

Inclusión laboral de la población sorda en el sector privado en Colombia

Labor inclusion of the deaf population in the private sector in Colombia

Juliet Andrea Jiménez Vallejo ¹

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Derecho Laboral

2025

¹ Abogada, estudiante Especialización en Derecho laboral, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Corporación Universitaria Remington, ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1127-8569>, correo electrónico: Juliet.jimenez.9967@miremington.edu.co

Resumen

La inclusión de personas sordas en las empresas privadas en Colombia ha sido un tema complejo en Colombia, ya que a pesar de existir normativa que promueve beneficios y propende por su ingreso a dichas empresas, los obstáculos para su ingreso son significativos no solo para el ámbito laboral sino para sectores como el educativo. Aunque las leyes creadas propenden por un enfoque basado en la equidad y se destacan los incentivos para las empresas, no son claras las causas que determinan la baja contratación de personas sordas en el sector privado en Colombia. El objetivo del artículo es reflexionar sobre las causas que inciden en que las empresas del sector privado en Colombia no contraten personal con condición de sordera en sus empresas. Se concluye que es importante que el Estado continúe creando políticas públicas, programas y entidades que permitan incentivar a la formación educativa de la población sorda para lograr acceder a un cargo laboral. De igual forma, es necesario que las empresas conozcan los beneficios y profundicen en su responsabilidad social para una mayor contratación de dicha población. Por último, se hace necesario que la misma población sorda consciente de su condición y sus dificultades se arriesgue a crear sus propias empresas.

Palabras clave: inclusión laboral, discapacidad auditiva, comunicación no verbal, lengua de señas, población sorda.

Abstract

The inclusion of deaf people in private companies in Colombia has been a complex issue. Despite existing regulations that promote benefits and encourage their entry into these companies, the obstacles to their entry are significant, not only in the workplace but also in sectors such as education. Although the laws enacted promote an equity-based approach and emphasize incentives for companies, the causes that determine the low hiring of deaf people in the private sector in Colombia are unclear. The objective of this article is to reflect on the reasons why private sector companies in Colombia do not hire deaf people. It concludes that it is important for the State to continue creating public policies, programs, and entities that provide incentives for educational training for the deaf population in order to access employment positions. Likewise, it is necessary for companies to understand the benefits and deepen their

social responsibility to increase the hiring of this population. Finally, it is necessary for the deaf population itself, aware of its condition and its difficulties, to take the risk of creating its own businesses.

Key words: labor inclusion, hearing impairment, nonverbal communication, sign language, deaf population.

Introducción

En Colombia, la inclusión laboral de personas sordas ha avanzado en los últimos años, aunque todavía enfrenta numerosos retos; si bien se cuenta con legislación para proteger los derechos de esta población como lo es la Ley 324 de 1996, siendo esta la primera ley que abre el camino a la población sorda para darle visibilidad y ser reconocida como sujetos de derechos con las mismas oportunidades de las personas oyentes.

Por otro lado, también se encuentra la Ley 982 de 2005 creada con el objetivo de establecer normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas. Dicha ley surge principalmente por vacíos que se encuentran en la ley 324 de 1996 buscando complementar temas como la educación, donde se establecen los servicios de interpretación en la lengua de señas, los modelos lingüísticos y la inclusión educativa de personas sordas. De igual forma también se incluyen los derechos a la salud, el trabajo y demás.

Es preciso indicar que a pesar de que el Estado continúa avanzando en las políticas públicas de inclusión y equidad laboral como son los beneficios o incentivos otorgados a las empresas, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (2019) señalan en la cartilla *Beneficios Tributarios para la generación de empleo para grupos vulnerables* que las personas sordas en Colombia también siguen enfrentando muchos desafíos para acceder y mantenerse en el empleo en el sector privado, y ello se da por la existencia y permanencia de barreras que dificultan su inserción laboral.

