

DEDICATORIA

A Dios.

Porque a pesar de que me trajo al mundo con mi discapacidad, demostró su Gloria en poder permitirme llegar a este punto dándome la Fe, la salud y la paciencia para lograr unas de mis metas con su amor y bondad infinita.

A mi madre Liliana.

Porque creyó en mí en todo momento, por su constante motivación en decirme que podía lograr realizar esta carrera, porque me ha permitido ser una persona de bien, pero por sobre todas las cosas, su persistencia en mí.

A Eliecer, mi intérprete.

Por su acompañamiento en el proceso de esta tesis, por ser mi puente comunicativo en las conclusiones, en los textos, en las interpretaciones orales que estuvieron detrás de este trabajo, gracias por ser mi ayuda en el proyecto más importante de mi carrera.



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA

ANÁLISIS DEL EJERCICIO DE ADMINISTRACIÓN DE UNA EMPRESA POR PARTE DE
PERSONAS SORDAS EN COLOMBIA

Asesor De Trabajo De Grado:

Juan Carlos Pérez

Autora:

Estefany Patricia Rodríguez

DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

BOGOTA, DISTRITO CAPITAL

2017

TABLA DE CONTENIDO

	PAGINA
• Introducción_____	4
• Objetivos_____	6
• Justificación_____	7
• Planteamiento del problema_____	9
• Marco teórico_____	10
• Los Sordos y el emprendimiento_____	14
• en Jamaica emprendedores jóvenes y sordos están Elaborando su propio café con un objetivo_____	15
• panorama año 2013_____	16
• año 2015_____	21
• metodología de la investigación_____	25
• instrumentos_____	25
• marco de investigación_____	32
• sondeo_____	32
• entrevistas a personas sordas encargadas de empresas_____	39
• deducciones de las entrevistas_____	50
• conclusiones_____	54
• Bibliográficas_____	59

INTRODUCCIÓN

La elección del tema “cómo ejerce un sordo la profesión de administración de empresas” como objeto de estudio de esta monografía se debe al interés de la autora por la consideración de los seres humanos como ventaja competitiva de las organizaciones del siglo XXI, en forma combinada con el interés por la inserción laboral de los sectores minoritarios y su integración en el ámbito laboral de las empresas privadas. En la obligación de efectuar un recorte del fenómeno para comenzar con su análisis, en este trabajo se aborda el tema desde la construcción social que la realidad supone para cada uno de los seres humanos cuya identidad en general y su identidad laboral en particular depende de las consideraciones de un todo.

Se intenta analizar, mediante una metodología de tipo cualitativa, cuál es el imaginario que las personas sordas tienen con respecto a una empresa, en especial aquellos que por circunstancias dadas han sido partícipes del ejercicio sin conocimiento alguno sobre organización, dado que son ellos los que activamente ponen en marcha y sostienen el ejercicio de las prácticas de integración e inclusión. Del contacto circunstancial con las personas sordas, surge el conocimiento de la falta de estudios que caractericen la situación laboral de la población sorda, un grupo humano constituido por aquellos que no poseen la habilidad auditiva y que se expresan con una lengua diferente en razón de hablarse sin voz, pero con el movimiento de manos y cuerpo. (Minolli, 2008).

Saber conocer y comprender a las personas sordas es primordial para poder tratar de ayudar a esta comunidad que, ya finalizando sus estudios universitarios, se encuentran con un horizonte laboral incierto. Esto también lo refuerza Bongarrá (2007) en su publicación sobre “La Universidad y la inclusión de los sordos”.

Los esfuerzos, las ayudas y lineamientos para ayudarlos existen, y las posibilidades de acceder a la universidad, de terminar la carrera y conseguir o generar empleo aumentarían si la persona sorda tuviera a su disposición todos los recursos indispensables para generar un proyecto de vida sostenible. (Bongarrá, 2007).

El hincapié está en la inclusión educativa y laboral de esta población, las opciones de trabajo que se generan, pensar en los sueños de los sordos de poder desarrollar un proyecto de vida al igual que cualquier persona que no esté en condición de discapacidad. (Bongarrá, 2007).

El esfuerzo debe ser en conjunto: familia, sordos, docentes, instituciones, Estado. (Bongarrá, 2007), porque si bien, El Decreto 2369 de 1997 que reglamenta la Ley 324 de 1996, por la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda, especifica en el Capítulo III las condiciones en las cuales debe prestarse el servicio educativo para la población sorda colombiana y precisa que los departamentos, distritos y municipios definirán dentro del plan de cubrimiento gradual que formulen para la adecuada atención educativa de las personas con limitaciones auditivas, los apoyos, servicios y recursos necesarios para la prestación del servicio público de educación formal a estos educandos (Decreto 2369 de 1997).

Las universidades nacionales deben conocer los lineamientos y las estrategias educativas para integrar estudiantes con discapacidad auditiva y a partir de allí generar en su normatividad estrategias para el desarrollo social y profesional y así brindarles oportunidades de acceso al mercado laboral en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (Bongarrá, 2007).

OBJETIVO GENERAL

Analizar las características de personas sordas cuyo ejercicio de profesión es la de Administración de Empresas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir los principales factores de empleabilidad de personas sordas en áreas administrativas a partir de la revisión teórica del tema.
2. Identificar diferencias y obstáculos del acceso de personas sordas y oyentes al ejercicio de la profesión de administración de empresas con base en información sobre casos de administración de negocios por parte de personas sordas en Bogotá, Colombia.
3. Plantear recomendaciones frente a la situación laboral y acompañamiento de esta población.

JUSTIFICACIÓN

La relevancia y pertinencia de este trabajo de investigación se explica así:

El propósito de este trabajo es el de analizar el contexto de una persona con sordera que haya o no tenido acceso a la educación superior y se desempeñe como Administrador de Empresas. Un sólido y estructurado análisis sobre empleabilidad y desempeño de la Administración de Empresas por parte de personas sordas tiene profundas y positivas implicaciones en la gestión de las organizaciones en general. También, los resultados y observaciones que surjan de este trabajo podrán ser socializados con la academia y otras organizaciones, con el fin de ayudar a mejorar aspectos de Responsabilidad Social, inclusión y su gestión en general.

Por otro lado, esta investigación permitirá documentar los casos, testimonios y experiencia vivida por parte de personas sordas que administran su propio negocio. Esta información serviría eventualmente de insumo en instancias como la Veeduría Municipal para avanzar en temas de inclusión laboral.

También, por medio de un ejercicio investigativo de esta índole, una organización podrá adelantarse a otras empresas con personal sordo en temas de Gestión Humana y Cultura Organizacional trabajando en las barreras de comunicación, sinergia, empleabilidad e inclusión laboral.

Sumado a lo anterior, el presente proyecto de investigación podrá permitir que se evidencien las dificultades a las que se enfrenta una persona sorda al ingresar a su entorno laboral; que se señale la diferencia entre Cultura Sorda y cultura oyente; Que se ayude a impactar la cultura organizacional en aras del mejoramiento de la inclusión laboral en una organización; y finalmente, que se convoque, mediante una reflexión y análisis, a las organizaciones para que se sensibilicen sobre la problemática de inclusión laboral de personas sordas en una empresa.

Lo anterior tiene una alta relevancia en el campo de la Administración de Empresas porque no existen investigaciones en dicho campo documentadas en español y porque esta es fundamental para comprender y mejorar los procesos de inclusión laboral dentro de una organización.

Teniendo en cuenta lo anterior, este trabajo de investigación permitirá aportar al vacío conceptual que en el contexto colombiano e hispanohablante existe respecto al tema planteado y también motivará a futuros estudiantes de Administración de Empresas para generar nuevas preguntas de investigación que vayan dirigidas a problemáticas de Inclusión Laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una vez que una persona con discapacidad auditiva termina una carrera profesional, empieza un duro camino por entrar al mundo laboral, que en ocasiones ofrece pocas certidumbres, debido al desconocimiento de las empresas en cuanto a las ventajas tanto tributarias como de responsabilidad social a contratar Personas con Discapacidad (llamado de ahora en adelante PcD) el desempeño que puede brindar una persona con esta condición y a la falta de conexión que aún persiste entre instituciones de educación superior y empresas, algo que los recién egresados tienen que aprender de manera autónoma.(Reclu IT,2014)

Si bien estas problemáticas son generales para todo tipo de población, el problema de acceso al mundo laboral se agudiza en el caso de las personas sordas ya que el desempleo afecta considerablemente en este grupo, considerando que debemos tener en cuenta que las personas con discapacidad auditiva se componen como una comunidad muy heterogénea, constituyéndose un caso claro de discriminación socio-laboral. (ABC Sociedad, 2014)

Ahora bien, algunos de los obstáculos de la población con discapacidad auditiva que se producen en el ámbito laboral empezaría por la hoja de vida, otros de los obstáculos que afrontan es la información que se debe proporcionar cuando se remite el documento. El incluir o no la discapacidad auditiva en el currículum es una cuestión de permanente debate entre las personas con problemas de audición: ¿Si lo pongo me excluyen o me beneficia porque lo tienen en cuenta debido a los beneficios fiscales que percibe la empresa? ¿Qué imagen tiene el empresario de las personas sordas o hipoacúsicas? Otro obstáculo es la entrevista, y en particular la telefónica, esta puede ser un obstáculo insalvable, no solo para las personas usuarias de la lengua de signos, sino también para aquellas que aun teniendo una muy buena comunicación oral no pueden hablar por teléfono o solo lo hacen con personas conocidas o por medio de un intérprete. Es necesario hablar sobre las barreras de comunicación que se presentan

entre personas sordas y oyentes, donde se enfrentan ya sea a una entrevista para una vinculación laboral o participar con un grupo de personas. (ABC Sociedad, 2014)

Por lo anterior, surgió la siguiente pregunta de investigación: **¿cómo una persona sorda siendo o no profesional puede administrar una empresa?**

MARCO TEÓRICO

En el mundo, las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento está en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, ellas experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

(Organización Internacional del Trabajo OIT, s.f.).

