

# **Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Colombia**

**Hender Antonio Chacón Rojas.**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.**

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN**

**Especialización en Gestión de Proyectos.**

**Noviembre 2020**

**Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Colombia**

**Hender Antonio Chacón Rojas.**

**Monografía de investigación para optar por el título de  
Especialista en Gestión de Proyectos.**

**Director**

**Germán Guarnizo.**

**Economista, especialista en Docencia Universitaria.**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.**

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN**

**Especialización en Gestión de Proyectos.**

**Noviembre 2020**

Nota de aceptación

---

---

---

German Guarnizo

Director

---

Presidente del jurado

---

Jurado

---

Jurado

## **Dedicatoria**

*A mis padres, por haber forjado un hombre cimentado en el amor, la responsabilidad y la sabiduría; mis logros son dedicados a ustedes Papá y Mamá.*

*A mi hija, por ser el motor que dinamiza mis días, para seguir siendo ejemplo de vida para ti  
Valery Gabriela.*

*A mi esposa, por darme todo su amor, por ser mi compañía y apoyo en todo momento. Gracias  
Ingrid Liseth.*

*A Dios, por darme salud y vida para lograr mis sueños y proyectos.*

## **Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Colombia**

### **Resumen**

La presente monografía pretende la identificación de herramientas para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad auditiva, realizando un análisis de la situación actual de la comunidad sorda colombiana en relación con las oportunidades de empleo que generan las organizaciones, resaltando la necesidad de implementar estas herramientas con el objeto de asignar un valor agregado a la empresa y a la calidad de vida de la persona sorda. Por lo cual, se realiza una revisión documental de las herramientas propuestas y aplicadas por diferentes entes y su impacto en la gestión estratégica de las organizaciones y de la calidad de vida de la persona sorda, buscando eliminar las barreras de la discapacidad y dar un nuevo sentido al proceso comunicativo, sin dejar de lado la responsabilidad social empresarial y la creación de valor a las organizaciones.

**Palabras Claves:** inclusión laboral, discapacidad auditiva, creación de valor, responsabilidad social empresarial.

**Tools for the labor inclusion of people with disabilities  
hearing in Colombia**

**Abstract**

This monograph aims to identify tools for the labor inclusion of people with hearing impairment, making an analysis of the current situation of the Colombian deaf community in relation to employment opportunities generated by organizations, highlighting the need to implement these tools in order to assign added value to the company and to the quality of life of the deaf person. Therefore, a documentary review of the tools proposed and applied by different entities and their impact on the strategic management of organizations and the quality of life of the deaf person is carried out, seeking to eliminate the barriers of disability and give a new sense of the communication process, without neglecting corporate social responsibility and creating value for organizations.

**Key Words:** labor inclusion, hearing disability, value creation, corporate social responsibility.

## Tabla de Contenido

Introducción.....	11
1. Planteamiento del Problema .....	13
1.1. Justificación.....	16
1.2. Objetivos .....	18
1.2.1. Objetivo General. ....	18
1.2.2. Objetivos Específicos. ....	18
2. Marco Teórico.....	19
2.1. Desarrollo sostenible.....	19
2.2. La persona en situación de discapacidad .....	20
2.3. La discapacidad auditiva.....	22
2.4. La lengua de Señas Colombiana.....	24
2.5. Inclusión.....	25
2.6. Stakeholders .....	26
2.7. El modelo social y la inclusión.....	28
2.8. Inclusión laboral, disposiciones legales .....	29
2.9. Alianzas estratégicas.....	32
2.10. El teletrabajo .....	33
2.11. Accesibilidad auditiva.....	35
3. Marco Metodológico .....	38
3.1. Enfoque de la investigación .....	38
3.2. Diseño de investigación .....	39
3.3. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	41

4. Resultados de la investigación monográfica.....	42
4.1. RSE e inclusión: un camino por recorrer.....	42
4.2. Mecanismos y estrategias de inclusión.....	45
5. Lecciones aprendidas .....	51
Conclusiones.....	53
Referencias .....	54

### **Lista de tablas**

Tabla 1. Normas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva. .....	30
Tabla 2. Aspectos relevantes de la RSE y la inclusión. ....	43
Tabla 3. Instrumentos de selección propuestos por Aristizábal y Mejía (2017) .....	48

**Lista de figuras**

Figura 1. Inclusión de personas con discapacidad auditiva. ....	50
---	----

## Introducción

La sociedad colombiana se encuentra en constante crecimiento y evolución llegando a la creación de nuevas políticas públicas que favorezcan a las comunidades más vulnerables, como es el caso de las personas en situación de discapacidad con el objetivo de promover su inclusión social. Este término de persona en situación de discapacidad fue adoptado desde la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas el cual según el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), (2009) hace referencia a “personas que, en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad” (p.1). Haciendo necesaria la adecuación y adaptación de los ambientes para lograr su pleno desarrollo según el tipo de discapacidad que presente.

En este sentido, se aborda la discapacidad auditiva porque representa uno de los obstáculos comunicativos más comunes en nuestra sociedad. Entendiendo que, la persona en situación de discapacidad auditiva presenta pérdida del sentido del oído que crea barreras en la comunicación e interacción con los demás; sin embargo, se encuentra dotada de diversas capacidades favoreciendo su independencia, proyección y deseo de alcanzar su superación personal, No obstante, por su dificultad en el proceso comunicativo no puede percibir los sonidos del ambiente, ni modularlos correctamente para establecer un diálogo fluido con las personas oyentes. Esta condición conlleva a que se presente constantemente exclusión en los diversos ámbitos de su vida siendo el campo laboral el más afectado, debido a la falta de vacantes que pueda ocupar con su diagnóstico (sordera o hipoacusia) lo cual, limita el progreso de la persona sorda y el alcance de sus objetivos personales, sesgando así sus posibilidades de acceder y/o

ampliar su inclusión en los entornos laborales y sociales.

La Organización de las Naciones Unidas (1948), en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos plantea que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (p.7); para el cumplimiento de esta premisa, es necesario que las empresas diversifiquen sus ofertas y contratos laborales abriendo distintas opciones que requieran personal de diferente índole que pueda desempeñar tareas específicas o complementarias, de esta manera, no solo acceden las personas altamente calificadas sino también las personas con alguna discapacidad física, que puede estar altamente calificadas pero que no tienen la oportunidad de demostrar sus habilidades. Todo esto es posible a través de una gestión coordinada con sus proyectos de responsabilidad social empresarial e inclusión laboral.

En la presente monografía se abordará un análisis bibliográfico sobre las herramientas que permiten la inclusión laboral de las persona con discapacidad auditiva en las organizaciones, incursionando en los aspectos más relevantes de la responsabilidad social empresarial que permiten adoptar una gestión que ayude a la creación del valor corporativo y a la satisfacción de la sociedad, en especial de las personas que presentan este tipo de discapacidad, por medio del reconocimiento de mecanismos y estrategias de gestión de talento humano como base para la creación de ambientes inclusivos. Finalmente, se analizará la importancia de su implementación en la sociedad colombiana y el impacto en la calidad de vida de la persona con discapacidad.

Así mismo, es importante reconocer que existen diversas organizaciones en Colombia que han empezado el proceso de inclusión de personas sordas en su gestión siendo pioneras en la generación de oportunidades de empleo y la aplicación de herramientas de inclusión útiles para enriquecer y motivar la gestión de otras organizaciones.

## 1. Planteamiento del Problema

La sociedad actual se encuentra diseñada para el desarrollo holístico de personas dotadas con todas sus facultades y el uso eficiente de sus sentidos, lo cual deja excluidas aquellas personas que presentan algún tipo de diagnóstico físico, psíquico, cognitivo o sensorial, es decir, que se encuentran en situación de discapacidad. Un ejemplo claro de ello es la presencia de la comunidad sorda en Colombia, que diariamente se ve relegada en su interacción social y aceptación laboral. Estas personas desarrollan otras habilidades que les permiten servir a la sociedad de manera eficiente, por ello muestran gran interés en cualificarse constantemente y de esta manera desarrollar su potencial. Una de las entidades que apoya y ofrece formación continua es el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, brindándoles una oportunidad educativa que permita mejorar su calidad de vida, no obstante, su inclusión al campo laboral es muy limitada dada la falta de estrategias empresariales para garantizarles un puesto de trabajo digno.

Los canales de comunicación son el principal obstáculo para lograr la inclusión de la persona sorda a la comunidad en general, debido a que usan una comunicación viso-gestual, la cual es poco entendible por las personas oyentes, generando grandes barreras en sus relaciones interpersonales, y por consiguiente dificultad en la comprensión de sus mensajes. Sin embargo, es importante tener en cuenta los logros obtenidos por la comunidad sorda al manejar de manera unificada la lengua de señas por país, como es el caso de la lengua de señas colombiana - LSC, mejorando los canales de comunicación entre sordos y con aquellos oyentes que la manejan.

Es notorio, que las personas en situación de discapacidad evidencian que tienen alguna dificultad para desempeñar actividades en su vida diaria, convirtiéndose en un reto para el estado colombiano el llegar a incluirlos en el campo laboral y romper los esquemas de la inclusión relacionados con las personas que presentan limitaciones, pero que de una u otra forma pueden

desempeñar un trabajo de calidad. Es un desafío, tanto para la empresa como para sus trabajadores poder ofrecer un ambiente laboral propicio para el desempeño de las funciones asignadas ya que una correcta comunicación es indispensable para el logro de las metas planteadas.

