

# Proyecto de Investigación: La formación en competencias laborales en relación al mercado laboral para las personas sordas en la ciudad de Bogotá

---



## 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

Con la colaboración de  
Yennifer Consuelo Lache, Camila Andrea Hernández Castillo  
Corporación Universitaria Iberoamericana

Corrección de estilo  
Diana Motta

Diseño y Diagramación  
Comunicaciones INSOR

Bogotá, D.C. 2021



## Proyecto de Investigación: La Formación en Competencias Laborales en el Mercado Laboral para las Personas Sordas en la Ciudad de Bogotá

### Proyecto Interinstitucional

Sandra Liliana Galindo Cubillos

Subdirección de Promoción y Desarrollo INSOR

Yennifer Consuelo Lache Mateus, Camila Andrea Hernández

Corporación Universitaria Iberoamericana

Bogotá, D.C. 2021



## Contenido

Introducción.....	5
Pregunta de investigación.....	10
Justificación.....	11
Objetivos.....	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos.....	14
Antecedentes.....	15
Antecedentes Contextuales y Estadísticos.....	20
Conclusiones respecto a los Antecedentes de Investigación.....	21
Marco de referencia.....	22
Marco metodológico.....	28
Paradigma de Investigación.....	28
Método o Diseño.....	28
Fases de Investigación.....	32
Entidades Participantes.....	33
Instrumentos.....	33
Consideraciones éticas.....	34
Análisis de resultados.....	35
Enfoque de derechos y concepto de persona sorda, un acierto en la relación formación- mercado laboral.....	44
Aciertos de la oferta en Educación Superior y formación por competencias.....	45
Acierto desde los procesos de inclusión laboral.....	46
Tensión relacionada con el nivel socio económico de las personas sordas.....	48
Tensión Personas sordas formadas para un mercado laboral genérico.....	50
Tensión respecto al tema de las competencias blandas.....	52
Reflexiones finales.....	54
Referencias bibliográficas.....	58
Anexos.....	63



## Introducción

El tema de la exclusión social de las personas con discapacidad ha sido estudiado ampliamente. Es amplia la literatura que se encuentra al respecto, de la revisión de los documentos alrededor de la materia se ha evidenciado este asunto ha sido de gran interés, por lo cual ha identificado como una problemática el aspecto laboral para esta población.

Las personas con discapacidad han vivido procesos de exclusión social. Han sido fuertemente invisibilizados en procesos de discriminación que han trascendido su vida personal y familiar hasta llegar a su área laboral y social. En esta medida, la relación entre exclusión social y discapacidad se ha considerado como bidireccional (una es causa y a la vez consecuencia de la otra) y directamente proporcional –el surgimiento o aumento en la discapacidad como un factor esencial en la exclusión social (Huete, 2012).

En esta perspectiva, Córdoba (2008) afirma que la discapacidad y la exclusión social representan dos categorías muy similares. Las personas con discapacidad tienen pocas posibilidades de tener acceso a la educación, empleo, y accesibilidad a sitios públicos, entre otras desventajas sociales. En esta medida, se evidencia un alto grado de exclusión.

La exclusión educativa representa entonces una problemática que aqueja a los niños y jóvenes. En especial a los estudiantes con diferentes clases de discapacidad, de acuerdo a como lo expone Gómez y Rojas (2012). Por su parte, Pérez, Gaviglio, Camún y Fernández (2015), comentan que las personas con



discapacidad encuentran varios impedimentos como ciudadanos en una sociedad, razón por la cual se explica que son pocas las personas que alcanzan un nivel universitario y/o ejercen una ciudadanía participativa en la sociedad.

Al respecto de las personas tituladas universitarias con discapacidad, estas no reciben en las instituciones educativas los apoyos suficientes en aras de poder ejercer de manera completa las competencias profesionales, por lo que la discapacidad sobresale en el momento de acceder al mercado laboral (Huete, 2017).

De acuerdo con lo que expone Salazar (2018), en América Latina la experiencia de las personas sordas en los procesos de educación superior se ha caracterizado por políticas educativas que han sido trazadas sin tener en cuenta a estas comunidades, sus historias de vida, su trabajo, su lengua, su ciudadanía y sus construcciones identitarias. En esta medida, se han desarrollado procesos de exclusión, currículos abreviados y bajas expectativas académicas.

De estos autores se analiza que los niveles de estudios que alcanzan las personas sordas son bajos con respecto al alcanzado por el total de la población, lo que genera un impacto entre la relación del nivel educativo y la tasa de actividad. Tomando las ideas anteriores, el tránsito a la vida laboral evidencia una problemática en torno a la forma como las personas sordas van en la búsqueda de vincularse a una empresa, pero con antecedentes de exclusión educativas sobresalientes que predominan y que impactan hacia procesos que dificultan su inserción laboral de una manera exitosa.



Iglesias y Polanco (2009) comentan que la inclusión laboral se basa en brindar un acompañamiento a las personas en aras de que se puedan incorporar en el mercado laboral. Lo anterior, implica la afiliación en el mercado de trabajo, al contemplar la forma como el trabajo le permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad.

Al analizar la normatividad existente en la materia, se evidencia cómo la obligatoriedad y la fundamentación del derecho al trabajo es vital. Y se entiende el compromiso que tienen todos los actores que hacen parte del sistema de inclusión laboral para brindar condiciones óptimas en la inclusión socio-laboral de todas las personas.

El tema de los derechos es muy importante en el marco normativo, y se constituye en un proceso esencial que permite garantizar mejoras en las condiciones de vida de todos los individuos. El estado cumple un rol fundamental, en la medida en que es un ente rector que brinda todas las condiciones para que las personas puedan acceder a un trabajo, hasta contemplar otros factores como la integralidad en las condiciones de las personas en su proceso de inclusión social, en el marco de la garantía de sus derechos.

No obstante, existen 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).



De acuerdo con el Registro de Localización y Caracterización de la Población con Discapacidad (RLCPD), el panorama de la inclusión laboral para la población sorda siempre ha estado enmarcada por bajos índices de empleabilidad; otro tema que se presenta ha sido el de la formación para el trabajo.

A corte de julio de 2020, en la ciudad de Bogotá había un total de 36.903 personas mayores de 15 años, es decir en edad de trabajar. Del total de la población sorda que se encuentra laborando, un alto porcentaje está 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. Además de las condiciones de acceso al trabajo, otro factor importante es que el 68% de las personas sordas tienen un salario menor a \$500.000 pesos.

El RLCPD evidencia también que un porcentaje significativo de la población sorda que se encuentra trabajando cuenta con un nivel educativo de primaria. Lo anterior hace que sus niveles competencias técnicas sean básicas. Es de anotar que estas competencias son las más solicitadas por los empresarios en el momento de



los procesos de contratación, como se observa más adelante. Con base en el análisis estadístico de la información, se encontró que un porcentaje muy bajo de personas con formación universitaria se encuentra trabajando. En esta medida, el 39% de las personas tienen nivel de básica primaria, 34% de básica secundaria, el 8% técnico y el 7% universitario.

Por su parte, de acuerdo con el Censo Nacional de Población y Vivienda DANE para el año 2018 había un total de 37.803 personas sordas en la ciudad de Bogotá. De las cuales, el 3% buscó trabajo, el 4% estudió, el 18% realizó oficios de hogar, el 21% se encuentra incapacitado permanente para trabajar, el 10% estuvo en otra situación, y el 24% vivió de jubilación, pensión o renta. Por ello, a partir del planteamiento anterior, es necesario indagar en la forma cómo se encuentra la formación en competencias laborales con relación al mercado laboral para las personas sordas.

Desde la visión del Instituto Nacional para Sordos, a partir del rastreo de investigaciones que se han hecho, se tiene la perspectiva de que la población sorda demanda la colocación de empleo, lo que merece la prestación de servicios de apoyo a la inclusión sociolaboral, que aporte en su orientación en una ruta de acceso a trabajo en condiciones ideales y que aporten a su estabilidad socioeconómica. De otro lado, la importancia de la formación en la medida en que contribuye a que las personas se adapten con mayor firmeza al mundo laboral. En esta medida, aporta a que puedan tener acceso a ambientes laborales con mayores oportunidades de estabilidad.



## Pregunta de investigación

¿Cuál es el estado actual de la formación en competencias laborales ofrecido por las IES en sus diferentes modalidades en relación con el mercado laboral para personas sordas?



## Justificación

Desde el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la perspectiva de desarrollo humano se encuentra relacionada con el aumento y fortalecimiento de las capacidades de las personas en aras de mejorar sus oportunidades, así como sus opciones en todos los ámbitos y dimensiones 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 del ser humano como lo estipula Sen (2000), parte de poder ampliar las libertades de toda persona, en tanto esto mejora sus capacidades 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. Desde el enfoque de desarrollo humano, se analiza la forma como la inclusión laboral de las personas tiene una relación directa con la potencialización de las capacidades de los individuos, orientado al goce efectivo de sus derechos.

Por su parte Iglesias y Polanco (2009) comentan que la inclusión laboral se basa en brindar un acompañamiento a las personas en aras de que se puedan incorporar en el mercado laboral. En este contexto, la formación para el trabajo representa un pilar esencial en el proceso de transición de un individuo hacia su inserción a la vida laboral.



De esta forma, se encuentran las competencias laborales, las cuales, se presentan como “la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo ”(OIT, 1997, p. 20).

Algunos estudios señalan que, para el óptimo desempeño de una vida laboral, una persona necesita tener competencias en habilidades técnicas y blandas. Las competencias técnicas hacen referencia a las competencias asociadas al empleo de herramientas *técnicas* que una persona domina para desarrollar su puesto de trabajo. Ahora bien, de acuerdo con Singer, Guzman y 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, flexibilidad y el trabajo en equipo.

