

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

GRUPO DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGIA, EDUCACION Y CULTURA

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGIA

PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN PSICOLOGIA SOCIAL

**“REPRESENTACIÓN SOCIAL QUE TIENE LA POBLACIÓN SORDA SOBRE LA
INCLUSIÓN LABORAL EN BOGOTÁ”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN PSICOLOGIA SOCIAL**

PRESENTA:

RUTH ELIZABETH ALDANA TORRES

1620020019

ASESOR

SANDRA MILENA ISAZA CUELLAR

MA. COGNITIVE AND SOCIAL DEVELOPMENT

Julio de 2017

Tabla de contenido

Resumen	3
Introducción	4
Pregunta problema	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Justificación	7
Marco Teórico	11
Discapacidad	11
Persona Sorda.....	11
Representación Social	12
Barreras de Acceso.....	12
Inclusión Educativa	13
Inclusión Laboral.....	14
Programas de inclusión laboral	14
Mundo Laboral.....	16
Competencias Laborales	17
Búsqueda de empleo	17
Desarrollo Personal y el Trabajo.....	19
Normatividad y Legislación	20
Marco Metodológico	23
Resultados	29
Discusión, Conclusiones y Recomendaciones	34
Discusión.....	34
Conclusiones	37
Recomendaciones.....	38
Referencias	39
Anexos	43

RESUMEN

La inclusión laboral es una problemática a la que se enfrenta la población en condición de discapacidad y por supuesto la población sorda. En esta investigación se presenta un análisis comprensivo sobre las apreciaciones de 3 personas sordas de la ciudad de Bogotá frente a sus experiencias en procesos de acceso laboral, con el fin de visibilizar obstáculos durante el proceso y, si es posible, encontrar estrategias para mejorar la inclusión laboral de las Personas Sordas.

Para desarrollar este trabajo, se tuvieron en cuenta diferentes conceptos, empezando por el concepto de la Discapacidad, de la Persona Sorda, Representaciones Sociales, Barreras de Acceso, conceptos importantes a la hora de buscar empleo, la Legislación Colombiana, entre otros. El paradigma desde el cual se abordó el problema fue el Paradigma Histórico Hermenéutico con un enfoque cualitativo y la muestra que se trabajó fue no probabilística intencional, y la técnica de recolección de información se realizó a través de entrevista semi estructurada.

ABSTRACT

Labor inclusion is a problem faced by the disabled population and, of course, the deaf population. This research presents a comprehensive analysis of the perceptions of 3 deaf people in the city of Bogotá against their experiences in labor access processes, in order to identify obstacles during the process and, if possible, find strategies to improve the Inclusion of Deaf Persons. To develop this work, different concepts were taken into account, starting with the concept of Disability, the Deaf, Social Representations, Access Barriers, important concepts when looking for employment, Colombian Legislation, among others. The paradigm from which the problem was approached was the Historical

Hermeneutic Paradigm with a qualitative approach and the sample that was worked was intentional non-probabilistic, and the information collection technique was performed through semi-structured interview.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como propósito describir y analizar la construcción social que tiene la población sorda en Bogotá frente a las oportunidades laborales que tienen estando en edad productiva y muchos de ellos con estudios de formación en educación superior. Los criterios de inclusión para la presente investigación fueron: población sorda, residentes de la localidad de Chapinero, usuarios de la lengua de señas colombiana, empleados y en búsqueda de empleo. La técnica de recolección de información se hará a través de entrevistas semiestructuradas.

La población sorda colombiana se encuentra afectada por varias problemáticas sociales, una de ellas es el desempleo dado que se enfrentan a pocas oportunidades laborales. Según el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – RLCPD - 111.920 sordos se encuentran desempleados estando en edad productiva. (Instituto Nacional para Sordos, 2015). Y según el DANE, en el censo del 2005 se encontró que hay 455.718 personas sordas Colombia.

En Bogotá, hay 62.743 personas sordas, según el cálculo de frecuencia del Censo realizado por el DANE 2005. Y hay 29.472 personas sordas en edad para trabajar, y de ellas solo 4.031 se encuentran trabajando o buscando trabajo, según el INSOR. (INSOR, 2016)

La población sorda ha sido objeto de estudio en diferentes disciplinas, desde la perspectiva de las personas oyentes, muchas veces sin tener en cuenta veces la perspectiva desde la persona sorda. A lo largo de la historia se puede evidenciar, como por ejemplo, cuando el oralismo, que es un método que utiliza la lectura labiofacial para enseñar a los sordos, fue impuesto en el Congreso de Milán en 1880 por personas oyentes para las personas sordas. (Avila, 2014)

Conocer la apreciación de la Población Sorda frente a los procesos de inclusión laboral permite visibilizar la desigualdad frente a las oportunidades laborales y lo que esto conlleva con el fin de crear programas inclusivos en el ámbito laboral para las personas sordas. (Castañeda, 2013)

PREGUNTA PROBLEMA

¿Cuáles son las apreciaciones de las personas sordas de Bogotá de las edades entre los 18 y 35 años, que hayan sido parte de algún proceso de formación en educación superior, frente a los procesos de inclusión laboral?

Objetivo general:

Identificar las apreciaciones de las personas sordas de la ciudad de Bogotá entre las edades de los 18 a los 35 años, que hayan sido parte de algún proceso de formación en educación superior, frente a los procesos de inclusión laboral.

Objetivos Específicos

1. Identificar las percepciones sobre el proceso de inclusión laboral, a través de una entrevista semiestructurada, en personas sordas de la ciudad de Bogotá entre las edades de los 18 a los 35 años de edad sobre los procesos de inclusión laboral.
2. Especificar como la población sorda de la ciudad de Bogotá entre las edades de los 18 a los 35 años de edad, están accediendo a las oportunidades laborales.
3. Determinar las barreras de acceso que enfrentan las personas sordas de Bogotá entre las edades de los 18 a los 35 años de edad sobre los procesos de inclusión laboral.

JUSTIFICACIÓN

Este documento pretende recoger las apreciaciones de las personas sordas de la ciudad de Bogotá con el fin de visibilizar sus percepciones frente a las empresas y entidades para que estas realicen los ajustes razonables y así mismo generar oportunidades laborales para esta población.

Por otro lado, se busca determinar si las representaciones sociales que se tienen sobre las personas sordas han sido un factor que ha incidido en los procesos de inclusión laboral. Para efectos del presente documento las representaciones sociales serán entendidas como el pensamiento que se tiene sobre alguien o algo, es dinámica y se construye con el lenguaje y los discursos. (Rodríguez J. J., 2011). También es el conjunto de conceptos y creencias tradicionales en una sociedad. (Builes, 2016)

La producción sobre temáticas de la Comunidad Sorda, o de inclusión de las personas sordas en Colombia se ha centrado en investigaciones y proyectos en su mayoría para la inclusión en el ámbito educativo, y se ha dejado de lado el sector laboral. Como lo afirma Minolli en su investigación “...una muy amplia discusión sobre su educación en el *bilingüismo, multilingüismo o la comunicación total y desde su integración en escuelas comunes o especiales. Sin embargo, su integración en el ámbito laboral no ha sido materia de estudio sistemático.*” (Minolli, 2008)

El problema planteado corresponde a la psicología social ya que está enfocado en trabajar con una población vulnerable, un grupo minoritario de nuestra sociedad el cual no ha sido objeto de estudio desde la Psicología Social en nuestro país. Y lo que busca es dar a conocer sus propias experiencias y significados que le atribuyen al proceso de búsqueda de

empleo con el fin de que sean un insumo al mercado laboral en la búsqueda de lograr una sociedad más inclusiva.

Algunos de los antecedentes encontrados con relación a la pregunta problema fueron los siguientes:

Algunos profesionales de las Ciencias Sociales han investigado sobre el tema, como Cristina Beatriz Minolli en el 2008 en su investigación “Integración de sordos en el ámbito laboral de empresas privadas” pero esta es realizada en la ciudad de Buenos Aires, Argentina, donde concluye que es necesario investigar el lugar de la población sorda en el mercado laboral, sus posibilidades en el mismo, y las dificultades a las que se enfrentan en los procesos de búsqueda de un empleo con el fin de promover una real inclusión de las personas sordas desde sus capacidades. Concluye mencionando que en la sociedad y en este caso, en las empresas continúan con estos imaginarios sociales lo que no permite una inclusión laboral real de las Personas Sordas, y que es necesario incidir en estos espacios para transformar estas construcciones sociales.. (Minolli, 2008)

Se encuentra otro documento realizado en Chile llamado “Diversidad Auditiva: Imaginarios Sociales e Inclusión Laboral: Una Aproximación Intercultural” donde menciona que las personas sordas hacen parte de una cultura distinta, pero que están en el mismo espacio que otras culturas, a esto lo llama multiculturalidad. Sin embargo, el reto está en lograr un espacio donde se dé lugar a la interacción entre las dos culturas: sordos y oyentes, cuando esto se logre se llegará a una interculturalidad. Y concluye lo siguiente: *“...se podrá avanzar en la construcción “de una sociedad democrática que esté abierta a*

las diversidades de manera respetuosa”. Los imaginarios sobre la inclusión laboral en la diversidad apuntan más a la multiculturalidad que a la interculturalidad, y ese, precisamente, es el desafío.” (Acosta, 2014)

En Colombia se han realizado algunos estudios, una de ellas fue la investigación “*La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*” realizada por Diana Garavito en la Universidad Nacional de Colombia en el año 2014, donde sus hallazgos contemplaron que para lograr una inclusión laboral de las Personas con Discapacidad es necesario trabajar de la mano con el Estado para que diseñe estrategias con el fin de minimizar estas barreras de acceso al trabajo; junto con las Personas con Discapacidad, sus familias, el sector laboral y la sociedad. (Escobar, 2014)

Por otro lado, específicamente hablando sobre Población Sorda, se encuentra la investigación realizada en la ciudad de Santa Marta: “Análisis de la inclusión laboral de la población sorda en Santa Marta” donde uno de los resultados de la investigación fue que *“la mano de obra que esta población aporta a las empresas es utilizada únicamente en labores de servicios generales.”* Esto sucede a pesar de su formación académica, ya que aún se rotula a las personas sordas como incapaces de realizar labores de otro tipo de responsabilidades. Otro resultado encontrado fue el hecho de que solo el 10% de la población sorda está vinculada laboralmente en la ciudad de Santa Marta, y que algunos de los factores que inciden en este porcentaje es la falta de interés de las empresas para la contratación de las personas sordas. (Mendivil, Chinchilla, & Portillo, 2013).