En cuanto a la educación y en el escenario colombiano, el Censo DANE de 2005 arrojó que del total de la población del país, 439.412 eran personas que presentaban algún déficit de audición, lo cual significa que la tasa de prevalencia de la sordera en ese año era de 1,1%, es decir que en el país 1 de cada 100 habitantes presentaba dificultades para oír. Así, la sordera se constituye en el tercer factor de limitación para las personas con discapacidad, las cuales representan el 17,4% después de las limitaciones visuales con el 43,2% y caminar o moverse con el 29,5%.

Así mismo, las 439.412 personas sordas del país representaban el 16,7% de la población en condición de discapacidad en Colombia. Esto significa que por cada 100 personas que sufren algún tipo de discapacidad, aproximadamente 17 de ellas son

sordas. En contraste con las cifras del Censo 2005, según el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (de ahora en adelante denominado RLCPD), con corte a 30 de octubre de 2013, se encuentran registradas 1.070.915 personas con algún tipo de discapacidad, de las cuales 130.047 son sordos, las cuales representan 12,14% de la población con discapacidad registrada; es decir, por cada 100 personas con alguna discapacidad registradas, 12 son sordos. Del total de las personas que se encuentran registradas en el RLCPD, 4.608 respondieron que asisten a una institución educativa; es decir, se encuentran escolarizadas, lo cual equivale a 65,8% del total de sordos registrados.

Ahora bien, para conocer la distribución de la población sorda actualmente escolarizada por cada uno de los niveles educativos, se toma como referente el Sistema Integrado de Matrículas Estudiantiles-SIMAT del Ministerio de Educación de Colombia, que es la fuente de información oficial que da cuenta del total de matrícula a nivel nacional. Atendiendo a los datos aportados por el SIMAT, 53,2% de las personas sordas estudiantes cursan algún grado de básica primaria, 37,0% se encuentra en básica secundaria y 9,8% en media.

La distribución de estudiantes sordos por nivel educativo es inversamente proporcional a la pirámide poblacional en edad escolar, ya que dicho grupo de sordos tiene una mayor concentración en las edades de 11 a 17 años; es decir, aquellas que corresponden a los grados escolares de básica secundaria y media.

En el año 2013, la Ley 1618, que establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, retoma la importancia de la educación como derecho y servicio, instando al Ministerio de Educación Nacional (MEN) a definir la política pública y reglamentar el esquema de atención educativa a la población con necesidades educativas especiales, fomentando el acceso y la permanencia educativa con calidad, bajo un enfoque basado en la inclusión del servicio educativo, para lo cual define los acuerdos interinstitucionales que se requieren con los distintos sectores sociales, de manera que sea posible garantizar atención educativa integral a la población con discapacidad, y deberá crear y promover una cultura de

respeto a la diversidad desde la perspectiva de los niños, niñas y jóvenes con necesidades educativas especiales, como sujetos de derecho, además de que promueve el reconocimiento e integración en los establecimientos educativos oficiales y privados.

Si bien es cierto que la educación se considera como un derecho fundamental, insumo para el desarrollo efectivo de otros derechos, las disposiciones legales en Colombia no son una garantía total para su goce y perfeccionamiento, más aún cuando se trata de personas sordas en edad escolar, que demandan unas metodologías particulares y unas condiciones adicionales para que se garantice dicho derecho (INSOR, 2013).

Por todo lo anterior, en este documento se presenta el análisis entre discapacidad auditiva, educación y emprendimiento en una comunidad donde se le garantiza, en un marco políticamente legitimado, la equiparación de oportunidades e inclusión educativa y laboral para las personas con esta condición, llegándose a la conclusión de que la negligencia con el derecho a la educación superior en personas sordas, su inclusión laboral y el poder ejercer su profesión se manifiesta de manera considerable.

Para algunas personas, el tema de discapacidad es contemplado como un estado de consecuencia de varios componentes, donde interactúa lo social, lo cultural y lo epidemiológico. En la sociedad, una persona con discapacidad auditiva es un individuo de exclusión del capital humano, por lo cual se ve limitada su capacidad para aportar al desarrollo personal y social. (Béjar, s.f.)

Ahora, en los ámbitos universitarios, la investigación sobre una inclusión educativa lleva a indagar sobre una política institucional existente o no, que asegure el ingreso, la estabilidad y el egreso al ciento por ciento del estudiante con discapacidad auditiva para que logre una facultad y vida sostenible (Béjar, s.f.)

Según Gordon Hewitt las empresas del siglo xx1, generan nuevas dinámicas de mercado que normalmente se llevan a cabo a través del impacto que combina globalización, liberalización, correlación de la tecnología y la actitud del cliente, en donde están alterando de forma radical la estructura, los límites e incluso la definición de muchos pensamientos de integración social dentro de las organizaciones. En el pasado, durante

gran parte del siglo XIX, la empresa seguía un modelo de gestión que no respondía en forma conjunta a los accionistas, los clientes y los empleados. Las empresas seguían un modelo de gestión, que asumía a la misma como un sistema cerrado donde los clientes compraban lo que estaba disponible, los empleados se contrataban y se despedían a voluntad y tenían poca voz y mínimas posibilidades de elegir. Así las oportunidades tanto de los empleados que no poseían alguna discapacidad como de personas con discapacidad se daban en un marco de trabajo que incluyera algún capitalista condescendiente que pudiera ofrecer un ambiente laboral que hiciera la vida de las personas menos penosa y donde las obligaciones del trabajo fueran más tolerables. Así la organización de aquella época enfocada siempre hacia el interior de la misma, estaba poco orientada al interés de los clientes y mucho menos orientada aún a las necesidades de su personal, sólo estaba orientada a fabricar o vender. La dirección de las empresas del Siglo XX, evolucionó haciéndose un poco más flexible, especialmente durante los últimos cincuenta años del siglo pasado empujada básicamente por la proactividad de clientes y accionistas, quienes lograron que los directivos desarrollaran estrategias orientadas al mercado. De este modo, las empresas comenzaron a escuchar activamente a los clientes y a los accionistas lo que tuvo impacto directo en la toma de decisiones a todo nivel. En este modelo, los clientes son los principales impulsores de los cambios en las organizaciones y para satisfacer las nuevas necesidades de flexibilización de las empresas, se pide a los empleados que ajusten sus horarios de trabajo, tareas, vacaciones, destinos geográficos y puestos de trabajo a la luz de estas necesidades. La dirección de empresas del siglo XX muestra un marcado interés por el cliente y el mercado. El Siglo XXI trae mayores modificaciones a la dirección de empresas, esta vez apuntando a que la misma tome como reto flexibilizar la empresa, pero ahora basándose en las necesidades de los empleados. Es decir que en los nuevos tiempos al ya marcado interés por el cliente y el mercado las organizaciones deberán exhibir interés por el personal y diseñar puestos de trabajo modificados de acuerdo a las preferencias personales. (Minolli, 2008).

Las empresas modernas, en este caso lideradas por personas sordas, se enfrentan a desafíos que van más allá del pensamiento empresarial convencional ya que los fundamentos de la dirección de empresas se establecieron y construyeron en épocas donde predominaba una visión del trabajador como aquél individuo reacio, cuyos esfuerzos en el ámbito laboral eran difíciles de obtener y por lo tanto se lo debía controlar y dirigir permanentemente. (Minolli, 2008).

Ahora en su trabajo titulado “Integración de Sordos en el ámbito laboral de empresas privadas” Minolli (2008) afirma que “En la economía más moderna, la personas y las empresas utilizan el conocimiento para generar nuevas riquezas, pues se ha reconocido que los ingresos no provienen exclusivamente de lo tangible y por lo tanto, la necesidad de sobresalir y generar independencia los hicieron ver que según sus capacidades y el esfuerzo por resaltar en la sociedad y en los mercados vale más en función de lo que aporta que en función de lo que tiene”.