Si bien el Ministerio de Salud y Protección social en el boletín técnico de personas certificadas con discapacidad (2024), registra que la discapacidad con mayor prevalencia es la física con 54,2% y que en menor medida se encuentra la

discapacidad auditiva con 10,2%, indicador último que da cuenta de la relevancia de incluir a personas sordas en el entorno laboral, producto no solo de la justicia social, sino que también proporciona ventajas competitivas, beneficios económicos, incentivos y el fortalecimiento de la imagen empresarial de las organizaciones con políticas de integración en torno a esta población. Acorde a lo descrito se plantea la pregunta que orienta la reflexión ¿Cuáles son las causas que inciden en que las empresas privadas se abstengan de contratar a personas sordas, a pesar de los beneficios e incentivos brindados por el Estado para hacerlo?

La estructura del artículo se configura en cuatro partes, iniciando con consideraciones e inclusión social de las personas sordas, la segunda da cuenta del marco jurídico que le otorga protección y visibilidad a la población sorda; la tercera hace referencia a la lengua de señas colombiana y por último la inclusión laboral de las personas sordas en el sector privado en Colombia.

Consideraciones e inclusión social de la población sorda

Las ideas construidas en torno a la discapacidad han conllevado históricamente a su exclusión a nivel social, impidiendo que pudieran aportar y desempeñar un papel activo e importante en la misma. Anton (2020), registra que Aristóteles en la antigüedad cataloga a las personas sordas como enfermas, carentes de tener ideas morales y de tener pensamientos abstractos e incapaces de poder razonar. Condición que comenzó a modificarse durante el renacimiento a partir de los postulados de autores como Rodolfo Agrícola y Gerolamo Cardano, quienes consideraron que era posible enseñar a hablar a las personas sordas, lo que les daba una categoría diferente a las previamente descritas (Anton, 2020).

La historia de los sordos no ha sido una sola, toda vez que se ha contado desde diferentes perspectivas, tales como, desde lo clínico según Skliar (1997) las personas sordas eran vistas como sujetos enfermos, y la sordera como patología, sometiéndolos a permanecer en el campo de la medicina y del área terapéutica; desde la educación según Anton (2020), se crearon instituciones para personas sordas, métodos de enseñanza y la invención de una lengua de señas para mejorar la comunicación de esta población; y por supuesto, a nivel laboral, se ha propendido a pesar de las dificultades

la enseñanza de diferentes oficios que les permitiesen afrontar las discriminaciones y agravios por parte de la sociedad.

Ahora, con la construcción científica de la persona sorda, se dio lugar a la sistematización de los programas de educación para alejar dicha condición del enfoque patológico o clínico, pero desafortunadamente, estos métodos formativos no fueron suficientes en ese momento, toda vez, que se estaba consolidando el debate entre oralistas y gestuales, dando lugar a la llamada “controversia de métodos” entre el educador Samuel Heinecke y Charles Michael de L’Epée (Skliar, 1997).

La escuela fundada por Samuel se enfocó en lo clínico con el objetivo de buscar “la recuperación completa del sordo en la sociedad, gracias a la palabra hablada” (Skliar, 1997, p. 34), toda vez que la lengua de señas generaba confusión en las ideas e impedía el normal desarrollo de la inteligencia humana, que era exclusivamente suministrada por el lenguaje oral. Mientras que L’Epée, fundó la primera escuela pública para sordos, donde se desarrolló el lenguaje gestual como una comunicación natural de los sordos, es decir, no eran sometidos a ningún tipo de rehabilitación, sino que eran aceptados con su discapacidad y les enseñaban a comunicarse a través de las señas.

A la fecha ambas escuelas persisten, es decir, la escuela gestual que describe a los sordos como una comunidad lingüística apoyando la educación en lengua de señas como una educación diferente a la tradicional; y la escuela oralista, que describe a los sordos como personas aisladas con un déficit de comunicación, pero que apoya una educación terapéutica con el objetivo de integrarlos a la educación “normal”. Es preciso indicar que a pesar de que son dos corrientes diferentes, tienen algo en común, y es relegar, marginar y aislar a la persona sorda por tener una forma particular de comunicarse.

Por todo lo anterior, es preciso resaltar que el rechazo, la indiferencia, la apatía y el desconocimiento han estado presentes a lo largo de la historia en las personas que presentan este tipo de discapacidad. No obstante, con el paso del tiempo se ha avanzado en mejorar la calidad de vida de esta población.