A partir de la exploración inicial de información, el presente documento se realiza bajo la perspectiva de una visión social, cultural y antropológica donde se reconoce la diversidad y las particularidades de la comunidad sorda, desde el reconocimiento de una diversidad lingüística y cultural. De allí que, 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 un individuo con capacidades y posibilidades de aportar, a través de sus habilidades, al desarrollo de una sociedad.

Se plantea el interés de investigación por indagar sobre el cómo se encuentra el estado actual de las competencias laborales ofrecido por las IES en sus diferentes



modalidades con relación al mercado laboral para personas sordas. La propuesta se articula con el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2018) los cuales hacen un llamado a la adopción de medidas con el objetivo de dar fin a la pobreza desde acciones que involucren a “todos”; asimismo, se aboga por lograr la protección del planeta y la garantía de que todas las personas tengan prosperidad y paz, esto basándose en principios de libertad y reflexión permanente frente a las realidades del contexto.

Ahora bien, la relación con algunos objetivos allí formulados parte desde la Educación de Calidad proyectado a garantizar educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje para todos. Finalmente, también dada importancia de promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, además del trabajo decente para todos.

El presente documento resulta consecuente con las funciones de la Subdirección de Promoción y Desarrollo respecto a la promoción y realización de estudios socioeconómicos y culturales para la caracterización de las condiciones de vida de la población sorda. Lo anterior, a través de esta investigación que contribuye en la exploración de información relacionada con el estado actual de las competencias laborales ofrecido por las Instituciones de Educación Superior en sus diferentes modalidades con relación al mercado laboral para las personas.

De otro lado, a través del grupo INSOR LAB Observatorio social se propende por generar insumos 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. Y dar visibilidad a distintos procesos de construcción de conocimiento relativos a esta comunidad.

## Objetivos

### Objetivo General

Analizar la formación actual de competencias laborales ofrecida por las IES en sus diferentes modalidades con relación al mercado laboral para personas sordas.

### Objetivos Específicos

Indagar sobre las características de la formación en competencias laborales en las IES que ofrecen atención educativa para personas sordas.

Caracterizar las condiciones actuales del mercado laboral para las personas sordas.

Identificar las tensiones y certezas sobre la formación en competencias laborales ofrecidas por las IES y las condiciones del mercado laboral para las personas sordas, y generar recomendaciones, en el marco de política social alrededor de la materia.



## Antecedentes

Desde el contexto internacional se han destacado algunas iniciativas en torno al tema de la inclusión laboral de las personas sordas. De la revisión de literatura se presentó el caso en Europa del país de España, donde las personas sordas adquieren asesoramiento por medio de las confederaciones de sordos del país catalán, las cuales brindan orientación o firman proyectos de colaboración o acuerdos con empresas o instituciones. Algunos de los convenios que se han establecido han estado enfocados en brindar orientación profesional, acompañamiento a la inserción, experiencias profesionales para el empleo y talleres de empleo (Rodríguez, 2013).

Siguiendo con el rastreo de literatura se evidenciaron los Centros Especiales de Empleo, empresas que tienen como objetivo principal asegurar un empleo de carácter remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que necesiten sus trabajadores con discapacidad. Desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se han destinado ayudas para el mantenimiento de estos centros, los cuales se enmarcan en medios de integración de las personas con discapacidad (Velasco, 2017).

En México, el tema de la inclusión laboral se entiende como el conjunto de compromisos políticos del Estado, el cual es parte esencial de la política social en este país, y en donde se ha basado en acciones y programas para atender las necesidades encaminadas a equiparar el acceso a oportunidades y abogar por el mejoramiento de las condiciones de vida de los individuos en condición de



vulnerabilidad. En esta medida, desde las últimas décadas este país centroamericano ha presenciado la instrumentación de acciones gubernamentales para tratar problemáticas que se relacionan con la pobreza, la desigualdad y la exclusión.

Ejemplo de ello ha sido la Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL), la cual ha desarrollado acciones con el propósito de impulsar la inclusión laboral de las personas en condición de vulnerabilidad, haciendo énfasis en el ejercicio de los derechos humanos en relación con la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo. En esta medida, se conjuntan los esfuerzos de las instituciones privadas, públicas y sociales en aras de difundir, promover y facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Velazco, 2017).

En esta misma línea, en Ecuador se han firmado convenios de cooperación de proyectos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. En estos proyectos se han contemplado áreas de desempeño encaminadas al cumplimiento y el fortalecimiento de los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad, al igual que a la sensibilización de las empresas que contratan para brindarles conocimientos que aboguen por la formación de escenarios laborales amigables. El trabajo con las familias y cuidadores de personas con discapacidad se constituyó en otra línea de acción en el proceso de apoyar el desarrollo humano de esta población (Ordóñez, 2011).

En el territorio nacional colombiano, el sector público se ha constituido en cada país como un impulsor de la actividad económica, al igual que de la generación de empleo (De Lorenzo, 2004). De acuerdo con el Ministerio de Trabajo sobre el



tema de inclusión laboral, este concepto se entiende como una decisión gerencial a largo plazo, que impacta a toda la empresa y que debe estar enmarcada en una visión social, que propicia un entorno incluyente donde las barreras son trabajadas partir de ajustes razonables, sostenibles para la empresa y con la participación de la persona.

En la *Guía para el proceso de inclusión laboral de Población con Discapacidad* del Ministerio de Trabajo, se exponen las etapas para la vinculación socio-laboral de las personas sordas. El paso a paso de la inclusión laboral involucra a la empresa como a la Población con Discapacidad y cuenta con cinco pasos: decisión gerencial, selección y contratación, sensibilización, acompañamiento y evaluación del programa de inclusión.

Con el fin de mejorar el funcionamiento del mercado laboral en el territorio nacional colombiano, desde el año 2013 el Estado colombiano realizó la construcción, al igual que la implementación de la Política de Servicio Público de Empleo, razón por la cual hizo un marco legal (Ley 1636 y sus decretos reglamentarios) y adoptó 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 la cual se encarga de brindar un acercamiento a los colombianos a las oportunidades de empleo, al igual que facilitar a los empresarios personal idóneo a sus organizaciones.

En esta medida, se han desarrollado actividades alrededor de la inclusión laboral de las personas sordas. Por su parte, desde el sector privado, a través de iniciativas empresariales que se basan en la responsabilidad social, la sociedad ha



tenido la oportunidad de mejorar con el desarrollo de proyectos que incentivan la participación, la inclusión y la puesta en marcha de oportunidades de carácter laboral que representan un estímulo en la calidad de vida de las personas sordas.

De otro lado, en el marco del sector trabajo, la exploración de los datos en los estudios que se han realizado, han contribuido a aportar hacia el análisis sobre el tema del mercado laboral de las personas sordas en el país. La revisión documental refleja un alto porcentaje de esta comunidad que no se encuentra trabajando, factor que ha sido una constante a través del devenir de los años.

Igualmente, se han encontrado incidencia con respecto a bajos salarios y altos índices de contratación informal para esta población. Un tema importante a partir de la exploración de la información es que en su mayoría las personas son vinculadas en puestos técnicos y operarios. De hecho, el estudio sobre Población sorda y empleabilidad (INSOR, 2013), señala que en lo relacionado con el tipo de vinculación laboral de las personas sordas que trabajan, se observa un alto porcentaje de ellas sin contrato, lo que refleja su condición de informalidad.

Por su parte, el estudio de INSOR revela los bajos índices de personas sordas que se encuentran realizando alguna actividad productiva con respecto a la totalidad de las personas sordas que se encuentran en condición activa; aunado a lo anterior, sus condiciones salariales son bajas (2017, p. 15).

Estas cifras reportadas sugieren que se podría inferir que hay un índice alto de personas que viven en territorios rurales. Por su parte, respecto a los ingresos, un alto porcentaje de personas tienen salarios bajos, lo que refleja un índice



importante de bajas perspectivas en relación con el trabajo que realizan. En esta medida, a lo largo de los estudios, las cifras han expuesto un panorama que refleja un desafío en cuanto a mecanismos desde la institucionalidad para generar una inclusión socio-laboral para la población sorda.

Los datos estadísticos muestran que la mayor parte de la población sorda, no se encuentra realizando actividad productiva alguna. Por consiguiente, son personas que poco aportan a la economía de su familia y del país. Los trabajos a los que tienen acceso a las personas sordas son de carácter informal, y con baja cualificación.

En cuanto a los niveles de formación de las personas sordas que se encuentran trabajando, se evidencia que el nivel de primaria ocupa un alto porcentaje, lo que incide en que las competencias de las personas sean básicas. 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.

Sobre la formación para el trabajo, el rastreo de información ha reflejado la manera como este tópico ha sido tratado, desde la perspectiva de la importancia de que la persona sorda tome procesos de capacitación, que le permitirá tener mayores ofertas en el ámbito laboral. Por ello, que la formación es importante en la medida en que contribuye a que las personas se adapten con mayor firmeza al mundo laboral. Es decir, garantiza el acceso a ambientes laborales con mayores oportunidades.



En esta medida, el INSOR (2011, P. 44) señala sobre importancia de lograr la capacitación para una persona para generar una mayor empleabilidad dentro del mercado laboral. De esta forma habrá un mayor equilibrio entre la oferta y la demanda, lo que permitirá una mayor calidad de vida para la persona. Lo anterior, en el marco del goce efectivo de sus derechos.