LOS SORDOS Y EL EMPRENDIMIENTO

El desempleo juvenil es un gran problema en Europa, para los jóvenes sordos tanto en su formación profesional y en el ámbito laboral sigue estando asociado con grandes barreras y obstáculos. "Sign for Handshakes" en español “apretones de manos en señas”, y de ahora en adelante denominada “S4H”, es un proyecto liderado desde ERASMUS+, un programa de la Comisión Europea, que promueve la inclusión laboral de personas sordas y apoya al mejoramiento de las posibilidades de los jóvenes sordos en el mercado laboral.

S4H está dirigido a empresas, organizaciones y a jóvenes sordos. Muestran ejemplos de profesionales sordos y empresas donde trabajan sordos, allí los jóvenes motivan para que los integrantes de las empresas aprendan lengua de señas y manifiestan la importancia de la comunicación en lengua de señas en su diario laboral.

S4H Desarrolla talleres para empresas y proporcionan una visión general de los centros de servicio relevantes para la integración del mercado laboral.

La situación laboral de las personas sordas es apenas visible en nuestra sociedad. El proporcionar asesoramiento, orientar y para brindar información de primera mano a las empresas se convierte en un factor de enriquecimiento y motivación para los jóvenes sordos que están empezando sus carreras. (Unión Europea, S.f.)

EN JAMAICA EMPRENDEDORES JÓVENES Y SORDOS ESTÁN ELABORANDO SU PROPIO CAFÉ CON UN OBJETIVO.

“Participa. Prepara. Empodera”, Ese es el eslogan del emprendimiento, le explicó el cofundador y mentor del proyecto Blake Widmer a Global Voices:

La sede de la cafetería ¡Deaf Can! está situada en Kingston en el extenso campus del Centro cristiano para sordos del Caribe.

La sede tuvo su apoyo económico por Digicel Foundation. Deaf Can! Coffee fue inaugurado el 19 de marzo de 2015. Un año después, abrió un nuevo local, completamente equipado, también financiado por Digicel Foundation.

Aquí, aprenden no solo a hacer café, sino también cómo manejar todos los aspectos del negocio. Es un negocio muy dinámico, que empaqueta todo su equipo de trabajo en una furgoneta y sale a la calle a servir café en reuniones, exposiciones y eventos comerciales. Venden café tostado y material de merchandising, como camisetas y tazas con su llamativo logo: dos puños uno sobre el otro, el de arriba en movimiento de trituración, que representa la expresión en lenguaje de señas jamaicano para el café.

Conocieron a Evelyn Clarke, un granjero sordo que cultiva y tuesta su propio café. Él se convirtió en su modelo a seguir para la inspiración de este emprendimiento.

Luego, fundaron una cafetería con la ayuda de la organización religiosa Harvest Call de Jamaica, Deaf Can! Coffee continúa ofreciendo servicios de cafetería para eventos.

Deaf Can! Coffee tiene planes de diversificarse e incluir además un menú de cafetería en el futuro.

Muchas ONG jamaiquinas están trabajando para lograr una sociedad más inclusiva y tolerante. Emprendimientos como este pueden contribuir a derribar las barreras de la discriminación. (Lewis, 2016)

PANORAMA NACIONAL

AÑO 2013, EL 64% DE LAS EMPRESAS EN COLOMBIA NO CONTRATAN PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

Trabajando.com, La Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica, y Universia la red de universidades presente en 23 países, consultaron a más de 10.000 líderes empresariales de diferentes compañías en las principales ciudades del país, con el objetivo de conocer cuál es el panorama sobre el reclutamiento y contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas colombianas.

El 36% de las empresas colombianas contratan personas en condición de discapacidad. Estas lo hacen en mayor porcentaje en el área administrativa, de servicio al cliente, y producción.

Los sectores económicos de mayor contratación son el de servicios con un 41% y el de comercio con un 13%.

El 87% de las empresas contratantes han reclutado menos de 10 personas en condición de discapacidad durante el último año.

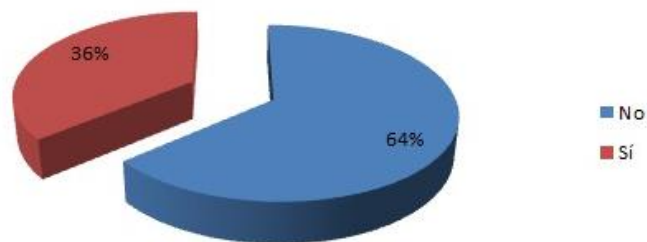
Actualmente, la condición de discapacidad es un tema abordado en el mercado laboral colombiano en alguna medida, sin embargo, no es frecuente que las empresas realicen este tipo de contratación. En la mayoría de empresas del país, no existen programas de responsabilidad social empresarial (RSE) que impulsen la vinculación de personas en condición de discapacidad -así lo reflejan los resultados de la encuesta-, estas personas

deben ser incluidas laboralmente en nuestra sociedad, bajo las mismas garantías y oportunidades que cualquier trabajador.

A continuación, presentamos los resultados del estudio:

Frente a la pregunta: *¿su empresa contrata a personas con discapacidad?*

¿Su empresa contrata a personas en condición de discapacidad?

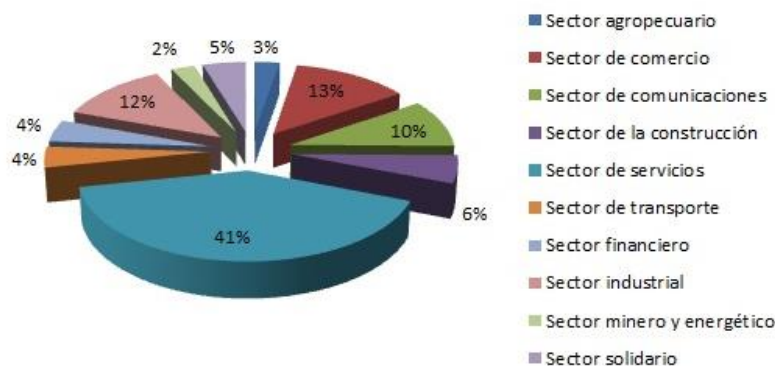


El (64%) de los encuestados respondió no contratar este tipo de personal en su compañía, por su parte, el (36%) afirmó hacerlo.

Ricardo Garcés, country Manager se refirió sobre el tema: *“es indiscutible el gran potencial, competencias, responsabilidad y compromiso que tienen este tipo de trabajadores independientemente de su condición. En algunas ocasiones, incluso llega a superar el de empleados sin ninguna condición de discapacidad. Por lo anterior, el gobierno y el sector empresarial deben continuar trabajando en programas que incentiven cada vez más la contratación de personas en condición de discapacidad, por parte de las empresas”*

A los líderes empresariales que respondieron contratar personas en condición de discapacidad (correspondiente al 36% de los encuestados), les preguntamos *¿A qué sector económico pertenece su empresa?*

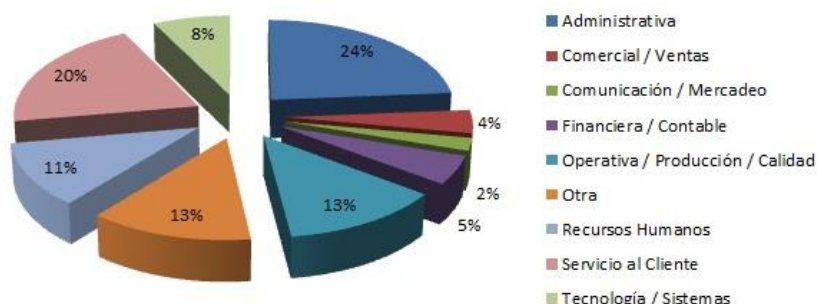
¿A qué sector económico pertenece su empresa?



Un (41%) de los y empresarios afirmó que su empresa pertenece al sector de servicios, un (13%) al de comercio, (12%) al industrial, (10%) al de comunicaciones, (6%) al de la construcción. Un (5%) al sector solidario, (4%) al sector financiero, otro (4%) al de transporte, (3%) al sector agropecuario, y finalmente el (2%) restante al sector minero y energético.

También le preguntamos a los líderes empresariales: *¿en qué áreas de su empresa contratan a personas en condición de discapacidad?*

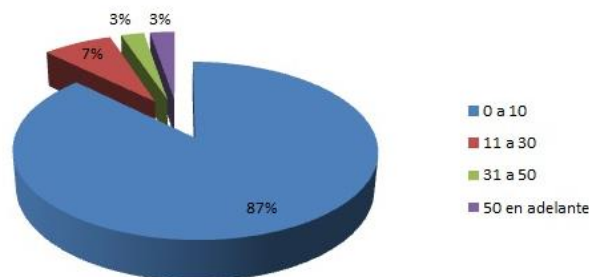
¿En qué áreas de su empresa contrata a personas en condición de discapacidad?