La Población Sorda en Colombia

En cuanto a nuestro país, la persona sorda como objeto de estudio solo tuvo lugar hasta el siglo XX, pues antes de esa fecha no es fácil encontrar estudios publicados sobre su historia. Esto puede obedecer, en parte, a la falta de relatos históricos que puedan ser utilizados como fuentes de información; también a un escaso interés en este tipo de investigaciones, o a que las personas interesadas en esta población solo han dirigido su atención principalmente hacia el contexto educativo y posteriormente con proyecciones a futuro en cuanto a la inserción social y laboral.

Pilar Orozco (1990) sugiere dividir la historia de las personas sordas en Colombia en cuatro etapas. La primera, abarcó desde 1924 hasta 1954, que se enmarca por fuertes influencias extranjeras, lo que dio lugar en el país al debate entre los métodos oralistas y gestuales. Durante este período, las escuelas para sordos comenzaron a establecerse de manera independiente de otras instituciones "especiales", donde por primera vez los sordos fueron separados de las personas con discapacidad intelectual, aunque todavía se les educaba junto a los ciegos, ello por la creación del Instituto de Nuestra Señora de la Sabiduría en marzo de 1924.

El segundo período va desde 1955 hasta 1965. En 1955, indica Orozco (1990) que se disolvió legalmente la Federación de Ciegos y Sordomudos, ya que se reconoció la necesidad de educar a ciegos y sordos de forma separada. Ese mismo año se crearon dos instituciones oficiales: el INCI para ciegos y el INSOR para sordos. Así mismo, se creó la primera asociación para sordos en Bogotá y dos años más tarde otra en Cali, dando lugar a la creación de más asociaciones por todo el territorio nacional.

El tercer período, según Orozco (1990) se extiende desde 1966 hasta 1984. Durante este tiempo, además de enfocarse en el entrenamiento auditivo, se introdujo la clave Fitzgerald, que proponía que el aprendizaje del lenguaje oral se realizara a través de memorizar palabras sueltas. Con esto, se buscaba mejorar las habilidades lingüísticas de las personas sordas, aunque de una manera que carecía de contexto.

El cuarto período, abarcó de 1984 a 1990, se destacó por un creciente interés en las estrategias cognitivas y las representaciones mentales que las personas sordas desarrollan sobre su entorno. La comunicación comenzó a ser entendida como un

fenómeno inmerso en un contexto específico, lo que se conoce como, los aspectos paralingüísticos de la comunicación (Orozco, 1990). Durante este tiempo, se lograron importantes avances en la formación de la comunidad de sordos colombianos, a través de la creación de diferentes asociaciones, así como en la percepción de los sordos como un grupo social por parte de la sociedad oyente.

En 1991 con la Constitución Política inició la reivindicación de la comunidad sorda como comunidad lingüística minoritaria, y posteriormente en el año 1996 se creó la primera ley para las personas sordas, la Ley 324 en aras de darles visibilidad, abriendo puertas para que sean reconocidos como sujetos de derecho y darles la oportunidad de poder gozar de las mismas oportunidades que tienen las personas oyentes.

Leyes de inclusión para personas sordas

La protección y promoción de los derechos de las personas sordas en Colombia se enmarca en un contexto jurídico que busca garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión social. Es por ello, que, a lo largo de los años, el Estado ha avanzado en la creación de normativas y políticas públicas que reconocen la diversidad y la necesidad de atender las particularidades de las personas con discapacidad auditiva para fomentar su participación en la sociedad y asegurar que puedan ejercer sus derechos de manera plena.

Cabe resaltar que Colombia a nivel internacional es signataria de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, lo que refuerza su compromiso con la promoción y protección de los derechos de las personas sordas. Sin embargo, a pesar de los avances normativos, persisten desafíos en la implementación efectiva de estas leyes, así como en la sensibilización de la sociedad sobre la importancia de la inclusión y el respeto a la diversidad. En la tabla 1 se relacionan dichas leyes.