Por esta razón se encuentra importante realizar un acercamiento a la Población Sorda con relación a la inclusión laboral de la ciudad de Bogotá. Donde sean ellos los escuchados, y no desde el punto de vista de una persona oyente.

MARCO TEÓRICO

Discapacidad

Para los fines planteados en este documento la DISCAPACIDAD estará enmarcada en el contexto de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad: *“un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”* (Organización de Naciones Unidas ONU, 2006)

A continuación se dará un contexto de conceptos claves para el presente documento.

Persona Sorda

La persona sorda es un concepto que ha cambiado a través de la historia y el contexto en el que se hable. Para unos *“es quién debe incorporar el habla principalmente por medio de la visión; la percepción fonemática es, en este caso, auxiliar”* según Löwe. (Melero, y otros, 2006).

Un segundo acercamiento al concepto de discapacidad lo hace Oscar Pérez de la Fuente en el 2014, quien establece tres criterios para una clasificación: el primero es la descripción específica de la lesión auditiva; la segunda corresponde a la edad en la que se da la pérdida auditiva; y la tercera, refiriéndose al grado de pérdida auditiva. (Fuente, 2014).

Sin embargo, para la presente investigación se tendrá en cuenta el siguiente concepto: Las personas sordas se consideran ellas mismas como parte de una minoría lingüística y cultural. Según Oscar Perez de la Fuente, *“...considera que estas personas forman una minoría cultural y lingüística. Según esta perspectiva, forman un colectivo, con una*

identidad específica, que requiere una protección adecuada como unas reivindicaciones propias de las políticas de la identidad” (Fuente, 2014)

Y según el DANE en Colombia hay 538.005 personas sordas, es decir el 1.1% de la población colombiana tiene una discapacidad auditiva. (DANE, 2010)

Representación Social

La representación social para Moscovici es la elaboración de los comportamientos y la comunicación de los individuos. (Mora M. , 2002). Y este concepto también lo refuerza Jesús Rodríguez en el 2011 como el pensamiento que se tiene sobre alguien o algo, es dinámica y se construye con el lenguaje y los discursos. (Rodríguez J. J., 2011). También es el conjunto de conceptos y creencias tradicionales en una sociedad. (Builes, 2016)

Andrea Benvenuto menciona que algunas de las representaciones sociales que se tienen sobre las personas sordas hoy en día son, por ejemplo: el sordomudo, el que no habla, el que no escucha, discapacitados, desfavorecidos, ser inferior, el que no puede, entre otros, (Benvenuto, 2004) o también las personas sordas son vistas como personas defectuosas, invalidas, minusválidas, como lo menciona Antonieta en el artículo “Personas Sordas e Identidad”. (Hola, Morales, & Soteras, 2003)

Barreras de Acceso

Las barreras de acceso entendidas como las dificultades que tiene una persona para acceder a cualquier tipo de espacio en la sociedad.

“aquel hecho social que dificulta la interacción entre las personas. Los hechos sociales son definidos como aquellos "[...] modos de actuar, pensar y sentir externos al individuo, y que poseen un poder de coerción en virtud del cual se imponen a él [...].” (Red2Red Consultores, 2013)

Y las barreras de acceso, categorizados por cuatro tipos de barreras: Las barreras sociales, actitudinales y de comunicación; las barreras arquitectónicas y espaciales; las barreras técnicas; y las barreras económicas. Para el caso de las personas sordas, las barreras a las que se enfrentan son las sociales, actitudinales y de comunicación, entendidas como:

“...aquel hecho social que dificulta la interacción entre las personas. Los hechos sociales son definidos como aquellos "[...] modos de actuar, pensar y sentir externos al individuo, y que poseen un poder de coerción en virtud del cual se imponen a él [...].” Los hechos sociales son anteriores al nacimiento de un individuo en una determinada sociedad, y son colectivos porque forman parte de la cultura de una sociedad. Esta naturaleza de los hechos sociales hace que éstos sean externos a la persona y, por tanto, ejerzan una acción coercitiva sobre ésta, que se educa conforme a las normas y a las reglas de la sociedad en la que nace.” (Red2Red Consultores, 2013)

Inclusión Educativa

El concepto de educación inclusiva para el presente documento será entendido como una educación que contempla la igualdad de oportunidades y los ajustes razonables que se realizan para eliminar las barreras para el aprendizaje. (Dussan, 2010)

La inclusión educativa de la población sorda hoy en día cuenta con diferentes alternativas para lograr una educación pertinente de acuerdo con las características y particularidades lingüísticas de la persona sorda (INSOR, 2006)

Un aspecto importante para tener en cuenta en esta investigación son los datos estadísticos de inclusión educativa de la población sorda. Ya que esto nos da cuenta de cuantas Personas Sordas han sido parte de algún proceso de Educación Superior. Actualmente el SENA registra 1.741 personas sordas en sus programas de formación a nivel nacional. (Briceño, 2015)

En consonancia con lo anterior, las 10 carreras más ~~son~~ solicitadas por el mercado laboral son Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Contaduría, Economía, Publicidad y mercadeo, Psicología, Ingeniería Civil, Comercio Internacional, Comunicación y periodismo, Medicina, según la revista Dinero donde publicó un estudio realizado por la bolsa de empleo elempleo.com. (Revista Dinero, 2017)

Inclusión Laboral

Por la inclusión laboral podemos entender diferentes términos como normalización, la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, y la concertación son definidas por la Guía “Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia guía metodológica para la implementación del modelo” realizada por el Ministerio de Salud y Protección Social:

“Normalización, entendida como la incorporación de la dimensión “discapacidad e integración sociolaboral” en todas las políticas sociales y económicas. La equiparación de oportunidades dirigida a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación...

... Concertación. Se basa en el desarrollo de una nueva cultura sobre el trabajo, la convivencia, el respeto, la tolerancia, la igualdad y equiparación de oportunidades,

nuevas aptitudes y compromisos respecto de los fines y propósitos comunes en el presente y futuro de una sociedad.”

(Ministerio de Salud y Protección Social, 2006)

Para lograr una inclusión laboral pertinente se necesita que el proceso de inclusión cuente con los ajustes razonables de acuerdo a las características de las personas, sabiendo que hay diversidad en la población sorda. Estos ajustes razonables, según Elard Ricardo Bolaños Salazar son aquellas modificaciones que se hacen para que cualquier persona pueda acceder a cualquier entorno sin ninguna dificultad. (Salazar, 2016)

El Servicio Público de Empleo ha realizado trabajo de sensibilización y acompañamiento a las empresas para transformar o eliminar las barreras de acceso a las que se enfrentan las personas con discapacidad al momento de buscar empleo. (Empleo, 2016)

Según el Censo del 2005 realizado por el DANE, se encontró que de los 455.718 sordos del país, 135.085 están en edad productiva, y el 48,80% de esta población son Mujeres y el 51,20% hombres. De las personas sordas que están en edad productiva, actualmente se encuentran desempleadas 111.920 personas sordas, según el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – RLCPD (Instituto Nacional para Sordos, 2015)

Programas de inclusión laboral:

Uno de los programas de inclusión laboral es el llamado “Pacto de Productividad”, liderado por el SENA, el Ministerio de Trabajo, Cafam, Comfenalco-Antioquia, Banco

Interamericano de Desarrollo – BID, Comfamiliar, Comfandi, Fundación Corona, Fundación Saldarriaga Concha. Quienes han trabajado para promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad. Este programa ha sido desarrollado en Bogotá, Cali, Medellín y Pereira. (Cámara de Comercio de Cali, 2012)

Actualmente el SENA junto con el INSOR han realizado jornadas para que empresas realicen el proceso de inclusión de personas sordas en la ciudad de Bogotá. Algunas de las empresas que han realizado estos procesos han sido Quala, PepsiCo, Jumbo, Súper Ricas, entre otras. Y la Agencia pública de empleo del SENA ha realizado talleres para orientar a la población sorda sobre preparación de hojas de vida. (Briceño, 2015)

Las universidades de Bogotá que cuentan con procesos de inclusión para las Personas Sordas también cuentan con programas o convenios con empresas para que los estudiantes realicen sus prácticas profesionales, entre ellas están la Universidad ECCI (ECCI) y la Uniminuto. (Uniminuto, 2016)

EL MUNDO LABORAL

Competencias Laborales:

La competencia profesional hoy en día esta entendida no solo por los conocimientos que adquiere una persona para ejercer determinada labor, sino también por su interés y motivación con relación a su profesión lo que permitirá un desempeño eficiente. (Maura, 2002). Un profesional competente según González es quien adicionalmente de contar con los conocimientos y formación necesarios para un perfil específico, también tiene una

motivación profesional y cuenta con habilidades que le permiten ser flexible, tener iniciativa, ser perseverante, entre otras. (Maura, 2002)

Las competencias laborales son entendidas como la capacidad que tiene una persona para llevar a cabo una actividad laboral. Entendiendo la competencia como la capacidad para realizar una tarea determinada y como los atributos que tiene una persona para realizarla. (OIT, 2012) Estas competencias se refieren a las características de la persona que aporta para un desempeño laboral exitoso, y cada profesión o puesto de trabajo puede requerir de unas competencias específicas. (Alles, 2012)

Al momento de buscar un empleo es necesario tener en cuenta las competencias laborales que exige el mundo laboral en la ciudad de Bogotá y tener en cuenta también las competencias laborales que requiere el cargo al que se aplica.