El (24%) afirmó contratar en el área administrativa, (20%) en servicio al cliente, (13%) en el área operativa, de producción o calidad, otro (13%) afirmó contratar en otra área. Un (11%) en recursos humanos, (8%) en tecnología, (5%) en el área financiera y contable, (4%) en comercial y ventas. Finalmente el (2%) restante afirmó hacerlo en comunicación y mercadeo.

Frente a la pregunta: *¿Cuántas personas en condición de discapacidad ha vinculado su empresa durante el último año?*

¿Cuántas personas en condición de discapacidad ha vinculado su empresa durante el último año?



Un (87%) aseguró que en el último año se han vinculado menos de 10 personas a su compañía, (7%) respondió haber contratado entre 11 a 30 personas, (3%) entre 31 y 50. Finalmente, un (3%) aseguró haber contratado más de 50.

Esperanza Rodríguez, coordinadora de inclusión y desarrollo social de Fundación Teletón Colombia explicó: *“Los resultados son el reflejo histórico del acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Colombia; esto se debe a:*

- 1. Desconocimiento del marco de los derechos.*
- 2. Imaginarios sociales respecto a la discapacidad.*
- 3. Necesidad de ajustes razonables en procesos de convocatoria, selección y gestión del talento humano orientado a personas con discapacidad.*
- 4. Escaso conocimiento respecto a los beneficios tributarios.*
- 5. Falta de proyección hacía la responsabilidad social empresarial, como deuda pendiente hacía las personas con discapacidad”.*

Del (64%) de empresarios que respondieron no contratar personas en condición de discapacidad, indagamos *¿Por qué razón no contrata personas en condición de discapacidad?*



El (30%) desconoce programas gubernamentales o privados en este sentido, un (26%) opinó que estas personas no se adecuan al clima organizacional y ambiente laboral de su empresa. El (23%) respondió que no recibe hojas de vida de estas personas, y el restante (21%) no sabe cómo contactar a personas en condición de discapacidad para vincularlas a su compañía.

“El incorporar personas en condición de discapacidad debería formar parte de las prácticas de contratación en las empresas privadas y públicas. Las empresas deberían fomentar cada vez más programas de responsabilidad social empresarial que exigen a las organizaciones implementar políticas de inclusión laboral” así lo afirmó Ricardo Garcés, country manager. (Ballén, 2013)

AÑO 2015

EL 55% DE LAS EMPRESAS NO CONTRATA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El 80% de las empresas contratantes, han reclutado menos de 10 personas en condición de discapacidad durante el último año.

Se realizó una consulta a más de 2.100 líderes empresariales de diferentes compañías - en las principales ciudades del país-, con el objetivo de conocer cuál es el panorama sobre el reclutamiento y contratación de personas en condición de discapacidad por parte de las empresas colombianas.

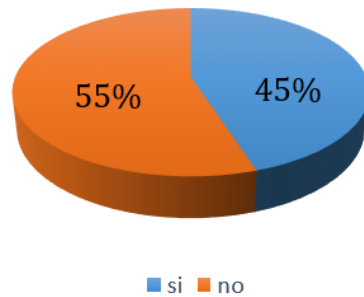
Actualmente, la condición de discapacidad es un tema abordado en el mercado laboral colombiano en alguna medida, sin embargo, no es frecuente que las empresas realicen este tipo de contratación.

A esa época, no existen programas de responsabilidad social empresarial (RSE) que impulsen la vinculación de personas en condición de discapacidad -así lo reflejan los resultados de la encuesta-.

Sin embargo, la sociedad reconoce que estas personas deben ser incluidas laboralmente en nuestra sociedad, bajo las mismas garantías y oportunidades que cualquier trabajador.

Frente a la pregunta: *¿su empresa contrata a personas con discapacidad?*

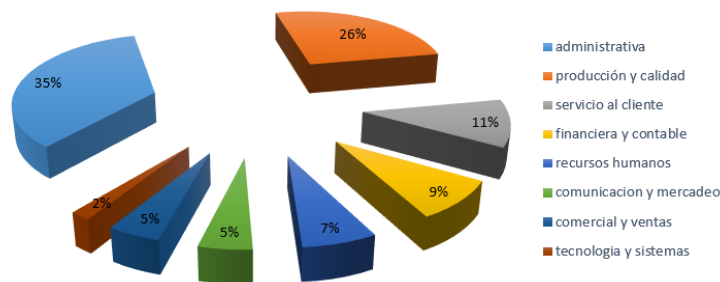
¿su empresa contrata a personas con discapacidad?



El (55%) de los encuestados respondió no contratar este tipo de personal en su compañía, por su parte, el (45%) afirmó hacerlo.

A los líderes empresariales que respondieron contratar personas en condición de discapacidad (correspondiente al 45% de los encuestados), les preguntaron: *¿en qué áreas de su empresa contratan a personas en condición de discapacidad?*

¿su empresa contrata a personas con discapacidad?

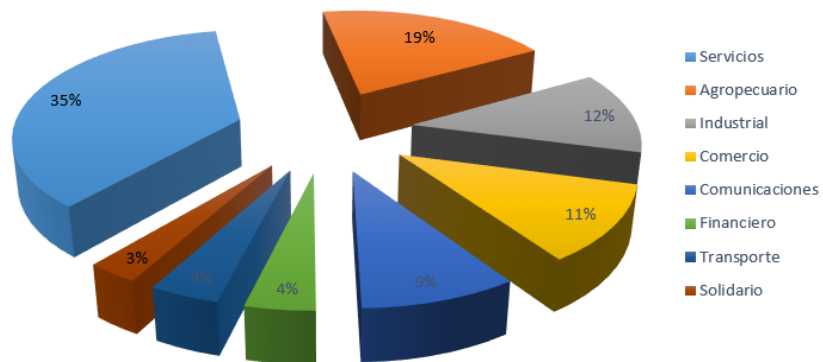


El (35%) afirmó contratar en el área administrativa, (26%) en el área operativa, de producción o calidad, (11%) en la de servicio al cliente, un (9%) en el área financiera y contable, (7%) afirmó contratar en el área de recursos humanos. Un (5%) en

comunicación y mercadeo, (5%) comercial y ventas, y finalmente el (2%) restante respondieron hacerlo en el área de tecnología y sistemas.

A los líderes empresariales, que contratan a personas en condición de discapacidad, también se les preguntó: *¿A qué sector económico pertenece su empresa?*

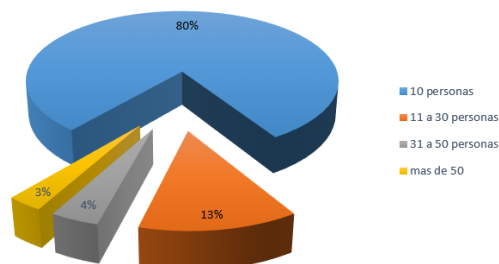
¿A qué sector económico pertenece su empresa?



Un (35%) de los y empresarios afirmó que su empresa pertenece al sector de servicios, un (19%) al agropecuario, (12%) al industrial, (11%) al de comercio, (9%) al de comunicaciones, (4%) al financiero, (4%) al de transporte, (3%) al sector solidario, y finalmente el (3%) restante, al sector de la construcción.

Frente a la pregunta: *¿Cuántas personas en condición de discapacidad ha vinculado su empresa durante el último año?*

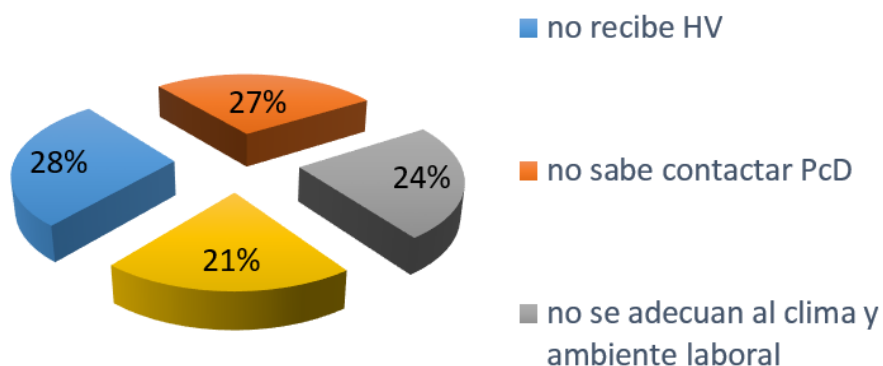
¿Cuántas personas en condición de discapacidad ha vinculado su empresa durante el último año?