Tabla 1

Leyes sobre discapacidad

Ley	Título	Descripción
------------	---------------	--------------------

<p>Ley 324 de 1996</p>	<p>Por el cual se crean algunas normas a favor de la población sorda</p>	<p>Esta es la primera Ley que se creó en aras de darle visibilidad a la población sorda de nuestro país, abriendo puertas para que sean reconocidos como sujetos de derecho, y así mismo poder gozar de las mismas oportunidades que tienen las personas "normales".</p>
<p>Ley 361 de 1997</p>	<p>Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Fue la primera ley en abrir el espectro en su capítulo IV, artículos 24 y 31 que habla de la integración laboral en las empresas privadas</p>
<p>Ley 982 de 2005</p>	<p>Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones</p>	<p>Esta Ley surge principalmente por vacíos que se encuentran en la Ley 324 de 1996 y con la necesidad de complementar los artículos ya existentes, tales como la educación donde se establecen los servicios de interpretación en la lengua de señas, los modelos lingüísticos y la inclusión</p>



		educativa de personas sordas; también incluye el derecho a la salud, el trabajo y demás
Ley 1346 de 2009	Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.	Colombia mediante esta Ley adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, reafirmando la responsabilidad que tiene el Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantías del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación alguna por su condición.
Ley 1618 de 2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
Decreto 2011 – 2017	Relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de	Establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en



	personas con discapacidad en el sector público	las entidades del sector público; se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, y a los órganos autónomos e independientes.
Decreto 2177 – 2017	Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento	El objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para contribuir al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo y la producción
Ley 2049 de 2020	Por la cual se crea el consejo nacional de planeación lingüística de la lengua de señas colombiana (LSC) con el objetivo de concertar la política pública para sordos del país	Tiene como función integrar y reconocer a la comunidad sorda nacional los derechos lingüísticos que le corresponden. Con la finalidad de garantizar igualdad de condiciones para todas las comunidades sordas colombianas, con el propósito de facilitar la interacción de la

		población sorda entre sí, con oyentes e intérpretes en todo el territorio nacional.
--	--	---

Nota. Compendio normativo realizado a partir de las diversas leyes existentes en Colombia en torno al tema.

En resumen, el marco jurídico colombiano para las personas sordas busca garantizar sus derechos y promover su inclusión en todos los ámbitos de la vida. Es fundamental continuar trabajando en la consolidación de este marco, así como en la eliminación de barreras que impidan su plena participación en la sociedad.

Lengua de Señas Colombiana

No hay certeza de la fecha exacta de origen de la Lengua de Señas Colombiana, ya que no hay registro sobre personas sordas, pero producto de la escasa disponibilidad de fuentes, se indica que esta surgió en el internado de la escuela de sordos Nuestra Señora de la Sabiduría, fundada en Bogotá en el año 1924, y que solo hasta el año 1996 fue oficialmente reconocida a través de la Ley 324, donde es llamada Lengua Manual Colombiana. (Cultura sorda, 2015).

En Colombia ha habido al menos tres lenguas de señas distintas; la primera de ellas, es la Lengua de Señas de la Isla Providencia, que es referida en los estudios de los autores Woodward (1978) y Washabaugh (1991); se trata de una lengua emergente que nace por el alto porcentaje de personas sordas en esa isla caribeña y que a la fecha no hay evidencia de que se use en la actualidad. La segunda lengua fue referida por la misionera protestante Fanny Bolívar, quien para el año 2006 se encontraba trabajando con indígenas de la etnia Cuiba en los llanos colombianos. De acuerdo con la información suministrada por esta misionera en entrevista con el doctor Alejandro Oviedo Palomares había un alto número de nacimientos de niños sordos en esta etnia, situación que los había llevado a crear una lengua de señas propia, pero que no tenía vinculación alguna con la Lengua de Señas Colombiana (LSC) (Cultura sorda, 2015). Y la tercera es precisamente la Lengua de Señas Colombiana (LSC), empleada considerablemente por un sin número de personas sordas en todo el territorio del nacional. Cabe resaltar que esta última lengua ha presentado variaciones dialectales

que hasta la fecha han sido recolectados en dos ediciones, una realizada en la ciudad de Cali y otra en la ciudad de Bogotá.

Inclusión laboral de las personas sordas

La Organización Mundial de la Salud² (OMS) indica que la estigmatización y discriminación hacia las personas con discapacidad son frecuentes en todas las sociedades, toda vez que se les niega la oportunidad de trabajo, educación y participación a nivel social, generando obstáculos para el disfrute de su bienestar y prosperidad. Por ello, revela que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad es un instrumento internacional jurídicamente vinculante de suma importancia, que permite garantizarles el acceso a los derechos y oportunidades que tienen los demás (OMS, 2020).

