

Recomendaciones sobre la inclusión laboral de las personas sordas: aproximaciones y aportes

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional

INSOR
Instituto Nacional para Sordos



INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS – INSOR

Natalia Martínez Pardo
Directora General

Helena Patricia Hernández Aguirre
Subdirectora de Promoción y Desarrollo

Ceneida Aragón García
Subdirector de Gestión Educativa

Geovani Andrés Meléndres Guerrero
Asesor de Dirección

Documento elaborado por
Sandra Liliana Galindo Cubillos

Corrección de estilo
Maria Juliana Molina Restrepo

Diseño y Diagramación
Comunicaciones INSOR

Bogotá, D.C. 2021



Resumen

El artículo tiene como objetivo dar recomendaciones en base en categorías de análisis, en el contexto de la inclusión laboral de las personas sordas. Para desarrollar este objetivo se realiza una revisión documental y de referencias normativas. La consolidación de la anterior información se constituye en la fundamentación conceptual (estado del arte). Posterior, se realiza una exploración de fuentes de información estadística y se hace un análisis de datos del panorama de la población sorda. Se tiene en cuenta el registro existente, al igual que la respuesta de las cartas que se envían a entidades que trabajan el tema laboral. Los datos que se capturan de estas fuentes se constituyeron en el análisis de un apartado cuantitativo para el documento. Se contempla un análisis cualitativo, en donde se desarrollan entrevistas de carácter semi – estructurado a representantes de entidades del sector público y privado que han trabajado el tema de inclusión laboral. En torno a la discusión y a las principales conclusiones del documento, se presenta que en relación a los datos, se observa un alto porcentaje de esta población que no se encuentra trabajando. Lo anterior refleja la importancia de seguir aunando esfuerzos para seguir generando estrategias alrededor de la inclusión laboral. De otro lado, los niveles de educación de la población sorda son bajos. En la parte final del documento se plantean varias recomendaciones. Una de ellas es que las personas necesitan una formación teórico-práctica, que les posibilite tener habilidades sociales laborales y técnicas de búsqueda de empleo, en aras de que puedan asumir su rol en el mundo laboral. Lo anterior contribuirá al fortalecimiento de sus capacidades para el desempeño. De igual forma, es vital que la formación de las personas se encuentre en línea con las competencias que exige el mercado laboral. Otra recomendación es fortalecer las alianzas público privadas, con el objetivo de seguir aunando esfuerzos para el trabajo conjunto a favor de la población sorda.

Palabras clave: barrera de inclusión, derecho al trabajo, desarrollo humano, formación, capacidad, habilidad, alianza público privada.



I. Introducción

Los resultados que se presentan en este artículo se enmarcan dentro de un proyecto de investigación que se denomina *Caracterización sociolaboral de la población sorda, una mirada desde diversas fuentes de información*. Este proyecto se lleva a cabo en la ciudad de Bogotá durante el año 2019. El artículo tiene como fin dar al lector algunas recomendaciones en base en el análisis de varias categorías de análisis, en el marco de la inclusión laboral de las personas sordas.

La contextualización del presente proyecto de investigación se enmarca dentro de las actividades que realiza el grupo INSOR-LAB Observatorio Social de la Subdirección de Promoción y Desarrollo del Instituto Nacional para Sordos – INSOR. Desde este grupo se propende por generar insumos a partir de diversas metodologías y según información disponible procedente de diversas fuentes, que permitan analizar la realidad social de las personas sordas en Colombia con el fin de ampliar la comprensión de sus condiciones de vida, profundizar en reflexiones de carácter técnico, dar visibilidad a distintos procesos de construcción de conocimiento relativos a la población sorda.

En relación a los elementos para conocimiento de la implementación de los procesos y procedimientos se esboza, a continuación, una radiografía sobre la exploración de las fuentes de información. Para el apartado cuantitativo, se tiene en cuenta el Registro de Localización y Caracterización de la Población con Discapacidad (RLCPD), en donde se exploran datos de variables de personas que se encuentran en edad de trabajar (de los 15 a los 64 años). De otro lado, se envían cartas a varias entidades del sector público, para obtener mayor información para el análisis de los datos.

Por su parte, en la búsqueda de contactos para el desarrollo de las entrevistas, se tienen en cuenta Entidades del sector público y privado. En general, las fuentes son encontradas por medio de rastreo de internet. De los contactos establecidos se consolidan cinco encuentros personales con entidades. El criterio más importante que orienta la selección de las entidades para el desarrollo de las



entrevistas, se basa en casos donde se han realizado acciones en torno al tema de la inclusión laboral.

El presente trabajo se hace bajo la perspectiva de una visión social y antropológica, donde se reconoce la diversidad y las particularidades de la población sorda. Por esto, para el estudio se señala la importancia de resaltar el enfoque social de derechos. Con base en este enfoque, se aboga por generar mecanismos de integración, libertad, equidad y transparencia que lleven a contemplar al ser humano como una persona con las posibilidades de aportar, a través de sus habilidades, al desarrollo de una sociedad.

Por ello, con este estudio se tiene como objetivo profundizar en las categorías de análisis planteadas. Posteriormente luego de una de conclusiones, aportar en la construcción de recomendaciones que aporten al tema en el marco de la política de inclusión social.

El documento va dirigido a la sociedad civil, la academia, expertos conocedores en el tema y a las entidades públicas y privadas.

II. Fundamentación conceptual

Para la exposición de los resultados, desde la elaboración de un estado del arte inicial que se desarrolló en el documento se presenta, en primera instancia, una sección de antecedentes. En este sentido, se hace un rastreo de documentos que permiten identificar investigaciones alrededor del objeto de estudio. Es importante anotar que hay amplia literatura alrededor del tema. Para este artículo se expone un resumen.