Un (80%) de las empresas contratantes, aseguró que en el último año se han vinculado menos de 10 personas a su compañía, (13%) respondió haber contratado entre 11 a 30 personas, (4%) entre 31 y 50. Finalmente, un (3%) aseguró haber contratado más de 50.

Del (55%) de empresarios que respondieron no contratar este tipo de personas, le preguntaron: *¿Por qué razón no contrata personas en condición de discapacidad?*

¿Por qué razón no contrata personas en condición de discapacidad?



El (28%) respondió que no recibe hojas de vida de estas personas, un (27%) no sabe cómo contactar a personas en condición de discapacidad para vincularlas a su compañía, (24%) opinó que estas personas no se adecuan al clima organizacional y ambiente laboral de su empresa, y finalmente el (21%), desconoce programas gubernamentales o privados en este sentido. (Dinero, 2015)

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

La dinámica de esta investigación permite la aplicación de herramientas de carácter cualitativo y cuantitativo. Lo dicho anteriormente después de realizada la observación general dentro de ambientes laborales donde se encuentran personas sordas, como sus empresas personales como familiares y de la interacción entre ellos y personas oyentes, se evidenció que la mejor táctica de recopilación de información sería a través de una entrevista semiestructurada y un sondeo ya que se utilizan las fortalezas de tipos de indagación cualitativos para realizar un análisis, mediante instrumentos como observación y entrevista (Sampieri, 2014).

Se pretende entonces analizar el contexto sobre empleabilidad y desempeño de la profesión de Administración de Empresas por parte de una persona sorda. En dicho análisis participan:

- Miembros de la Universidad Santo Tomás, en Bogotá, Colombia (Estudiante sorda de Administración de Empresas, docentes).
- Intérprete de Lengua de Señas Colombiana.
- Asesor de escritura de Monografía.
- Personas sordas que administran su propia empresa en Bogotá, Colombia.

Instrumentos

Este trabajo tiene una dinámica de investigación que permite la aplicación de instrumentos de carácter cualitativo. Lo anterior quiere decir que después de realizada la observación general dentro de ambientes frecuentados por personas sordas, se evidenció que la mejor táctica de recopilación de información sería a través de una entrevista semiestructurada.

Entrevista Semiestructurada

Conociendo las barreras idiomáticas que se presentan en la comunidad sorda, se determinó no realizar una entrevista muy técnica, para entonces se diseña una entrevista semiestructurada para los participantes. Según Sampieri (2014), este tipo de entrevistas se basan en una serie de herramientas como son las guías de temas, preguntas de interés. El entrevistador tiene la libertad de implantar un sinnúmero de interrogaciones en la entrevista, ya sea para precisar conceptos u obtener mayor información.

Las preguntas pensadas para este instrumento son:

1. ¿Cuál es su nombre completo?
2. ¿Qué Edad tiene?
3. ¿Cuál es su perfil ocupacional?
4. ¿Qué nivel de estudio tiene?
5. ¿Cuál es el nombre de su empresa?
6. Comente la definición de la empresa
7. ¿Cuántos sordos trabajan en esa empresa?
8. ¿Has trabajado antes en una empresa?
9. ¿A qué te dedicabas?
10. ¿Qué reacción tuviste al saber que nadie sabía señas?
11. ¿Cuáles fueron las barreras al trabajar en esa empresa?
12. ¿Qué le gustaba y no de la empresa?
13. ¿Qué cambiarías de esa empresa?
14. ¿Cuánto tiempo duraste en esa empresa?
15. ¿Porque no trabajo en otra empresa?
16. ¿Qué dificultades viste al no ser trabajador?
17. ¿Porque pensó que podía trabajar allí?

18. ¿Hubiera querido tener intérprete en esa empresa?
19. Ahora con su empresa...
20. ¿Cómo empezó su negocio?
21. ¿Cuál fue la iniciativa?
22. ¿Cómo fue el proceso de crecimiento?
23. ¿Qué aportes tuvo para crear su empresa?
24. ¿Qué le gusta de su negocio?
25. ¿Qué problemas tuvo durante el inicio del negocio?
26. ¿Qué te gusta de tu perfil ocupacional?
27. ¿Qué planes tienes a corto, mediano y a largo plazo?

Sondeo

Este instrumento fue aplicado a una muestra de 86 personas, personas sordas que se encuentran en Situación académica, laboral y jubiladas. Para la realización de este instrumento, se diseñó la interpretación en lengua de señas colombianas a cada pregunta para facilitar su comprensión a la comunidad sorda y que nos enfrentaríamos con personas de un nivel educativo menor lo cual se convierten en no usuarios de la lengua castellana.

La finalidad de este sondeo es conocer qué opina un grupo social o la sociedad en general sobre una cuestión. Para esto, se suele preparar un cuestionario que se les presenta a través de una encuesta virtual para conseguir ciertas respuestas. En base a lo dicho por los entrevistados, se logra conseguir conclusiones respecto a la opinión predominante.

Las preguntas que se realizaron en este sondeo son:

1. Nombre completo
2. Nivel de sordera
3. Edad
4. Ubicación
5. ¿Tienes estudio?
6. Seleccione su nivel educativo
7. Seleccione el último grado de estudio
8. Seleccione el último semestre realizado
9. Relacione su estudio
10. ¿Ha realizado algún curso?
11. ¿Trabajas?, ¿Dónde?
12. ¿Tienes compañeros sordos donde trabajas?
13. ¿A qué se dedica la empresa?
14. ¿A qué se dedica tu empresa?
15. ¿Cuánto llevas o llevabas en la empresa?
16. ¿Cómo te comunicas o comunicabas con tus compañeros oyentes en el trabajo?
17. ¿Por qué crees que una persona con discapacidad auditiva no puede crear su propio negocio?


Este instrumento fue aplicado a una muestra de 86 personas sordas a nivel nacional y se encuentra en el siguiente link:

https://docs.google.com/a/misena.edu.co/forms/d/1cOdDRKC8iE1UQJ641wAwPA8AgTn_NcD4AthTz-_jAxI/prefill


ENCUESTA SOBRE NIVEL EDUCATIVO Y LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

HOLA!

Video sin título




Video sin título



DATOS PERSONALES

Descripción (opcional)

Video sin título




NOMBRE COMPLETO *

Texto de respuesta corta

NIVEL DE SORDERA *

1. SORDO PROFUNDO
2. HIPOACUSIA


Video sin título



EDAD *

1. 18 a 25 años
2. 26 a 35 años
3. 36 a 45 años
4. 46 a 55 años
5. 56 o más

Video sin título




UBICACIÓN *

1. AMAZONAS
2. ANTIOQUIA
3. ARAUCA
4. ATLÁNTICO
5. BOGOTÁ
6. BOLÍVAR
7. BOYACÁ
8. CALDAS
9. CAQUETA
10. CASANARE

OCUPACIONES

Descripción (opcional)

Video sin título



¿TIÉNES ESTUDIO? *


SÍ

NO

EDUCACIÓN

Descripción (opcional)

Video sin título



SELECCIONE SU NIVEL EDUCATIVO *

1. PRIMARIA
2. BACHILLER
3. TÉCNICO
4. TECNÓLOGO
5. PROFESIONAL
6. CURSOS
7. MAESTRÍA
8. DOCTORADO
9. NINGUNO

¿QUÉ GRADO DE PRIMARIA?

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



SELECCIONE EL ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIO *

1. 1ª
2. 2ª
3. 3ª
4. 4ª
5. 5ª
6. NINGUNO

¿QUÉ SEMESTRE TÉCNICO?

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



SELECCIONE EL ÚLTIMO SEMESTRE REALIZADO *

1. 1er semestre
2. 2do semestre
3. 3er semestre
4. NINGUNO

¿QUÉ SEMESTRE TECNOLÓGICO?

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



SELECCIONE EL ÚLTIMO SEMESTRE REALIZADO *

1. 1er semestre
2. 2do semestre
3. 3er semestre
4. 4to semestre
5. 5to semestre
6. 6to semestre
7. NINGUNO

¿QUÉ GRADO DE BACHILLER?

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



SELECCIONE EL ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIO *

1. 6ª
2. 7ª
3. 8ª
4. 9ª
5. 10ª
6. 11ª
7. NINGUNO

¿QUÉ SEMESTRE PROFESIONAL?