Búsqueda de empleo:

Elaboración de Hoja de Vida: La hoja de vida es un aspecto importante al momento de buscar un empleo ya que es la primera impresión que tiene la empresa acerca de la persona. El SENA cuenta con un taller para enseñar a realizar una hoja de vida, menciona que es importante resaltar los trabajos más importantes, utilizar el formato y fotografía adecuada. (SENA, 2017)

La revista Portafolio publicó un artículo mencionando consejos para la elaboración de la hoja de vida como, por ejemplo, la hoja de vida debe ser máximo de 3 hojas, donde contenga el perfil profesional, formación académica, experiencia laboral; otro aspecto que mencionan es tener en cuenta que el perfil profesional descrito en la hoja de vida sea concreto y orientado al cargo al que se está aplicando. (Portafolio, 2016)

Preparación para presentar una entrevista: Otro aspecto a tener en cuenta es la preparación para la presentación de una entrevista de trabajo. La Revista Portafolio publicó un artículo con consejos para la presentación de una entrevista, menciona que es importante conocer la empresa a la que se está presentando, y estar actualizado de la profesión y el campo laboral en el que se encuentra; otro consejo es tener una buena presentación personal físicamente hablando sin dejar de lado el estilo propio; al momento de la entrevista es importante escuchar las preguntas para responder claramente. (Botero, 2016)

Redes sociales laborales / Bolsas de empleo: Las bolsas de empleo son los lugares donde se puede observar las ofertas laborales y también publicar el perfil profesional. (universidades.cr, 2016) Actualmente la tecnología ha facilitado ampliar la información sobre las ofertas laborales a través de las bolsas de empleo digitales y las redes sociales como Facebook y LinkedIn, lo cual permite mayor cobertura y accesibilidad a la información.

En las bolsas de empleo digitales se puede crear la hoja de vida en línea, acceder a capacitaciones, asesorías, entre otros beneficios. Las bolsas de empleo digitales más usadas actualmente son [elempleo.com](#), [CompuTrabajo](#), [Acciontrabajo](#), [Aliadolaboral](#) y [Zonajobs](#), entre otros. Estas bolsas de empleo virtuales ofrecen diferentes beneficios, según Angelina Araújo. (Cabarcas, 2017)

Es importante resaltar que, de la población en general según el DANE, en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) la tasa de desempleo para las mujeres con estudios universitarios en 2016 fue de un 10,5% y en hombres de un 9.2% y para mujeres con estudios técnicos o tecnológicos fue del 15,1% y para hombres de un 9.0% (GEIH, 2017).

Y según el registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad, en 2010, había 6.266 personas con discapacidad en búsqueda de empleo en Bogotá. (RLCPD, 2010)

Por otro lado, según el Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación, publicado en el portal Universia Colombia, las 20 carreras con mayor demanda en Colombia para el 2017 son las siguientes: Geología, Medicina, Ingeniería Electromecánica, Ingeniería de Minas, Estadística, Ingeniería de Telecomunicaciones, Química Farmacéutica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Informática, Finanzas y Comercio Internacional, Ingeniería Electrónica, Ingeniería de Producción, Bacteriología y Laboratorio Clínico, Enfermería, Relaciones Económicas Internacionales, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Sistemas y Computación, Ingeniería Administrativa, e Ingeniería Industrial. (Universia Colombia, 2017)

Desarrollo Personal y el Trabajo

El desarrollo personal se refiere al proceso que lleva cada persona para alcanzar sus sueños y metas a través de las capacidades y potencialidades, con una motivación por salir adelante en la vida, y lo que se busca es lograr un desarrollo pleno en los diferentes aspectos de la vida como el familiar, laboral, afectivo, etc. (Dongil & Cano, 2014)

El ámbito laboral es un aspecto importante en la vida de los seres humanos para su desarrollo personal, como lo afirma Gina Morales:

“...tener un trabajo impacta las posibilidades del bienestar emocional, contribuye a la mejora de las relaciones interpersonales, así como al desarrollo personal, el bienestar físico a la capacidad de autodeterminación y al ejercicio de derechos.” (Acosta, 2014)

Redes de apoyo de las Personas Sordas: Según Fantova, la familia juega un papel muy importante en la vida de la persona con discapacidad, que su entorno sea natural para el desarrollo de la persona. Sin correr con el riesgo de que uno dependa del otro, la familia debe preparar a la persona para ser independiente. (Fantova, 2000)

La autonomía es definida por Carretero como la capacidad de valerse por sí mismo en las diferentes actividades cotidianas, como por ejemplo el manejo de sus propios recursos. (Carretero, s.f.)

Normatividad y Legislación

Para empezar, la Constitución Política de 1991 se rige por la igualdad y la dignidad humana y busca garantizar los derechos de las personas con discapacidad. (Social, 2014) (Pg. 24-25)

Por otro lado, en Colombia fue ratificada la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del 2006 con la Ley 1346 de 2009. La Convención busca promover y proteger el goce efectivo de los derechos humanos de las Personas con Discapacidad en condiciones de igualdad. (Social, 2014) (Pg. 24-25)

La ley Estatutaria 1618 de 2013 que establece los lineamientos para garantizar el goce efectivo de derechos de las Personas con Discapacidad, como los ajustes razonables y la eliminación de las barreras de acceso teniendo en cuenta el enfoque diferencial. (Social, 2014) (Pg. 71)

También se encuentra la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social de 2014 que cuenta con un enfoque de derechos donde reconoce a las personas con Discapacidad y el Estado está obligado a garantizar su goce efectivo; un enfoque poblacional, donde se tienen en cuenta los aspectos demográficos; un enfoque territorial; y la intersectorialidad, ya que la eliminación de las barreras de acceso requiere de la participación de diferentes actores. La política cuenta con ejes temáticos y líneas de acción, en el Eje 4. Desarrollo de la Capacidad, la línea 4.4. Inclusión laboral y productiva, definen mecanismos de acompañamiento para la inclusión laboral y para el acceso a la formación para el trabajo. (Social, 2014) (Pg. 67 - 91)

Por otro lado, se encuentra la Ley 982, donde *“se establecen leyes para la equiparación de oportunidades para las Personas Sordas y Sordociegas”* (Congreso, 2005). Y específicamente el artículo 30 donde expone lo siguiente:

“Artículo 30. Al sordo y sordociego no se le podrá negar, condicionar o restringir el acceso a un trabajo arguyendo su falta de audición o visión a menos que se demuestre fehacientemente que dicha función es imprescindible para la labor que habría de realizar.

Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación auditiva o visual sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación auditiva o visual, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días (180) del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere

lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” (Congreso, 2005)

Con relación a la responsabilidad del Estado, se encuentra el artículo 35:

“Artículo 35. El Gobierno Nacional, dentro de la política de empleo, reservará para ser cubiertos con sordos y sordociegos, un porcentaje de cargos de la Administración Pública y Empresas del Estado siempre que no afecte la eficiencia del servicio y destinándolas a tareas que puedan ser desempeñadas sin afectar el normal desenvolvimiento de los organismos. La proporción de los cargos que deberán reservarse será determinada por vía de reglamentación. Los cargos en la administración se deben dar siempre y cuando cumplan con los requisitos. Ver el art. 52, Ley 909 de 2004” (Congreso, 2005)

MARCO METODOLÓGICO

El paradigma desde el cual se abordará el problema será el Paradigma Histórico Hermenéutico. Ya que por medio de esta investigación se busca interpretar la realidad laboral de la población sorda que han sido parte de algún proceso académico de Educación Superior, comprendiendo las apreciaciones de las personas sordas sin ningún tipo de control sobre las variables de estas.

El enfoque de esta investigación es de corte cualitativo, dado que se pretende inicialmente comprender la apreciación que tiene la población sorda frente a las oportunidades laborales.

La muestra con la que se va a trabajar será no probabilística intencional. Ya que el criterio del investigador para seleccionar la muestra de la población es que sea población sorda usuarios de la Lengua de Señas Colombiana. Los participantes serán 3 Personas Sordas de la ciudad de Bogotá entre los 18 y 35 años de edad, que se han sido parte de algún proceso de formación en Educación Superior y se encuentran en búsqueda de empleo después de haber finalizado su formación hace un año. Se sabe que la población sorda de Bogotá presenta dificultades comunicativas en su entorno social, laboral y afectivo, dado que la Lengua de Señas Colombiana no es conocida por la mayoría de personas que las rodean, y se sigue teniendo en cuenta el enfoque clínico oralista. (Poveda Niño & Torres Naraceta, 2009). Dentro de la diversidad de la población sorda bogotana encontramos un grupo de sordos que son usuarios de la Lengua de Señas Colombiana y otro grupo de

sordos que son usuarios del castellano oral. Para efectos de este estudio se trabajará con sordos usuarios de la Lengua de Señas Colombiana.