Antecedentes

De las fuentes que se consultaron se encuentra, en primera instancia, que las personas sordas se constituyen en una identidad cultural. La inhabilidad para oír interfiere en la capacidad de una persona para responder a las señales del medio ambiente, para comunicarse y disfrutar de aspectos como tener la facilidad de



escuchar música. Igualmente, una persona que no puede escuchar se constituye en un miembro de un amplio patrimonio cultural que lo separa de cualquier miembro de su familia y de su comunidad (Jones, 2002).

Desde una dimensión sociocultural, las personas sordas comparten una historia, una lengua y una cultura que converge en la consolidación de una identidad. Se puede inferir que esta construcción de identidad propia de la población confluye en la generación de paradigmas que intervienen en la elaboración de imaginarios colectivos. Estos tienen una incidencia en la construcción de su propio mundo (Gómez, 2018, p. 104).

“En la práctica, el problema de la igualdad formal reclamada por el movimiento sordo mundial sigue siendo su contraste con la falta de reconocimiento, con lo que se merman sus oportunidades para ejercer efectivamente sus derechos ciudadanos”. (Becerra, 2015, p. 176)

Muchos educadores han afirmado que en las aulas escolares se presentan barreras representadas en pocas oportunidades de las personas sordas de participar en clase y aislamiento de sus compañeros (Hiebert, 2019). De otro lado, se evidencia la importancia de generar una formación teórico-práctica para las personas sordas que aporte en sus habilidades sociales y laborales, al igual que desempeñarse en el contexto laboral.

De forma similar, como lo establece Martínez (2015, p.32) se presentan carencias en la cualificación de las personas sordas, las cuáles junto a las dificultades del acceso a la información, destacan la importancia de promover una atención enfocada a la orientación y formación profesional. Orientación que esté acorde con su limitación auditiva y que esté en línea a la realidad de los procesos de oferta laboral, los cuales posibilite a las personas sordas a su acceso a un trabajo digno.

Tomando las ideas anteriores, el tránsito a la vida laboral evidencia una problemática en torno a la forma como las personas sordas van en busca de vincularse a una empresa, pero con antecedentes de exclusión educativas



sobresalientes que predominan. Por lo anterior, impactan hacia procesos que dificultan su inserción laboral de manera exitosa.

Exclusión en el ámbito laboral

De acuerdo al Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (2011), las personas con discapacidad tienen mayores probabilidades de encontrarse en situación de desempleo y de tener ingresos bajos. En el informe se expone que de acuerdo a datos mundiales de la Encuesta Mundial de Salud las tasas de empleo son menores entre los hombres y mujeres con discapacidad (53% y 20% respectivamente), en comparación con los hombres y mujeres sin discapacidad (65% y 30%, respectivamente). Por consiguiente, se evidencia que las personas con discapacidad presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad.

En relación a la discriminación de las personas con discapacidad auditiva, dentro del contexto laboral, se permite evidenciar que las personas sordas encuentran el obstáculo de integrarse a la estructura humana de una organización. Este limitante procede de la carencia de adaptaciones técnicas, tanto en la empresa como en su puesto de trabajo, al igual que las barreras de comunicación debido a que en promedio una empresa suele tener como máximo tres personas sordas lo que incrementa su aislamiento social (Cáceres, 2015).

La comunicación representa otra dificultad para una empresa en el momento de contratar a una persona sorda. El manejo de la lengua, representa un factor crucial y predominante que incide en la generación de obstáculos para el momento de la interacción diaria de una persona sorda con sus compañeros de trabajo. Aunado a lo anterior, muchas de las empresas no cuentan con servicio de interpretación, lo que influye en generar obstáculos en las formas comunicativas que hay entre las personas.

Por ello, hay barreras que restringen la inclusión productiva de la población con discapacidad. Los bajos niveles de empleabilidad se fundamentan en obstáculos que limitan su inclusión social. Barreras concernientes con la insuficiencia en la educación básica y media al igual que deficiencia en la intermediación laboral (DNP, 2019).



A partir de estas ideas iniciales, en un apartado posterior del documento se presenta un marco normativo internacional, marco en el cual se presentan varios acápites como es el tema de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. En la convención se destaca el artículo 27 sobre trabajo y empleo. Igualmente se plasman normas de la Organización Internacional del Trabajo (Naciones Unidas, 2006). En el marco nacional se presentan varios acápites normativos desde la Constitución Política de Colombia hasta abordar otras normas.

Ejemplo de ello es la ley estatutaria 1618 de 2013, en donde se establecen la disposición para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad; la ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad; el Decreto 722 de 2013 que reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, la conformación de la red de operadores del SPE y la actividad de intermediación laboral; y el Decreto 2177 de 2017 donde se integra el Consejo para la inclusión de la Discapacidad.

Propuesta conceptual

A partir de esta exploración sobre las acciones que se han realizado, se plantea el marco conceptual a partir del cual se desarrolla la pregunta de investigación. Se analiza la forma como la inclusión laboral de las personas sordas tiene una relación directa con la potencialización de sus capacidades, orientado al goce efectivo de sus derechos.

Desde el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la perspectiva de desarrollo humano se encuentra relacionada con aumentar y fortalecer las capacidades de las personas en aras de mejorar sus oportunidades y opciones en todos los ámbitos de sus vidas. Para este organismo internacional las personas son el centro del desarrollo en un mundo global e interdependiente, en donde el criterio de desarrollo comprende a cada persona desde su propio ser y potencialidades (Holbik, 1992, p. 294).

En este sentido, aumentar las capacidades de un ser humano se relaciona con lo que estipula Sen (2000) de ampliar las libertades de toda persona, en tanto



esto mejora sus posibilidades para tomar decisiones, ayudarse a sí mismo y ejercer una injerencia en el mundo. Aspectos esenciales que contribuyen a un desarrollo que abarca a la humanidad en su conjunto.