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



SELECCIONE EL ÚLTIMO SEMESTRE REALIZADO *

1. 1er semestre
2. 2do semestre
3. 3er semestre
4. 4to semestre
5. 5to semestre
6. 6to semestre
7. 7mo semestre
8. 8to semestre
9. 9no semestre
10. 10mo semestre
11. NINGUNO

ÁREAS DE ESTUDIO

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



RELACIONE SU ESTUDIO *

1. ECONOMÍA Y FINANZAS
2. LEYES
3. SOCIAL
4. INGENIERÍAS
5. PERIODISMO Y COMUNICACIÓN
6. LICENCIATURA
7. ARTES Y DISEÑOS
8. TURISMO
9. SALUD
10. NINGUNO

CURSOS

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



¿HAZ REALIZADO ALGÚN CURSO? *

- Sí
- No

SI LA RESPUESTA ES "SÍ" ESPECIFIQUE EN DÓNDE HA REALIZADO LOS CURSOS

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



Pregunta

1. BSA
2. INSTITUTOS DE EDUCACIÓN NO FORMAL
3. EN LA COMUNIDAD
4. ASOCIACIONES
5. EMPRESA
6. BARRIO
7. FOR INTERNET
8. POR EL GOBIERNO
9. OTRO

TRABAJO

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



¿TRABAJAS? *

1. SI
2. NO
3. PENSIONADO

LUGAR DE TRABAJO

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



¿DÓNDE? *

1. EN UNA EMPRESA
2. MI PROPIO NEGOCIO

ENTORNO LABORAL

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



¿TIENES COMPAÑEROS SORDOS DONDE TRABAJAS? *

1. SI
2. NO

CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



¿A QUÉ SE DEDICA LA EMPRESA? *

1. SECTOR PRIMARIO (agricultura, ganadería, minería, extracción petróleo, animales cuidar y vender, etc)
2. SECTOR SECUNDARIO (empresa de fábrica, empresa de producción, convertir la materia prima en algún prod.
3. SECTOR TERCIARIO (perfil profesional, asesor, mesero, peluquería, publicidad, tienda, restaurante, oficina, profes.

EMPRESA PROPIA

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



¿A QUÉ SE DEDICA TU EMPRESA? *

1. SECTOR PRIMARIO (agricultura, ganadería, minería, extracción petróleo, animales cuidar y vender, etc)
2. SECTOR SECUNDARIO (empresa de fábrica, empresa de producción, convertir la materia prima en algún prod.
3. SECTOR TERCIARIO (perfil profesional, asesor, mesero, peluquería, publicidad, tienda, restaurante, oficina, profes.

DURACIÓN DEL EMPLEO

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



¿CUÁNTO LLEVAS O LLEVABAS EN LA EMPRESA? *

1. 1 a 12 meses
2. 1 a 5 años
3. 6 a 15 años
4. más de 16 años

COMUNICACIÓN

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



¿CÓMO TE COMUNICAS O COMUNICABAS CON TUS COMPAÑEROS OYENTES EN EL TRABAJO? *

1. CON LENGUAJE DE SEÑAS COLOMBIANAS
2. LENGUAJES LULUABOS
3. SIGNOS EN MANOS
4. CON SEÑAS
5. TRABAJO EN SEÑAS SIN USO DE COMUNICACIÓN
6. OYENTES

OPINIÓN PERSONAL

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



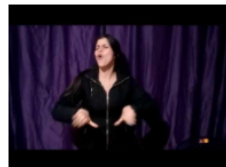
¿POR QUÉ CREES QUE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA NO PUEDE CREAR SU PROPIO NEGOCIO? *

- No tiene ideas
- No tiene talento
- No tiene tiempo
- No tiene recursos
- No tiene ideas
- No sabe comunicarse con los oyentes
- Falta de apoyo gubernamental
- Falta de apoyo empresarial

GRACIAS POR TU TIEMPO. ¡COMPARTE ESTA ENCUESTA CON MÁS PERSONAS SORDAS ENVIANDO EL LINK DE ABAJO!

Descripción (opcional)

Vídeo sin título



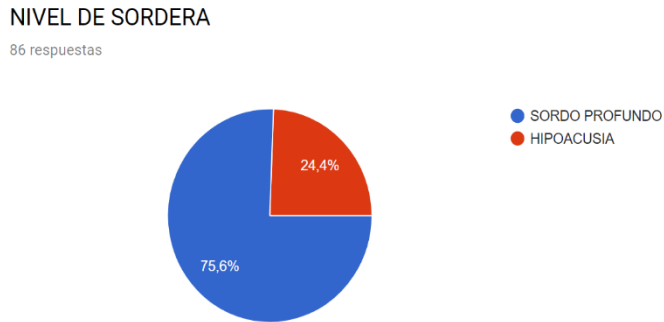
https://docs.google.com/a/misena.edu.co/forms/d/e/1FAIpQLSfq88iY_aPvn_Hf9WyzpbaNkStv6QrKxqBH3hKrmTF617005dQ/viewform

¡Listo, voy a compartirla!

MARCO DE INVESTIGACIÓN

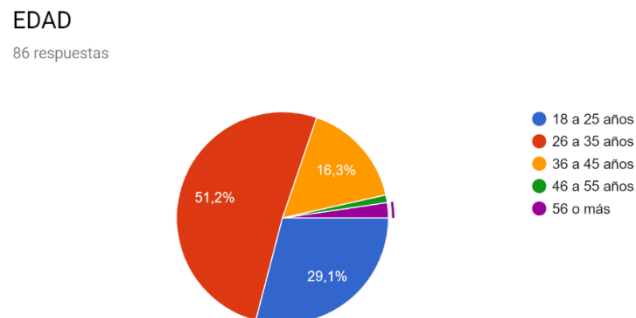
SONDEO

Este instrumento fue aplicado a una muestra de 86 personas sordas a nivel nacional:



Según el sondeo realizado a 86 personas con discapacidad auditiva, el 75,6% tienen sordera bilateral profunda, es decir que la posibilidad de escuchar es de un 0%, en cambio el 24,4% tienen restos auditivos, lo que significa que la capacidad de escuchar en cierta medida sonidos altos y que tienen alguna herramienta en la que puedan escuchar, los llamados audífonos.

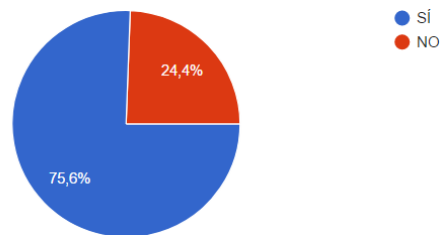
En el entorno laboral, una persona con restos auditivos tiene mayor posibilidad de entrar a una empresa que un sordo profundo, puesto que los hipoacusicos reconocen la lengua oral y tratan de entenderse de ante la comunidad oyente tanto escucharlos como leerles los labios, con el uso de audífonos pueden desarrollar un poco el sentido de la audición, a diferencia de los sordos profundos que no pueden tener las habilidades de los hipoacusicos a excepción de la lectura labial.



Según el censo realizado a 86 personas sordas, el 29,1% son edades entre los 18 a 25 años de edad, un 51,2 % pertenecen al rango de edad entre los 26 años hasta los 35 años, el otro 16,3% están entre los 36 a 45 años de edad, entre los 46 años hasta los 55 años llegaron a participar del 1,2% en nuestro sondeo, y por último, por un 2,3% son edades que se comprometen desde los 56 años en adelante.

¿TIÉNES ESTUDIO?

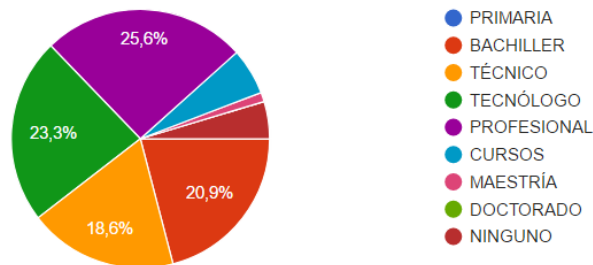
86 respuestas



Según el sondeo realizado, el 24.4% no tiene estudios realizados y el restante 75,6% tiene estudios realizados en diferentes niveles educativos, a continuación haremos relación de estos estudios:

SELECCIONE SU NIVEL EDUCATIVO

86 respuestas

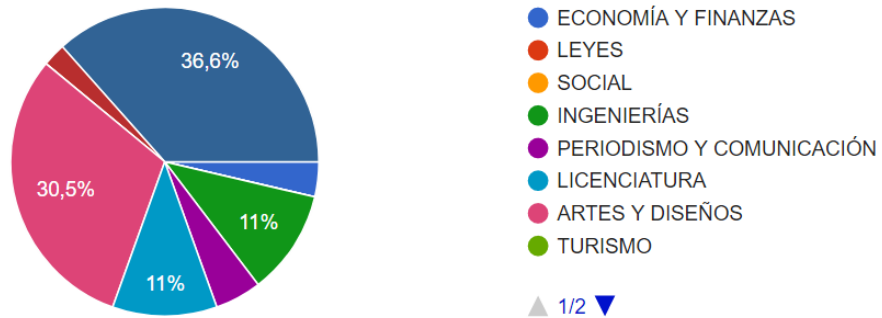


Según el sondeo, el 4,6% de la población sondeada tiene la primaria, el 20,9% de esta población tiene el título de bachiller, el 18,6% solo ha llegado a tener un título técnico a diferencia de la carrera tecnológica que ocupa un 23,3% y superando el nivel

universitario por un 25,6%, algunos han realizado cursos el cual arroja un 5,8% pocos alcanzan a realizar