En lo que respecta a las oportunidades laborales, los indicadores que nos aporta el Departamento Administrativo Nacional de Estadística³ (DANE) revelan que para el mes de marzo del 2025 el desempleo o la tasa de desocupación del total de la nación fue de 9,6% con una disminución de 1,7 % con relación al año anterior que fue de 11,3% (DANE, 2025).

Ahora, con respecto a la población con discapacidad, se registra en el boletín técnico del primer trimestre del año 2025, que la tasa global de participación fue de 22,0% en comparación con la tasa global de participación de la población sin discapacidad que fue de 66,8%; es decir, que hubo una diferencia significativamente negativa de 44,8% entre ambas poblaciones; y así mismo en cuanto a la tasa de ocupación, con una diferencia negativa de 40,3% porque para la población con discapacidad la tasa fue de 19,5%, mientras que para la población sin discapacidad fue de 59,8%. (DANE, 2025)

En el caso de la población sorda, las barreras de acceso a un empleo son más sustanciales, considerando que la comunicación es compleja, más aún cuando no se tiene un conocimiento básico de la lengua de señas. Aunado a esto, a nivel educativo, el foco se ha centrado históricamente en lo básico que era hacerse entender por los

² En adelante OMS.

³ En adelante DANE.

demás a través de la lengua de señas, adquiriendo posteriormente el español escrito en la educación formal como la segunda lengua.

En la actualidad, la educación para las personas sordas se ha convertido en uno de los aspectos fundamentales para acceder a un cargo en una empresa, y así poder llegar al mismo lugar de una persona oyente, es decir, con las mismas oportunidades e incluso con las mismas capacidades al momento de desempeñar las funciones de un cargo en específico. Si bien, las personas sordas no pueden estar en todos los cargos, si pueden tener un excelente desempeño en aquel que se le asigne realizar.

Con el fin de promover la inclusión de las personas sordas, el Estado colombiano creó en 1995 el Instituto Nacional para Sordos (INSOR)⁴, adscrito en la actualidad al Ministerio de la Igualdad y la Equidad y que tiene como objetivo contribuir a la garantía de los derechos y la equidad de oportunidades tanto lingüísticas como sociales y culturales en la población sorda en Colombia. Según el INSOR en 2023 estaban matriculados en diferentes instituciones educativas 8061 personas sordas, entre las que 4570 eran hombres y 3491 mujeres, cifra que corresponde únicamente al 1.8% del total de la población sorda del país, que para el año 2023 era de 431.679 (Linares, 2023).

Según lo narrado por el actual director de INSOR, Geovani Andrés Meléndez Guerrero la inclusión de personas sordas en Colombia es muy baja, ya que de las 6.000 entidades que hay a nivel nacional solo el 2% cuenta con políticas de inclusión para las personas sordas, condición limitada fundamentalmente porque no se tiene capacidad suficiente para abordar el tema (Linares, 2023). A pesar de ello se continúa propendiendo que se implemente lo establecido en el decreto 1421 en torno a la oferta bilingüe y cultural para personas sordas a nivel nacional.

A nivel laboral, INSOR para el año 2023 detalla que, del total de la población sorda en el país, 65.761 se encuentran trabajando; de estas solo 1.997 tienen contrato formal, lo que corresponde al 3,24% y 59.723 se encuentran trabajando en la

⁴ De acá en adelante INSOR. Entidad creada con el objetivo de atender lo concerniente a la educación de la población sorda en Colombia. En sus inicios estuvo adscrito al Ministerio de Educación.

informalidad (Linares, 2023). Situación que indica el desbalance entre la población sorda total en el país y la que se encuentra laborando.

La discapacidad no se encuentra bajo una estabilidad laboral reforzada, por lo que esta no impide despido, y es que se puede llegar a pensar que esta es una de las causas por las cuales las empresas no se han arriesgado a contratar un número significativo de personas con discapacidad, en este caso, las personas sordas, y dicha razón se puede fundamentar en una mala interpretación de la norma, especialmente de la Ley 361 de 1997, la cual tuvo que ser modificada en el año 2010 en su capítulo IV correspondiente a la integración laboral, toda vez que existía un choque de conceptos que daban lugar a un desincentivo de contratación, porque si bien esta norma tiene como objeto garantizar y salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad, no permitía que las empresas tuvieran la iniciativa de contratarlas porque consideraban que era un riesgo para su economía, toda vez que la contratación de una persona con discapacidad estaba supeditada a que no hubiera motivo alguno para la terminación de dicho contrato, así existieran causas justificadas y aplicables.