De acuerdo a como lo señalan Ducon & Cely (2015, p. 36): *“enfoques tales como el de Derechos Humanos y desarrollo humano, manifiestan la posibilidad de transformación social en cuanto a la manera de pensar, entender y asumir la diversidad”*. De esta forma, se entiende la forma como la inclusión laboral representa la oportunidad de brindar trabajo de manera permanente y activa a las personas y tener en cuenta su participación a nivel económico y productivo.

A partir de estas ideas, se expone el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2018). Estos objetivos mundiales que hacen un llamado a la adopción de medidas con el objetivo de colocar fin a la pobreza. Se aboga por lograr la protección del planeta y la garantía de que todas las personas tengan prosperidad y paz. En su objetivo 8, se enmarca la importancia de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Desde el contexto nacional, se han evidenciado varias acciones estratégicas alrededor del tema de la inclusión laboral. Una de ellas han sido las ruedas empresariales, en donde se desarrolla la vinculación de personas sordas a partir del contacto entre la oferta y la demanda. La Dirección General de Promoción del Trabajo del Ministerio de la Protección Social, ha consolidado una estrategia de desarrollo del componente laboral, por medio de los lineamientos que estipula la ley 361 del año 1997. En esta ley se establecen mecanismos de integración social (ley 361, 1997).

Con el fin de mejorar el funcionamiento del mercado laboral en el territorio nacional colombiano, desde el año 2013 el Estado colombiano realiza la construcción, al igual que la implementación de la Política de Servicio Público de Empleo. En este sentido, hace un marco legal y adopta normativas alrededor de la materia.



En esta medida, nace la Unidad del Servicio Público de Empleo (UAESPE), la cual es una entidad adscrita al Ministerio de Trabajo, que se encarga de brindar un acercamiento a los colombianos a las oportunidades de empleo. Y facilitar a los empresarios personal idóneo a sus organizaciones (Ley 1636, 2013).

La Unidad se encarga de autorizar a los prestadores de servicios de intermediación laboral, los cuales conforman la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, que son de carácter público y privado. Los públicos son las agencias de empleo de Cajas de Compensación Familiar, alcaldías, gobernaciones y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Los prestadores privados se encuentran conformados por las agencias privadas y las bolsas de empleo de las instituciones de educación superior. La UAESPE, por consiguiente, focaliza sus servicios en los territorios y los sectores que necesiten las acciones de mitigación del desempleo y organización del servicio.

Desde el sector privado, se evidencia la forma como la responsabilidad social empresarial ha logrado la contribución al desarrollo humano sostenible, por medio del compromiso y la confianza de las empresas hacia sus empleados. Según palabras de Celis (2011) citado por Botero (2016, p. 16): “el concepto de inclusión laboral se ha vinculado con el tema de responsabilidad social empresarial”.

Del rastreo de información se encuentran las experiencias del Programa Pacto de Productividad, alianza público-privada que ha desarrollado procesos de acompañamiento a los procesos de inclusión laboral. La Fundación Arcángeles, ha desarrollado estrategias como empoderamiento comunitario, asesorías en diseño universal y ajustes razonables, entre otros. La Fundación RECA ha integrado procesos de formación, vinculación y apoyo laboral.

A partir del desarrollo de este estado del arte, se plantea la pregunta de investigación sobre ¿qué acciones se desarrollan actualmente sobre la inclusión laboral a favor de la población sorda?

III. Metodología

La metodología que se aborda para el desarrollo de esta investigación, se basa en primera instancia, en el rastreo de documentos sobre el tema de la inclusión socio-laboral de la población sorda. La consolidación de la anterior información se constituye en el estado del arte para el presente documento.

Posterior a la pregunta de investigación, se realiza una exploración de fuentes estadísticas y se hace un análisis de datos del panorama de la población sorda. Para ello, se tiene en cuenta el Registro para la Localización y Caracterización de la Población con Discapacidad (RLCPD). De otro lado, se envían cartas a varias Entidades del sector público. Del envío de cartas se tiene respuesta del Observatorio Laboral del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y del Ministerio de Trabajo. De los datos que se capturan de estas fuentes se realiza el análisis de un apartado cuantitativo del documento.

Se contempla un análisis cualitativo de la información, en donde se desarrollan entrevistas de carácter semi – estructurado a representantes de Entidades del sector público y privado que han trabajado el tema de inclusión laboral. Para esta técnica se toma como fundamento teórico a (Flick, 2004), autor que afirma que es más probable que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista en una situación de entrevista diseñada de manera relativamente abierta que en una entrevista estandarizada o un cuestionario. En este sentido, esta clase de entrevista permite el intercambio de ideas y significados sobre los conceptos que se abordan.

Las Entidades que participan en las entrevistas fueron la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, el Programa Pacto de Productividad, la Fundación Arcángeles, Fundación RECA y Caja de Compensación de Compensar. Del desarrollo de las entrevistas se cuenta con el consentimiento informado.

A partir del planteamiento anterior la presente investigación es de tipo exploratorio, descriptivo y analítico de la información compilada y procesada. Es



exploratorio, al indagar por las diferentes fuentes que hay en relación al tema laboral, a partir de la búsqueda de fuentes de documentos y de datos. El estudio es descriptivo, al desarrollar una descripción de las actividades que se realizan a favor de la inclusión laboral de las personas sordas. Y es analítico, al hacer un análisis sobre los hallazgos encontrados para mirar las condiciones laborales de la población sorda.

Para el procesamiento correspondiente que se analiza en esta investigación, se tienen en cuenta varias categorías de análisis como lo son: barreras, capacidades y habilidades, formación para el trabajo, ruta de inclusión laboral y alianzas público-privadas.