## Antecedentes Contextuales y Estadísticos

La localización territorial del presente proyecto de investigación es Bogotá. De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida del DANE del año 2019, hay un total de 89.762 personas sordas que trabajan en la ciudad de Bogotá. De las personas que trabajan, el 52% representa el género masculino y el 48% al género femenino. Los perfiles predominantes de trabajo son técnicos y operarios.

El 12% de las personas sordas que se encuentran trabajando, de acuerdo con lo que reporta la Encuesta, tienen título en formación técnica, tecnológica y universitaria: 2542 personas tienen título en formación técnica, 904 tiene formación tecnológica, y 6226 tienen formación universitaria. Un total de 1091 personas que cuentan con nivel de posgrado.

Por su parte, en relación a los datos del Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, entre el periodo comprendido entre 2017 y 2019, las personas sordas colocadas por la plataforma de la Agencia Pública de Empleo, corresponde a un total de 163, siendo la ocupación de obreros y ayudantes en fabricación y procesamiento la que agrupó el mayor número de colocados en esta población. Otras ocupaciones fueron en el cargo de auxiliares.



En relación a temas de formación para el trabajo, de acuerdo a esta misma fuente de información, a corte de enero de 2018, hubo un total de 2322 personas sordas que fueron aprendices en formación. De ese total 389, es decir el 17% fueron formados en temas técnicos laborales, 158 (7%) en educación superior y 1775 (76%) en formación complementaria.

## Conclusiones respecto a los Antecedentes de Investigación

Del rastreo de información se evidencia la forma como se han desarrollado iniciativas de inclusión laboral a partir del rastreo de información de experiencias internacionales y nacionales. Igualmente, se evidencia la forma como el análisis cuantitativo de la información ha estado soportada en la mayoría de los casos, por datos del Registro de Localización y Caracterización de la Población con Discapacidad.

De otro lado, del último estudio del cual se hace mención, se identifica la población sorda que desarrolla procesos de formación en educación superior. Y el importante análisis que se hace en relación con el seguimiento a la ubicación laboral de las IES a sus egresados.

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, como lo establece Rincón (2020), la persona sorda representa un ser humano sociolingüístico, el cual necesita unas alternativas pedagógicas diferentes.



## Marco de referencia

La educación y la formación representan dos de los entornos más sobresalientes en el marco de la exclusión de las personas con discapacidad. Las personas tienen niveles de alfabetización más bajos que los de la población en general (Huete, 2012). El autor señala, igualmente, que las personas con discapacidad reciben discriminación en el ámbito educativo y logran niveles más bajos de estudios que el resto de la población. La exclusión educativa representa entonces una problemática que aqueja a los niños y jóvenes. En especial a los estudiantes con diferentes clases de discapacidad, como lo expone Gómez y Rojas (2012). Por su parte, Pérez, Gaviglio, Camún y Fernández (2015), comentan que las personas con discapacidad encuentran varios impedimentos como ciudadanos en una sociedad, razón por la cual se explica que son pocas las personas que alcanzan un nivel universitario y/o ejercen una ciudadanía participativa en la sociedad.

Respecto a las personas tituladas universitarias con discapacidad, estas no reciben en las instituciones educativas los apoyos suficientes en aras de poder ejercer de manera completa las competencias profesionales, por lo que la discapacidad sobresale en el momento de acceder al mercado laboral (Huete, 2017).

Especialmente, las personas sordas en edad escolar reportan de manera frecuente un mayor grado de aislamiento en los lugares de clase tradicionales. Se observa una carencia del lenguaje, soledad y exclusión social y opresión. Muchos educadores han afirmado que los colegios ofrecen una inadecuada presentación de la cultura sorda, y pueden presentar barreras que resultan en un pobre desarrollo



del lenguaje, un desarrollo académico reducido, pocas oportunidades de participar en clase y aislamiento de sus compañeros (Hiebert, 2019).

De acuerdo a lo que expone Salazar (2018), en América Latina la experiencia de las personas sordas en los procesos de educación superior se ha caracterizado por políticas educativas que han sido trazadas sin tener en cuenta a estas comunidades, sus historias de vida, su trabajo, su lengua, su ciudadanía y sus construcciones identitarias. En esta medida, se desarrollan procesos de exclusión, currículos abreviados y bajas expectativas académicas.

Los niveles de estudios que alcanzan las personas sordas son pobres en relación al conjunto de la población, lo que genera un impacto entre la relación del nivel educativo y la tasa de actividad. 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 y que impactan hacia procesos que dificultan su inserción laboral de una manera exitosa.

En el marco del objeto de estudio, sobre la población sorda, desde la Convención por los Derechos de las Personas con Discapacidad, establece en su propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Para profundizar alrededor de la materia, en la Convención por los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 24, donde se reconoce la



importancia de la educación para las personas con discapacidad. Desde esa perspectiva Colombia asume desde diversas normativas la materialización de este derecho a través de orientaciones y lineamientos que hoy continúan en una evolución continua a partir de su aplicación y evaluación de su pertinencia.

Emergen a nivel nacional diversas orientaciones que apuntan a la formación en educación superior a la luz de las competencias genéricas y especializadas que cada vez más respondan a la sociedad y al mercado laboral, denotando las potencialidades que las personas pueden presentar.

Ahora bien, enunciados como el anterior dan cuenta de la necesidad que existe de articular diferentes acciones que desde la academia respondan a las demandas sociales y laborales de los contextos, generando programas de formación pertinentes y útiles para tal fin, permitiendo a los egresados de las IES participar de dichos escenarios a partir de su vinculación laboral profesional.

Sin embargo y pese a los esfuerzos que sin lugar a duda las IES realizan bajo la orientación del Ministerio de Educación Nacional el presente estudio logra poner en evidencia la urgencia establecer rutas de fortalecimiento de competencias específicas y por qué no el desarrollo de competencias específicas según las particularidades de las personas con discapacidad que participan la formación profesional.

Por ende, el derecho a la educación ha representado una de las luchas de las personas a favor de la reivindicación de la garantía de sus derechos. Se evidencian falencias que generan barreras en el acceso a los servicios educativos. Pese a que



las políticas, orientaciones y lineamientos se encuentran escritas en claves para la discapacidad, estas no alcanzan a tener una especificidad para lograr determinar los ajustes.

Este ha sido el caso de la formación en competencias para las personas sordas en la educación superior, las cuales han sido planteadas para una comunidad mayoritaria. Teniendo en cuenta que la mediación comunicativa que representa el único ajuste que garantiza esa tarea, sino tener en cuenta de la misma manera el castellano escrito como segunda lengua, el trabajo cooperativo, el fortalecimiento de la primera lengua, los ajustes a los recursos didácticos y metodológicos, entre otros que aporten hacia una garantía de la equidad en el aprendizaje.

A pesar de los esfuerzos que las IES hacen bajo la orientación del Ministerio de Educación Nacional, a lo largo del proyecto se evidencia la necesidad de generar rutas de fortalecimiento de competencias específicas, al igual que el desarrollo de estas, de acuerdo con las particularidades de las personas con discapacidad que participan en procesos de formación profesional.

De allí que la situación de la formación en competencias para las personas sordas en la educación superior, ha sido planteada para una cultura mayoritaria, al no reconocer la riqueza lingüística y comunicativa de las personas sordas las cuales desde sus diversas experiencias han tenido aproximaciones a la lengua de señas y a la segunda lengua. Desde las teorías del capital humano se afirma que el factor de la educación es una variable esencial en el éxito del mercado laboral. Entre más niveles de formación y de cualificación tenga individuo, esto será un factor



determinante para que haya mayores probabilidades de gozar de un trabajo con mayor productividad e ingresos.

Ahora bien, para la población con discapacidad auditiva, y como lo señala Huete (2012), se evidencia un reto en la medida en que la educación y la formación representan dos de los entornos más representativos en el contexto de la exclusión de las personas con discapacidad. Estos individuos tienen bajos niveles de alfabetización, en comparación con el resto de la población. Y debido a sus bajos ingresos, en su mayoría, no logran acceder a los entornos laborales.

Las personas con discapacidad no tienen la posibilidad de acceder a escuelas de formación, que les permitan tener acceso a un trabajo estable. Los principales puestos de trabajo que solicitan las empresas para ingresar a personas sordas son auxiliares y operarios; otros puestos representativos son practicantes (INSOR, 2017).

De otro lado, se evidencia que en los casos analizados de inclusión laboral de personas sordas, los representantes de las empresas señalan que las personas gozan de todos los potenciales para realizar un trabajo, dado su compromiso, inteligencia y responsabilidad. Por ende, se evidencia la manera como las personas tienen competencias blandas que les permite el desarrollo de habilidades en sus puestos de trabajo, lo que les aporta a una rápida adherencia y adaptación a su contexto laboral (INSOR, 2017).

Desde el sector laboral, el tema del mercado laboral representa una actividad esencial en el marco de la inclusión laboral de los individuos. De manera especial,



para las personas sordas el trabajo es vital en aras de potencializar sus capacidades y, de esta forma, potenciar el desarrollo humano para un buen desenvolvimiento en un contexto determinado. En esta medida, en el momento en que hay un equilibrio entre la oferta y la demanda, se expanden las libertades humanas hacia la garantía de los derechos de esta comunidad.

De esta manera, desde el Plan Nacional de Desarrollo 2018–2022 Pacto por Colombia, pacto por la equidad, del Gobierno Nacional, desde su objetivo 3 sobre la inclusión productiva para las personas con discapacidad, se propende por avanzar en igualdad de oportunidades, lo que incluye el tema de acciones afirmativas, las cuales garanticen la inclusión productiva y social de las personas con discapacidad. Se aboga por la remoción de barreras de inclusión de las personas con discapacidad, a través de la coordinación y acciones intersectoriales (DNP, 2019).