La técnica de recolección de información será a través de entrevista semi estructurada. Esta técnica consiste en hacer unas preguntas con base en un guion que está determinado por las categorías de la investigación, pero esta es flexible al orden como se llevan las preguntas, dependiendo de las respuestas que el entrevistado haya dado. (Laura Díaz, 2013) De tal forma que permita a los entrevistados mayor libertad de expresarse, facilitando la entrevista teniendo en cuenta que los participantes son personas sordas, y la entrevista debe hacerse en su primera lengua: la lengua de señas colombiana. Según Miguel Ángel Villa, citado por Elizabeth en el 2015:

“De ahí que deba aceptarse como lengua natural de los niños sordos la lengua de señas, pues ello les daría la oportunidad de adquirir una estructura lingüística que les dé “el desarrollo de la competencia lingüística” desde su propio sistema de comunicación.” (Rodríguez M. E., 2015)

A continuación, las categorías a analizar y las preguntas a realizar:

1. Formación Académica

- a. ¿Cuénteme hace cuánto se graduó y de qué?
- b. ¿Durante su formación académica recibió algún reconocimiento por excelencia?

2. Mundo Laboral

- a. ¿Recuerda la primera vez que salió a buscar empleo? ¿cómo fue?

- b. ¿Considera que su formación ha incidido en su ubicación laboral? ¿Por qué?
 - c. ¿Qué ha hecho para superar los inconvenientes que se le presentan para encontrar empleo?
 - d. ¿En qué oficio se ha desempeñado en el último año?
 - e. ¿Qué criterios tiene en cuenta a la hora de elaborar una hoja de vida?
 - f. ¿Cuántos empleadores le han dicho que no lo contratan por ser sordo?
 - g. ¿Qué situaciones en particular le han hecho sentir discriminado durante un proceso de selección?
 - h. ¿Qué más quisiera compartir sobre su apreciación con respecto al acceso laboral en Bogotá?
3. Desarrollo personal
- a. ¿Cada cuánto frecuenta a sus amigos? ¿Qué hace cuando comparte con ellos?
 - b. ¿Cómo le hace sentir depender económicamente de alguien?
 - c. ¿Elegió la carrera que estudió por gusto o por imposición?
4. Normatividad, Políticas Públicas y Programas de Inclusión Laboral
- a. ¿Qué conoce sobre la normatividad y las políticas públicas sobre inclusión laboral para personas con discapacidad?
 - b. ¿Qué programas específicos conoce?
 - c. ¿A cuál de estos programas ha accedido? ¿Cómo?

Descripción de la entrevista:

1. La entrevistadora da un saludo de bienvenida y se agradece por la disposición de tiempo y recursos para contestar la entrevista
2. Bueno días _____, como le mencioné el propósito de esta entrevista es conocer cómo ha sido el proceso que ha tenido para buscar empleo.
3. ¿Cuénteme hace cuánto se graduó y de qué?
4. ¿Recuerda la primera vez que salió a buscar empleo? ¿cómo fue?
5. ¿Durante su formación académica recibió algún reconocimiento por excelencia?
6. ¿Considera que su formación ha incidido en su ubicación laboral? ¿Por qué?
7. ¿Qué ha hecho para sobrepasar los inconvenientes que se le presentan para encontrar empleo?
8. ¿En qué oficio se ha desempeñado en el último año?
9. ¿Qué criterios tiene en cuenta a la hora de elaborar una hoja de vida?
10. ¿Cuántos empleadores le han dicho que no lo contratan por ser sordo?
11. ¿Qué situaciones en particular le han hecho sentir discriminado durante un proceso de selección?
12. ¿Cómo le hace sentir depender económicamente de alguien?
13. ¿Cada cuánto frecuenta a sus amigos? ¿Qué hace cuando comparte con ellos?
14. ¿Qué conoce sobre la normatividad y las políticas públicas sobre inclusión laboral para personas con discapacidad?
15. ¿Qué programas específicos conoce?
16. ¿A cuál de estos programas ha accedido? ¿Cómo?
17. ¿Elegió la carrera que estudió por gusto o por imposición?

18. ¿Qué más quisiera compartir sobre su apreciación con respecto al acceso laboral en Bogotá?

19. La entrevistadora agradece nuevamente la disposición y se despide.

El procedimiento a seguir será:

- a. Diseño del consentimiento informado
- b. El diseño de las preguntas para las entrevistas
- c. Aplicación de la herramienta y firma del consentimiento informado
- d. Análisis de resultados a través de Atlas Ti.

El procedimiento para el análisis de datos, dado que tiene un enfoque cualitativo se realizará por medio del software Atlas Ti, en el cual se analizarán las siguientes categorías y subcategorías:

1. Formación Académica:
 - a. Competencias
2. Mundo Laboral:
 - a. Tiempo en búsqueda de empleo
 - b. Búsqueda de empleo
 - c. Elaboración de hoja de vida
 - d. Bolsas de empleo
 - e. Procesos de selección
 - f. Experiencia Laboral

3. Desarrollo personal
 - a. Autonomía
 - b. Redes de apoyo
 - c. Superación de barreras
4. Normatividad y Políticas Públicas
 - a. Normatividad
 - b. Programas de Inclusión laboral

RESULTADOS

Los resultados obtenidos en esta investigación se derivan de tres entrevistas realizadas a los sujetos previamente seleccionados para este fin. Las transcripciones de las entrevistas se encuentran en los Anexos 1, 2 y 3.

Las preguntas que se realizaron a cada sujeto fueron las mismas encontrándose los siguientes resultados.

1. En cuanto a la formación académica se encontró que en Bogotá hay diferentes programas académicos que cuentan con inclusión educativa para Personas Sordas, y que estas universidades cuentan con diferentes programas para que los estudiantes realicen sus prácticas profesionales, sin embargo, estos programas no garantizan el acceso laboral cuando finalizan su formación. Esto se evidencia en lo que dicen los tres entrevistados, por ejemplo, el informante 3 menciona lo siguiente:

“En mi práctica profesional fue más fácil porque se trataba de un convenio con la universidad, y allí cuentan con procesos de inclusión para personas con discapacidad, pero terminó mi contrato.”

2. Con respecto al mundo laboral, se encontró que:
 - a. Durante la búsqueda de un empleo, mencionan que han enviado varias hojas de vida, sin embargo, no han encontrado empleo. Los entrevistados manifiestan que cuando la empresa llama a la persona para agendar una entrevista y se dan

cuenta que es una persona sorda, la empresa no se interesa en contratarlos. El informante 2 cuenta lo siguiente:

“...me llaman para las entrevistas y cuando se dan cuenta que soy sordo quedó por fuera del proceso de selección. En mi hoja de vida hago la aclaración de que soy sordo, y me llaman mucho pero cuando ven que soy sordo hasta ahí llego.”

- b. Las tres personas entrevistadas han realizado su hoja de vida de acuerdo a las orientaciones que han recibido ya sea en la universidad o por algún familiar. El informante 2 cuenta siguiente:

“Inicialmente cuando elaboré mi hoja de vida, sé que no era la mejor. Cuando estudié en el SENA me hicieron muchas correcciones, allá me orientaron cómo debía organizarla. Luego participe en un taller en Compensar, y allí me hicieron más correcciones. En la universidad casi no me orientaron sobre la elaboración de la hoja de vida, pero sé que ya la tengo bien de acuerdo a las correcciones que me hicieron en el SENA y en Compensar.”

- c. Solo uno de ellos mencionó que ha enviado hojas de vida a algunas bolsas de empleo, las otras dos personas no hacen uso de ellas. El informante 2 es quien ha utilizado diferentes bolsas de empleo: *“He enviado muchas hojas de vida, y he entregado en físico también, por Computrabajo he aplicado a muchas ofertas”*
- d. Cuando han sido llamados para iniciar un proceso de selección, algunos de estos procesos han contado con servicio de interpretación, pero otros no. Por otro

lado, dos informantes mencionan que no se han sentido discriminados en los procesos de selección, sin embargo, al contar sus experiencias hay evidencia de lo contrario. Por ejemplo, en el caso del informante 2: *“No me he sentido discriminado, siempre son amables en las entrevistas, me comunico por escrito, y pues bien.”* Sin embargo, también menciona lo siguiente:

“En una ocasión, me estaban entrevistando en Recursos Humanos, y me dijeron que el jefe era el que aprobaba o no mi contratación, que me informaban después, luego recibí un correo donde me informaban que el jefe había dicho que no, pero no me dieron una razón de por qué no”

Por el contrario, el informante 3 comenta una experiencia en la que sí se sintió discriminado:

“Una vez en una entrevista sentí rechazo hacia mí por parte de la persona que nos estaba entrevistando, había un grupo de oyentes y yo era la única persona sorda. Ella me hizo sentir mal, me tenía como a un lado de los demás, con sus actitudes mostró desinterés a lo que yo respondía. A pesar de ello, continué con la entrevista, y ya no pasó nada más.”

- e. Los informantes han tenido al menos una experiencia laboral, aunque no todas se relacionan directamente con la carrera que estudiaron. El informante 2 cuenta lo siguiente:

“Antes de culminar mis estudios en la Universidad ECCI venía trabajando como auxiliar de digitación, allí trabajé por 6 meses y luego me retire para realizar mi práctica universitaria a través de un

convenio que tiene la universidad, como analista y allí era un poco más complejo mi trabajo, pero me fue muy bien.”

3. Desarrollo personal: El hecho de no contar con un empleo ha generado sentimientos de frustración, sin embargo, siguen persistiendo en la búsqueda de uno para lograr sus metas personales. El informante 1 cuenta lo siguiente:

“Vamos a ver qué pasa, envié unas hojas de vida hace poco y estoy esperando a que me llamen para trabajar como modelo lingüístico o como docente, pero si no me sale nada, creo que buscare en otros sectores laborales así no sea un trabajo que se ajuste a mi perfil, porque la situación es difícil y necesito trabajar.”

- a. Autonomía: El hecho de no contar con un empleo, genera una dependencia económica, aunque para los padres no sea inconveniente seguir apoyando a sus hijos, esto es un factor que no permite a la persona sentirse realizada personalmente. El informante 3 cuenta lo siguiente:

“...porque sé que mis papas tienen otros gastos, y me ayudaron con el pago de la universidad y con las cosas que necesito, y sé que lo hacen sin problema, pero me siento mal, porque a veces quiero salir con mis amigos, pero el factor económico me limita un poco...”