Posterior al análisis de las variables, se presenta un apartado de conclusiones y recomendaciones, las cuales representan una reflexión final del trabajo.

IV. Resultados

A continuación, se van a presentar los hallazgos del presente estudio de investigación. Los resultados comprenden un apartado cuantitativo de la información. Posteriormente, se entra a indagar por las otras categorías de análisis, en un acápite cualitativo.

Análisis estadístico

Se presenta un panorama general de las personas sordas, en el cual se tienen en cuenta datos sobre la caracterización general sobre inclusión socio-laboral de esta población.

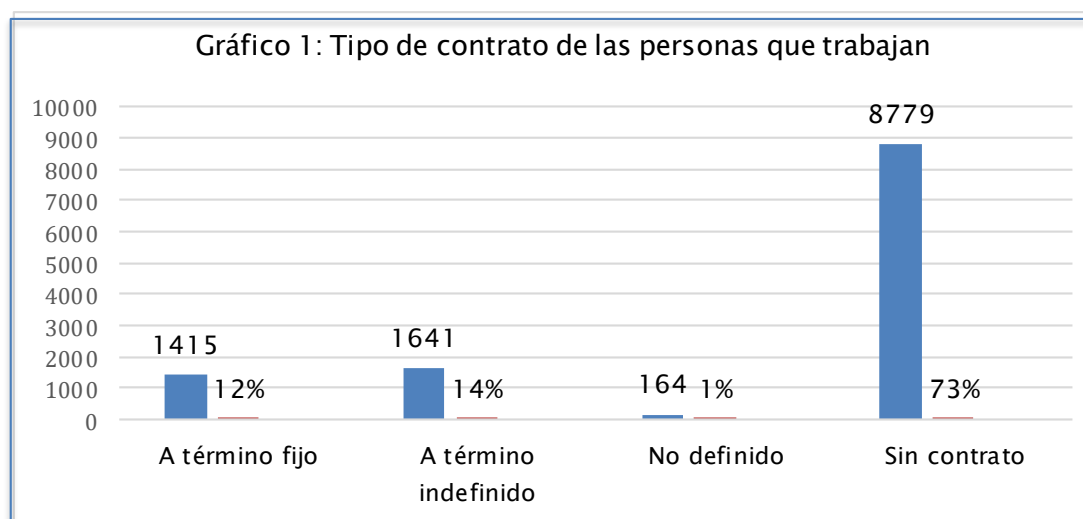
El Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD) es una herramienta administrada por el Ministerio de Salud y Protección Social por medio de la cual se recolectan datos continuos y analizados de las personas con discapacidad. Lo anterior en aras de disponer de información

para el apoyo al desarrollo de planes, programas y proyectos orientados a la garantía de los derechos (Ministerio de Salud, 2020).

De acuerdo a las estadísticas del RLCPD, del total de la población sorda que se encuentra laborando, un alto porcentaje se encuentra sin contrato. Lo anterior refleja la problemática que se presenta frente a la formalidad de las condiciones idóneas socio-laborales de esta población. De otro lado, se evidencia que las personas sordas hacen oficios varios, pero sin condiciones formales que les puede brindar la garantía de un trabajo estable.

De las personas que se encuentran trabajando, las cifras de RLCPD muestran que las actividades económicas en las cuales trabajan las personas sordas están segmentadas en un alto porcentaje en el sector agrícola y el sector de servicios. Igualmente, se evidencia que hay un índice elevado de personas que trabajan como empleados particulares, al igual que otros como trabajadores por cuenta propia; otros empleados son jornaleros o peones.

De otro lado, de acuerdo a los datos del Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, entre el período comprendido entre el año 2017 y 2019, la mayor ocupación de las personas sordas fue de obreros y ayudantes en la fabricación y procesamiento. Otras ocupaciones son las del cargo de auxiliares. Se evidencia, haciendo un comparativo entre las estadísticas del RLCPD y el SENA que el perfil predominante es el del técnico u operario.



Fuente: elaboración propia información RLCPD con información RLCPD a corte de octubre de 2019

Tomando como referencia la información presentada sobre exclusión educativa, se observa que otro reto que tienen las entidades es brindar una cobertura en educación a las personas sordas. Lo anterior, en la medida en que el nivel educativo de las personas trascienda el nivel técnico para alcanzar otros niveles.

En relación al tema de las personas sordas en el sector público, se tiene datos del Sistema de Información y Gestión del Empleo (SIGEP). Con corte a septiembre de 2019, hay un reporte en la planta de persona de las entidades públicas del 9% de personas sordas. De las anteriores cifras se infiere la forma como en el sector público colombiano se han desarrollado avances significativos alrededor del tema de la inclusión laboral de población sorda. No obstante, se analiza la manera como es necesario continuar aunando esfuerzos en aras de seguir apoyando la inclusión de esta población.