Especialmente, desde la Política Pública de Discapacidad (2013–2022) representa la guía que orienta las acciones relacionadas con la inclusión social de las personas con discapacidad, acciones que se implementan en el nivel nacional y en los territorios, en el marco del goce efectivo de sus derechos.



## Marco metodológico

### Paradigma de Investigación

El paradigma de investigación que se desarrolla para el presente proyecto es de índole cualitativo. De acuerdo a Álvarez-Gayou jurgenson (2003), en este paradigma se emplean palabras, textos, discursos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social. En esta investigación se incluye un acercamiento interpretativo y naturalista al sujeto de estudio. En esta medida, hay una interacción con sus sujetos de estudio de un modo natural.

### Método o Diseño

El tipo y el diseño de la investigación para el desarrollo del primer objetivo parten del análisis o investigación documental, el cual representa un proceso sistemático que se basa en la indagación preliminar de posibles fuentes de información, que para el estudio que representa el primer objetivo.

La información fue recolectada por medio del canal de internet, tomando como insumo principal las páginas oficiales consideradas como muestra total para el ejercicio investigativo. En este apartado se emplea la observación documental de registros (institucionales, normativos, operacionales entre otros), que se encuentran disponibles en sitios web y páginas de las IES, las cuales permitieron inferir, analizar y comprender los enunciados presentes. En este sentido, este tipo de ejercicios se basa en la lectura de información escrita que puede ser por datos.



Posteriormente, la organización de los datos que fueron relacionados en rejilla de información por categorías e indicadores, para terminar en el análisis e interpretación de la información. De acuerdo al análisis de la información, se denota la clasificación de las IES en tres grupos. A continuación, se describen cada uno de ellos, de acuerdo a la exploración de la información existente.

El primero conformado por las IES que flexibilizan el acceso a las personas sordas a algunos de sus programas; no obstante, presentan limitantes al garantizar la permanencia y egreso por la presencia de barreras esencialmente de índole comunicativo. El segundo grupo está compuesto por las IES que plantean desde su visión, misión y propósitos la garantía de la educación inclusiva para las personas sordas lo que aporta estabilidad a sus procesos académicos y el egreso para su vida laboral. Y el grupo 3 que aporta la completa mediación comunicativa de las personas sordas las cuales acceden a sus programas, lo que garantiza la permanencia a partir del seguimiento al proceso de cada estudiante.

Para el segundo objetivo de investigación, la metodología que se aborda tiene base desde rastreo de documentos sobre el tema del mercado laboral, información que contiene datos de referencias a nivel normativo y de literatura alrededor de la materia. La consolidación de la anterior información se constituye en el fundamento conceptual para el presente documento.

Posteriormente, se desarrolla la exploración de fuentes estadísticas alrededor del tema de estudio. En la parte siguiente, se realiza un análisis cualitativo



de información, apartado en donde se desarrollan entrevistas de carácter semi-estructurado a representantes de entidades que hacen parte del sistema de inclusión laboral en el territorio nacional.

Para el procesamiento correspondiente que se analiza en esta investigación, se tienen en cuenta varias categorías de análisis como lo son: personas sordas, mercado laboral, competencias laborales, formación e Instituciones de Educación Superior. En esta medida, se realiza todo un proceso de análisis que da cuenta de los resultados a partir de la mirada de los autores en torno a los procesos de inclusión laboral en Colombia, al igual que el rol de las Instituciones de Educación Superior en los procesos de formación para el trabajo.

Se recolecta la información por medio de la realización de entrevistas de carácter semi-estructurado a estos autores a partir del establecimiento de las categorías de análisis planteadas. De acuerdo a la conversación sostenida con los diversos aliados estratégicos, durante el proceso de desarrollo de las entrevistas surgen nuevas preguntas que alimentan el estudio hacia el surgimiento de la categoría emergente de análisis como el tema de la pandemia en el contexto actual del mercado laboral. Al igual que un análisis al respecto de la implementación del Decreto 2011 de 2017 en el contexto actual de los procesos de inclusión en el sector público colombiano.

Con base a los documentos consolidados, a partir de los hallazgos de los dos primeros objetivos de investigación, se da lugar al desarrollo del tercer objetivo, con el siguiente procedimiento: inicio de conversación de ideas para proyectar la estructura del documento, clasificación de la información de acuerdo



a las categorías de análisis y los resultados de los dos primeros objetivos de investigación, análisis de la información.

La técnica principal utilizada fue el rastreo de documentos, investigaciones y referencias normativas. Especialmente la revisión de los documentos, fruto del resultado de los dos primeros objetivos de investigación. Especialmente, a partir de las categorías de análisis planteadas inicialmente en el proyecto, se avanza en la conversación de ideas para proyectar la estructura del tercer objetivo. Durante las reuniones sostenidas con el equipo investigador, surgieron ideas que aportaron a la construcción del documento.

Ejemplo de ello es que, en la identificación de las certezas, desde ambas entidades se acuerda contemplar la visión socio antropológica, en donde se observa a la persona sorda a partir del reconocimiento de su diversidad y particularidades, en el marco del goce efectivo de sus derechos. De otro lado, en el caso de las tensiones, se contempla, por ejemplo, que en la identificación del ejercicio exploratorio investigativo de la Universidad, no se encuentran hallazgos en relación con el tema de las competencias blandas y que estas se plantean desde el escenario laboral más que desde lo que la academia propone.

Posterior a esta etapa de conversaciones, se clasifica la información de acuerdo a las categorías de análisis y los resultados de los dos primeros objetivos de investigación. Y finalmente, se llega a una etapa de análisis de la información, lo que culmina en la consolidación del documento que se constituye en el tercer objetivo.



## Fases de Investigación

Fase 1: Elaboración y aprobación de la propuesta investigativa

En esta primera fase, de manera conjunta, el Instituto Nacional para Sordos y la Corporación Universitaria Iberoamericana, desarrollan la formulación del proyecto de investigación.

Fase 2: Clasificación de la información.

- Localizar, recoger y seleccionar la información.
- Identificar la información que responda a lo solicitado.
- Seleccionar la información más relevante.
- Descripción de la información encontrada.

Esta segunda fase se trabaja de manera paralela por parte de la Corporación Universitaria Iberoamericana y el Instituto Nacional para Sordos. Lo anterior se traduce en el desarrollo de los dos primeros objetivos de investigación. Desde ambas entidades se avanza en la recolección de las fuentes correspondientes de información. Posteriormente, se avanza en la sistematización y análisis de la información encontrada. Lo anterior con el fin de consolidar el desarrollo de los dos primeros objetivos.

Fase 3: Análisis e integración de resultados



A partir de los hallazgos de investigación, fruto de los resultados de los dos primeros objetivos, se desarrolla la fase de análisis e integración de los resultados para identificar las tensiones y certezas en el marco de las competencias frente al mercado laboral para las personas sordas. Así mismo se emiten conclusiones y recomendaciones.

## Entidades Participantes

Para el primer objetivo, las entidades participantes son Instituciones de Educación Superior en el nivel profesional. Son las siguientes: Universidad del Bosque, ECCI, Sergio Arboleda, Javeriana, Santo Tomás, Piloto, Nacional, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Pedagógica, Rosario, Iberoamericana.

Del segundo, el Ministerio de Trabajo, Programa Pacto de Productividad, Caja de Compensación de Compensar, Fundación Red de Empleo con Apoyo, Fundación Arcángeles y la Unidad del Servicio Público de Empleo.

## Instrumentos

Para la recolección de los datos se diseñaron formatos. Para el primer objetivo se diseñó una matriz de formación en competencias de las IES para el mercado laboral (ver anexo 1), lo anterior con apoyar el proceso de análisis de la información. Del segundo, un formato de entrevista semiestructurada en donde se tuvieron en cuenta las categorías de análisis planteadas inicialmente en el proyecto (Anexo 2).



## Consideraciones éticas

La investigación se acoge a los principios de consideraciones éticas para su desarrollo. Ejemplo de ello es el tema del consentimiento informado que se tuvo en cuenta para el proceso de las entrevistas de carácter semiestructurado, en donde la persona entrevistada tiene conocimiento sobre la confidencialidad y privacidad en el manejo de la información, la cual se toma con fines objetivos para el proyecto de investigación.



## Análisis de resultados

Un análisis que se realiza, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los retos para su implementación en Colombia, es que la educación superior constituye uno de los principales desafíos para la política pública del país. El Banco Mundial señala que del total de estudiantes que entran a una carrera universitaria, únicamente el 50% logran finalizarla.

Otro punto importante para resaltar, es la falta de conexión entre las habilidades que enseñan las Instituciones de Educación Superior y las demandas por el mercado. Se estima que cerca del 50% de los empresarios del país tienen obstáculos para el cumplimiento de sus vacantes en sí, por la carencia de competencias genéricas y de carácter específico de las personas que aspiran a un puesto de trabajo (Herrera, 2018).

Por su parte, en el sector empleo, el trabajo decente implica que todas las personas tengan oportunidades para desarrollar una actividad productiva, la cual aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para sus familias. Lo que incluye a todas las mujeres y los hombres, que abarca a la población de los jóvenes y las personas con discapacidad.

Un análisis que se realiza, en el marco de los ODS y los retos para su implementación en Colombia, es lograr un encuentro eficiente entre la oferta y demanda laboral, lo cual representa un desafío de frente a la Agenda 2030. En esta

medida, la importancia de la formación de capital humano (Herrera, 2018). Por consiguiente, la comunicación es esencial entre la academia y el sector empresarial.