En el caso de la discapacidad auditiva, es pertinente traer a colación que existen personas con esta limitación que desde muy pequeños son formados en un lenguaje de señas y son socializados en diferentes ambientes lo que les permite interactuar y desenvolverse fácilmente con personal parlante. Aunque, hay otras que por situaciones económicas o sociales su interacción es muy restringida lo que disminuye sus posibilidades de acceder a los diferentes entornos de manera más fácil. De este modo, las personas que enfrentan de diferentes maneras su situación, es decir, acceden a formación académica, formación en lenguaje de señas, cuentan con herramientas y posturas naturales que conllevan a manifestarse en la sociedad, lo que les permite ofrecer su capacidad de efectuar diversas actividades y así evitar muchas de las barreras o restricciones que suelen suscitarse alrededor de su limitación, tal como lo indica Molina (2010) cuando especifica que “todo ser humano sin determinar su limitación debe ser educado, atendido y preparado para desempeñar actividades laborales en igualdad de condiciones” (p.25). Es una acción fundamental que ha de desplegarse en una sociedad moderna, avanzada y plural donde la igualdad de condiciones es elemental.

De igual forma, se considera prioritario concebir al grupo poblacional con problemas auditivos como un grupo minoritario que maneja su propia comunicación, su lengua, y que a su vez manifiesta diversas actuaciones, valores y construcciones variadas en referencia al mundo y el medio que les rodea pero que más allá de su discapacidad manejan un sistema de vida que se ha de respetar y compartir para permitir su evolución en sociedad. Son personas normales, que

en primera apreciación el problema auditivo aparece como invisible. Molina (ob.cit) indica “la pérdida auditiva por lo general es desde temprana edad notándose en la mayoría de los casos por el uso de audífonos, dificultad de expresión, gestos o un sin número de gestos corporales” (p. 26); aspectos que en nada impiden que puedan realizar diversas tareas en el desempeño del medio laboral.

Aunque, el poco interés de la comunidad en general por aprender la lengua de señas es evidenciado en países como Colombia donde no se le amerita su importancia y trascendencia, llegando a cerrarse oportunidades de inclusión a la persona sorda en los ámbitos familiar, educativo, laboral y social. Dicha situación cultural, reduce en gran parte los posibles escenarios de desarrollo profesional de la persona con discapacidad auditiva, quien por las barreras comunicativas no logra ser incluida en el mercado laboral bajo las mismas condiciones de la persona oyente, evidenciado principalmente en la falta de capacitación de las empresas en el manejo de herramientas que promuevan la inclusión. Estas dificultades afectan directamente la calidad de vida de la persona sorda, quien en búsqueda de su sustento diario se ve en la necesidad de aceptar trabajos informales que no le aportan a su desarrollo personal, llevándolo a depender económicamente de sus familiares o a practicar la mendicidad.

Los aspectos indicados discrepan, de lo que está reflejado en diversas normativas, leyes, declaración universal de los derechos humanos, así como en los pactos, convenios y recomendaciones, donde se enfatiza la creación de mejores condiciones de vida para el discapacitado y el compromiso para eliminar de cualquier forma lo discriminatorio y promover la plena participación en la sociedad.

Ante esta situación, surge el siguiente planteamiento ¿Qué herramientas permiten la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad auditiva en Colombia?, con el fin de

analizar diferentes fuentes documentales desde un criterio ético y profesional, dando alternativas viables a implementar en las organizaciones en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de estas personas, encaminados a una gestión socialmente responsable.

### **1.1. Justificación**

La población con discapacidad auditiva cuenta con escasas oportunidades de crecimiento y superación personal debido a las distintas barreras que se presentan a la hora de postularse a una vacante laboral, pues no es suficiente con cumplir el perfil técnico o profesional requeridos sino se posee una capacidad comunicativa que permita el desenvolvimiento en la organización. Puesto que, en la mayoría de las empresas no se cuentan con estrategias de formación en lenguaje de señas o intérpretes que puedan flexibilizar estas barreras comunicacionales y de esta forma abrir los espacios laborales para personas con este tipo de limitación.

Según la Organización Mundial de la Salud (2019) en el mundo existen 466 millones de personas que padecen pérdida de audición discapacitante; según caracterización realizada por el Instituto Nacional para Sordos – INSOR (2016) a través del Observatorio Social en Colombia se estima que hay más de 450.000 personas con limitación para oír, según datos censales de 2005, representando el 1.1% de la población total de habitantes del país; solo 13% de la Población Sorda Colombiana se encuentra trabajando, de los cuales 17% cuenta con un contrato de trabajo (p.1-2).

Así mismo, se resalta que las empresas son un motor importante en la dinámica económica global, representando la mayor fuente de puestos de trabajo, entendiendo que el trabajo de una persona es el mecanismo de sustento, el cual a su vez produce sinergias en la dinámica social y productividad que aporten al crecimiento económico; en este sentido, la ONU (1948) en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos plantea que “toda

persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (p.7). También, en el año 2015, esta organización aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, donde se incluyen 17 objetivos como base fundamental en el emprendimiento de nuevos proyectos por parte de los países y sociedad en búsqueda de la mejora de la calidad de vida de todos, sin dejar de lado a nadie (ONU, 2015); el objetivo No. 8 de esta agenda es promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, el cual persigue la erradicación de la pobreza al garantizar la igualdad de condiciones para poder llegar a un empleo productivo y decente (ONU, 2015)

Ahora bien, para tomar acción articulada a las premisas mencionadas en materia de empleabilidad, las empresas deben enfocar su gestión en la implementación de mecanismos basados en la responsabilidad social empresarial en relación con la inclusión laboral, los cuales permitan vencer las barreras y dificultades que se presentan al momento de contratar personas con discapacidad. Para ello, se requiere documentar las diferentes políticas, estrategias y/o herramientas que se han construido en materia de contratación y participación de personas con discapacidad auditiva en el mercado laboral, con el fin de identificar las múltiples posibilidades en las cuales las organizaciones pueden ofrecer oportunidades de empleabilidad a estas personas, para así contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, colaborar con la sociedad civil y encontrar la forma de aportar desde el sector privado al logro de los objetivos de sostenibilidad.

## **1.2.Objetivos**

### ***1.2.1. Objetivo General.***

Realizar un análisis documental para la recopilación de herramientas para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad auditiva en Colombia.

### ***1.2.2. Objetivos Específicos.***

Identificar los principales aspectos de la Responsabilidad Social Empresarial en relación con la Inclusión Laboral.

Reconocer los mecanismos y estrategias de gestión de talento humano para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en las organizaciones.

## 2. Marco Teórico

La presente monografía enmarca su importancia en el proceso de mejoramiento de la calidad de vida de la persona en situación de discapacidad auditiva al buscar promover la generación de oportunidades laborales a través de la presentación de herramientas de inclusión laboral aplicables desde la gestión estratégica de las empresas.

### 2.1.Desarrollo sostenible

Con el avance del tiempo y la globalización, se requiere la satisfacción de las necesidades sin que se llegue a comprometer la capacidad de los individuos para dar respuesta y garantizar el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social, que en su conjunto auspicia sin lugar a duda la prosperidad del planeta y de los seres humanos con miras a fomentar la innovación y minimizar la desigualdad. En este sentido, el siglo XXI ha traído consigo un sin número de retos y desafíos que impulsan un desarrollo acelerado de las empresas al incentivar el cambio y la renovación constante de su gestión con el objetivo de permanecer en el mercado y mantener su reputación; es por ello por lo que se empiezan a generar nuevas estrategias de gestión buscando mantener la competitividad y el desarrollo sostenible de la misma.

Así mismo, estas transformaciones deben forjar el mejoramiento continuo de las organizaciones sin comprometer directamente a las generaciones futuras, quienes en su momento tendrán que evaluar lo aplicado hasta la fecha para poder establecer nuevos cambios según las necesidades del momento, pues la definición más empleada sobre desarrollo sostenible según Gallopín (2003) es:

La propuesta por la Comisión de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, conocida también como Comisión Bruntland, en 1987 (WCED, 1987). En su informe a la

Asamblea General de las Naciones Unidas, titulado "Nuestro Futuro Común", la Comisión definió el desarrollo sostenible como el "desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las propias". (Comisión Bruntland citada por Gallopín, 2003, p. 26).

En consecuencia, generar un desarrollo sostenible implica conocer las necesidades del presente para establecer formas de actuación pertinentes que favorezcan no sólo el crecimiento económico de la empresa sino otras variables como el bienestar, el consumo y el capital, entre otras, que permiten el progreso de esta y su sostenimiento en el tiempo.

Actualmente, las organizaciones buscan personas capaces de manejar una comunicación asertiva y establecer buenas relaciones interpersonales con sus pares; además de aportar al rendimiento y la productividad de la empresa, dejando de lado en muchas ocasiones la persona, sus intereses y sus necesidades; motivo por el cual en la mayoría de las empresas es poco probable encontrar personas en situación de discapacidad, cerrando así oportunidades al crecimiento personal y laboral.