- b. Redes de apoyo: Los entrevistados siempre han contado con el apoyo familiar, y también con amigos que están pendientes de alguna oferta laboral a la que puedan aplicar. Como el informante 1 que menciona lo siguiente: *“Una amiga*

fue la que me ayudó para conseguir el trabajo como modelo lingüístico, ella me avisó que estaban recibiendo hojas de vida”.

- c. Superación de barreras: La superación de barreras implica un esfuerzo adicional de la persona para lograr su objetivo. Cada uno de ellos ha logrado cumplir con sus metas, en una sociedad que no cuenta con los ajustes razonables para el acceso a la información. Los 3 sujetos han mencionado diferentes situaciones en las que han tenido que superar la barrera de comunicación, por ejemplo, la experiencia del informante 2: *“...me presenté a la entrevista, sin intérprete, generalmente me comunico por escrito casi nunca me apoyo en un intérprete...”*

4. Normatividad y Políticas Públicas:

- a. Normatividad: Los entrevistados no conocen la normatividad sobre inclusión laboral para personas con discapacidad. Conocen que existen leyes, pero no se han acercado a ellas. El informante 3 dice lo siguiente: *“No las he leído, solo he visto lo que publica el INSOR sobre algunas cosas en lengua de señas, pero no las conozco a profundidad.”*
- b. Programas de Inclusión laboral: Si han participado en programas como el de la Agencia Pública de Empleo - SENA, y en los programas de las universidades en las que estudiaron. El informante 3 cuenta que si ha participado en uno: *“La Uniminuto tiene el programa de inclusión laboral para las prácticas, y participe en este programa.”*

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Discusión

Dentro de los resultados se encontró que los tres entrevistados han sido orientados para la elaboración de una Hoja de Vida en sus procesos de formación o por apoyo de sus familias, de acuerdo con lo que el SENA recomienda para la elaboración de una hoja de vida: menciona que es importante resaltar los trabajos más importantes, utilizar el formato y fotografía adecuada. (SENA, 2017) Y adicionalmente hacen la aclaración que son personas sordas, el informante 2 menciona lo siguiente: *“En mi hoja de vida hago la aclaración de que soy sordo, y me llaman mucho pero cuando ven que soy sordo hasta ahí llego.”*

El informante 1 fue preparado para presentar una entrevista: *“En la universidad no me dieron alguna orientación para el diligenciamiento de la hoja de vida, pero si sobre como presentar una entrevista, como debo ir vestida, y sobre que experiencias habíamos tenido presentando alguna entrevista”*. Según la Revista Portafolio, menciona que es tener una buena presentación personal físicamente hablando sin dejar de lado el estilo propio; al momento de la entrevista es importante escuchar las preguntas para responder claramente. (Botero, 2016)

Con respecto a los procesos de selección, dos de los entrevistados mencionan no sentirse discriminados, sin embargo, por las experiencias que cuentan, se evidencia que si ha existido algún tipo de discriminación hacia ellos. Por ejemplo, el informante 2 menciona lo siguiente: *“...me llaman mucho pero cuando se dan cuenta que soy sordo, me dicen que no. Ven que mi perfil es lo que buscan, pero por ser sordo no quedo seleccionado.”* En este caso, podemos evidenciar que hay incumplimiento a la Ley 982, en su artículo 30:

“Al sordo y sordociego no se le podrá negar, condicionar o restringir el acceso a un trabajo arguyendo su falta de audición o visión a menos que se demuestre fehacientemente que dicha función es imprescindible para la labor que habría de realizar...”

Igualmente en el caso del informante 1 cuando se refiere a su única experiencia laboral:

“...en el trabajo que tuve, porque no me dieron razón alguna de porque no continuaba con ellos, y no supe si tal vez fue porque no tenía experiencia, de igual forma necesito seguir teniendo experiencia para mejorar mi labor.”. El artículo 30 se refiere a estos casos de la siguiente manera:

“Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación auditiva o visual sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato...”

Por otro lado, las redes de apoyo un aspecto importante en la vida de los seres humanos, Y se encontró que, de los tres sujetos entrevistados son parte importante de los logros que han tenido. Por ejemplo, el informante 2 cuenta lo siguiente:

“Mis papas me ayudaron mucho con el pago de la universidad, pero sé que ellos tienen muchas deudas entonces soy una carga más, pero pues cuando encuentre

un trabajo la idea es apoyarlos a ellos. Pero pues ellos no me dicen nada, saben que es por mi situación laboral.”

Reafirmando lo que menciona Fantova, la familia juega un papel muy importante en la vida de la persona con discapacidad, que su entorno sea natural para el desarrollo de la persona. (Fantova, 2000)

También se puede evidenciar que los sujetos entrevistados no están teniendo un pleno desarrollo personal por el hecho de no tener un empleo, según Dongil & Cano en el 2014, el desarrollo personal se refiere al proceso que lleva cada persona para alcanzar sus sueños y metas a través de las capacidades y potencialidades, con una motivación por salir adelante en la vida, y lo que se busca es lograr un desarrollo pleno en los diferentes aspectos de la vida como el familiar, laboral, afectivo, etc. (Dongil & Cano, 2014). El informante 2 expresa lo siguiente: *“Y de verdad es muy frustrante para nosotros no poder trabajar, poder salir adelante, yo he luchado mucho, he insistido, pero no todas las empresas están abiertas a ser incluyentes.”*

Otro aspecto que cabe mencionar es que los sujetos entrevistados no conocen la normatividad sobre inclusión laboral para personas con discapacidad. Conocen que existen leyes, pero no se han acercado a ellas. El informante 3 dice lo siguiente: *“No las he leído, solo he visto lo que publica el INSOR sobre algunas cosas en lengua de señas, pero no las conozco a profundidad.”* Y si no las conocen, entonces no tienen la posibilidad de exigir sus derechos.

Conclusiones

Uno de los objetivos de este documento era conocer las apreciaciones de las personas sordas de la ciudad de Bogotá entre las edades de los 18 a los 35 años de edad sobre los procesos de inclusión laboral. Lo que se logra identificar con la herramienta aplicada es que realmente no hay muchas oportunidades laborales para las personas sordas con algún tipo de formación ya sea tecnológico o profesional en Bogotá, ya que las personas de las empresas aún tienen algunos imaginarios sobre las personas sordas, y por ello no les brindan una oportunidad para ejercer su carrera. Esto se puede evidenciar con lo que menciona el entrevistado 2: *“...en el sector industrial, en trabajos operativos si contratan a personas sordas, pero para otro tipo de trabajo ya es más difícil que nos contraten porque creen que no podemos hacerlo.”*

Por otro lado, se buscaba conocer como la población sorda de la ciudad de Bogotá entre las edades de los 18 a los 35 años de edad están accediendo a las oportunidades laborales, y lo que se encontró es que solo uno de los tres sujetos entrevistados, el informante 2, acude a bolsas de empleo. El informante 1, está dependiendo de sus redes de apoyo. Y el informante 3, ha intentado buscar otras opciones para generar ingresos, es decir, trabajar de manera independiente.

Por último, se sabe que la barrera de acceso de la Población Sorda es la barrera de la comunicación. Muy posiblemente por esta razón no han accedido a la normatividad y la legislación ya que esta se encuentra en su segunda lengua: el español. Y si no han accedido a ella, ¿Cómo podrían hacer valer sus derechos? Y probablemente por esta misma barrera, no han conocido las diferentes bolsas de empleo o las ofertas de empleo que hay en el

mercado laboral, ya que no están siendo accesibles para la Población Sorda. Uno de los sujetos entrevistados menciona que se ha enterado de algunas normatividades por medio del INSOR, ya que ha realizado traducciones de algunas de las leyes. Pero la responsabilidad de generar contenidos accesibles para la Población Sorda es de todas las Entidades del Estado.

Recomendaciones

Un aspecto que no se tuvo en cuenta en este trabajo fue el Enfoque de Género, sería importante poder realizar un estudio similar teniendo en cuenta este enfoque ya que sabemos que en el ámbito laboral es un factor que ha incidido en nuestra sociedad.

Por otro lado, se tienen datos estadísticos sobre trabajo y la población con discapacidad de Bogotá, sin embargo, sería importante realizar un estudio cuantitativo específico sobre la población Sorda para complementar este documento.