Por su parte, en respuesta a lo que enmarca la política de discapacidad y a los objetivos planteados, se evidencia una falta de acceso a empleo de parte de las personas sordas en la ciudad de Bogotá. Es por ello en relación con el segundo objetivo de investigación de indagar en la caracterización de las condiciones actuales del mercado laboral en la ciudad de Bogotá, se presenta una falta de acceso a empleo para las personas sordas. En este sentido, no habría sincronía con lo que se establece desde la Política Distrital de Discapacidad. Por ello sobre la importancia de avanzar en el proceso de las acciones afirmativas con el fin de lograr un acercamiento en el acceso de las personas hacia procesos de vinculación laboral.

A continuación, se presenta avance de información sobre la respuesta a cada uno de los objetivos, del presente proyecto de investigación. **El primer objetivo de investigación** se basa en indagar sobre las características de la formación en competencias laborales en las IES que ofrecen atención educativa para personas sordas. El análisis de la información permitió clasificar la información de los hallazgos encontrados en tres grupos. A continuación, se describe cada uno de ellos.

Respecto al grupo I de Instituciones Educativas de nivel superior en la génesis de la educación inclusiva, representa un grupo constituido por IES las cuales presentan un modelo flexible para el acceso de las personas sordas, pero no logran mantener una permanencia, seguimiento y egreso en la institución, al parecer debido a que la mayoría de estas no cuenta con una política institucional frente al

tema que permita, además de la mediación comunicativa, un acompañamiento a los procesos académicos que ofertan.

En este grupo no se evidencian ajustes razonables para los estudiantes sordos de acuerdo con sus necesidades particulares. Según los documentos maestros de las instituciones educativas superior del grupo I, se presentan rutas de flexibilidad de forma voluntaria u autónoma del estudiante. De esta forma, la persona sorda asume la garantía de la mediación comunicativa, la cual es subsidiada por el estudiante sordo, y el estudiante inicia estrategias de flexibilización curricular en su proceso académico.

Por ello, esta es una de las posibles causas que motivan a que las personas sordas no tengan una permanencia o deserten de las IES. Además, deben asumir los costos económicos para lograr su mediación comunicativa al contratar un intérprete en LSC. Por ello, se redunda en la falta de oportunidades para una educación inclusiva de calidad.

Respecto al segundo grupo de Instituciones educativas superiores con oportunidades asertivas, las IES contemplan una oferta en programas académicos de mayor demanda. De la misma forma, sus planes curriculares presentan algún grado de flexibilidad y ajustes teniendo en cuenta las particularidades de las personas sordas.

En este grupo se evidencia la mediación comunicativa de parte de intérpretes de lengua de señas colombiana (LSC), los cuales son contratados por las IES. Lo anterior aporta al proceso de acceso y permanencia en el proceso académico de las

personas sordas, y genera un impacto en la participación en las dinámicas académicas y sociales.

En esta medida, se realiza la conclusión de que este grupo de IES genera un aumento en relación a las garantías de derechos, y de acceso y permanencia de la persona sorda; en aras de aportar con la eliminación de barreras comunicativas, al igual que en la flexibilización y los ajustes de las prácticas pedagógicas y los procesos académicos de sus espacios formativos. Por ello proporciona una mayor permanencia al igual que el seguimiento de los egresados en el mercado laboral.

Desde el tercer grupo sobre las Instituciones Educativas superiores transformando realidades, se evidencia que este grupo de IES cumple a la política inclusiva y el valor agregado de sus profesionales que superan las metas establecidas, a la vez tanto su oferta académica como el proceso de admisión en donde se realiza el seguimiento a las particularidades de las personas sordas.

Lo anterior garantiza el acceso y la permanencia como los beneficios de que la población tiene a ello, junto al ambiente cultural en tanto la población se le facilita su adaptación al contexto universitario. Se desarrollan asesorías extras, estrategias educativas que logran una experiencia desde las múltiples posibilidades.

Dentro de los otros hallazgos encontrados en el objetivo, se evidencia que a pesar de las dinámicas sociales, económicas y políticas, se presenta la falta de relación de las necesidades del mercado con respecto a los perfiles de la persona sorda egresada y la oferta de las IES para la educación de ella.

Por ello, se evidencia que desde la experiencia formativa de las IES en su oferta educativa han desarrollado estrategias para aportar a la garantía del acceso

a sus programas de formación profesional. No obstante, es necesario identificar las condiciones del mercado laboral para las personas sordas, puesto que desde su formación universitaria es vital que las competencias propuestas en sus programas sean afines a las realidades del contexto.

Por consiguiente, es necesario la realización de ajustes razonables y acciones para aportar al fortalecimiento de las competencias de los programas y que se tengan en cuenta las particularidades de las personas sordas. Y que a partir de ahí, se logre la promoción de acciones encaminadas a la mediación comunicativa, pero también que se comprenda la cultura de los sordos, el estilo de aprendizaje y reflexionar que la cultura de los sordos es una minoría lingüística que se encuentra inmersa en una cultura mayoritaria.

Los resultados del **segundo objetivo de investigación**, en relación con los datos estadísticos, se refleja un alto porcentaje de la población sorda no se encuentra ejecutando alguna actividad productiva. Por lo anterior, existen índices significativos de las personas con discapacidad frente a la búsqueda de empleo, de acuerdo con la información estadística.

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.

El nivel de primaria ocupa un porcentaje significativo de las personas que se encuentran laborando, de acuerdo a esta fuente de información. Lo anterior incide en los niveles de sus competencias técnicas sean básicas. Es de anotar que estas competencias son las más solicitadas por los empresarios en el momento de los procesos de contratación, como se observa más adelante en el presente documento. Con base en el análisis estadístico de la información, un porcentaje muy bajo de personas con formación universitaria se encuentra trabajando.

Desde este contexto general, del rastreo de la información en fuentes documentales y del desarrollo de entrevistas a actores del sistema de inclusión laboral, se analiza que las cifras de inclusión laboral en la actualidad siguen siendo bajas, haciendo un comparativo con años anteriores. Se afirma que el 58% de las empresas son indiferentes ante la contratación de personas con discapacidad, y el 61% de las empresas no tienen una política de inclusión. Lo anterior se debe a que la gran mayoría de las empresas no han empezado un proceso de inclusión por el desconocimiento. En la medida en que la discapacidad se asocia con dependencia (ANDI, 2020).

El Ministerio de Trabajo expide el Decreto 2011 de 2017, el cual determina el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad. Con esta normativa se busca generar escenarios de inclusión laboral en el sector público, al igual que lograr orientación a las entidades públicas en llevar a cabo un proceso de vinculación laboral. De esta forma, se propende desde el espíritu de la norma dinamizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad al sector público colombiano.

Ahora bien, al respecto de los avances de la implementación de este Decreto, según las personas entrevistadas vinculadas a las entidades para el presente proyecto de investigación, se encuentra que este Decreto ha tenido algunas dificultades en su avance, especialmente durante los inicios de año. De otro lado, afirman que es poco el conocimiento que en varias entidades tienen los representantes de las áreas de talento humano, en relación con las habilidades de las personas con discapacidad.

Por ello, en los procesos de asesoría técnica con gerentes y jefes de áreas de talento humano del sector público, se ha evidenciado un desconocimiento de los representantes de estas áreas en relación con las capacidades de las personas con discapacidad. Caso similar se ha encontrado en el sector privado en donde ha predominado el imaginario de que las personas sordas únicamente poseen facultades para realizar actividades sencillas.

El tema de la pandemia actual ha generado inequidades al igual que desventajas para las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe. Se genera un desafío cuando las acciones afirmativas de protección y de promoción de derechos, al igual que las garantías necesarias para la salud no son suficientes para dar cobertura a esta población (Meresman, Ullman, 2020).

De otro lado, según la CEPAL, en su informe sobre *Personas con Discapacidad ante la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en América Latina y el Caribe: situaciones y orientaciones*, el empleo ha tenido un fuerte impacto para las personas con discapacidad, especialmente con el antecedente de su débil vínculo con el mercado laboral formal. En este sentido, la pandemia ha generado

un distanciamiento social lo que ha afectado el sector de la informalidad en la región. Para las personas con discapacidad, cuya participación ha sido predominante en el empleo informal, esta afectación ha sido importante (CEPAL, 2020).

En este contexto, el sector de empleo es el que más ha tenido impacto. Muchas empresas se vieron en la necesidad de realizar la suspensión de contratos y cerrar sus plantas. Las personas con discapacidad fueron las primeras en salir, y son las últimas que se consideran al ser contratadas. Por consiguiente, el reto se enfoca en lograr la reactivación y que las personas puedan volver a recuperar sus empleos.

Especialmente, para las personas sordas, se ha evidenciado un proceso de estar “doblemente aislados” lo que ha contribuido con un desafío en su comunicación cotidiana. Lo anterior ha trascendido en los escenarios laborales. De otro lado, la virtualidad le ha traído a esta comunidad una dificultad para acceder actualmente a las ofertas laborales porque las empresas buscan que las personas puedan trabajar desde sus casas.

Como lo señala Cazallas (2005), la integración social y laboral de las personas con discapacidad, genera efectos positivos sobre la persona, al igual que beneficios sociales y económicos importantes para la sociedad. Por ello, el acceso al mercado de trabajo debe ser objetivo fundamental de las políticas de empleo de los Estados, y que estos generen todas las estrategias para conseguir la empleabilidad de las personas con discapacidad.