## **2.2.La persona en situación de discapacidad**

Es de gran importancia reconocer el término discapacidad, el cual, según la Organización de las Naciones Unidas, en el documento de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad indica que "las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (ONU, 2006). Destacándose de esta manera, la discapacidad como una barrera para el desarrollo pleno de la persona y una oportunidad para innovar en el mundo laboral generando herramientas que permitan la inclusión de las personas en situación de

discapacidad sin distinción alguna. Sin embargo, es una labor que conlleva tiempo, capacitación y ajustes para las organizaciones.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud – OMS (2008), en su sitio web mundial en una de sus notas descriptivas indica la discapacidad como “un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación”. A partir de ello, se puede inferir que la discapacidad no solo se encuentra asociada a su condición física, sino que también abarca todas aquellas barreras que no permiten una interacción recíproca con los demás y limita los procesos de participación social y laboral.

Así mismo, la OMS (2011), resalta la importancia que desempeña el entorno para facilitar o restringir la participación de las personas con discapacidad, por lo cual en el Resumen de Informe Mundial sobre Discapacidad se describen obstáculos discapacitantes tales como: (a) políticas y normas insuficientes; (b) actitudes negativas por parte de la población en general; (c) prestación insuficiente de Servicios, como salud y rehabilitación; (d) financiación insuficiente para implementar las políticas y planes en favor de esta población; (e) falta de Accesibilidad en el diseño de espacios públicos y privados; (f) carencia de consulta y participación de personas con discapacidad; (g) falta de datos y pruebas, que dificulta la creación de modelos de intervención y medidas adecuadas para lograr un impacto positivo en esta población.

Estos factores afectan la vida de las personas con discapacidad, debido a que no se logran los resultados esperados en materia de Salud, educación y trabajo, lo que lleva a menores niveles de participación económica y un incremento en los niveles de desempleo, alcanzando en consecuencia elevadas tasas de pobreza, así como condición de mayor dependencia familiar o mendicidad.

### 2.3. La discapacidad auditiva

Es importante centrar la mirada en la discapacidad sensorial, siendo la sordera una de ellas y punto de estudio de la presente monografía. La discapacidad auditiva o sordera, es una condición en la cual la persona presenta una disminución parcial o pérdida total de la audición, “cuando no es capaz de oír tan bien como una persona cuyo sentido del oído es normal, es decir, cuyo umbral de audición en ambos oídos es igual o superior a 25 dB” (OMS, 2018).

Esta discapacidad puede presentarse en diferentes niveles, ya sea leve, moderada y grave o profunda. La pérdida auditiva afecta uno o ambos oídos, lo cual dificulta el proceso comunicativo de estas personas. A continuación, se relacionan los principales términos de vital importancia a conocer sobre la discapacidad auditiva, los cuales permiten una caracterización más clara de las personas que padecen esta discapacidad, definidos en la Ley 982 de 2005 de la República de Colombia. La *hipoacusia* hace referencia a la disminución de la capacidad auditiva de algunas personas, la que puede clasificarse en leve, mediana y profunda. El *hipoacúsico* es quien sufre de hipoacusia. La *comunidad de sordos* es el grupo social de personas que se identifican a través de la vivencia de la sordera y el mantenimiento de ciertos valores e intereses comunes y se produce entre ellos un permanente proceso de intercambio mutuo y de solidaridad. Forman parte del patrimonio pluricultural de la Nación y que, en tal sentido, son equiparables a los pueblos y comunidades indígenas y deben poseer los derechos conducentes.

El *sordo* es todo aquel que no posee la audición suficiente y que en algunos casos no puede sostener una comunicación y socialización natural y fluida en lengua oral alguna, independientemente de cualquier evaluación audiométrica que se le pueda practicar. El *sordo señante* es todo aquel cuya forma prioritaria de comunicación e identidad social se define en torno al uso de Lengua de Señas Colombiana y de los valores comunitarios y culturales de la

comunidad de sordos. El *sordo hablante* indica aquel que adquirió una primera lengua oral. Esa persona sigue utilizando el español o la lengua nativa, puede presentar restricciones para comunicarse satisfactoriamente y puede hacer uso de ayudas auditivas. El *sordo semilingüe* es todo aquel que no ha desarrollado a plenitud ninguna lengua, debido a que quedó sordo antes de desarrollar una primera lengua oral y a que tampoco tuvo acceso a una Lengua de Señas.

El *sordo monolingüe* es todo aquel que utiliza y es competente lingüística comunicativamente en la lengua oral o en la Lengua de Señas. Y finalmente, el *sordo bilingüe* es todo aquel que vive una situación bilingüe en Lengua de Señas Colombiana y castellano escrito u oral según el caso, por lo cual utiliza dos lenguas para establecer comunicación tanto con la comunidad sorda que utiliza la Lengua de Señas, como con la comunidad oyente que usa castellano.” (Ley 982, 2005, art.1).

En este orden de ideas, se considera persona sorda toda aquella que presenta hipoacusia o sordera profunda, quienes presentan diferentes necesidades en cuanto a su medio de comunicación. En primer lugar, la persona sorda con hipoacusia puede ser usuario del lenguaje oral o escrito (Castellano), que normalmente empleado en el proceso comunicativo normo típico, facilitando la interacción con las personas oyentes, y a su vez puede ser usuario de la lengua de señas, facilitando su interacción con los demás sordos. Por otra parte, la persona sorda con pérdida de audición profunda maneja la Lengua de señas colombiana - LSC como lengua nativa y poco a poco se empieza a comunicar de manera asertiva con un lenguaje viso-gestual; puede llegar a implementar el lenguaje escrito sin manejar la misma coherencia y fluidez como una persona oyente.

## **2.4.La lengua de Señas Colombiana**

La lengua de señas se considera un lenguaje estandarizado para establecer una comunicación asertiva entre las personas con limitación auditiva. En Colombia este lenguaje de señas fue reconocido a partir del año 1996, mediante el establecimiento de la ley 324, haciendo énfasis en el desarrollo de las habilidades comunicativas y posteriormente se llegó a convertir en el mediador comunicativo para las personas no oyentes en Colombia, que han conducido al desarrollo lingüístico, educativo, social, emocional y laboral de las comunidades sordas.

Posteriormente, la Lengua de Señas Colombiana (LSC) es establecida por la ley 982 de 2005 que las define como:

La lengua natural de una comunidad de sordos, la cual forma parte de su patrimonio cultural y es tan rica y compleja en gramática y vocabulario como cualquier lengua oral. La Lengua de Señas se caracteriza por ser visual, gestual y espacial. Como cualquiera otra lengua tiene su propio vocabulario, expresiones idiomáticas, gramáticas, sintaxis diferentes del español. Los elementos de esta lengua (las señas individuales) son la configuración, la posición y la orientación de las manos en relación con el cuerpo y con el individuo, la lengua también utiliza el espacio, dirección y velocidad de movimientos, así como la expresión facial para ayudar a transmitir el significado del mensaje, esta es una lengua viso gestual. Como cualquier otra lengua, puede ser utilizada por oyentes como una lengua adicional.” (Ley 982, 2005, art.1)

Así entonces, se debe comprender que, como punto de partida para integrar la comunicación con la persona con discapacidad auditiva, es importante reconocer la necesidad del uso de la LSC como principal fuente de interacción, relacionamiento y desarrollo de la persona sorda, la cual es “fortalecida por la lectura y la escritura del castellano, convirtiéndolos

propositivamente en bilingües.” (Ley 982, 2005, art.2). Para ello, se dispone de personal calificado quienes cierran la brecha entre las personas oyentes y personas sordas en el proceso comunicativo, conocidas como Intérpretes para Sordos, quienes son:

Personas con amplios conocimientos de la Lengua de Señas Colombiana que puede realizar interpretación simultánea del español hablado en la Lengua de Señas y viceversa. También son intérpretes para sordos aquellas personas que realicen la interpretación simultánea del castellano hablado a otras formas de comunicación de la población sorda, distintas a la Lengua de Señas, y viceversa” (Ley 982, 2005, art.1)

Atendiendo a lo anterior, una corporación capaz de flexibilizar sus procesos y adaptarlos para la aceptación de nuevos trabajadores a través de la inclusión laboral, es una empresa sensible ante las necesidades del otro y capaz de asignar valor por sus potencialidades y no restarle valor a la persona por su condición. Por tal motivo, es importante tener en cuenta que la inclusión laboral hace referencia a, “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas” (Jürgen Weller, 2001, p.13) sin embargo, la generación de empleo productivo no necesariamente puede interpretarse como expresión de procesos de inclusión laboral en su sentido multifacético, por lo que es importante analizar las características de los nuevos puestos de trabajo y su perspectiva dinámica. Por lo tanto, “la noción de la inclusión laboral por medio de la generación de empleo hace referencia a empleos de buena calidad” (Infante citado por Weller, 2001, p.16).

## **2.5.Inclusión**

Según la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2015), la inclusión de la discapacidad significa:

Promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la

formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación. (p.1)

Por lo que, la OIT reitera su compromiso de contribuir a eliminar las desigualdades y promover la inclusión de personas en situación de discapacidad atendiendo a las transformaciones políticas que han surgido según las necesidades de la época, como lo señala en la Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017, donde establece que:

En vista del giro importante que se ha producido en la política internacional debido a la adopción de un enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos, se hace ahora un mayor hincapié en promocionar la inclusión de las personas con discapacidad y combatir la discriminación a la que hacen frente dichas personas. Este cambio se vio propiciado por la adopción de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) en 2006, entre cuyas disposiciones figura la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la protección social (OIT, 2015, p. 7).