Por lo anterior, la norma fue modificada en tal sentido que no afectara ni los derechos de la persona con discapacidad, ni a los empleadores en el momento que estos quisieran terminar la relación laboral con esta persona, no por su condición de salud, sino por las justas causas consagradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, cuando el empleador justifica el despido o la terminación del contrato de trabajo en las causales contenidas en los numerales 9 y 13 del artículo anteriormente relacionado, es requerida la autorización del Ministerio de Trabajo.

A pesar de lo descrito, el Estado colombiano no ha dejado de trabajar para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, una muestra de ello, es la creación de estrategias para abrirles el camino a través del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social celebrando el convenio interadministrativo N° 256 / 499 de 2019 que posibilitó la construcción de la cartilla de *Beneficios Tributarios para la generación de empleo para grupos vulnerables*, documento que registra en el punto 7.2 los beneficios correspondientes por la contratación de persona o personas con discapacidad en específico el literal A, de la siguiente manera: Las empresas que vinculen a personas con discapacidad podrán

descontar de la renta el 200% del monto correspondiente a los salarios y prestaciones sociales pagados a dichos trabajadores durante el año o período gravable, siempre que la discapacidad persista. Y también que la cuota de aprendices al que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si son personas con discapacidad comprobado no inferior al 25%. (Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, 2021)

En la misma cartilla, no solo se establecen los beneficios sino también las garantías de ser preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos; de igual forma, las empresas tendrán prelación en el otorgamiento de créditos por parte de organismos estatales, siempre y cuando demuestren la participación activa y permanente de personas con discapacidad, y por último, el gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con discapacidad (Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, 2021).

Cabe resaltar que aún con los beneficios anteriormente relacionados, las oportunidades laborales para la comunidad sorda no se dan al mismo ritmo del ciudadano promedio, y es que todo parte de una buena comunicación, por lo tanto, podemos decir que una de las razones por las cuales las empresas privadas no contratan a personas sordas es porque estas no tienen conocimiento de la existencia de las vacantes que pueden ocupar, y esto ¿por qué?, porque los canales de comunicación que emplean las empresas para difundir las vacantes que tienen disponibles, por lo general, son a través de medios auditivos y esto da lugar a una exclusión de manera tajante a la población sorda, es decir, que se da la primera barrera de comunicación.

Otro aspecto a tener en cuenta del porqué del desempleo de las personas sordas es el certificado de discapacidad, normativa expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social a través de la Resolución 1197 de 2024 derogando la Resolución 1239 de 2022; dicho certificado lo han visto como una nueva barrera para acceder a empleos, tal como lo manifestó Marleny Gallo, traductora e intérprete de Lengua de Señas en entrevista a Noticias Telemedellín el 5 de octubre del año 2024:

Actualmente en Medellín hay muchas personas que se encuentran laborando en distintas empresas, sin embargo, lo que genera una barrera es el tema del certificado de discapacidad que hasta hace poco fue una normativa que salió por parte del Ministerio de Salud, eso ha sido una barrera. (Noticias Telemedellín, 2024)

Ahora, si nos detenemos y analizamos la Resolución 1197 de 2024 para entender por qué la misma se convierte en una barrera para que las personas sordas puedan acceder a un empleo, podemos evidenciar que el procedimiento para obtener el certificado de discapacidad tarda un tiempo considerable y es algo engorroso para su expedición, toda vez que, inicialmente la persona con discapacidad o la persona de apoyo debe solicitar la orden para la certificación de discapacidad donde la misma ha de estar acompañada de otros documentos requeridos para acceder a la valoración con el equipo multidisciplinario.