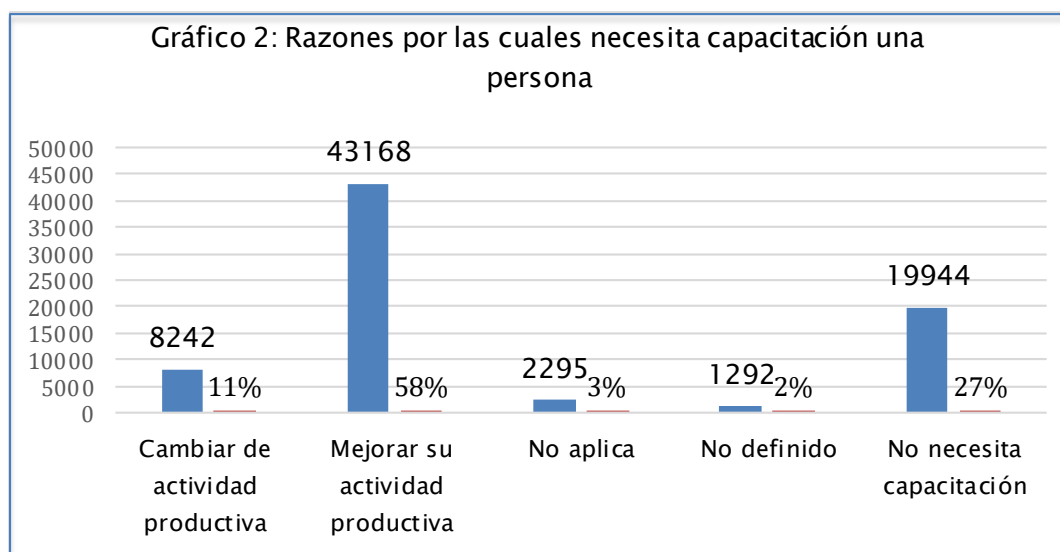
Como se expone en el estado del arte, y de acuerdo con las cifras, se evidencia un proceso de exclusión laboral que se caracteriza por varios ítems de información. Lo anterior refleja la necesidad de generar mecanismos en donde se desarrollen estrategias de fortalecimiento para la inclusión laboral de las personas sordas. Igualmente, es menester fortalecer los procesos de formación para el trabajo.

Otras categorías de análisis

Desde un análisis cualitativo de la información se aborda el análisis de otras categorías de análisis. Para la exploración de este enfoque se tiene en cuenta, además de la categoría de formación para el trabajo, temas como barreras, capacidades y habilidades, ruta de inclusión laboral, y alianzas público privadas. Estas categorías se toman en cuenta a partir del registro de las entrevistas a las Entidades que participan en el proyecto de investigación.

Barreras para la inclusión laboral

Las barreras de inclusión laboral representan mecanismos que obstaculizan el acceso a empleo. De acuerdo al rastreo de fuentes de información existen barreras individuales, organizacionales y del entorno.



Fuente: elaboración propia información RLCPD con información RLCPD a corte de octubre de 2019

En relación al primer tipo de barreras, las individuales son generadas por la falta de habilidades, actitudes y/o conocimientos o dificultades para cumplir con requisitos en los procesos de selección. De acuerdo a las entrevistas, las barreras individuales están representadas por procesos de sobreprotección que se han desarrollado al interior de las familias. La figura de los cuidadores ha incidido en los procesos de relacionamiento de la persona sorda en su vida cotidiana y adulta.

“Tenemos casos de muchas familias que se paran al frente de las empresas para validar que la persona llegue o salga a la hora que es, y con quien se está relacionando”. (María Isabel Carrascal, Caja de Compensación Compensar).



Otra barrera de tipo individual está representada por la falta de conocimiento de las personas sordas sobre a sus derechos y deberes, especialmente en temas laborales. Lo anterior contribuye en que no tengan conocimiento para manejar un contrato de trabajo.

Las barreras de tipo organizacional se relacionan con los requisitos que exigen las empresas en el proceso de búsqueda de perfiles, a sesgos, prejuicios o estereotipos de ellos mismos. En este sentido, una de las principales barreras de carácter organizacional ha sido el aislamiento lingüístico en el que viven las personas sordas. En el momento de la interacción con el campo laboral, esta barrera influye en los procesos de comunicación de las personas sordas con el mundo oyente, lo que influye en su interacción cotidiana.

La falta de perfiles idóneos que solicitan las empresas para contratar a personas sordas, se constituye en una barrera importante, lo que genera la pérdida de vacantes. En esta medida, se limita la posibilidad de que una persona tenga acceso a empleo:

“Desde la Fundación Arcángeles se ha evidenciado una barrera encaminada a que muchas empresas que están interesadas en vincular a una persona. No obstante, al consultar en la base de datos de sus proyectos cuales de las personas cumplen con el perfil, se encuentra que muy pocas personas llenan los requisitos” (Angélica Barrera, Fundación Arcángeles).

Por último, las barreras del entorno se encuentran generadas por el grupo de factores sociales, morales, culturales, políticos, económicos, etc., que afectan la inclusión laboral. De acuerdo con las personas entrevistadas, las principales barreras para lograr la inclusión productiva están representadas por la falta de servicios de interpretación en varios contextos. Lo anterior ha evidenciado un obstáculo para la comunicación de las personas sordas con el mundo oyente.

En el marco de los procesos de inclusión laboral, estas barreras de carácter individual, organizacional y del entorno se constituyen en limitantes para consolidar los procesos exitosos de colocación de las personas sordas. De acuerdo a las

entrevistas durante el proceso del trabajo de campo, las personas que forman parte de los procesos de inclusión son conscientes de estas limitantes y, por ello, desarrollan un proceso constante de trabajar a favor de la materia.

Capacidades y habilidades

Como se comenta en el apartado del estado del arte del presente proyecto de investigación, al potencializarse las capacidades de una persona, se aporta hacia un mayor desenvolvimiento alrededor de su actividad laboral.

En general, las personas entrevistadas comentan que las personas sordas son eficientes y, aunque afirman que existen limitaciones como lo son señalados en la categoría de barreras para la inclusión laboral, se encuentra la satisfacción de poder vincularlos laboralmente. Igualmente, se evidencia una rápida adherencia y adaptación al mundo laboral. Pero, de igual manera, se evidencia un común denominador en consenso sobre el tema de la importancia de la educación. En este sentido, la persona sorda con un buen nivel de formación tiene una gran capacidad de llegar al mercado laboral:

“Si realmente las personas sordas gozaran de procesos educativos de calidad, estarían en capacidad de ingresar a una gama amplia de programas de formación para el trabajo que respondieran a su proyecto de vida” (Alejandra León Rodríguez, Programa Pacto de Productividad).