De esta manera se identifica la importancia que han tomado las personas en situación de discapacidad para la comunidad internacional, promocionando su inclusión no sólo laboral sino también social asignando un valor como una persona de derechos, capaz de y no como una persona sin capacidad para. Así se dirige la mirada a esta comunidad como un grupo de interés o stakeholders que asigna un valor agregado a quien promueve la inclusión.

## **2.6.Stakeholders**

Según Freeman citado por Ángel Vega (2004) en su libro “La Responsabilidad Social y los Principios del Desarrollo Sostenible como Fundamentos Teóricos de la Información Social de la Empresa” establece que un stakeholders es una persona o colectivo que pueda afectar o ser

afectado por las actividades, políticas, prácticas u objetivos de la empresa” (p.62). Por su parte Mitchell, Alge y Wood (1997) desarrollaron una tipología para los stakeholders según tres atributos como lo afirma Ángel Vega (2004) al retomar sus aportaciones de:

*Legitimidad:* se refiere a la validez con que se percibe la reclamación del stakeholders. Pueden darse grados de legitimidad mayores o menores (la del empleado o el cliente puede percibirse con más intensidad que la de un colectivo de activistas sociales). *Poder:* tenga legitimidad o no, el poder del stakeholders se refiere a la capacidad de ejercer influencia en la empresa, ya sea para actuar en un sentido o dejar de hacerlo. *Urgencia:* se refiere a la inmediatez con que el interés del stakeholders requiere ser atendido. Esta inmediatez puede deberse a la gravedad de una situación o a la existencia de un tiempo limitado para su resolución (p.64).

La teoría de los stakeholders es importante en la implementación de propuestas de responsabilidad social empresarial, debido a que la gestión de los stakeholders requiere de un compromiso empresarial por alcanzar nuevos objetivos atendiendo a las necesidades presentes, por ello, la empresa:

A la hora de diseñar su estrategia, el hecho de tomar en consideración los valores, los objetivos y los proyectos individuales de los individuos que la forman, así como de los miembros de la comunidad, supone que la empresa asume una dimensión ética que le permite hacer frente a una realidad social cada vez más compleja. Es entonces cuando la gestión y la teoría de los stakeholders revelan todo su interés” (Ángel, 2004, p. 68).

De tal modo, promover la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva es una forma de atender a las necesidades de la comunidad actual y brindar mejores condiciones de vida rompiendo las barreras sociales que se han creado.

## 2.7.El modelo social y la inclusión

Se han de considerar diversas estrategias, tomando en cuenta que en muchos de los casos y según el tipo de sordera, las personas han logrado mejorar con el uso de dispositivos que inclusive contribuyen con el lenguaje y la pronunciación, pero en caso de estar muy afectado el sistema auditivo es imposible percibir los sonidos. En cualquiera de los casos la preparación de los individuos les permite avanzar y formar parte de los profesionales y recursos humanos valiosos en la sociedad. Desde esta perspectiva, Sánchez (2016), especifica que se requiere “de una preparación para desarrollar la capacidad de comprensión escrita, fonoarticulatoria de forma continuada que permita involucrarse con el mundo que le rodea” (p. 36), es la forma de preparación que le permite ir superando el problema.

De allí, que se haya incrementado un modelo social que se ajuste a las diferencias y permita la accesibilidad de estas personas al campo laboral. Dicho modelo es de gran importancia, porque concibe la combinación de elementos constructivos y operativos que contribuyen con la orientación del discapacitado, para desarrollarse en el mundo laboral. En este sentido CONADIS (2012) especifica que es “el modelo ideal para eliminar las barreras y permitir la participación en igualdad de condiciones dando respuestas a sus necesidades” (p. 39). Es un modelo, que arroja innumerables beneficios proporcionándoles prioridades para que la calidad de vida de estos sujetos se vea mantenida y fortalecida. En este mismo modelo se resalta que la educación es prioritaria, por lo que diversos centros ofrecen oportunidades de capacitación primaria, secundaria y media vocacional de jóvenes discapacitados, cuyo objetivo es brindar oportunidades de desarrollo, con la formación de recursos que puedan generar nuevas ideas a la sociedad.

De esta manera, en el medio laboral la comunidad sorda demanda su incorporación en

grupos de preparación con herramientas adecuadas, con lenguaje de señas que el campo laboral les permita la igualdad de condiciones con sus compañeros. Es una forma efectiva de aprovechar estos grandes talentos, ajustado al enfoque del desarrollo humano que dé mayor garantía a sus derechos, ampliando las libertades, la toma de decisiones y hacerlos activos en la construcción de una democracia participativa.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2012), considera que “una gran cantidad de la población en América Latina tiene una discapacidad auditiva, y le ha sido privado el derecho de avanzar en sociedad, por lo que se ha de aperturar la diversidad y el respeto a la dignidad humana” (p.5), lo que enfrenta a las personas a situaciones difíciles, a la hora de solicitar un empleo, obviando que ellos comparten una cultura y desarrollan una inteligencia visual y mental de alto grado, que puede llegar a ser fundamental en el mercado laboral.

### **2.8. Inclusión laboral, disposiciones legales**

En países como Colombia, por medio del Ministerio del Trabajo, el cual se encarga de llevar a cabo las actividades de divulgación para promover la concienciación y sensibilización a la comunidad laboral y brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral para las personas con discapacidad, generando para ello diversas políticas y disposiciones legales que se exponen a continuación:

**Tabla 1.**

Normas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva

<b>Norma</b>	<b>Fundamento</b>
<b>Constitución Política de Colombia 1991</b>	Artículos 1º, 2º, 13, 47, 53 y 54
<b>Ley 361 de 1997</b>	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 762 de 2002</b>	Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. En su Art 52 protege a las personas con discapacidad.
<b>Ley 982 de 2005</b>	Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1145 de 2007</b>	Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1346 de 2009</b>	Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la

Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

<b>Ley estatutaria 1618 de 2013</b>	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
<b>Conpes 166 de 2013</b>	Política pública nacional de discapacidad e inclusión social
<b>Decreto 1421 de 2017</b>	Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad
<b>Decreto 2011 de 2017</b>	Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
<b>Decreto 392 de 2018</b>	Incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad

---

Fuente: Elaboración propia

La anterior información denota que el gobierno nacional busca garantizar la empleabilidad de la persona sorda y de otras personas en situación de discapacidad. Sin embargo, es importante el involucramiento activo y dinámico por parte de las empresas del sector público y privado con el fin de generar mejores condiciones laborales favoreciendo ambientes inclusivos.

En aras de que las organizaciones puedan brindar las condiciones necesarias para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad auditiva, es indispensable que los equipos de talento humano al transformar su perspectiva de emplear este tipo de personal en su fuerza productiva, su preocupación debe enfocarse en las adaptaciones necesarias, en especial comunicativa.

## **2.9. Alianzas estratégicas**

Es indispensable el establecimiento de alianzas estratégicas con entidades a cargo de la defensa y promoción de los derechos de la comunidad sorda; en Colombia existen entidades como la Federación Nacional de Sordos de Colombia (FENASCOL) que tiene como finalidad contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas sordas a través de la defensa de sus derechos y la realización de acciones y programas que respondan a sus necesidades. El Instituto Nacional para Sordos (INSOR) que orienta y promueve el establecimiento de entornos sociales y educativos pertinentes para el goce efectivo de los derechos de la población sorda de Colombia.

Estas entidades conocen de cerca la comunidad sorda, sus necesidades y las estrategias pertinentes para garantizar una mejor calidad de vida de la persona sorda. Dentro de sus servicios brinda cursos de capacitación en lengua de señas colombiana con certificación, evaluación para intérpretes, entre otros; con ello se puede lograr la preparación de personal en las organizaciones necesaria para apropiarse y manejar con naturalidad la lengua de señas colombiana. Además, estas entidades promueven estrategias para mantener una buena comunicación con la persona sorda, tales como, el empleo del lenguaje escrito, no verbal, ilustrativo, entre otros.

Las personas con discapacidad auditiva se enfrentan a diario a desafíos derivados de las barreras comunicativas para la interacción con personas oyentes y otras personas sordas. Estas barreras generan dificultades en el acceso a salud, educación, trabajo y cultura, principalmente. Para ello, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en alianza con FENASCOL ofrece a las personas sordas el Centro de Relevancia, que consiste en una plataforma de comunicación que puede ser usada en los teléfonos móviles, computadores y tabletas; esto se logra a través de la interacción con intérpretes de lenguajes de señas, permitiendo una comunicación fácil y efectiva entre oyentes y personas sordas. (Min. TIC, *s.f.*). Las empresas

públicas y privadas pueden suscribir acuerdos con el Centro de Relevo para que sus canales comunicativos sean accesibles, por medio de los diferentes servicios ofrecidos como:

*Relevo de Llamadas*: para comunicación bidireccional entre personas oyentes y sordas que se encuentran en diferentes espacios. *Servicio de Interpretación en línea -SIEL*, que permite tener a disposición un intérprete en línea para sordos y oyentes que se encuentren en un mismo espacio, como centros de atención al usuario, reuniones de trabajo o Consultas médicas. *Herramienta de Apropiación TIC*, en la cual el Centro de Relevo ofrece contenidos y espacios en lengua de señas y la lengua escrita, que busca motivar a la población sorda a hacer uso de estas herramientas para mejoramiento de su calidad de vida. (Min. TIC, s.f.).