Referencias

- Acosta, G. V. (25 de 01 de 2014). *scielo.org.co*. Recuperado el 02 de 2017, de *scielo.org.co*:
<http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v18n34/v18n34a10.pdf>
- Alles, M. (2012). *COMPETENCIAS Revista Técnica*. Recuperado el 06 de 2017, de *COMPETENCIAS Revista Técnica*: <http://www.xcompetencias.com/gestion-competencias-laborales-y-gestion-por-competencias.php>
- Avila, V. D. (2014). *Cultura Sorda*. Recuperado el 2017, de *Cultura Sorda*: <http://www.cultura-sorda.org/sordos-historia-medicalizacion-y-presente/>
- Benvenuto, A. (2004). *Cultura Sorda*. Recuperado el 02 de 2017, de *Cultura Sorda*:
<http://www.cultura-sorda.org/la-sordera-de-los-oyentes-cuando-hablan-de-sordos/>
- Botero, M. M. (2016). 13 respuestas que debe tener en cuenta al preparar una entrevista de trabajo . *PORTAFOLIO, SECCIÓN ECONOMÍA*. Obtenido de *PORTAFOLIO*.
- Briceño, I. (2 de Diciembre de 2015). *Radio Santa Fe*. Obtenido de *Radio Santa Fe*:
<http://www.radiosantafe.com/2015/12/02/feria-de-empleo-para-personas-sordas-en-bogota/>
- Builes, N. S. (12 de 10 de 2016). *cienciared.com.ar*. Recuperado el 02 de 2017, de *cienciared.com.ar*: <http://www.cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=808>
- Cabarcas, A. A. (2017). *ALIADOLABORAL.COM*. Recuperado el 2017, de *ALIADOLABORAL.COM*:
<http://www.aliadolaboral.com/personas/SE4/BancoConocimiento/P/p-top-10-buscadores-empleo-colombia/p-top-10-buscadores-empleo-colombia.aspx>
- Cámara de Comercio de Cali. (05 de Septiembre de 2012). *Cámara de Comercio de Cali*. Obtenido de *Cámara de Comercio de Cali*: <http://www.ccc.org.co/personas-con-discapacidad-una-nueva-fuerza-laboral/>
- Carretero, L. (s.f.). *Academia.edu*. Obtenido de *Academia.edu*:
https://www.academia.edu/16575002/Autonom%C3%ADa_personal?auto=download
- Castañeda, D. (2013). ¿Cómo se mide la desigualdad y por qué es importante saberlo? *FORBES, Economía y Finanzas* .
- Congreso. (2005). *Ley 982 de 2005*. Colombia: Diario Oficial 45995 de agosto 09 de 2005. Obtenido de *alcaldiabogota.gov.co*:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17283>
- DANE. (2010). *dane.gov.co*. Obtenido de *dane.gov.co*:
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/discapacidad>

- Dongil, E., & Cano, A. (2014). *msssi.gob.es*. Recuperado el 02 de 2017, de msssi.gob.es:
http://www.bemocion.msssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf
- Dussan, C. P. (12 de 2010). Educación inclusiva: Un modelo de educación para todos. *ISEES: Inclusión Social y Equidad en la Educación Superior* 8, 73 - 84.
- ECCL, U. (s.f.). *Universidad ECCL*. Recuperado el 2017, de Universidad ECCL - Programa de Inclusión:
https://www.ecci.edu.co/es/Bogota/programa-de-inclusion-191?language_content_entity=es
- Empleo, U. d. (30 de Noviembre de 2016). *Servicio de Empleo*. Obtenido de Servicio de Empleo:
<http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/index.php/sala-de-prensa/noticias/719-servicio-de-empleo-inclusion-laboral-para-personas-con->
- Escobar, D. M. (2014). *UNAL*. Obtenido de UNAL:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- Fantova, F. (2000). Trabajar con las familias de las personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 31(6)(192), 33-49. Obtenido de fantova.net/?wpfb_dl=58
- Fuente, O. P. (2014). *Cultura Sorda*. Recuperado el 02 de 2017, de Cultura Sorda:
<http://www.cultura-sorda.org/las-personas-sordas-como-minoria-cultural-y-linguistica/>
- García, C. E. (06 de 2007). *WORDPRESS*. Recuperado el 2017, de WORDPRESS:
https://relacioneslaboralesena.files.wordpress.com/2012/04/gestion_humana_por_competiciones_laborales1.pdf
- GEIH, D. . (24 de marzo de 2017). *DANE*. Obtenido de DANE:
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/especiales/educacion/Bol_edu_2016.pdf
- Hola, A., Morales, P., & Soteras, A. (2003). *Cultura Sorda*. Recuperado el 02 de 2017, de Cultura Sorda: <http://www.cultura-sorda.org/personas-sordas-e-identidad/>
- INSOR. (Septiembre de 2006). *INSOR*. Obtenido de INSOR:
http://www.insor.gov.co/descargar/ponencia_riodejaneiro_2006-1.pdf
- INSOR. (2016). *INSOR*. Bogotá. Recuperado el 02 de 2017, de
<http://www.insor.gov.co/observatorio/sector-trabajo/>
- Instituto Nacional para Sordos. (2015). *Instituto Nacional para Sordos*. Obtenido de INSOR - Observatorio: <http://www.insor.gov.co/observatorio/sector-trabajo/>
- Laura Díaz, U. T. (2013). *redaly.org*. Recuperado el 2017, de redaly.org:
<http://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Maura, V. G. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente? *Revista Cubana de Educación Superior*, 22(1), 45-53. Recuperado el 2017, de academia.edu:
http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46791313/Que_significa_ser_un_profesional_competente.PDF?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=149791

3626&Signature=jDL1yQq4QQqpLrvVq0gHzuhm2jg%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DQUE

Melero, S., Cortés, F., Turo, E., Gutierrez, A., Herrero, D., & Córdoba, A. I. (2006). *Recinto de Ponce*. Recuperado el 02 de 2017, de inter.edu:
http://ponce.inter.edu/cai/bv/Sordos_2006EP.pdf

Mendivil, E. I., Chinchilla, G. A., & Portillo, N. (20 de 03 de 2013). *Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia*. Recuperado el 02 de 2017, de Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia: <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/in/article/view/526/500>

Ministerio de Educación del Perú. (12 de 2008). *mecd.gob.es*. Recuperado el 02 de 2017, de mecd.gob.es: <http://www.mecd.gob.es/dms-static/a02e4690-1159-49a5-9595-5ca7c92aeaca/2009-inclusion-laboral-pdf.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2006). *minsalud.gov.co*. Recuperado el 02 de 2017, de minsalud.gov.co:
<https://www.minsalud.gov.co/trabajoEmpleo/Documents/Forms/DispForm.aspx?ID=62>

Minolli, C. B. (12 de 2008). *Cultura Sorda*. Recuperado el 02 de 2017, de Cultura Sorda:
<http://www.cultura-sorda.org/integracion-de-sordos-en-el-ambito-laboral-de-empresas-privadas/>

Mora, M. (2002). *Athenea Digital*. Recuperado el 02 de 2017, de Athenea Digital:
<http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenead/v1n2.55>

Mora, M. (2002). *scholar.google.com.co*. Obtenido de scholar.google.com.co:
http://scholar.google.com.co/scholar_url?url=http://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/download/34106/33945&hl=es&sa=X&scisig=AAGBfm0qzYOZZ5bYKC-0hXEmcFk8PZVyHg&nossl=1&oi=scholar&ved=0ahUKEwjKpPuFopHVAhWC4CYKHTxnA1YQgAMllygAMAA

OIT. (2012). *Organización Internacional del Trabajo - CINTERFOR*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo - CINTERFOR: <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>

Organización de Naciones Unidas ONU. (2006). *un.org*. Recuperado el 02 de 2017, de un.org:
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Portafolio. (2016). Seis consejos para armar una hoja de vida que impresione. *Portafolio*, SECCIÓN EMPLEO.

Poveda Niño, F. T., & Torres Naraceta, B. (17 de 06 de 2009). *lasalle.edu.co*. Recuperado el 02 de 2017, de lasalle.edu.co:
<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/13140/T62.09%20P869v.pdf?sequence=1>

Red2Red Consultores. (2013). *fundaciononce.es*. Recuperado el 02 de 2017, de fundaciononce.es:
http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/Discapacidad_estudios_superiores.pdf

- Revista Dinero. (2017). El top 10 de las profesiones con mayor oferta laboral en Colombia. *DINERO*. Obtenido de <http://www.dinero.com/economia/articulo/las-carreras-con-mayor-ofertas-de-empleo-en-colombia/241961>
- RLCPD, D. . (1 de noviembre de 2010). *DANE*. Obtenido de DANE: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/discapacidad>
- Rodríguez, J. J. (12 de Febrero de 2011). *SlideShare*. Obtenido de Representacion Social, segun MOSCOVICI: <https://es.slideshare.net/suacio/representacion-social-segun-moscovici>
- Rodríguez, M. E. (2015). *Cultura Sorda*. Recuperado el 02 de 2017, de Cultura Sorda: <http://www.cultura-sorda.org/la-lengua-de-senas-un-camino-hacia-la-inclusion-resena-de-cruz-aldrete-2014-manos-a-la-obra/>
- Rodríguez, T. (19 de Diciembre de 2002). *www.catedras.fsoc.uba.ar*. Recuperado el 02 de 2017, de www.catedras.fsoc.uba.ar: http://www.catedras.fsoc.uba.ar/epele/representaciones_sociales.pdf
- Salazar, E. R. (06 de 2016). *Uninorte.edu.co*. Recuperado el 02 de 2017, de [Uninorte.edu.co](http://www.uninorte.edu.co): <http://www.uninorte.edu.co/documents/4368250/0/La+idea+de+los+ajustes+razonables+como+forma+complementaria+para+conseguir+la+igualdad+de+las+personas+con+discapacidad/4902d4f0-09bb-45b9-af7c-ac0e341021ff?version=1.0>
- SENA, S. P. (2017). *SENA SOFIA PLUS*. Obtenido de SENA SOFIA PLUS: <http://senasofiaplus.info/taller-hoja-de-vida-en-sne/>
- Social, O. d. (diciembre de 2014). *Ministerio de Salud y Protección Social*. Obtenido de Ministerio de Salud y Protección Social: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>
- Uniminuto. (2016). *uniminuto.edu*. Obtenido de Uniminuto Bienestar Universitario: <http://www.uniminuto.edu/web/bienestarsp/modelo-de-atencion-integral-al-estudiante-maie>
- Universia Colombia. (26 de 05 de 2017). *Universia Colombia*. Obtenido de Universia Colombia: <http://noticias.universia.net.co/educacion/noticia/2015/12/17/1134832/20-carreras-universitarias-mayor-demanda-mejor-pagadas-colombia.html>
- universidades.cr. (2016). *Universidades.cr*. Obtenido de EL BLOG Universidades.cr: <https://www.universidadescr.com/blog/bolsas-de-empleo-que-son-y-como-funcionan/>

Anexos

ANEXO 1

Informante 1

Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Uniminuto, un año de graduada.

