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York. Tomado de: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n24/083/71/pdf/n2408371.pdf>

Organización Internacional del trabajo. (2022). Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión. Recuperado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

Pérez de la Fuente, O. (2014). Las personas sordas como minoría cultural y lingüística. *Dilema* (15), 267-287. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/263235588_Las_personas_sordas_como_minoria_cultural_y_lingüistica

Rodríguez Martín, D. (2013). El silencio como metáfora. Una aproximación a la Comunidad Sorda y a su sentimiento identitario. *Perifèria. Revista d'investigació i formació en antropologia*, 18(1), 1-27

Sistema de Información y Gestión de Empleo. (2021). Caracterización de los servidores públicos con discapacidad. Obtenido de: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/sie/caracterizacion-servidores-publicos-con-discapacidad>



Escanear

Instituto Nacional para Sordos

Tel: (601) 439 12 21
Carrera 89A No. 64C 30. Álamos Zona
Industrial.
Bogotá D.C. – Colombia
www.insor.gov.co