### **2.10. El teletrabajo**

El teletrabajo ha tomado relevancia y aceptación en los últimos años, considerándose que:

Ha surgido como una consecuencia más del trabajo humano reflejando su adaptación constante a las circunstancias y situaciones de cada tiempo... el teletrabajo es el trabajo a distancia por cuenta ajena o propia con soporte de las comunicaciones... existe trabajo cuando se generan bienes y servicios, por lo tanto, riqueza en economía determinada. (Alcantud Marín, 1999, p.36)

El teletrabajo ha surgido como una oportunidad de laborar desde casa, sin la necesidad de estar presentes tiempo completo en la empresa; permite a la persona sorda ejercer su derecho al trabajo a través del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) favoreciendo su vinculación laboral y el mejoramiento de su calidad de vida. Por ello, es importante resaltar que en Colombia se reglamente el teletrabajo a través de la Ley 1221 de 2008

donde se establece en su artículo 2, definiéndolo como:

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

*Autónomos* son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. *Móviles* son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles. *Suplementarios*, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. *Teletrabajador*, persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios (Ley 1221, 2008, p. 1).

Esta es una estrategia clave para la inclusión laboral, ya que permite la flexibilización de acuerdo con las necesidades propias del cargo y disposición de horarios para el logro de resultados, se puede trabajar desde cualquier lugar con dispositivos tecnológicos propios, abriendo la puerta a la implementación de herramientas como el centro de relevo, para la evaluación de resultados y reuniones en línea con la facilidad de un intérprete de Lenguaje de Señas.

Para ejercer este tipo de modalidad de trabajo, algunas universidades como La

Universidad de Pamplona seccional Villa del Rosario ha abierto sus puertas a estudiantes sordos quienes se han vinculado al programa de Ingeniería en Telecomunicaciones siendo un programa que promulga en su misión:

El programa de Ingeniería en Telecomunicaciones de la Universidad de Pamplona está comprometido con el desarrollo del país, ofreciendo una sólida preparación académica e integral; formando profesionales líderes en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, a través de la innovación e investigación.”

Logrando para el año 2017 la graduación del primer joven sordo en esta carrera profesional y quien a la fecha cuenta con un trabajo estable y su vinculación al mundo laboral al integrar el equipo de profesionales de la Secretaría de las TIC de la Alcaldía de Cúcuta; ha sido de ejemplo para otros jóvenes sordos, que han optado por la formación profesional. Este joven logra su formación profesional por medio del apoyo de un intérprete asignado por sus padres quien permite la traducción de la lengua oral a la lengua de señas, de esta manera se promueve la inclusión en el aula. Según señala el artículo del 23 de marzo de 2017 del Periódico El Tiempo, desde el sector público, se va a coordinar los puntos Vive Digital, orientados a la inclusión de las poblaciones vulnerables, y será el enlace con el MinTIC a fin de financiar aplicaciones que respondan a las necesidades de personas con discapacidad. “Miguel Ángel, el joven sordo que demostró que no hay límites.

### **2.11. Accesibilidad auditiva**

Promover la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad auditiva requiere de la adecuación de los espacios de tal manera que se modulen los niveles de ruido que pueden obstruir el proceso comunicativo y la comprensión de la información, además de afectar el canal auditivo del sordo si se producen decibeles muy altos, como lo expresa Espinola (2015) en su

libro Accesibilidad Auditiva, Pautas Básicas para Aplicar en los Entornos, donde establece Este factor se ve incrementado en personas usuarias de audífonos o implantes cocleares ya que amplifican la señal de ruido que les llega. Por tanto, se deben cuidar las condiciones acústicas de los espacios, evitando la presencia de ruidos, y teniendo en cuenta otros factores como el uso de productos poco ruidosos e intentando que estén lo más alejado posible de las personas. (p.28)

De esta manera, se resalta la importancia de cuidar el canal auditivo de la persona sorda, sin discriminar entre sordo profundo o hipoacúsico. Así mismo, al implementar elementos aislantes del ruido en la infraestructura de la organización se favorece también a las personas oyentes y el cuidado de su audición.

El nivel de ruido se mide en decibelios (db) y en función del nivel al que el oído humano este expuesto, será más o menos perjudicial. Se pueden establecer varias escalas: A 0 dB el oído humano no percibe ningún sonido. Los ruidos por debajo de 75 dB no causan daño al oído. Los niveles superiores son nocivos para la salud dependiendo del tiempo de exposición. Entre 100 y 120 dB está situado el umbral del dolor, es decir, todo sonido o ruido que se produzca en esta franja de intensidad daña el oído. A 140 dB producen un daño inmediato por destrucción mecánica de los diferentes componentes del sistema auditivo. (Espinola Jiménez, 2015, p.28)

Por lo que, el empleo de elementos aislantes de ruido como materiales porosos en oficinas y pasillos, vidrios, corcho, madera, fieltro (estos tres últimos absorben el ruido) permite mejorar los canales de comunicación y la disminución del ruido. Además, se hace necesario acompañar la información sonora y lumínica de información escrita para obtener mayor claridad; sin dejar de lado que la información escrita como folletos, hojas informativas entre otros, vayan

acompañados de imágenes dirigidas a la comprensión de la persona sorda facilitando el procesamiento de la información.

De igual manera, es recomendable para las organizaciones que desean hacer el proceso de inclusión laboral realizar la señalización de recursos de accesibilidad para la persona sorda, promover en sus empleados la comunicación táctil en la cual, según Espinola Jiménez (2015) En el caso de personas con poco resto auditivo, las vibraciones sirven de apoyo para poder “escuchar” la música. Esto se puede realizar a través de globos inflados sobre los que poniendo las manos se pueden recibir las vibraciones y el ritmo de la misma. Otro modo de sentir las vibraciones es a través de suelos de madera sobre los que se camina descalzo. (p.44)

A su vez se hace necesaria la comunicación visual, en la cual Espinola (2015) afirma La comunicación visual se convierte en uno de los principales elementos de comunicación de las personas con discapacidad auditiva. Cada dependencia debe ser accesible permitiendo el contacto visual con su entorno más cercano, como por ejemplo, colocando espejos en lugares estratégicos (p.44).

### 3. Marco Metodológico

Luego del análisis de la problemática en estudio y de la sustentación del cuerpo teórico que sirvió de referencia para abarcar el eje principal de la investigación: *Análisis documental para la recopilación de herramientas para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad auditiva en Colombia*, tema de este trabajo, se presentó la vía utilizada en la búsqueda y la información requerida. Por lo tanto, la presente investigación es de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, con diseño de investigación documental, el método de investigación es la monografía lo cual permitió dar respuesta a la situación planteada.

#### 3.1. Enfoque de la investigación

El enfoque del estudio se aborda desde la investigación cualitativa, como lo señala Martínez (2011) al indicar que la “investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones” (p.136) de esta manera puede verse como la modalidad cualitativa favorece el abordaje del fenómeno de estudio desde sus múltiples expresiones, dándose así una construcción de la realidad desde sus diversas ópticas. Así mismo Santana (2000) sustenta el enfoque cualitativo como:

La perspectiva teórica más expedita para abordar la dimensión valorativa es el enfoque interpretativo, también denominado cualitativo o fenomenológico. A la luz de esta postura es posible estudiar a los individuos y grupos en el contexto o medio en el cual se desenvuelven, tomando en consideración, tanto sus acciones como sus puntos de vista, interpretaciones y significados con relación a las propias actuaciones. (p.2)

Se puede deducir, que el enfoque cualitativo permite que el investigador haga parte del objeto de estudio para tener una visión amplia del contexto donde se va a desarrollar la

investigación, a su vez tiene la oportunidad de obtener información real y precisa del objeto de estudio.

El enfoque de la presente investigación es cualitativo, como lo plantean Taylor y Bodgan (1987) “es aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (p.20). Según el nivel de investigación el presente estudio es de tipo descriptivo, el cual “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (Arias, 2012, p.24), dado que se pretende la descripción y análisis de las propiedades, características y rasgos importantes de las herramientas para inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva.

### **3.2.Diseño de investigación**

Para esta investigación la técnica de recolección de datos, que se empleó considerando que es la más pertinentes para obtener la información necesaria para el diseño de la investigación es: el Análisis Documental, con el objeto de definir las características particulares de lo que se quiere investigar para convertirlos en información que den solución al planteamiento inicial.

*EL análisis documental*, es definido por Quintana (2006) como:

Es el punto de entrada a la investigación e, incluso en muchas ocasiones, es el origen del tema o problema de investigación. Los documentos fuente pueden ser de naturaleza diversa: personales, institucionales o grupales, formales o informales. A través de ellos es posible obtener información valiosa para lograr el encuadre. Dicho encuadre incluye, básicamente, describir los acontecimientos rutinarios, así como los problemas y reacciones más usuales de las personas o cultura objeto de análisis, así mismo, conocer los nombres e identificar los roles de las personas clave en esta situación sociocultural. (p, 64).