Si bien la norma indica que el término para realizar el procedimiento no podrá exceder de diecisiete (17) días hábiles posteriores al cumplimiento de la documentación e información entregada para la solicitud. Se debe tener en cuenta que para poder acceder a este certificado no sólo son los días anteriormente relacionados, sino que son más para poder reunir o cumplir con los requisitos exigidos, y sumado a ello que los mismos no tengan que ser corregidos o subsanados para darle continuidad al trámite, es por eso que si una persona con discapacidad, en este caso una persona sorda, se le presenta una oferta laboral y le es requerido el certificado de discapacidad, no tendrá la oportunidad de ocupar la vacante de manera inmediata, toda vez que la empresa lo necesitará en el menor tiempo posible y por todo lo anterior optará por contratar otra persona.

Ahora, el Ministerio de Salud y Protección Social, registra a través del *boletín técnico de personas certificadas con discapacidad* (2024) que durante el período en el que se ha implementado la norma desde el segundo semestre del año 2020 hasta el primer semestre del 2024, se ha logrado certificar a 350.732 personas con discapacidad, teniendo una alta concentración en las ciudades de Bogotá y los departamentos de Valle del Cauca y Antioquia. Cifra que si la relacionamos solo con el número total de las personas sordas a nivel nacional no llega a cubrir ni el 50% del

número de personas con discapacidad en general, con base en ello se puede concluir que la certificación de discapacidad no ha sido bien acogida.

Y finalmente, es preciso resaltar y tener presente lo que registra la Organización Mundial de la Salud (2020) en el informe mundial sobre la audición, en el que da cuenta que para el 2050 la cifra de personas con algún grado de pérdida auditiva será de 2500 millones, de las que cerca de 700 millones requerirán atención en rehabilitación, incrementando los costos en salud y las pérdidas económicas en general producto de la exclusión de estas en escenarios tanto educativos, laborales y sociales.

Conclusiones

Una vez enunciadas algunas de las causas por las cuales las empresas privadas no contratan personas sordas, es preciso indicar que no solo estas tienen responsabilidad de ello, pues si bien una persona sorda no tiene una formación educativa es difícil que ocupe un cargo que requiera dicha preparación, pero, si les abren las puertas para que hagan parte de su grupo de trabajo, es preciso que adecuen los espacios y contar con personas que manejen la lengua de señas para una fácil comunicación; por lo tanto, no solo hay que incentivarlas a la contratación, sino que así mismo incentivar a las mismas personas sordas para que se formen en la academia aprovechando el número significativo que hay hasta la fecha de instituciones educativas exclusivamente para ellas.

En otro sentido, si bien el Estado otorga beneficios para instar a las empresas a contratar personas con esta discapacidad, también es el autor de poner barreras para ello, como lo es el certificado de discapacidad donde no solo es dispendioso su expedición, sino que las personas se sienten vulneradas por tener que dar a conocer y publicar su condición médica; y la elaboración de normas con poca claridad que pueden dar lugar a una mala interpretación de las mismas, al concluir que una discapacidad da lugar a una estabilidad laboral reforzada que podría impedir la terminación de una relación laboral.

Ahora, si bien las estadísticas registran una ocupación de un mínimo porcentaje de la población sorda, tanto en el campo educativo como en el campo

laboral, es una clara muestra que se debe continuar trabajando en la inclusión de estas personas y aún con más intensidad desde diferentes áreas, siendo una de ellas el uso de la tecnología para que a través de esta se permita una mejor y más fácil comunicación, ello a través de plataformas y aplicaciones de interpretación de lengua de señas.

Así mismo se exhorta tanto al Estado como al sector empresarial; al Estado para que se continúen desarrollando políticas públicas de inclusión, se otorguen más incentivos económicos, se controle y se haga cumplir el marco normativo; y al sector empresarial para que continúe abriendo puertas a la inclusión que les permita fortalecer la responsabilidad social, pero no como un acto de caridad, sino con una visión de inversión en el talento humano de sus trabajadores, aportando en los mismos autoestima, confianza y el desarrollo de nuevas habilidades como la alta concentración o las habilidades de observación aguda.

Y finalmente alentar a las personas sordas para que crean y emprendan de manera independiente, generando y reforzando en ellas autonomía, seguridad, valentía; y así demostrar que las barreras se pueden convertir en oportunidades y que la discapacidad no limita la creatividad. Por el contrario, que sea un motivo de inspiración, transformación, empoderamiento y porque no, de un liderazgo social. Todo lo indicado da cuenta que promover la inclusión no es solo una responsabilidad ética, sino una oportunidad para construir empresas más sólidas y resilientes.