No tengo mucha experiencia laboral, me hubiera gustado trabajar y estudiar al tiempo para poder pagar los gastos extras de la universidad y para pagar el intérprete, pero no fue posible, siempre envié hojas de vida para buscar empleo pero no me llamaron, solo trabajé durante 6 meses como modelo lingüístico el semestre pasado, pero este año no me volvieron a llamar.

Una amiga fue la que me ayudó para conseguir el trabajo como modelo lingüístico, ella me avisó que estaban recibiendo hojas de vida y gracias a Dios quedé seleccionada, y pude trabajar el semestre pasado. Estaba muy contenta porque era mi primer trabajo, enseñando la lengua de señas colombiana, pero se me terminó el contrato. Ha sido difícil porque este año no me han llamado de ningún lugar, hay que tener paciencia. Trabajé desde agosto hasta diciembre, y este año he enviado varias hojas de vida pero no me ha salido nada, otra amiga me dijo que estaban recibiendo hojas de vida en una universidad para trabajar como modelo lingüístico, la envié, pero no me llamaron. Ha sido muy difícil.

En la universidad, tuve un reconocimiento por haber participado en el semillero, propuse un proyecto de investigación sobre la Lengua de Señas Colombiana en la universidad, para enseñarla a los docentes de la universidad, y el director del semillero me dijo que me iban a llamar para empezar a trabajar con el proyecto, pero nunca me llamaron. Entonces creo que me dijeron eso como para animarme, o de pronto el director olvidó mi propuesta. Pero bueno. Lo que quería hacer era enseñarle Lengua de Señas Colombiana a los docentes de la universidad, porque si hay cursos de Lengua de Señas pero siempre son oyentes la que la enseñan, y lo ideal es que el docente sea nativo de la Lengua. Y cuando presenté mi propuesta me dieron el reconocimiento, y me dijeron que me avisaban para empezar a trabajar con el proyecto, pero no me llamaron.

Pues me ayudó para la experiencia laboral que tuve como modelo lingüístico, para enseñar, pero para trabajar en otro sector no.

Pues de comunicación no tuve porque mi trabajo fue con sordos, lo único es que como fue mi primer trabajo me sentí un poco confundida al principio, pero poco a poco fui cogiendo el ritmo y me gustó mucho esta experiencia que tuve.

En el último año lo que he hecho es trabajar como modelo lingüístico, como ya te había contado y este semestre buscando trabajo. Este año he enviado mi hoja de vida a empresas como Mc Donalds, a Metro, porque sé que allá hay personas sordas trabajando, a pesar de que no es para trabajar en lo que estudie, pero necesito trabajar en algo porque necesito dinero.

Yo misma hago mi hoja de vida con apoyo de mi familia, ellos me explicaban como debe ir organizada, que información debe llevar. Pero antes, en el colegio donde estudié, Nuestra Señora de la Sabiduría, nos enseñaron a diligenciar el formato de Minerva. Ya después de un tiempo vi que mi prima tenía otro formato en Word, entonces le pedí ayuda para ajustarla, y ahora la tengo muy bonita. En la universidad no me dieron alguna orientación para el diligenciamiento de la hoja de vida, pero sí sobre como presentar una entrevista, como debo ir vestida, y sobre que experiencias habíamos tenido presentando alguna entrevista.

No me he sentido discriminada, no me han hecho ningún comentario ni nada. De pronto sí en el trabajo que tuve, porque no me dieron razón alguna de porque no continuaba con ellos, y no supe si tal vez fue porque no tenía experiencia, de igual forma necesito seguir teniendo experiencia para mejorar mi labor.

Dependo más que todo de mi papá, pero yo quiero independizarme, tener un trabajo para hacerlo. Mi papá me dice que no me preocupe, que me tranquilice, que él sabe que es porque no tengo trabajo; pero yo quiero empezar a tener experiencia laboral donde aplique lo que estudié, pero por ahora tengo que seguir dependiendo de mi papá, porque no he conseguido un empleo.

Elegí Pedagogía Infantil porque me gusta. Cuando salí del colegio entre a estudiar a la Universidad Pedagógica, pero por temas de los intérpretes de la universidad me retiré. Sin embargo seguí soñando con lograr graduarme; una amiga me contó sobre la opción que había en la Uniminuto, pero allí no cuentan con el servicio de interpretación, así que tuve que asumir los pagos, Y es que es muy costoso contratar a un intérprete, algunos cobran más que otros. Adicionalmente buscar los intérpretes, no fue fácil porque no todos tenían la disponibilidad de tiempo, entonces se rotaban, y para las tutorías también tenía que buscar quien me pudiera ayudar. Sin embargo, logre mi objetivo.

Para salir con mis amigos, siempre uso mis ahorros. De lo que me dan mis papás para mis cosas, siempre ahorro, y con eso es que salgo a compartir con mis amigos.

Sé que hay normatividad para la inclusión pero no la he leído ni la conozco a profundidad. Se de algunos programas como en MC Donalds, o en Metro que hay personas sordas trabajando allí.

La verdad, si quiero trabajar, quiero tener un futuro por mis propios medios, pero la verdad ha sido muy difícil porque casi no hay empleos para personas sordas con mi perfil. En los lugares donde hay inclusión para docentes sordos ya están ocupados los cargos; y pienso que podrían abrirse nuevas oportunidades, porque no tener la posibilidad de enseñarle a estudiantes oyentes y sordos. Vamos a ver qué pasa, envié unas hojas de vida hace poco y estoy esperando a que me llamen para trabajar como modelo lingüístico o como docente, pero si no me sale nada, creo que buscare en otros sectores laborales a si no sea un trabajo que se ajuste a mi perfil, porque la situación es difícil y necesito trabajar.

ANEXO 2

Informante 2

Técnico en mantenimiento de equipos del SENA y Tecnólogo en Soporte de Telecomunicaciones de la Universidad ECCI, culmino estudios en Junio del 2016.

Antes de culminar mis estudios en la Universidad ECCI venía trabajando como auxiliar de digitación, allí trabaje por 6 meses y luego me retire para realizar mi práctica universitaria a través de un convenio que tiene la universidad, como analista y allí era un poco más complejo mi trabajo, pero me fue muy bien. Finalice mi práctica de 6 meses y desde allí no consigo empleo, me dijeron que me iban a ayudar pero no me he logrado ubicar laboralmente. He buscado durante un año pero ha sido muy difícil conseguir, me llaman para las entrevistas y cuando se dan cuenta que soy sordo quedo por fuera del proceso de selección. En mi hoja de vida hago la aclaración de que soy sordo, y me llaman mucho pero cuando ven que soy sordo hasta ahí llevo. Además que estoy buscando algo acorde a mi formación porque en el sector industrial, en trabajos operativos si contratan a personas sordas pero para otro tipo de trabajo ya es más difícil que nos contraten porque creen que no podemos hacerlo.

En lo académico no he recibido algún reconocimiento pero antes de trabajar como auxiliar de digitación, trabaje en el programa de inclusión de MC Donalds, allí me fue muy bien. Los jefes que tuve siempre me decían que escuchaban buenos comentarios sobre mí, que soy buen trabajador, que soy muy juicioso, pero después de un tiempo empecé a aburrirme porque lo que estaba haciendo no era acorde con lo que estudié, sin embargo, tuve la ilusión de ascender allá. Yo veía que a los oyentes cuando les iba bien los iban ascendiendo, pero a mí no me dieron esa posibilidad, a los sordos no los promueven. Solo me dieron la posibilidad de entrenar a los sordos que llegaban nuevos, pero hasta ahí llegué, en este

trabajo duré 2 años y medio más o menos; al final ya estaba muy aburrido y frustrado, entonces empecé a llegar tarde para que me llamaran la atención y no lo hacían, mi jefe no quería que me fuera. Pero tome la decisión de buscar algo que llenara mis expectativas.

Me llamaron de una empresa, no recuerdo el nombre, pero fue a través del SENA en marzo de este año, me presenté a la entrevista, sin intérprete, generalmente me comunico por escrito casi nunca me apoyo en un intérprete, y presente las pruebas pero no me llamaron. También me presente a una entrevista en HUAWEI, cuando llegué habían muchas personas. Indique que yo era sordo, y ellos ya lo sabían por lo que en mi hoja de vida indico mi discapacidad; presenté las pruebas, habían otras 5 personas sordas presentándose para el cargo, pero me exigían unos conocimientos que no tenía entonces por eso no quede seleccionado, porque necesitaban que la persona empezara con su labor inmediatamente y no nos daban un tiempo, como una semana para entrenarnos, yo sé que hubiera podido aprender a hacer lo que pedían allí pero pues necesitaban que la persona iniciara inmediatamente con las labores. Y ellos no tenían inconveniente con que fuera sordo, pero bueno, me hubiera gustado mucho entrar allí porque si era un trabajo relacionado con mi carrera.

Hay muchos sordos que no han podido conseguir trabajo, no es fácil. Creo que hace falta también que en los procesos de selección se hagan ajustes acordes a nosotros como sordos y que nos digan porque razón no pasamos el proceso para así nosotros mismos poder hacer las correcciones de lo que estamos fallando. Igual seguiré intentando hasta conseguir algo.

Claro que sueño con superar las barreras, siempre me ha gustado ser el primer sordo que entra a una empresa para demostrar que nosotros somos capaces, y así mismo mostrar que podemos ejercer cualquier carrera profesional.

Inicialmente cuando elaboré mi hoja de vida, sé que no era la mejor. Cuando estudié en el SENA me hicieron muchas correcciones, allá me orientaron como debía organizarla. Luego participe en un taller en Compensar, y allí me hicieron más correcciones. En la universidad casi no me orientaron sobre la elaboración de la hoja de vida, pero sé que ya la tengo bien de acuerdo a las correcciones que me hicieron en el SENA y en Compensar.