Como se menciona anteriormente, el análisis documental se convierte en una herramienta para el investigador, que le permita obtener información valiosa y de fuente confiable, con el fin de dar soporte a la investigación desde documentos originales que exponen la realidad de una persona o grupo, con el objetivo de hacer una comparación entre el texto original y el nuevo que resulta del análisis para obtener hallazgos.

A sí mismo Quintana (2006) especifica que:

El análisis documental se desarrolla en cinco acciones, a saber: Rastrear e inventariar los documentos existentes y disponibles; y clasificar los documentos identificados; Seleccionar los documentos más pertinentes para los propósitos de la investigación; Leer en profundidad el contenido de los documentos seleccionados, para extraer elementos de análisis y consignarlos en "memos" o notas marginales que registren los patrones, tendencias, convergencias y contradicciones que se vayan descubriendo; Leer en forma cruzada y comparativa los documentos en cuestión, ya no sobre la totalidad del contenido de cada uno, sino sobre los hallazgos previamente realizados, a fin de construir una síntesis comprensiva total, sobre la realidad humana analizada (p.65).

Como lo menciona Quintana, realizar el análisis documental en el orden de idea como él lo expone, permitirá extraer lo importante del documento para revelar los intereses y las perspectivas de comprensión de la realidad que caracterizan a quienes los han escrito, además permitirá exbozar las herramientas de inclusión laboral direccionadas a personas en situación de discapacidad auditiva.

### **3.3. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para el análisis de los datos en el enfoque cualitativo se definirán algunos conceptos e ideas previas al proceso de análisis. Según Rodríguez, Gil y García (2005) consideran que: como una elaboración de mayor o menor nivel, realizada por el investigador o por cualquier otro sujeto presente en el campo de estudio en la que se recoge información acerca de la realidad interna o externa a los sujetos y que es utilizada con propósitos indagativos. El dato reporta una información sobre la realidad, implica una elaboración conceptual de esa información y un modo de expresarla que hace posible su conservación y comunicación (p, 199). Según lo anterior, al realizar el análisis de los datos el investigador debe ser cuidadoso y objetivo a la hora de interpretar la información obtenida, de modo que sus concepciones no influyan en la contextualización y conclusiones de la investigación.

El análisis de datos cualitativos hace referencias a tratamientos u operaciones que se realizan generalmente preservando su naturaleza textual sin descontextualizarlos. En este orden de ideas, se realizó una recopilación y registro de la información recabada sobre inclusión laboral de personas sordas para analizar, entender y deducir las conclusiones y dar posibles soluciones a la problemática planteada en la investigación.

#### **4. Resultados de la investigación monográfica**

La presente monografía se ha propuesto dos objetivos específicos a los cuales se ha direccionado, encontrando a partir del análisis documental la necesidad de sensibilizar y promocionar en las organizaciones la inclusión laboral, debido a que en Colombia son muy pocas las empresas que han abierto sus puertas a un proceso inclusivo por el nivel de dedicación, ajuste y adaptación que puede implicar, sin valorar que la empresa puede adquirir beneficios en su marco económico, legal, social así como en otros ámbitos. Además, se evidenció escasez en la documentación y reglamentación de políticas de inclusión o manuales de orientación de los procesos de inclusión producidos en Colombia, debido a que la literatura en su mayoría es originaria de países como España.

##### **4.1.RSE e inclusión: un camino por recorrer**

“El binomio Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y discapacidad, debe formar parte de la realidad de una empresa, debe estar incluida en su misma esencia.” (Bozzalla, Calderazzi, Camino, Carrizo, Derrier; 2013; p. 2) Por lo que, las organizaciones deben priorizar la atención de las necesidades del contexto, generar oportunidades de desarrollo a la sociedad y suscitar en la persona en situación de discapacidad esa opción del sí puedo, sí es posible, venciendo las barreras de la misma discapacidad y asignando un valor agregado a su gestión empresarial. Por lo tanto, todas aquellas cuestiones que una empresa puede considerar como un obstáculo al momento de incorporar a personas con discapacidad a su equipo de trabajo, deben transformarse en oportunidades de cambio. Para esto es importante tener en cuenta que no se trata de comparar, sino de aceptar la posibilidad de trabajar en la diversidad (Bozzalla, et al.; 2013; p.17).

Por lo cual, es indispensable el trabajo de capacitación y sensibilización de los demás empleados, además de contar con alianzas estratégicas que favorezcan la aceptación de la persona con discapacidad dentro de su equipo de talento humano, alianzas que incluyan el empleo de intérpretes, terapeutas ocupacionales, fonoaudiólogos y demás profesionales capacitados en el manejo de la discapacidad brindando al empleado la posibilidad de sentirse incluido y no añadido al equipo de trabajo, sólo así dará un nuevo concepto a la RSE de su gestión más allá del cuidado del medio ambiente, seguridad o prevención.

De igual manera, es importante capacitar al nuevo empleado con relación al perfil ocupacional, asignar roles que pueda desempeñar y los mecanismos pertinentes para lograr una comunicación asertiva, brindando de esta forma una vinculación integral con garantías de igualdad respecto a los demás empleados.

Es así como la RSE se vislumbra como la herramienta para promover la inclusión laboral se convierte en una oportunidad de cambio casi constante que enriquece no sólo la gestión de la empresa sino de sus empleados e incentiva en sus clientes y demás grupos de interés nuevas perspectivas. Por lo cual, dentro de los principales aspectos de la RSE y la inclusión se pueden destacar:

**Tabla 2.**

Aspectos relevantes de la RSE y la inclusión.

<b>Beneficios para la empresa</b>			<b>Beneficios para la persona con discapacidad auditiva</b>
<b>Económicos</b>	<b>Legales</b>	<b>Sociales</b>	<b>Desarrollo integral</b>
- Legislación colombiana:	- Cumplimiento de la Ley,	- Vinculación y capacitación de todos los	- Estabilidad económica

preferencias en procesos de licitación, otorgamiento de créditos y subvenciones, tasas arancelarias preferenciales.	especialmente la Ley estatutaria 1618 de 2013.	niveles de la empresa.	- Estabilidad emocional
- Desgravaciones fiscales y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.		- Fomenta la Responsabilidad social empresarial.	- Crecimiento personal
		- Fortalece la cadena de valor.	- Fortalecimiento de los lazos familiares
		- Compromiso social	- Mejoramiento de la calidad de vida
		- Incide positivamente en la imagen de la empresa.	- Superación personal
		- Supera paradigmas sociales.	- Capacitación
		- Sensibiliza a sus stakeholders.	- Inclusión social

Fuente: Elaboración propia

Vincular laboralmente a la persona sorda no sólo beneficia a la persona en sí, sino a una sociedad, siendo de gran importancia resaltar lo afirmado por Riaño (2013) al mencionar que: Entender a la diversidad como una forma de enriquecimiento colectivo, colaborar en la construcción de un cambio real y sustentable, realizar nuestro pequeño aporte a una gran causa. La actividad profesional es fundamental en la vida de cualquier persona, contribuye a la participación social y a la calidad de vida, y con mayor ímpetu para las personas con discapacidad que realizan un gran esfuerzo para sentirse parte de la comunidad. (p. 19).

De esta manera, se reafirma la importancia de emprender procesos de inclusión en las organizaciones siendo la RSE la principal herramienta que direcciona la gestión de la empresa y vincule los stakeholders de tal manera que el nuevo empleado se sienta como en casa, incluido y aceptado, superando las barreras de la discapacidad.

## 4.2.Mecanismos y estrategias de inclusión

Una organización direccionada hacia la gestión de la diversidad vista desde el ámbito de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad debe atravesar por seis etapas esenciales desde la gestión del talento humano como lo plantean López, Colorado, Bermúdez y Mejía; (2017) en su libro *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad: Una Perspectiva desde la Gestión del Talento Humano*, al afirmar que:

El proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad debe necesariamente atravesar unas etapas asociadas a la gestión de la diversidad que, en efecto, garanticen la sostenibilidad. Ellas son el diagnóstico, la planificación, la formación, la comunicación, el seguimiento y la evaluación (p.6).

La primera etapa denominada Diagnóstico, está enmarcada en una mirada introspectiva hacia la misma organización desde la cual pueda realizar tres reconocimientos, tales como, “el primero, qué tan diversa es; el segundo, cuáles son sus imaginarios sobre la discapacidad, y el tercero, con qué recursos físicos y tecnológicos cuenta para adelantar la inclusión, pero también el balance de cuáles le hacen falta”. (López et al., 2017, p.7) para la primera fase del diagnóstico se sugiere la aplicación de una encuesta entre el personal de la organización donde se identifiquen “aspectos visibles como la edad, la raza, mientras que los invisibles tienen que ver con la personalidad, la afiliación política y la religiosa, la formación, la experiencia, entre otros” (López et al., 2017, p.7) notándose de esta manera que no solo diversidad en esta etapa se enfoca a la discapacidad sino a aquellas cualidades personales que identifican a cada trabajador.

Por su parte, la segunda fase del diagnóstico tiende a ser más interactiva y permite reconocer la perspectiva de cada uno de los stakeholders de la empresa al permitir que expresen su visión acerca de la diversidad y se identifique el nivel de preparación para ser parte del

proceso inclusivo. En la última fase, se requiere de la realización de un inventario o lista de chequeo que permita verificar los recursos físicos y tecnológicos que se poseen y aquellos que se requieren.