En esta medida, la tarea de la inclusión representa una responsabilidad, la cual debe ser compartida tanto como por el sector público como el privado, la academia y la sociedad civil en su conjunto. Este debe ser un trabajo articulado, el cual permita lograr un avance con respecto a la inclusión de personas con discapacidad. Por ello, se hace vital fortalecer el ecosistema de inclusión laboral, para que cuando la persona que se vincule de manera laboral o empiece estudios, tenga las suficientes garantías para el desempeño de su labor (ANDI, 2019).

De otro lado, la inclusión laboral de las personas con discapacidad demuestra ser un proceso a largo plazo, en donde es vital la continuidad en las alianzas entre entidades para promover la inclusión al igual que con entidades estatales, y el fortalecimiento de la gestión empresarial (Pacto de Productividad, 2021).

En concordancia, en el análisis de las respuestas de las personas, se infiere que no hay sinergia entre el sector empresarial y las Instituciones de Educación Superior. En la medida en que las personas sordas que son contratadas, en un gran porcentaje de los casos, no trabajan en las actividades en que fueron formadas.

Por consiguiente, hay profesiones que no están conectadas con lo que necesita el mercado laboral. A las personas no les llega la información de lo que deberían estarse formando.

Para dar respuesta al **tercer objetivo de investigación**, a lo largo del presente ejercicio investigativo se avanza en la identificación de aciertos y certezas frente a la caracterización de las Instituciones de Educación Superior y la oferta del mercado laboral. Al igual que las tensiones producto del cruce de relaciones y de las

condiciones de contexto. A continuación, se expone una síntesis, de lo que se plasmó en el documento:

*Enfoque de derechos y concepto de persona sorda, un acierto en la relación formación–mercado laboral*

Se identifica la certeza encaminada a contemplar la persona sorda, en el marco de sus capacidades que contribuye a estar presente en escenarios de participación, y aporta a la garantía del goce efectivo de sus derechos. Por ello, se considera desde una visión socio–antropológica, a partir del reconocimiento de su diversidad y particularidades. Por consiguiente, se identifica como una persona cuya lengua de señas se reconoce como una lengua viso–gestual la cual posibilita su desarrollo, el acceso de la información y participación.

En esta medida, esta visión trae consigo la importancia de un replanteamiento educativo al contemplar a esta comunidad desde el reconocimiento de su riqueza lingüística y comunicativa, y en la cual se prioriza la visión de que son sujetos que gozan de capacidades, habilidades y destrezas.

Las personas con discapacidad auditiva, aunque manejen el lenguaje de señas, de igual forma desarrollan otros sentidos que les facilita su participación en el relacionamiento con sujetos en su misma situación y oyentes. Tienen la capacidad de comportarse en un contexto determinado; es por esta razón que, en la actualidad, la sociedad las identifica con discapacidad con múltiples habilidades, debido a que con la falta de un sentido se desarrollan otros de igual importancia (Sánchez, Daza, Castiblanco, 2011). Por ello, las personas tienen capacidades que les permiten el desenvolvimiento en contextos específicos.

Así las cosas, el discurso de la inclusión desde sus diferentes paradigmas se ha caracterizado por tipificar diversos aspectos tanto de la persona como del contexto desde unos modos de ser, modos de actuar, unas representaciones sociales y políticas que responden a la racionalidad propia de una época, situación que no invalida las posturas distintas a las que este estudio relaciona en su marco epistemológico y normativo. De ahí que, la visión la visión socio-antropológica como paradigma sobre la persona sorda fundamenta la comprensión de esta en la actualidad e invita a reconocerla como un sujeto de derechos, quien vive una experiencia visual y cuyo sistema lingüístico de comunicación es la Lengua de Señas (primera o materna).

### *Aciertos de la oferta en Educación Superior y formación por competencias*

Desde la Convención de los derechos de las personas con discapacidad la cual en su artículo 24 reconoce la importancia de la educación para que las personas con discapacidad puedan participar efectivamente en una sociedad libre, incluido en el empleo.

Por ello, según la (ONU, 2006, p.15) se insta a los Estados Partes, entre otras cosas, a que se aseguren de que su sistema educativo es inclusivo a todos los niveles y de que las personas con discapacidad tienen acceso a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con los demás, y de que se realizan ajustes razonables para las personas con discapacidad.

De igual forma, se identifica como acierto que Colombia asume a través de diferentes normativas la materialización del derecho a la educación, por medio orientaciones y lineamientos que hoy continúan en constante mejoramiento a partir de su aplicación y evaluación de la pertinencia.

En esta medida, Las Instituciones de Educación Superior (IES) desde su saber y su posibilidad y como acierto asumen la construcción de políticas y apuestas curriculares que prioricen el acceso, la permanencia y el egreso (graduación) de todos los estudiantes reconociendo las características y barreras que puedan presentarse a aquellos que tienen riesgo de ser excluidos, dadas algunas particularidades en su forma de aprender, de comunicarse, por su lugar de procedencia, su cultura, etnia, religión, entre otras.

Paralelo a esto y en respuesta a la garantía de los procesos de calidad, se plantea la formación por competencias como efecto de planteamientos internacionales, los cuales sugieren las competencias como una estrategia principal para enfrentar las desigualdades sociales y laborales a las cuales se enfrenta actualmente la población de jóvenes. Estas se construyen, desarrollan y permanecen en un estado permanente de evolución, tema que en la actualidad se constituye como derrotero de la Educación Superior.

### ***Acierto desde los procesos de inclusión laboral***

Se presenta una certeza encaminada a analizar la manera cómo, desde la Convención los estados parte, reconocen las personas con discapacidad en un entorno donde son sujetos de derechos hacia su completa participación que les permite potenciar sus capacidades. Lo anterior orientado a la garantía del goce

efectivo de sus derechos. En esta medida, la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad.

Desde la mirada marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el sector empleo, el trabajo decente implica que todas las personas tengan oportunidades para desarrollar una actividad productiva, la cual aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para sus familias. Lo que incluye a todas las mujeres y hombres, que incluyen las personas con discapacidad. Desde lo que se contempla desde los ODS, se presenta una certeza que tiene en cuenta la importancia de involucrar a las personas con discapacidad en escenarios de índole educativo y laboral. Lo anterior, en el marco de potenciar sus capacidades, hacia el completo desenvolvimiento de las personas en una actividad productiva.

La Política Pública de Discapacidad (2013–2022) representa la guía que orienta las acciones en relación con la inclusión social de las personas con discapacidad, acciones que se implementan en el nivel nacional y en los territorios, en el marco del goce efectivo de sus derechos.

Especialmente, en el contexto de la ciudad de Bogotá, desde la Política Distrital de Discapacidad, se tiene como fin mejorar la calidad de vida y garantizar la inclusión social de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores. Por ello plantea la generación de oportunidades para el acceso de las personas con discapacidad al tejido productivo de la ciudad, a través del ejercicio de los derechos, lo que contribuye a la inclusión del mercado laboral en condiciones de dignidad,

generación de ingresos y el reconocimiento de las capacidades humanas y productivas.

Este reconocimiento de las capacidades humanas y productivas que se establece desde la política contempla una certeza que se encuentra en directa conexión con las capacidades que se tienen desde el individuo con el fin de lograr el desarrollo de sus actividades, especialmente las actividades de índole educativo y laboral.

Ahora bien, pese a lo que se establece en esta primera parte del documento, durante el proceso investigativo se han presentado tensiones, las cuales se podría inferir que generan un panorama desafiante para las certezas mencionadas anteriormente. Lo anterior en el contexto de las oportunidades que tienen las personas sordas, y en el marco de la garantía del goce efectivo de sus derechos.

### *Tensión relacionada con el nivel socio económico de las personas sordas*

Una tensión que se identifica, a partir del análisis de la información, se enfoca en el nivel socio económico de las personas sordas versus su acceso a procesos educativos. Lo anterior se ha visto evidenciado a partir de fuentes de datos, en donde las cifras reflejan que las personas tienen bajos niveles alrededor de la materia.

De las cifras se analiza que las personas que reciben algún tipo de ingreso, lo perciben del sector informal. Lo anterior por la alta proporción de ingreso menores al salario mínimo. Igualmente, se evidencia un rezago para la población

con discapacidad auditiva, en donde un gran porcentaje se encuentra en pobreza, y la mayoría de las personas se encuentran ubicadas en un estrato bajo. Sobre el tema de ingresos, y al suponer que la productividad representa el mayor determinante de estos, se presentan diferentes aspectos los cuales estarían afectando la productividad de la población sorda, y por ello su nivel salarial. Un factor determinante ha sido el tema educativo.

En esta medida, se analiza que el acceso a la educación para las personas sordas es limitado, comparado con otros grupos poblacionales. Como se ha visto, este hecho genera una clara desventaja de esta comunidad dentro del mercado laboral y la calidad de vida para el acceso a otros servicios. Por lo anterior, se evidencia un precario nivel socio económico de las personas sordas, lo cual es reflejado en el tema del poco acceso a varios escenarios.

Uno de ellos es el tema de la contratación de un servicio de interpretación de lengua de señas colombiana LSC, lo que genera un aumento en los gastos para la persona. Por ello se genera una barrera en el acceso a los servicios educativos, y que afecta la continuidad en sus procesos de formación, y que se agudiza con la falta de los ajustes razonables de parte de muchas Instituciones de Educación Superior para garantizar la mediación comunicativa de las personas sordas.

Otro tema, se basa en la afectación de las personas de no contar con los suficientes recursos para acceder a las aulas educativas, o falta de continuidad en los procesos de formación debido a la carencia de estos. Por ello, no todas las personas llegan a nivel profesional de formación, por lo que se reflejan altas tasas

de deserción escolar. Lo que contribuye hacia la vulneración de la garantía del goce efectivo de sus derechos en este sector.