He enviado muchas hojas de vida, y he entregado en físico también, por computrabajo he aplicado a muchas ofertas. Y como te había comentado, me llaman mucho pero cuando se dan cuenta que soy sordo, me dicen que no. Ven que mi perfil es lo que buscan, pero por ser sordo no quedo seleccionado.

No me he sentido discriminado, siempre son amables en las entrevistas, me comunico por escrito, y pues bien. En una ocasión, me estaban entrevistando en Recursos Humanos, y me dijeron que el jefe era el que aprobaba o no mi contratación, que me informaban después, luego recibí un correo donde me informaban que el jefe había dicho que no, pero no me dieron una razón de por qué no.

Salgo con mis amigos, de la universidad a pasear, a hacer algo y con mi familia también, normal. Mis papas me ayudaron mucho con el pago de la universidad, pero sé que ellos tienen muchas deudas entonces soy una carga más, pero pues cuando encuentre un trabajo la idea es apoyarlos a ellos. Pero pues ellos no me dicen nada, saben que es por mi situación laboral. Y el hecho de no tener dinero, a veces no me permite salir a hacer algo.

Si sé que hay algunas leyes y normativas que apoyan la inclusión de las personas con discapacidad, pero no se ve aplicado en las empresas. No me se los artículos o las leyes específicas. Y si he participado en los procesos de inclusión laboral, como el del SENA, el de la Universidad, y en MC Donlads.

Yo elegí mi carrera porque me gusta, desde que salí del colegio siempre me interesó trabajar con computadores, ser ingeniero de sistemas. Aprender de diferentes programas, y aún sigo aprendiendo, cuando salen nuevos programas.

Mmm, ok. Como sordo tengo muchas expectativas, poder ejercer mi carrera, pero es muy difícil poder lograrlo por mi discapacidad. El hecho de no encontrar un trabajo es frustrante, y creo que hace falta que las empresas sean más abiertas a recibir personas sordas, hay muy pocas empresas que si se han abierto a hacerlo. Y de verdad es muy frustrante para nosotros no poder trabajar, poder salir adelante, yo he luchado mucho, he insistido, pero no todas las empresas están abiertas a ser incluyentes. Pero bueno no importa, seguiré esforzándome para lograrlo.

Muchas gracias por tu participación.

Con gusto.

ANEXO 3

Informante 2

Profesional en Comunicación Gráfica de la Universidad Minuto de Dios.

Como sabemos, realizamos unas prácticas profesionales semestrales antes de graduarnos, y allí nos encontramos los estudiantes oyentes y los sordos al lugar designado: Centro de Desarrollo de la Uniminuto; participábamos por espacio de 6 meses en nuestras prácticas, y en cierta medida en esa interacción con mis compañeros, me tocaba depender de los compañeros oyentes observando sus apuntes y comunicándome por medio de al lectoescritura, era un poco incómodo pero bueno, no le prestaba atención y continuaba con mis procesos, 6 meses después, terminado el proceso, recibíamos la correspondiente recolección de firmas que acreditaban nuestro trabajo, y así obtener las calificaciones por el trabajo realizado.

Después de eso, tomo la iniciativa de buscar por mí misma y aplicar a una oferta laboral, la cual se demoran dos meses en darme una respuesta, me acerco a la oferta y lo primero con

lo que me encuentro es que no existe inclusión laboral para personas Sordas. Pese a que me encontraba con el reto de la comunicación, decidí asumirlo, y me dije a mí misma que por medio de la lectoescritura lograría superar la barrera de la comunicación.

Pregunté más detalladamente de la oferta laboral, que si responsabilidades y obligaciones estaban relacionada en lo que me estaba formando, con Comunicación y Diseño Gráfico... y responden que el ejercicio está más relacionado con Publicidad, y sentí que no era lo mío, que no era para lo que había estudiado; si tenía toda la intención de tener el empleo, pero no respondía a mis expectativas en cuanto a mis conocimientos, y tampoco era favorable el hecho que no hubiese inclusión de personas Sordas.

Como me apasiona mi estudio, el Diseño Gráfico, eso me hacía estar muy pendiente de mis procesos, me iba muy bien tanto con mis profesores, como con los intérpretes; así mismo de bien me iba en las practicas semestrales con mis jefes transitorios, que les gustaba mi forma de trabajo, mis propuestas, sujetas a mejoras, pero les agradaba mucho los que les proponía; la puntualidad, el gusto por el estudio todo ello sumaba para el reconocimiento; intentaba demostrar que no había impedimento para hacer las cosas bien, a pesar de los mitos a cerca de las personas en condición de discapacidad. Estos esfuerzos que les comento, creo que se veían reflejado los resultados, como cuando por sorpresa recibía una invitación por parte de la Universidad a Museos; reconocimientos por mi trabajo y resaltaban el hecho de ser una persona sorda y el buen trabajo realizado, lo que me daba muchos motivos para sentirme feliz y orgullosa de mis procesos; gracias a la Uniminuto por esos espacios académicos de inclusión y visibilización de las personas sordas.

La Uniminuto si ha hecho un excelente trabajo de formación conmigo, aportándome conocimientos como Técnico en Comunicación y Diseño Gráfico; el tema es que cuando salgo a aplicar a alguna oferta laboral, me encuentro con que de pronto el perfil que requieren si es de un Diseñador, pero las funciones son más operativas frente a una fotocopidora, eso no me hace sentir muy cómoda; lo que anhelo es tener la posibilidad de desarrollar lo aprendido en ejercicios de trabajos de Diseños Gráficos y Visuales. No podría aplicar a trabajos donde tenga que desarrollar actividades a nivel de audición claramente, pero sé que tengo las competencias para trabajos que tengan que ver con lo Visual y lo Gráfico, usar programas propios de estos trabajos; entonces cuando no me encuentro con trabajos de impresión, me encuentro con trabajos que no son pertinentes para mi perfil de formación. Sé que podría hacerlo, no es un impedimento para mí, pero a veces no se me dan las oportunidades por ser una persona Sorda.

En la búsqueda de aplicar para una oferta laboral, envió a los correos que aparecen mi hoja de vida. Ya hace como 4 o 5 meses más o menos, llamaron desde una de esas ofertas, pero se comunicaron fue con mi mamá, cuando lo ideal es que me hubieran escrito al menos por whatsapp, mensaje escrito... y con mi mamá no es tan fácil la comunicación en ese sentido, no creo que la comunicación se pase de manera fidedigna a la llamada que realizaban en

este momento, entonces no sabía a ciencia cierta si lo que le estaban diciendo a mi mamá era para aplicar a como publicista, como diseñadora gráfica...¿?

De igual manera no poseían inclusión, donde mi mamá reaccionaba un poco de mal genio, cuando le decían que lo que necesitaban era a una persona oyente, así se les explicara que ya había tenido experiencia en ese sentido, apoyada por la Uniminuto; así las cosas, los resultados eran negativo a esa oferta... a esa llamada.

Pese a que intento dejar claro en las hojas de vida que soy una persona Sorda, no hablo de “discapacidad”... y que también hago el énfasis en que se pueden comunicar conmigo por medio de mensajes de textos, porque me creo con la capacidad de desarrollar las tareas asignadas en el trabajo... pese a todo esos esfuerzos, tristemente termino no aplicando para la oferta.

No he tenido un trabajo estable, intento apoyar algunos procesos a los cuales me llaman e invitan, como: tomar registro fotográfico en eventos familiares como una primera comunión, matrimonios. Desde mi casa realizo los diseños para las otras personas.

Antes de iniciar mi práctica profesional nos hicieron un taller en la universidad para la elaboración de la hoja de vida. Luego de terminarlas, me decían que debía colocar mi experiencia laboral, pero solo he tenido como experiencia las practicas, entonces lo coloque en mi hoja de vida. Pero en la mayoría de ofertas siempre exigen una experiencia laboral, es contradictorio.

En dos ocasiones me han dicho que no porque soy sorda, la primera que fue por teléfono y la segunda por correo. En mi práctica profesional fue más fácil porque se trataba de un convenio con la universidad, y allí cuentan con procesos de inclusión para personas con discapacidad, pero termino mi contrato.

Una vez en una entrevista sentí rechazo hacia mí por parte de la persona que nos estaba entrevistando, había un grupo de oyentes y yo era la única persona sorda. Ella me hizo sentir mal, me tenía como a un lado de los demás, con sus actitudes mostró desinterés a lo que yo respondía. A pesar de ello, continué con la entrevista, y ya no pasó nada más.

Salgo con ellos a pasear, a celebrar algún cumpleaños, hacemos asados, también comparto con mi familia. Tengo un equilibrio entre mis amigos y mi familia.

Llevo un año sin empleo, y ha sido difícil para mí, porque sé que mis papas tienen otros gastos, y me ayudaron con el pago de la universidad y con las cosas que necesito, y sé que lo hacen sin problema, pero me siento mal, porque a veces quiero salir con mis amigos pero el factor económico me limita un poco.

No las he leído, solo he visto lo que publica el insor sobre algunas cosas en lengua de señas pero no las conozco a profundidad.

La Uniminuto tiene el programa de inclusión laboral para las prácticas, y participe en este programa.

Elegí mi carrera porque siempre soñé con estudiar algo relacionado con Diseños Gráfico y con hacer cosas muy visuales, me intereso mucho desde siempre. Y sé que como sorda puedo dar mucho a esta profesión,

Sé que puedo demostrar mis capacidades siendo innovadora, mostrando mi trabajo a través de las redes sociales, y que así muchas personas conozcan mi trabajo.

Me parece muy interesante e importante que se pueda dar a conocer las capacidades de la comunidad sorda, para que a futuro haya más espacios de inclusión laboral.

ANEXOS 3, 4 Y 5: Consentimiento informado de las tres Personas Sordas entrevistadas adjuntas.