Habiendo superado la etapa de diagnóstico, se sugiere el desarrollo de una etapa de planificación donde se hace necesaria la creación de escenarios que permitan no solo el ingreso de la persona en situación de discapacidad, sino también su formación, crecimiento profesional, permanencia y sostenibilidad en la empresa, brindando las condiciones pertinentes para su vinculación y reconocimiento en la gestión empresarial.

Seguidamente, en la etapa de formación se suscita la necesidad de capacitar y sensibilizar a los stakeholders sobre la importancia de la discapacidad y del proceso inclusivo, promoviendo una vinculación activa de cada uno bajo términos de aceptación, respeto y valoración del otro desde sus posibilidades, llegando a eliminar estereotipos y barreras sociales. Es importante resaltar que el proceso de capacitación es recomendable desarrollarlo en grupos pequeños según los roles que desempeñe en la organización favoreciendo el intercambio de ideas y la apropiación de la discapacidad en el ambiente laboral.

La siguiente etapa y una de las más importantes es la comunicación, la cual debe estar presente desde el inicio del proceso como una herramienta que vincule y motive a todo el personal, clientes internos (empleados) y clientes externos, teniendo como objetivo, “en un primer momento, informar; posteriormente, servir de apoyo a la formación de las audiencias internas, y, por último, enterar a los públicos externos de los avances de la organización frente al tema.” Permitiendo a cada grupo de interés conocer los avances, ajustes y mejoras que se van presentando al avanzar en el proceso inclusivo.

Finalmente, iniciar este proceso en las organizaciones requiere de un seguimiento y evaluación de este con el fin de garantizar su sostenibilidad y verificar el cumplimiento de sus objetivos, por lo cual, se evalúa la tarea, el proceso y la estructura del proceso inclusivo; no es una evaluación dirigida a la persona en situación de discapacidad. Esta evaluación se desarrolla atendiendo a la opinión de todas las partes implicadas desde los jefes, los clientes hasta las personas que desempeñan cargos menores. Para ello, López et al. (2017) propone “Una herramienta cualitativa y cuantitativa muy pertinente para llevar a cabo esta evaluación es el “Grupo nominal” (en adelante, GN), por cuanto posibilita la generación de un amplio número de ideas de forma estructurada.” (p.14) dando importancia a la opinión de cada uno de los empleados y reconociendo los ajustes necesarios para mejorar la gestión empresarial favoreciendo el proceso inclusivo como trascendente en el tiempo.

Así mismo, un mecanismo de inclusión laboral consiste en definir o describir con claridad el cargo al cual se puede postular la persona en situación de discapacidad atendiendo a las necesidades empresariales y las responsabilidades que puede asumir; aquí es de gran importancia que desde el área de talento humano se verifique en qué nivel de formación se requiere al empleado y que profesión u oficio debe acreditar, teniendo en cuenta la necesidad de un diseño universal del cargo, es decir, con requisitos para personas con y sin discapacidad, utilizando términos de equidad.

Por tanto, al tener definido los cargos a ocupar se hace necesario realizar la convocatoria correspondiente para motivar la inscripción de los aspirantes y organizar un equipo de selección del personal que cuente con profesionales en el manejo de la discapacidad, por ejemplo un intérprete se requiere en este equipo teniendo en cuenta que la presente monografía está orientada hacia las personas en situación de discapacidad auditiva, así mismo, se hace necesario

tener en cuenta aspectos como el manejo de la Lengua de señas colombiana por parte de los aspirantes o si son personas oralizadas, requiriendo estrategias diversas para el desarrollo de la entrevista; para el primer caso, el apoyo de un intérprete con ética profesional y transparencia que permita una comunicación clara y sin malinterpretar la información. En el segundo caso, se requiere de un lenguaje claro y preciso, junto a mayor tiempo para el desarrollo de la entrevista.

Además, si el equipo de selección añade la necesidad de aplicar una prueba de competencias a los aspirantes, se hace necesario que sea una prueba escrita para las personas sordas y el uso de un intérprete al momento de comunicar las orientaciones generales, siempre y cuando el sordo tenga habilidad en los procesos de lectura y escritura, en caso contrario es indispensable que durante la prueba tenga el apoyo de un intérprete que de mayor claridad a la prueba basándose en que el español es la segunda lengua del sordo.

Además de la entrevista y la prueba escrita se pueden emplear otros instrumentos como las propuestas por Aristizábal y Mejía (2017) que se mencionan a continuación,

**Tabla 3.**

Instrumentos de selección propuestos por Aristizábal y Mejía (2017)

Instrumento de Selección	Consideraciones y ajustes para aplicación	
	Sordo Señante	Sordo Oralizado
<b>Test proyectivos de personalidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo de interprete</li> <li>- Grabar en video el desarrollo de la prueba</li> <li>- Respuesta en su lengua natural (LSC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modulación adecuada por parte del aplicador del instrumento y uso de amplificadores de sonido.</li> <li>- Mayor tiempo en el proceso de comprensión y repuesta.</li> <li>- Respuesta en su lengua natural (español).</li> </ul>

<b>Pruebas objetivas de personalidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buen dominio del español por parte del aspirante</li> <li>- Modulación adecuada y amplificadores de sonido</li> <li>- Se puede presentar confusiones en el aspirante por el uso de lenguaje complejo</li> <li>- Información y evaluación poco confiables</li> </ul>	
<b>Pruebas de simulación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo de interprete para comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modulación adecuada por parte del aplicador del instrumento y uso de amplificadores de sonido</li> </ul>
<b>Prueba Wartegg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo de interprete para entregar instrucciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modulación adecuada por parte del aplicador del instrumento y uso de amplificadores de sonido</li> </ul>
<b>Centros de valoración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo de interprete para comunicación.</li> <li>- Grabar en video el desarrollo de la prueba.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modulación adecuada por parte del aplicador del instrumento y uso de amplificadores de sonido</li> </ul>

---

Fuente: Elaboración propia

Al lograr la selección del personal idóneo para el cargo convocado, se hace necesario que en la organización se empleen estrategias que permitan su interacción diaria con los stakeholders con los cuales su cargo se relacione. Dentro de las estrategias es necesario reiterar la necesidad de un intérprete, la capacitación del personal en Lengua de Señas Colombiana si la empresa cuenta con los recursos para costear la contratación de personas especializadas que apoyen el proceso inclusivo. En caso de no contar con esta herramienta, es indispensable pedir apoyo al Centro de Relevo como lo sugiere el Ministerio del trabajo en su guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, aquí se mencionan algunas alternativas como las que se observan en la siguiente gráfica:

**Figura 1.**

Inclusión de personas con discapacidad auditiva.



Fuente: Elaboración propia

La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad auditiva requiere de un compromiso constante de todo el talento humano de la organización y del sordo en su deseo de superación y mejoramiento de su calidad de vida, es un proceso encaminado a favorecer no sólo la Responsabilidad social empresarial, sino a la sociedad al combatir paradigmas y barreras sociales en relación con la discapacidad, debido a que al incluir una persona que ha sido relegada por la sociedad por su condición, se le brinda la posibilidad de dar duelo a su discapacidad y basarse en sus capacidades poniéndolas al servicio y proyectándose a lograr cada día nuevas metas.

## 5. Lecciones aprendidas

De acuerdo con el análisis realizado, desde una perspectiva personal es pertinente resaltar que la persona en situación de discapacidad es reconocida como una persona con derechos plenos que con el transcurrir de los años ha ido tomando un espacio significativo en la sociedad, siendo el Estado el encargado de generar políticas públicas que buscan garantizar el mejoramiento de su calidad de vida. Aunque para gran parte, estas políticas han quedado en el papel y no han sido ejecutadas por los gobiernos locales de la manera más eficiente, debido a que su realidad aún muestra signos de exclusión laboral y social.

Sin embargo, los hallazgos evidenciados en la presente monografía permiten establecer que existen diversas herramientas para la inclusión laboral y aun cuando el marco legal señala incentivos para las empresas que contratan personas en situación de discapacidad, no se ha logrado un aumento significativo de las entidades que acceden a estos. Solo cuando la discapacidad toca la puerta de la empresa o de alguna persona cercana se empieza a ser sensible ante la realidad de muchos que sólo buscan mejorar su calidad de vida.

Por su parte, la discapacidad auditiva es el resultado de la pérdida de un sentido de los cinco de los cuales están dotados los seres vivos y tiene como principal barrera la comunicación asertiva; si las empresas en su propuesta de responsabilidad social empresarial se direccionaran a superar la exclusión y abrieran la oportunidad a la capacitación en Lengua de Señas Colombiana y adaptara sus espacios para acoger a la persona sorda, no sólo favorece al sordo trabajador, sino que el cliente en esta condición pueda acceder mejor a sus productos.

Solo cuando la persona en situación de discapacidad sea vista como parte de los stakeholders de la empresa y como una fuerza trabajadora capaz, solo ahí se podrán romper las barreras de la discapacidad y superar la desigualdad social que lleva a muchos sordos a

sobrevivir en una sociedad que no ha sido diseñada para ellos. Pues, aunque se conoce de sordos jóvenes que se están preparando en entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje o en universidades que apoyan la inclusión, aun cuando el sordo es quien contrata su interprete, al salir al campo laboral sus oportunidades son muy escasas o en ocasiones nulas. En el caso de los sordos adultos, se puede identificar que gran parte de ellos realizan trabajos informales o dependen de sus familias.