“Para potencializar las capacidades y habilidades de las personas sordas se requiere de procesos de capacitación y formación. En este sentido, es vital realizar un análisis de las competencias y del proyecto de vida. El fortalecimiento de las competencias transversales se complementa con este propósito”. (Maria Isabel Carrascal, Compensar).

Desde la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico se afirma que los procesos de formación son importantes, en la medida en que permitan apoyar a que las personas tengan procesos de conocimiento idóneos para la ejecución de sus labores. Bajo esta afirmación, las oportunidades de acceder a una educación de



calidad, permite que las personas puedan conseguir mejores empleos y disfrutar de una vida mejor. Por consiguiente, la educación contribuye a potenciar las habilidades y conocimientos de las personas.

De acuerdo con los testimonios anteriores, se evidencia una reflexión en torno a las capacidades, en el marco del desarrollo humano. Estas se verán fortalecidas por medio de procesos de formación idóneos que le garanticen a la persona sorda la oportunidad de adquirir conocimientos y herramientas para el desempeño de su trabajo.

Formación para el trabajo

Para el desempeño de una vida laboral exitosa, la persona sorda necesita tener competencias en habilidades técnicas y blandas. Las habilidades blandas representan la combinación de habilidades sociales de comunicación, aptitudes y la capacidad de relacionamiento con las demás personas. De acuerdo a como lo señala Singer, Guzman, & Donoso (2009, p. 1) una competencia blanda es el *“conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo”*. En estas habilidades se encuentra la comunicación asertiva, la adaptabilidad y flexibilidad y el trabajo en equipo.

En relación a las respuestas de las personas entrevistadas, se evidenció que la formación en competencias blandas es esencial para el desarrollo completo de la personalidad de una persona. Lo anterior contribuirá al desenvolvimiento en su vida laboral:

“Hay que fortalecer competencias blandas o transversales. Nosotros eso ya lo tenemos adaptado. Muchas veces termina habilitándolos para poder ingresar cuando son esos trabajos de baja complejidad, con la habilitación en competencias transversales” (María Isabel Carrascal, Compensar)

Sobre las competencias técnicas, se han desarrollado alianzas estratégicas con entidades enmarcadas en lograr procesos de articulación para la formación de personas, en competencias técnicas para la vida laboral. Ejemplo de ello ha sido el



caso de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico de Bogotá, entidad donde los procesos de formación se canalizan a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Desde otra entidad se evidencia un trabajo importante alrededor de la materia. No obstante, del acceso a la educación formal y no formal continúa representando una limitante porque en algunos escenarios no se cuenta con intérprete en lengua de señas.

“A veces contemplamos las capacitaciones, pero no consideramos que debemos tener un intérprete en lengua de señas. A partir de ese momento, si no se tiene se está excluyendo a este colectivo, puesto que no pueden participar de estos escenarios” (Catalina Salazar, Fundación RECA).

En relación a las respuestas de las personas, se evidencia la forma como la formación es importante en la medida en que contribuye a que las personas se adapten con mayor firmeza al mundo laboral. Lo anterior aporta a que puedan tener acceso a ambientes laborales con mayores oportunidades.

Ruta de empleo

Desde la Unidad del Servicio Público de Empleo (UAESPE), se tiene en cuenta una ruta de inclusión laboral. Es por ello que se abarcan varios pasos que se constituyen en la ruta de empleabilidad. Estas fases son recepción y registro, orientación ocupacional, gestión empresarial e intermediación laboral. De acuerdo a las entrevistas desarrolladas, la UAESPE se ha constituido como una entidad importante en relación con el apoyo a todos los operadores que realizan procesos de inclusión laboral.

Desde la Fundación Arcángeles se presenta un trabajo de apoyo a la Caja de Compensación de CAFAM. En este sentido, desde la Fundación se ha efectuado un acompañamiento al proceso de inclusión laboral de la ruta de empleabilidad. Esto ocurre especialmente en elaborar el perfilamiento funcional.



“Desarrollamos un trabajo articulado con CAFAM. Las empresas nos buscan para vincular personas y les hacemos consultorías. Nosotros canalizamos la población con CAFAM, en la medida en que cuando las personas van a pasar por el proceso deben hacer la ruta de empleo por la Agencia” (Angélica Barrera, Fundación Arcángeles).

Compensar se vinculó al Servicio Público de Empleo desde el año 2014, para ser parte de los operadores que apoyan la ruta de inclusión laboral. Desde esta caja de compensación, el crear redes de apoyo ha sido fundamental en el desarrollo de este proceso. De otro lado, desde el Programa Pacto de Productividad, se ha desarrollado un acompañamiento a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Otro caso que se presentó en el trabajo de campo fue la experiencia de la Fundación Red de Empleo Con Apoyo (RECA), entidad que trabaja con la Caja de Compensación de Compensar, y que ha realizado un proceso de acompañamiento y apoyo para el proceso de la ruta de empleo que tienen las personas. Es importante anotar que, en alianza con Compensar, RECA ha realizado el tema de movilización empresarial en donde la Fundación ha sido un asesor integral en todo el tema de inclusión.

“Las personas con discapacidad hacen un proceso de registro, básicamente con su hoja de vida, su cédula, dejan sus datos y quedan inscritos en la Agencia. Compensar luego hace una entrevista de orientación con un psicólogo para ver esas competencias, habilidades e identificar su potencial y su debilidad, porque Compensar tiene unos cursos de formación para fortalecimiento de ciertas competencias” (Catalina Salazar, Fundación RECA).

A partir de los procesos de la ruta se infiere la forma como la continua conexión entre los actores que hacen parte del sistema de inclusión laboral debe ser un elemento esencial en el proceso de las diferentes etapas de la ruta de empleo. Así mismo, el buen diálogo permite abogar por procesos exitosos de inclusión que les permita a las personas llevar a cabo con éxito el camino por los procesos de la ruta. Esta comunicación, como se señala anteriormente debe ser



propositiva y permanente, en aras de abogar por mecanismos de mejoramiento continuo de los servicios que se ofrecen en la ruta.