RELACIONE SU ESTUDIO

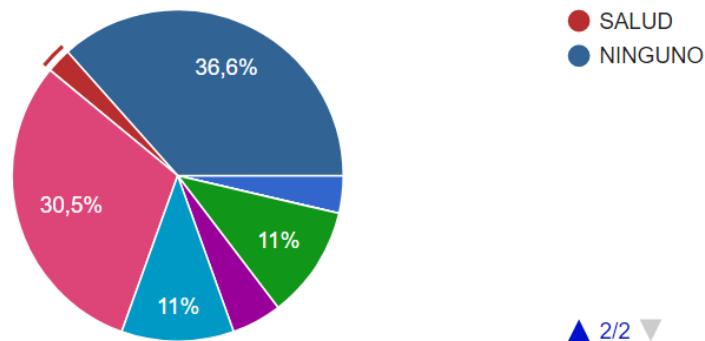
82 respuestas



Una maestría por lo tanto arroja cifras de un 1,2% y una población restante responde que no ha participado en algún tipo de formación lo cual nos indica un 4.7%

RELACIONE SU ESTUDIO

82 respuestas



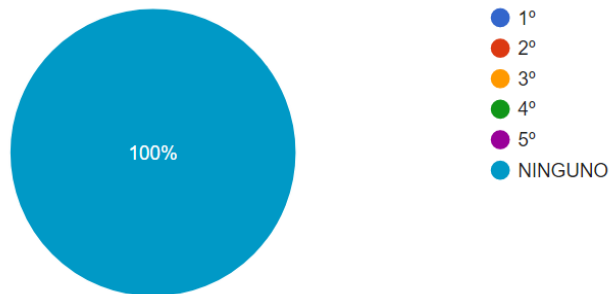
Ahora bien, en las áreas profesionales (técnico, tecnólogo profesional, etc) miraremos a continuación en que profesiones se ven involucradas las personas sordas en sus estudios:

En el orden de lista, para un total de 3,7% de la población sorda tiene relación sus estudios de educación superior con economía y finanzas, un 11% relaciona su profesión

con ingenierías, para periodismo y comunicación una cifra de 4,9%, con las licenciaturas un 11% de la población sondeada, el 30.5% que es unas de las más representativas lo vincula con las profesiones de artes y diseños, en el área de salud nos muestra solo un 2,4%, el 36,6% nos muestra que no hay relación de ninguna de estas profesiones debido a que no han llegado a alcanzar a entrar a la educación superior, ¿Cómo podremos interpretar esto último? A continuación detallaremos porque un gran porcentaje como este se representa en esta población.

SELECCIONE EL ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIO

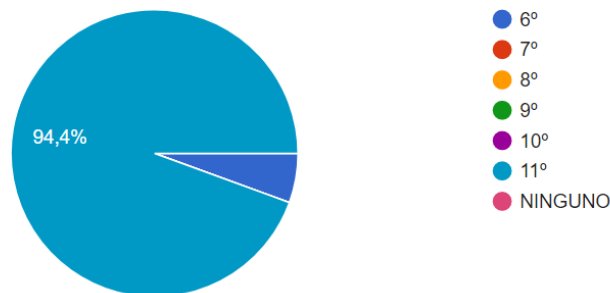
4 respuestas



4/86 (4 de 86) personas con discapacidad auditiva han llegado a realizar la primaria según el censo realizado.

SELECCIONE EL ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIO

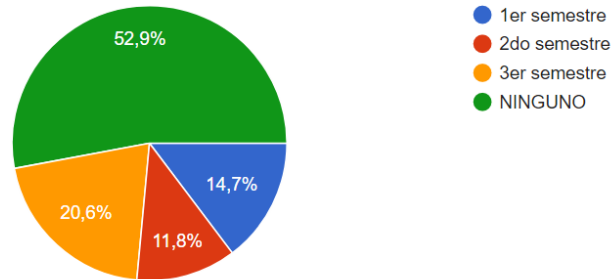
18 respuestas



17/86 personas con discapacidad auditiva han realizado sus estudios hasta el grado 11 mientras que 1/86 solo ha realizado el 6 grado.

SELECCIONE EL ÚLTIMO SEMESTRE REALIZADO

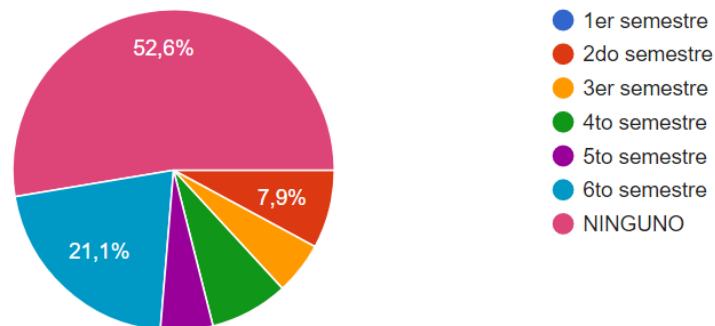
34 respuestas



A nivel técnico, 34/86 personas con discapacidad auditiva han llegado a esta educación superior siendo el 14,7% terminando hasta el 1er semestre, otro 11,8% llegaron a realizar el 2do semestre, el 20,6% hasta el 3er semestre, el porcentaje alto en la gráfica de un 52,9% entraron a estudiar una carrera técnica pero no pudieron seguir.

SELECCIONE EL ÚLTIMO SEMESTRE REALIZADO

38 respuestas

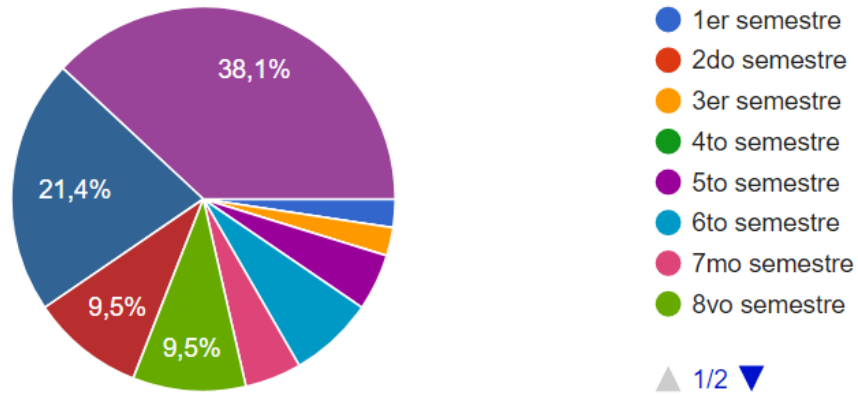


A nivel tecnológico, 38/86 personas con discapacidad auditiva lograron entrar a esta educación superior siendo que el 7,9% han llegado a realizar el 2do semestre, un 5,3% lograron terminar el 3er semestre de alguna tecnología luego de un 7,9% representando el 4to semestre culminado seguido de un 5,3% que representa al 5to semestre realizado inmediatamente un 21,1% representando al 6to semestre finalizado dentro de una carrera tecnológica, pero el 52,6% que es muy significativo en esta grafica se deriva de que una parte de esta población se inscribió a un programa de

formación tecnológica pero desafortunadamente no llegaron a terminar ni el primer semestre.

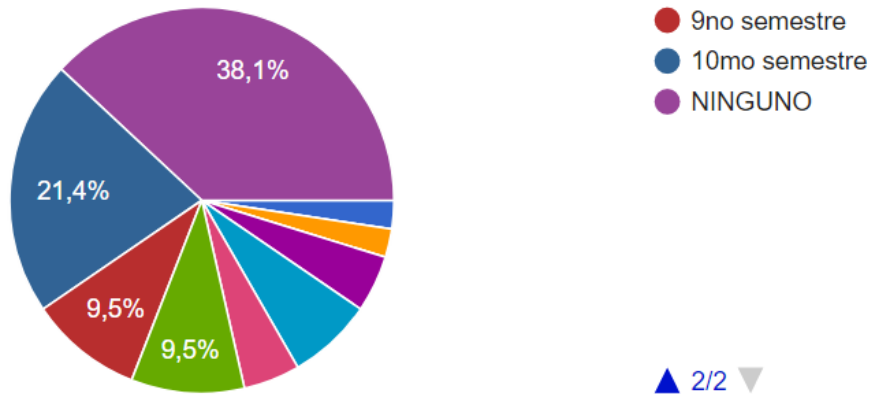
SELECCIONE EL ÚLTIMO SEMESTRE REALIZADO

42 respuestas



SELECCIONE EL ÚLTIMO SEMESTRE REALIZADO

42 respuestas



Llegando al nivel profesional, para el primer semestre realizado tenemos un 2,4% seguido del 3er semestre culminado con un 2,4% terminado, luego un 4,8% con 5to semestre culminado, un 7,1% para el 6to semestre alcanzado, un 4,8% finalizando el 7mo semestre profesional, un 9,5% representando al 8vo semestre, para el 9no

semestre tenemos una cifra de 9,5% finalizando con el 10mo semestre con un porcentaje significativo de 21,4%, refiriéndonos al 38,1% que es muy característico e nuestro sondeo representa a personas con discapacidad auditiva que han ingresado a la universidad pero no alcanzaron a seguir estudiando o han desistido de la misma.