Se cuenta con una sociedad que avanza a grandes pasos y maneja abundante información, pero centrada sólo en las necesidades propias, en el progreso del círculo más cercano aun cuando es invitada a abrir su perspectiva y acoger a quien más lo necesita. La persona en situación de discapacidad auditiva requiere oportunidades laborales dignas y se cuentan con las herramientas para lograr su inclusión, sólo se necesita una sociedad más consciente y capaz de apropiarse y trabajar por la inclusión desde los primeros años de vida.

La presente monografía se enfoca hacia la inclusión laboral aun cuando se habla de inclusión desde las escuelas, pero no se brindan los recursos y herramientas para afrontarla, es decir, se identifican fallas desde la base. Sólo cuando se empiecen a gestionar proyectos inclusivos no sólo en las empresas sino en todos los ámbitos se logrará mejorar la condición de las personas en situación de discapacidad.

## Conclusiones

La presente monografía “Herramientas para la inclusión laboral a personas con discapacidad auditiva” es un recurso valioso para la gestión de proyectos de inclusión de las personas sordas, gracias a que permite identificar la condición actual de las mismas, como una comunidad con pocas oportunidades por las barreras comunicativas, pero aun así con grandes capacidades para desenvolverse en el mundo laboral. Así mismo, permite entre ver la discapacidad como una oportunidad para fortalecer la Responsabilidad social empresarial de las entidades que asumen el reto de la inclusión llegando a vincular a todos los stakeholders y dinamizar sus procesos.

Por tanto, se hace necesario que para la formulación de proyectos dirigidos a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad auditiva se atienda a las herramientas aquí presentadas con el objetivo de garantizar el mejoramiento de la calidad de vida del sordo y su vinculación satisfactoria al campo laboral desde la gestión del talento humano; siendo este último quien gestione la capacitación de los stakeholders y brinde el acceso a las herramientas a aplicar. De tal modo, que sea posible sensibilizar a los stakeholders de la importancia de apropiarse de la Lengua de Señas Colombiana, el uso de otros medios de comunicación asertiva distintos a la comunicación oral e incorporando algunos medios tecnológicos que favorecen la comunicación entre sordos y oyentes.

Finalmente, la presente monografía es una invitación a dar oportunidad a una comunidad relegada permitiendo potencializar sus capacidades a través de la creación de proyectos inclusivos que atiendan a las herramientas aquí presentadas, situación poco visible en las empresas actualmente.

## Referencias

Asamblea Nacional Constituyente. (1991, 20 de julio). *Constitución Política de la República de Colombia*. Secretaría General del Senado.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Arias, F. G (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta Edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme

Bozzalla, E.; Calderazzi, A.; Camino, J.; Carrizo, M. y Derrier, L. (2013). *RSE: Discapacidad e inclusión laboral*. Universidad Católica de Santa Fe. Argentina.

[https://www.sunchales.gob.ar/sites/default/files/ices\\_ucsf\\_rse\\_discapacidad\\_e\\_inclusion\\_laboral2013.pdf](https://www.sunchales.gob.ar/sites/default/files/ices_ucsf_rse_discapacidad_e_inclusion_laboral2013.pdf)

Casa Editorial El Tiempo (23 de marzo de 2017). *Miguel Ángel, el joven sordo que demostró que no hay límites*. El Tiempo.

<https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/joven-sordomudo-se-graduo-de-ingenieria-de-telecomunicaciones-70408>

CEPAL (2012). *Panorama social de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Cepal

CONADIS (2012). *Programa de atención específico*. Tamiz Auditivo.

Congreso de la República de Colombia. (1997, 7 de febrero). *Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones*. Secretaría General del Senado.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0361\\_1997.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html)

Congreso de la República de Colombia. (2002, 31 de julio). *Ley 762 de 2002. Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad"*, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).  
Secretaría General del Senado.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0762\\_2002.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0762_2002.html)

Congreso de la República de Colombia. (2004, 23 de septiembre). *Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.* Secretaría General del Senado.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0909\\_2004.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html)

Congreso de la República de Colombia. (2005, 2 de agosto). *Ley 982 de 2005. Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.* Secretaría General del Senado.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0982\\_2005.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0982_2005.html)

Congreso de la República de Colombia. (2007, 10 de julio). *Ley 1145 de 2007. Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.* Secretaría General del Senado.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1145\\_2007.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1145_2007.html)

Congreso de la República de Colombia. (2008, 16 de julio). *Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.* Secretaría General del Senado.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html)

Congreso de la República de Colombia. (2009, 31 de julio). *Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.* Secretaría General del Senado.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1346\\_2009.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html)

Congreso de la República de Colombia. (2013, 27 de febrero). *Ley estatutaria 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.* Secretaría General del Senado.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1618\\_2013.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1618_2013.html)

Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2013, 9 de diciembre). *Documento Conpes Social 166 - Política pública nacional de discapacidad e inclusión social.* Biblioteca digital Ministerio de Salud.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/CONPES166.pdf>

Departamento Nacional de Planeación. (2018, 6 de febrero). *Decreto 392 de 2018. Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.*

Normativa Presidencia.

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DEL%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf>

Federación Mundial de Sordos. (2016). Promoción de los derechos humanos y el lenguaje de signos en todo el mundo.

<https://wfdeaf.org/our-work/human-rights-of-the-deaf/>

Federación Nacional de Sordos de Colombia. (s.f.). Quienes somos, Misión.

<https://fenascol.org.co/index.php/fenascol/mision>

Gallopín. (2003). *Sostenibilidad y desarrollo sostenible: un enfoque sistémico*. Naciones Unidas,

Cepal. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5763>

García, L. (2010). *Condiciones sociales de las personas con discapacidad auditiva*. Su

invilización en el campo de la salud pública, Instituto Nacional de Salud Pública.

Instituto Nacional para Sordos. (s.f.). Misión y visión.

<http://www.insor.gov.co/home/entidad/mision-y-vision/>

Instituto Nacional para Sordos (2016). Contexto General de la Población Sorda en Colombia.

[http://www.insor.gov.co/observatorio/download/Infog\\_pan\\_sordos\\_Col\\_sept2016.pdf](http://www.insor.gov.co/observatorio/download/Infog_pan_sordos_Col_sept2016.pdf)

López Velásquez, A. M., Colorado Castillo, C. C., Bermúdez Correa, C. P., Mejía García, J. A.,

Aristizábal García, D. C., Gómez Peláez, E, Gallego Palacio, C. (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: Una perspectiva desde la gestión del talento humano*.

Editorial Universidad de Antioquia.

[http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/7019/7/LopezAngelica\\_2017\\_InclusionLaboralDiscapacidad.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/7019/7/LopezAngelica_2017_InclusionLaboralDiscapacidad.pdf)

Ministerio de Educación Nacional (2017, 29 de agosto). *Decreto 1421 de 2017. por el cual se*

*reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad*. Sistema Único de Información Normativa. [http://www.suin-](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30033428)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30033428](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30033428)

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, (s.f.). Centro de Relevo

Colombia. <https://centroderelevo.gov.co/632/w3-propertyvalue-15347.html>

Ministerio de Trabajo. (2017, 30 de noviembre). *Decreto 2011 de 2017. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.* Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>

Ministerio del Trabajo. (s.f). *Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.* Colombia: Ministerio del trabajo.  
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>

Organización de las Naciones Unidas, (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos.*  
[https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

Organización de las Naciones Unidas, (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y Protocolo Facultativo.*  
<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Organización de las Naciones Unidas, (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible.*  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Organización Internacional del trabajo, (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad.* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_370773.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (16 de enero de 2018). *Discapacidad y salud.*  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health#>

Organización Mundial de la Salud (15 de marzo de 2019). *Sordera y pérdida de la audición*.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>

Pié, A. (2012). Deconstruyendo la dependencia presupuestaria de una vida independiente.

Barcelona: UOC. [https://asistenciasexual.org/wp-](https://asistenciasexual.org/wp-content/uploads/2018/02/Deconstruyendo_la_Dependencia.pdf)

[content/uploads/2018/02/Deconstruyendo\\_la\\_Dependencia.pdf](https://asistenciasexual.org/wp-content/uploads/2018/02/Deconstruyendo_la_Dependencia.pdf)

Quintana, A. (2006). Análisis documental. Perú: Metodología de la Investigación Científica Cualitativa.

Rodríguez, Gil y García (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Ediciones Aljibe. Granada (España).

[https://cesaraguilar.weebly.com/uploads/2/7/7/5/2775690/rodriguez\\_gil\\_01.pdf](https://cesaraguilar.weebly.com/uploads/2/7/7/5/2775690/rodriguez_gil_01.pdf)

Sánchez, V. (2016). El campo laboral de personas con discapacidad auditiva. México.

Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación (Vol. 1)*. Barcelona, España: Editorial Paidós.

Universidad de Pamplona. (2013, 22 de marzo). Programa Ingeniería de las Telecomunicaciones, [http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallIG/home\\_1/recursos/facultades/ingenierias/29052009/ing\\_telecomunicaciones.jsp](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallIG/home_1/recursos/facultades/ingenierias/29052009/ing_telecomunicaciones.jsp)

Vickery, B. C. (1970). *Techniques of information retrieval*. Londres, Inglaterra: Editorial Butterworths.

Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Naciones Unidas, Cepal. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5449>