Alianzas público privadas

De acuerdo a este apartado anterior, es vital el desarrollo de alianzas que se generen entre el sector público y el sector privado, alianzas que permiten mancomunar esfuerzos alrededor de acciones inclusivas a favor del goce efectivo de los derechos de la población sorda. Estas alianzas estratégicas, conllevarán a tener acuerdos para la ejecución de proyectos, programas o generar la prestación de servicios.

En relación a las respuestas de las personas se evidencia en común denominador, la importancia de generar alianzas para aunar esfuerzos a favor de la inclusión laboral de la población sorda. En este orden de ideas, las redes de apoyo se constituyen en mecanismos que permiten articular esfuerzos alrededor de este tema. De acuerdo con las entidades, se ha evidenciado el caso de la Fundación Arcángeles:

“Con la UAESPE, que intentamos y hacer diferentes reuniones, logramos hacer articulación a nivel nacional, pero materializarlo fue complejo. Difícil manejarlo a nivel de las territoriales. Al final no pudimos hacer un convenio donde pudiéramos materializar las acciones”. (Angélica Barrera, Fundación Arcángeles).

A partir del testimonio anterior, se evidencia que el desarrollo de alianzas depende en gran medida de las dinámicas culturales, al igual que de la voluntad e interés con el objetivo de sacar adelante los convenios.

Para generar procesos de articulación entre entidades las buenas voluntades son importantes. Además de ello también es importante comprender las diferentes dinámicas que se presentan, en aras de que haya empatía institucional hacia la unificación de engranajes conjuntos que permitan la puesta en marcha de los proyectos.



La importancia del fortalecimiento de las alianzas es vital en el marco de consolidar acuerdos para el desarrollo. Estas alianzas igualmente son importantes en aras de avanzar a favor de disminuir las barreras de inclusión laboral de la población con discapacidad auditiva. En este sentido, el mancomunar esfuerzos permite avanzar hacia objetivos comunes en el marco de la ruta.

V. Conclusiones

Se evidencian varios aciertos y desaciertos de este proceso. En este sentido, se expone que el principal aspecto por mejorar, es tener en cuenta haber explorado un mayor número de sistemas de información (datos de carácter cuantitativo), en relación al tema laboral. Se sustenta lo anterior, en la medida en que se puede aportar a mayores elementos de análisis. No obstante, en base a los registros que se tiene para el presente documento, se logra un afianzamiento que permite realizar la observación correspondiente, para aportar al artículo.

Se considera que uno de los mayores aciertos en el marco del proyecto de investigación es, que de un tema tan amplio, se realiza un gran esfuerzo por sintetizar los elementos más relevantes para consolidarlos en el presente documento. Especialmente, a partir de las categorías de análisis esbozadas.

El principal elemento que debe permanecer en la discusión y el diálogo colectivo de la comunidad académica, es la importancia de fortalecer los procesos educativos como elementos que permiten el fortalecimiento de las competencias de las personas sordas. De acuerdo a como se establece en las respuestas de las personas entrevistadas, se evidencia la manera como la formación es importante en la medida en que contribuye a que las personas se adapten con mayor firmeza al mundo laboral.

En relación a los primeros años de vida de las personas sordas, se coloca en consideración la importancia de comprender que el tema de la formación parte desde los primeros años de una persona. En esta primera etapa, el papel de la familia es esencial.



“Se requieren programas de acompañamiento y orientación a padres de familia que garanticen una óptima participación en el proceso educativo de sus hijos siendo necesario desde los primeros años de vida” (Sánchez, 2010, p. 12)

Aunado a lo anterior, es esencial el desarrollo de estrategias educativas, que partan desde el sector educativo escolar y que lleguen hasta el escenario universitario. En esta medida, de acuerdo a como lo establece Rincón (2020), la persona sorda representa un ser humano sociolingüístico, el cual necesita unas alternativas pedagógicas diferentes. A partir, del hecho de que emplea la lengua de señas:

“Esta nueva concepción de la comunidad sorda y la aceptación de la lengua de señas en el campo educativo, aumenta las expectativas de la población y busca que las instituciones educativas ofrezcan un ambiente que supla las necesidades comunicativas y desarrolle las potencialidades cognitivas, sociales, culturales y lingüísticas, generando así condiciones bilingües-biculturales” (Rincón, 2020, p. 4).

A partir del precepto anterior, se evidencia la forma como la educación representa un factor esencial, en el marco de contribuir para potenciar las capacidades de las personas sordas. Lo anterior, contribuye al goce efectivo de sus derechos.

VI. Recomendaciones

A partir de la estructuración del presente documento, teniendo en cuenta las categorías de análisis que se plantearon para el proyecto de investigación a continuación, se presentan las siguientes recomendaciones:

1. En relación a la categoría de barreras de inclusión laboral, se deben:
 - Identificar las habilidades para fortalecer las competencias laborales de las personas sordas.



- Desarrollar de talleres a las personas sordas, en aras de que tengan un mayor conocimiento de sus derechos y deberes, especialmente en el ámbito laboral.
- Contar con servicios de interpretación en todos los escenarios de vinculación laboral, al igual que en todos los escenarios de inclusión social de las personas sordas.
- Generar procesos de sensibilización a las empresas para lograr procesos de integración de las personas sordas que entran a trabajar con sus compañeros de trabajo.

2. Respecto al tema de la categoría de capacidades en el proceso de inclusión laboral, se deben:

- Fomentar los procesos de formación y calificación de las personas sordas para alcanzar mejores niveles educativos.
- Contribuir en el fortalecimiento de las competencias para el desempeño laboral para que se encuentre en línea con las competencias que exige el mercado laboral.