### *Tensión Personas sordas formadas para un mercado laboral genérico*

A lo largo del ejercicio investigativo realizado para el presente proyecto, se ha reflejado que hay algunas personas que entran a ser formadas en Instituciones de Educación Superior, en formación profesional. Se evidencia que hay un grupo de estas IES que garantizan los ajustes razonables en aras de garantizar la mediación comunicativa para las personas sordas. Al igual que la flexibilidad en todo el proceso curricular (metodología, evaluación y ajustes en los programas académicos), lo que se podría inferir garantiza de manera plena el acceso y permanencia de las personas sordas, al igual que su posterior vinculación al escenario laboral.

Se encuentra que el seguimiento a la ubicación laboral permite a las Instituciones de Educación Superior conocer sobre el posicionamiento laboral de sus egresados, e igualmente, analizar la pertinencia de formación en un diálogo receptivo con el contexto laboral. Ahora bien, según la exploración de información adicional, se presenta que un bajo porcentaje de IES aplica adecuaciones a la graduación de sus estudiantes y de sus procesos de inclusión a escenarios laborales.

Por ende, se reflejan avances parciales alrededor de la materia y la importancia de ajustar los procesos con el fin de lograr la conexión necesaria para una adecuada transición hacia el escenario laboral de las personas sordas que pasan por una Institución Educativa.

En este sentido, se identifica una tensión enfocada que en general, las personas sordas son educadas para un mercado laboral genérico. De esta manera, como se ha expuesto en este proyecto investigativo, se analiza la forma como la Ley 30 de 1992, dentro del campo laboral no se establece respecto de lo que se propone ante las competencias laborales dadas por las instituciones de Educación Superior en formación profesional. Lo anterior, genera una falta de sintonía entre los requerimientos del campo laboral y lo que desarrolla, en general la academia para aportar a los procesos de formación para sus estudiantes. Y la carencia de comunicación entre estos dos sectores.

Especialmente, para las personas sordas se evidencia que, en la mayoría de los casos, no se reconoce las particularidades lingüísticas de esta población, lo cual refleja que en muchos procesos, muchas IES no contemplan los ajustes razonables correspondientes para que esta comunidad acceda a los servicios, en el marco de sus particularidades y del goce efectivo de sus derechos.

Es interesante anotar que se han evidenciado casos de personas que son contratadas en un nivel profesional de parte de entidades. Esto se ha reflejado en experiencias exitosas de personas sordas que han sobresalido en el campo de nivel profesional y, por consiguiente, han tenido logros significativos en sus campos de acción.

No obstante, en general, las personas sordas representan una población con poco acceso a educación. Por ello, se presenta una exclusión social del mercado laboral, el acceso en su mayoría a trabajos de bajo esfuerzo intelectual, baja remuneración y de elevada exigencia física y la dedicación a trabajos por cuenta

propia. En esta medida y en base a lo que reflejan los datos, la mayoría de los procesos de contratación de parte de las empresas se enfocan en cargos técnicos y de mano de obra. Las personas que son contratadas tienen un nivel básico de formación y, como se señala anteriormente, representa en su mayoría a niveles de primaria y secundaria.

Lo anterior refleja la importancia de hablar de empleo inclusivo para las personas sordas. Por ello es vital trabajar en el fortalecimiento de estrategias que permitan aunar esfuerzos de trabajo para esta comunidad. Y una reactivación encaminada a contemplar todos los ajustes razonables, para la garantía de sus derechos. Igualmente, avanzar en el desarrollo de alianzas interinstitucionales entre el sector público y privado, con el objetivo de seguir aunando esfuerzos para el trabajo conjunto a favor de lograr procesos de inclusión.

### *Tensión respecto al tema de las competencias blandas*

A lo largo del ejercicio investigativo se ha evidenciado sobre el imaginario que tienen las empresas sobre los procesos de contratación de personas sordas. Imaginario relacionado con el tema de una percepción errada de los empresarios, basada en la idea de que las personas con discapacidad no son eficientes en sus puestos de trabajo. Lo anterior, ha generado una barrera para su inclusión en el mercado laboral, en la medida en que se relaciona la discapacidad con dependencia, baja productividad y ausentismo laboral.

No obstante, es interesante resaltar de otro lado, que en estos procesos de contratación, las entidades que representan el sector empresarial valoran las competencias blandas que tienen las personas sordas. Competencias que representan el “conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse en el trabajo”. Estas competencias blandas son muy valoradas en el contexto del desenvolvimiento de una persona en un puesto de trabajo.

En los resultados se identifica que en el marco del ejercicio exploratorio investigativo, no se reflejan hallazgos en relación con el tema de la formación por competencias blandas. En este sentido, se puede inferir que estas se encuentran más dadas hacia el escenario laboral, que desde lo que la academia propone. Por ello, la importancia de ahondar en este tema que podría representar una falta de conexión entre el sector educativo y el mercado laboral.

Por consiguiente, y como se ha comentado, se enfatiza que las personas sordas son formadas para un mercado laboral genérico, sin tener en cuenta las particularidades lingüísticas de esta comunidad, al igual que sus competencias blandas para el desenvolvimiento de un puesto de trabajo.

En esta medida, en el marco de los procesos de formación es vital de parte de las Instituciones de Educación Superior el fomento del desarrollo de habilidades técnicas y blandas, en aras de que las personas sordas logren asumir su rol en el mundo laboral. Lograr que este avance en la identificación incluya el tema de habilidades diferenciadoras como la participación activa de las personas sordas que incluyen competencias de liderazgo, trabajo en equipo y cultivar sus habilidades de

concentración, flexibilidad / adaptabilidad, actividades de detalle, al igual que habilidades interpersonales.

### *Reflexiones finales*

La presente investigación logra identificar dentro del desarrollo de habilidades blandas que se deben ajustar a las necesidades de la comunidad sorda, realizando un reconocimiento desde la oportunidad de su cultura centrandose todos los intereses particulares de las personas sordas en su proceso de formación en educación superior en dichas habilidades, así mismo con el objetivo de aportar en el egreso e interacción de los posibles compañeros oyentes en el ámbito laboral.

Es importante mencionar y establecer desde la academia una buena comunicación, así no se tenga una medición comunicativa en lengua de señas es importante que el estudiante sordo se encuentre en una apertura para establecer opciones de comunicación en pro del desarrollo de su campo a saber. Facilitando su vinculación laboral y posicionado su campo a saber dentro de la inclusión laboral. Lo anterior es dado importante e impáctate que debe considerar ante el trabajo en equipo para la persona sorda.

Dentro de los ajustes razonables que se deben tener en cuenta en el manejo de las personas sordas, realizando un antecedente que esto parte también de los hábitos dados en sus contextos familiares, sin embargo, la investigación revela como un proceso de continua mejora es la organización de las responsabilidades dadas en el desempeño laboral.

Dentro de las habilidades a desarrollar entre la academia, son el manejo adecuado en las habilidades interpersonales, dentro del ambiente laboral, así como

manejo de las mismas en situaciones puntuales en el desarrollo de su campo laboral, el cual a la persona sorda en diferentes eventualidades le cuesta o por alguna barrera de comunicación es complejo realizar esa lectura desde una doble moral o social, que es completamente diferente dicha situación para las personas oyentes.

Para terminar la persona sorda debe tener y saber que su conocimiento es tan importante y fundamental, en cual puede hacer aportes desde la innovación, la creatividad con un buen liderazgo lograra resaltar en su ambiente laboral, sin discriminaciones laborales, sin minimizando sus habilidades profesionales.

A partir de la identificación de las certezas y los desafíos que se plasman en el tercer objetivo de investigación, a continuación, se presentan las siguientes recomendaciones:

- Seguir avanzando en los procesos de sensibilización a los jefes de Oficina de Talento Humano, de parte del Ministerio de Trabajo, con el fin de lograr que tengan el reconocimiento hacia las personas con discapacidad. Lo anterior hacia el fomento del cambio de imaginario que tradicionalmente se ha tenido. Al igual que hacer ajustes en los procesos de selección y contratación, de tal manera que se supriman los sesgos conscientes e inconscientes en torno a las personas con discapacidad.
- Se sugiere de parte de la educación superior incluir sobre la importancia de que los sujetos se aproximen al tema de las competencias blandas. Lo an-

terior les permitirá asumir su rol en el mundo laboral con mayores herramientas comunicativas. Y generar campos de práctica de entrenamiento profesional para que los estudiantes que son formados en IES logren tener un acercamiento al campo laboral de desempeño.

- Desarrollar el acompañamiento de las actividades de proyectos y programas que busquen la inclusión educativa y laboral de las personas con discapacidad, al igual que el desarrollo de políticas intersectoriales e interinstitucionales, con el fin de cerrar las brechas sobre el acceso a la educación y empleo. Y socializar estas acciones para generar escenarios libres de discriminación en las aulas de educación superior en Colombia.
- Avanzar en el tema de los ajustes razonables con el fin de garantizar la mediación comunicativa para las personas sordas y su permanencia en los sectores educativos y laborales.
- Desarrollar estrategias de réplicas de buenas prácticas de experiencias de inclusión social en el ámbito educativo de Instituciones de Educación Superior en redes nacionales e internacionales con el fin de visibilizar casos de buenas prácticas alrededor de la materia. Especialmente, a la Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior para la Discapacidad.
- Generar la difusión de buenas prácticas de inclusión laboral, que reflejen procesos de inclusión alrededor de este sector y así replicar las experiencias de inclusión social, y así generar mecanismos para lograr mejores estrategias en los procesos de inclusión. Por ello, igualmente, desarrollar la difusión por redes de la gestión interinstitucional. Lo anterior contribuye a

eliminar los sesgos existentes de parte de empresarios para los procesos de inclusión laboral.