Referencias

Anton D., I. (10 de agosto de 2020). El renacimiento y la invención de la lengua de signos. *National Geographic*.

https://historia.nationalgeographic.com.es/a/renacimiento-y-invencion-lengua-signos_13360

Congreso de la República de Colombia. (11 de octubre de 1996). *Por el cual se crean algunas normas a favor de la población sorda*, [Ley 324 de 1996]. DO: 42.899

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0324_1996.html

Congreso de la República de Colombia. (02 de agosto de 2005). *Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.* [Ley 982 de 2005]. DO: 45.995.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0324_1996.html

Congreso de la República de Colombia. (31 de julio de 2009). *Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.* [Ley 1346 de 2009]. DO: 47.427.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html

Congreso de la República de Colombia. (10 de agosto de 2020). *Por la cual se crea el Consejo Nacional de Planeación Lingüística de la Lengua de Señas Colombiana (LSC) con el objetivo de concertar la política pública para sordos del país.* [Ley 2049 de 2020]. DO: 51.402.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2049_2020.html

Cultura sorda (2015). *Colombia, atlas sordo.* <https://cultura-sorda.org/colombia-atlas-sordo/#Grundinfo>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2025). *Mercado laboral.* <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2025). *Mercado laboral de las personas con discapacidad.* <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>

Función Pública (2019). *Colombia conmemora el Día Nacional de la Persona Sorda con la vinculación de 376 servidores públicos con discapacidad auditiva.* <https://www1.funcionpublica.gov.co/-/colombia-conmemora-este-viernes-el-dia-de-la-persona-sorda-con-376-servidores-publicos-en-esta-condicion>

Linares M., L. (23 de septiembre de 2023). “Colombia tiene porcentaje bajo en la implementación de los derechos de las personas sordas”, Insor. *Infobae*.
<https://www.infobae.com/colombia/2023/09/24/colombia-tiene-porcentaje-bajo-en-la-implementacion-de-los-derechos-de-las-personas-sordas-insor/>

Ministerio de Salud y Protección Social (05 de Julio de 2024). Artículo 10. *Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad y se deroga la Resolución 1239 de 2022*. [Resolución 1197 de 2024]. DO: 52809
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1197-de-2024.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social (29 de Julio de 2024). *Boletín Técnico: Personas Certificadas con Discapacidad*.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PES/boletin-personas-certificadas-discapacidad-primer-semester-2024.pdf>

Ministerio de Trabajo (30 de noviembre de 2017). *Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público*. [Decreto 2011 de 2017]. DO: 50433 <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>

Ministerio de Trabajo (22 de diciembre de 2017). *Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento*. [Decreto 2177 de 2017]. DO: 50455.
<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>

Ministerio de Trabajo & Departamento Administrativo para la Prosperidad Social. (2021). *Beneficios tributarios para la generación de empleo para grupos vulnerables*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Cartilla+Beneficios+Tributarios+Población+Vulnerable+2021.pdf>

Noticias Teledellín (5 de octubre de 2024). *Estas son las dificultades para las personas sordas a la hora de acceder a un empleo.*
<https://teledellin.tv/dificultades-para-personas-sordas-empleo/719172/>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). *¿Por qué es importante la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad?*
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/why-is-the-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-important>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). *Informe mundial sobre la audición.* <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/health-topics/deafness-and-hearing-loss/world-report-on-hearing/wrh-exec-summary-sp.pdf>

Orozco, P. (1990). “*El sordo en Colombia*”. Documento Insor.

Skliar, C. (1997). *La educación de los sordos: Una reconstrucción histórica, cognitiva y pedagógica.* Edinunc.
<https://es.scribd.com/document/707744736/SKliar-1997-Historia-de-Las-Representaciones-Sociales-La-Educacion-y-La-Vida-Cotidiana-de-Los-Sordos-Cap-I>

Washabaugh, W. (1991). *Providence Island Sign Language.*
<https://web.archive.org/web/20051112022440/http://www.uwm.edu/~wash/prov.htm>

Woodward, J. (1978). Attitudes toward deaf people on Providence Island. *Sign Language Studies*, 18. <https://doi.org/10.1353/sls.1978.0017>