3. En el marco del proceso de formación y cualificación, se debe:

- Fomentar en las instituciones educativas la participación activa de las personas sordas que incluyan competencias de liderazgo y talento en sus habilidades sociales y laborales.
- Desarrollar habilidades técnicas y blandas, en aras de que puedan asumir su rol en el mundo laboral.
- Continuar con la identificación de las habilidades diferenciadoras que le brindan un valor agregado al trabajo de las personas sordas. Ejemplo de ello pueden ser actividades de concentración y de orientación al detalle.

4. De acuerdo con el desarrollo del proyecto de investigación, se evidencia un trabajo importante en relación a la forma cómo desde el sector público y privado se ha hecho un trabajo significativo sobre los procesos de inclusión laboral. Es necesario desarrollar la difusión por redes de la gestión interinstitucional. En este sentido se deben: fortalecer las alianzas interinstitucionales entre el sector público y el sector privado, con el objetivo de seguir aunando esfuerzos para el trabajo conjunto a favor de la población sorda.



5. No obstante, en relación a los datos del RLCPD, se refleja un alto porcentaje de población sorda que no se encuentra trabajando. Es muy importante para la población sorda la colocación de empleo, lo que hace imperativo la prestación de servicios de apoyo a la inclusión laboral.

Por ello, se evidencia un reto de disminuir las tasas de desempleo, lo que permita generar mayores oportunidades a esta comunidad, en el marco del goce efectivos. De esta forma contribuir al fortalecimiento de un desarrollo humano en las sociedades, en el marco del sector laboral.

Referencias

Becerra, C. (2015). *Memoria sorda e invisibilidad: problemas teóricos y prácticos en la educación intercultural del sordo*. Revista de Estudios y Experiencias en Educación. Vol. 14 No. 27, 169–182. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/2431/243143345011/>

Botero, M. (2016). *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá*. Universidad Externado de Colombia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Obtenido de: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/344/1/DEA-spa-2016-Practicas_de_inclusion_laboral.pdf

Cáceres, C. (2015) *Tesis doctoral La integración de las personas sordas en la provincia de Santa Cruz de Tenerife*. Universidad de La Laguna. Obtenido de: <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=3ahTsLLDVQ0%3D>

Congreso de la República (1997). *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones*. Ley 361 de 1997. Diario Oficial No. 42.978. Obtenido de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Congreso de la República (2013). *Por medio del cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia*. Ley 1636 de 2013. Diario Oficial No. 48.825.



Obtenido de:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1636_2013.html

Departamento Nacional de Planeación. (2019). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018–2022. Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad*. Obtenido de https://www.siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/co_8000.pdf

Ducon, J., & Cely, L. (2015). *La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano*. Rev. Col. REH/ Volumen 14/ pp 28–36. Obtenido de: <https://revistas.ecr.edu.co/index.php/RCR/article/view/16/39>

Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata. España.

Gómez, C. (2018). *La Educación de los Sordos de la Exclusión a la Inclusión*. Revista sobre la infancia y la adolescencia. Num. 14, 95–106. Obtenido de: <https://polipapers.upv.es/index.php/reinad/article/view/7375>

Hiebert, N. (2019). *Experiences of Social Inclusion and Exclusion of Deaf Children*. Electronic Thesis and Dissertation Repository. Obtenido de: <https://ir.lib.uwo.ca/etd/6053>

Jones, M. (2002). *Deafness as Culture: A Psychosocial Perspective*. Disability Studies Quartely, Vol. 22 Num 2, 51–60. Obtenido de: <http://www.dsqsds.org/article/view/344/435>

Karel Holbik, (1992) Measuring Human Development, The American Journal of Economics and Sociology. Vol. 51, No. 4, pp. 493–494. Obtenido de: <http://www.jstor.org/stable/3487456>

Martinez, H. (2015). *Comunicación, desempeño laboral y discapacidad auditiva*. Revista Científica Ciencias Humanas. Vol. 11 No. 32, 23–43. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/709/70945572003.pdf>



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

Naciones Unidas (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Nueva York.

Naciones Unidas (2018). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2018/TheSustainableDevelopmentGoalsReport2018-ES.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2011). Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad. Ginebra. Obtenido de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1

Rincón Infante, S.M. (2020). *Estrategias de enseñanza aprendizaje en el proceso formativo de estudiantes sordos en la educación superior*. Horizontes Pedagógicos, 22 (1), 1-12. Obtenido de <https://horizontespedagogicos.iber.edu.co/article/view/1772>

Sánchez Castro, A (2010). *Identificación de barreras educativas en el proceso de transición de la educación media a la educación superior en personas sordas. Una perspectiva desde los intérpretes*. Horizontes Pedagógicos, Vol. 12 Num 1. Obtenido de: <https://horizontespedagogicos.iber.edu.co/article/view/129>

Sen, Amartya, (2000). La perspectiva de la libertad en desarrollo y libertad. Editorial Planeta. Buenos Aires.

Singer, M., Guzman, R., & Donoso, P. (2009). *Entrenando Competencias Blandas en Jóvenes*. Pontificia Universidad Católica de Chile. Obtenido de: http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadlmg/File/PDF/Entrenando_Competencias_Blandas_en_Jovenes.pdf



Torreblanca, H., & Albert, M. (1999). *Integración socio-laboral de personas con deficiencia auditiva*. Alternativas Cuadernos de Trabajo Social. Num. 7, 77-91.
Obtenido de: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5767/1/ALT_07_05.pdf



www.insor.gov.co
Instituto Nacional para Sordos
Carrera 89A # 64C – 30 Álamos Zona Industrial
Tel. (57-1) 4391221
Bogotá D.C - Colombia