- Propiciar la generación de escenarios de comunicación entre el sector de la academia y el sector empresarial.

## Referencias bibliográficas

Álvarez–Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa Fundamentos y metodología*. Ediciones Paidós.

ANDI (2021). *Más allá de la discapacidad: una oportunidad de inclusión laboral*

Cazallas, C. (2005). *La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad: un enfoque teórico*. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*. pp. 147–165.

Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV 2018)

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020). *Personas con discapacidad ante la enfermedad por coronavirus (COVID–19) en América Latina y el Caribe: situación y orientaciones, Informes COVID–19*, Publicación de las Naciones Unidas.

Córdoba, P. (2008). *Discapacidad y Exclusión Social, Propuesta Teórica de Vinculación Paradigmática*. Panamá. CELA, Centro de Estudios Latinoamericanos Justo Arosemena – Compilador/a.  
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Panama/cela/20120717104229/discapacidad.pdf>

Dane (2019). Encuesta Nacional de Calidad de Vida

De Lorenzo, R. (2004), *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. (50), 73–90.

<https://www.derechoaladesventaja.org/documentos/el%20futuro%20de%20los%20discapacitados%20en%20el%20mundo.pdf>

del Servicio Público de Empleo y a su red de prestadores por parte del Programa Pacto de Productividad.

Departamento Nacional de Planeación (DNP) (2019), *Bases del Plan Nacional de Desarrollo (2018–2022) Pacto por Colombia pacto por la equidad.*

Gómez, M., Rojas O. (2012). *La exclusión educativa de los estudiantes con discapacidad de la jurisdicción de Veracruz en el municipio de Alvarado-Tolima.* <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/1015/1/RIUT-BHA-spa-2014->

[La%20exclusi%C3%B3n%20educativa%20de%20los%20estudiantes%20con%20discapacidad%20de%20la%20jurisdicci%C3%B3n%20de%20Veracruz%20en%20el%20municipio%20de%20Alvarado%20E2%80%93%20Tolima.pdf](http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/1015/1/RIUT-BHA-spa-2014-La%20exclusi%C3%B3n%20educativa%20de%20los%20estudiantes%20con%20discapacidad%20de%20la%20jurisdicci%C3%B3n%20de%20Veracruz%20en%20el%20municipio%20de%20Alvarado%20E2%80%93%20Tolima.pdf)

Herrera (2018). ODS en Colombia: los retos para 2030. [https://javerianacali.edu.co/sites/default/files/2021-01/ODS\\_en\\_Colombi\\_ONU.pdf](https://javerianacali.edu.co/sites/default/files/2021-01/ODS_en_Colombi_ONU.pdf)

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

INSOR. (2013). Boletín observatorio social población sorda. [http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/boletin\\_observatorio05.pdf](http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/boletin_observatorio05.pdf)

INSOR. (2017). Caracterización socio-laboral de la población sorda.

[http://www.insor.gov.co/observatorio/download/caracterizacion\\_sociolaboral\\_poblacion\\_sorda.pdf](http://www.insor.gov.co/observatorio/download/caracterizacion_sociolaboral_poblacion_sorda.pdf)

Huete, A (2017). Las personas con discapacidad en la escuela. Luces y sombras del proceso de inclusión educativa en España. *Panorama Social (26)*. Segundo Semestre. <http://sid.usal.es/idocs/F8/ART21855/huete.pdf>

Huete, A. (2012). *La discapacidad como factor de exclusión social. Evidencias empíricas desde una perspectiva de derechos*. [Tesis de doctorado]. Universidad de Salamanca.

Iglesias, Polanco (2009). *Determinantes de la actitud hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas*. Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Ciencias Sociales.

INSOR (2011) Boletín Observatorio Social Población sorda colombiana. [https://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/publicaciones/boletin\\_observatorio02.pdf](https://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/publicaciones/boletin_observatorio02.pdf)

INSOR (2013) Boletín social población sorda colombiana

INSOR (2017) Caracterización socio laboral de la población sorda: una mirada desde diversas fuentes de información

Karel Holbik, (1992) Measuring Human Development. *The American Journal of Economics and Sociology*. 51(4), 493-494. <http://www.jstor.org/stable/3487456>

Meresman, U. (2020). COVID-19 y las personas con discapacidad en América Latina:

mitigar el impacto y proteger derechos para asegurar la inclusión hoy y mañana. *Serie Políticas Sociales*, (237) (LC/TS.2020/122). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46278/1/S2000645\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46278/1/S2000645_es.pdf)

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

Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad*, 6(1), 145-147. Universidad Politécnica Salesiana of Ecuador. <https://www.learntechlib.org/p/195344/>

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo. [http://www.oas.org/DIL/esp/A-RES\\_61-106\\_spa.pdf](http://www.oas.org/DIL/esp/A-RES_61-106_spa.pdf)

Pérez, A., Gaviglio, A., Camun, A., y Fernández, M. (2015). Exclusión e inclusión en el sistema educativo: la discapacidad en contexto. *XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales*, Universidad de Buenos Aires. <http://cdsa.aacademica.org/000-061/616.pdf>

Programa Pacto de Productividad (2021) Seguimiento a 19 Agencias de Empleo en el marco del proceso de transferencia de conocimiento realizado a la Unidad

RLCPD (2020). Registro de para la Localización y Caracterización de las Personas Sordas.

Rodríguez, T. (2013). *Acceso laboral y discapacidad auditiva: estudio de casos.*

Universidad de Almería.

<http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/2596/Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salazar, M (2018). *Estrategias para la inclusión de estudiantes sordos en la educación superior latinoamericana.* Revista Ratio Juris 13 (26), 193–214.

UNAULA <https://doi.org/10.24142/raju.v13n26a9>

Sánchez Morales, S. N., Daza Bejarano, N. A., y Castiblanco Gómez, Y. E. (2011).

Experiencias laborales de 4 personas en situación de discapacidad auditiva en Bogotá. Obtenido de: [https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo\\_social/132](https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/132)

Sen, A. (2000). *La perspectiva de la libertad en desarrollo y libertad.* Editorial Planeta.

Singer, M., Guzman, R., y Donoso, P. (2009). Entrenando Competencias Blandas en Jóvenes. Pontificia Universidad Católica de Chile.

[http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrenando\\_Competicencias\\_Blandas\\_en\\_Jovenes.pdf](http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrenando_Competicencias_Blandas_en_Jovenes.pdf)

Velasco-Jauregui, L.C. (2017) La inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Un estudio comparativo entre España y México. ITESO.  
<https://rei.iteso.mx/handle/11117/4978>

## Anexos

### Anexo 1

Cuadro: 1 Matriz de Formación en competencias de las IES para el mercado laboral

GRUPO __					
IES	PROGRAMA	PERFIL EDUCATIVO	PERFIL LABORAL	PERFIL DEL EGRESADO	PROGRAMA DE INCLUSIÓN

Fuente: Corporación Universitaria Iberoamericana

### Anexo 2

#### Formato de preguntas para entrevista de carácter semiestructurado

El Instituto Nacional para Sordos se encuentra desarrollando el Proyecto de investigación *Caracterización de las condiciones actuales del mercado laboral para*

El Instituto Nacional para Sordos se encuentra desarrollando el Proyecto de investigación *Caracterización de las condiciones actuales del mercado laboral para las personas sordas en la ciudad de Bogotá*. El proyecto tiene como objetivo explorar las condiciones que se presentan en el tema del mercado laboral para la población sorda, a partir de la confluencia de la oferta y la demanda.

Para la presente entrevista de carácter semiestructurado, las preguntas girarán en torno a los siguientes temas. Cabe aplicar, que todas las preguntas se enfocan en la ciudad de Bogotá, por ser el epicentro del presente estudio:

- ¿Cómo observa que se encuentra la oferta laboral para las personas sordas en la actualidad?

- ¿Cómo percibe la diferencia entre el sector público y el sector privado, en relación a la oferta laboral para las personas sordas?
- Desde su experiencia, ¿cuáles considera que son los principales puestos de trabajo que solicitan las personas sordas para trabajar?
- ¿Cuáles son las competencias más importantes que solicitan los empresarios en el momento de contratar a una persona sorda?
- Desde su perspectiva y conocimiento, ¿cuáles considera que son las competencias técnicas y blandas más importantes que debe tener una persona sorda en el momento de su ingreso al trabajo?
- ¿Cómo considera que se encuentra vinculado el tema de la formación para el trabajo con las competencias laborales?
- ¿Cómo ve el rol de las IES en los procesos de formación para el trabajo de las personas sordas?

#### Consentimiento informado para entrevista

Declaro que he sido informado e invitado a participar en la investigación: *“Caracterización de las condiciones actuales del mercado laboral para las personas sordas”* del Instituto Nacional para Sordos. Este es un proyecto que tiene como objetivo analizar la oferta y la demanda en el contexto del mercado laboral de la comunidad sorda en la ciudad de Bogotá.

Declaro que me fue informado sobre la confidencialidad y privacidad en el manejo de la información, la cual sólo se tomará con fines objetivos para el presente proyecto de investigación. Por ello, acepto participar de manera voluntaria en el desarrollo de esta entrevista de carácter semiestructurada.

<b>Nombre y firma de quien brinda la entrevista</b>
---

**Nombre:**

**Entidad:**

**Cargo:**

**Correo electrónico:**

**Firma:** \_\_\_\_\_

**Nombre y firma del investigador**

**Nombre:**

**Entidad:**

**Cargo:**

**Correo electrónico:**

**Fecha/hora:**



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