Con esto, se concluye que las percepciones y las representaciones que en el campo de la discapacidad se establecen en la sociedad actual remiten a pensar a los SORDOS como grupos a ser trabajados desde la necesidad de la integración social, la igualdad de oportunidades y la no discriminación que conllevan a rotular SORDO a aquellos individuos que no pueden insertarse plena y fácilmente dentro del sistema de producción de bienes y servicios de una comunidad determinada. No es la alteración física o funcional lo que define la discapacidad sino el lugar del sujeto en el sistema social. (Minolli, 2008).

ENTREVISTAS A PERSONAS SORDAS ENCARGADAS DE EMPRESAS



PREGUNTAS	RESPUESTAS
Nombre completo	lady Liliana García Cárdenas
¿Qué Edad tiene?	33
¿Cuál es su perfil ocupacional?	modista
¿Qué nivel de estudio tiene?	7mo bachiller
¿Cuál es el nombre de su empresa?	cafetería y frutería la 45
Comente la definición de la empresa	tienda de comidas y mecatos
¿Cuántos sordos trabajan en esa empresa?	1
¿Has trabajado antes en una empresa?	no
¿Qué reacción tuviste al saber que nadie sabía señas?	Difícil no sabían que hacer
¿Cuáles fueron las barreras al trabajar en esa empresa?	leer los labios
¿Qué le gustaba y no de la empresa?	me gusta todo
¿Qué cambiarías de esa empresa?	más productos, ampliar el menú, como un restaurante
¿Cuánto tiempo duraste en esa empresa?	5 años
¿Porque no trabajo en otra empresa?	no me aceptaban por mi discapacidad

¿Qué dificultades viste al no ser trabajador?	no
¿Porque pensó que podía trabajar allí?	por mis conocimientos
¿Hubiera querido tener intérprete en esa empresa?	si claro
¿Cómo empezó su negocio?	por medio de la suegra quien la ingresó al negocio
¿Cuál fue la iniciativa?	estaba necesitada y la suegra le brindo la mano
¿Cómo fue el proceso de crecimiento?	poco a poco fue empapándome de cómo vender hasta tener conocimiento
¿Qué aportes tuvo para crear su empresa?	el de la suegra
¿Qué le gusta de su negocio?	la variedad de productos que puedo brindar
¿Qué problemas tuvo durante el inicio del negocio?	si, entenderle a la gente
¿Qué te gusta de tu perfil ocupacional?	me gusta el servicio que le brindo a la gente
¿Qué planes tienes a corto, mediano y a largo plazo?	ampliarlo, vender más productos y ampliar el menú



PREGUNTAS	RESPUESTAS
Nombre completo	Enrique Téllez Peñaloza
¿Qué Edad tiene?	52 años
¿Cuál es su perfil ocupacional?	subgerente
¿Qué nivel de estudio tiene?	administrador financiero
¿Cuál es el nombre de su empresa?	LUTRANS
Comente la definición de la empresa	servicio de transporte especial a empresas
¿Cuántos sordos trabajan en esa empresa?	1
¿Has trabajado antes en una empresa?	no
¿Qué reacción tuviste al saber que nadie sabía señas?	ninguna, yo sabía hablar y leer los labios, soy hipoacusico
¿Cuáles fueron las barreras al trabajar en esa empresa?	la comunicación y poder entender leer los labios
¿Qué le gustaba y no de la empresa?	me gusta todo
¿Qué cambiarías de esa empresa?	la infraestructura, buenas oficinas, tenerle lavadero, un buen parqueadero

¿Cuánto tiempo duraste en esa empresa?	60 años
¿Porque no trabajo en otra empresa?	desde joven ha estado en esta empresa familiar
¿Qué dificultades viste al no ser trabajador?	ninguna, he estado que casi toda la vida
¿Porque pensó que podía trabajar allí?	No, no lo pensé
¿Hubiera querido tener intérprete en esa empresa?	claro, hacia más fácil el ejercicio en las justas y reuniones
¿Cómo empezó su negocio?	me gustaba ir a ayudar a mi papa en su empresa y en vacaciones estuve junto a ella hasta que un día me dejo a cargo de ella
¿Cuál fue la iniciativa?	idea del papa en prestar servicio móvil urbano, luego con contactos a prestar el servicio de transporte hasta ahora que presta el servicio con colegios y empresas haciendo rutas
¿Cómo fue el proceso de crecimiento?	bien hasta que conocieron los movimientos tributarios, pagos de impuestos, pólizas, seguros y eso descuadro algunos gastos, eso imposibilito la idea de montar otro negocio, sin embargo estuvo estable
¿Qué aportes tuvo para crear su empresa?	es una empresa familiar, estuvo involucrado los tíos y el papa, entro a ayudar y estuvo toda la vida en ella
¿Qué le gusta de su negocio?	que era e mi papa y seguí el legado hasta mis generaciones
¿Qué problemas tuvo durante el inicio del negocio?	los impuestos, y retenciones de la empresa, no sabían como manejarlos hasta que contrataron profesionales para gestionar el proceso de esos pagos, se llamaba a junta y asamblea para hacer votaciones de decisiones
¿Qué te gusta de tu perfil ocupacional?	no solo de ella sino de mí, que demuestro que tengo discapacidad y que puedo ejercer una profesión y administrar una empresa y demostrar que los sordos si podemos tenerla
¿Qué planes tienes a corto, mediano y a largo plazo?	tener una buena infraestructura para esta empresa, tener un lavadero de autos y una gasolinera, construir un parqueadero, tener todo propio, tener otra empresa brindando el mismo servicio pero con mejor calidad y tener interprete en ella



PREGUNTAS	RESPUESTAS
Nombre completo	Henry Mejia Royet
¿Qué Edad tiene?	60 años
¿Cuál es su perfil ocupacional?	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
¿Qué nivel de estudio tiene?	técnico en administración
¿Cuál es el nombre de su empresa?	estudio fotográfico, FENASCOL ONG
Comente la definición de la empresa	Es una organización que busca mejorar la calidad de vida de las personas sordas a través de la defensa de sus derechos y la realización de acciones y programas que respondan a sus necesidades, fomentando los valores de la unidad, la igualdad, el respeto, la solidaridad y la perseverancia, así como la identidad de sus asociados como personas y como grupo.
¿Cuántos sordos trabajan en esa empresa?	15 sordos, 30 oyentes
¿Has trabajado antes en una empresa?	no, empecé como independiente, fotógrafo profesional, se unió con un socio para montar un estudio fotográfico, duró 5 años
¿Qué reacción tuviste al saber que nadie sabía señas?	nada, nos entendíamos bien porque yo podía hablar, en FENASCOL, como era de sordos no había problema, pero si con los oyentes que entraban a trabajar, les tocaba hacer el curso de señas

¿Cuáles fueron las barreras al trabajar en esa empresa?	la comunicación en señas por los oyentes porque no sabían
¿Qué le gustaba y no de la empresa?	Me encanta, es mi pasión trabajar para ella, pero como todo hay desacuerdo en reuniones pero lo normal.
¿Qué cambiarías de esa empresa?	Que los sordos tengan cargos importantes, incrementar equipos de nuevas tecnologías.
¿Cuánto tiempo duraste en esa empresa?	32 años lo que tiene la empresa
¿Porque no trabajo en otra empresa?	pues, fundé fenascal y me dedique a ella
¿Qué dificultades viste al no ser trabajador?	ninguna
¿Porque pensó que podía trabajar allí?	no
¿Hubiera querido tener intérprete en esa empresa?	claro, hacia más fácil el ejercicio en las justas y reuniones con los entes gubernamentales
¿Cómo empezó su negocio?	con reuniones con sordos como una asociación, poco a poco con organizaciones nacionales y luego internacionales para fortalecer los proyectos que tenían penado FENASCOL
¿Cuál fue la iniciativa?	Como todas las empresas, con la idea de fundar una organización que pensara en los sordos y empecé a reunirlos, hacer asambleas como una asociación. Empezaron con sordebog asociación de sordos de Bogotá y así tuvieron ms contacto con sordos a nivel nacional.
¿Cómo fue el proceso de crecimiento?	uniendo fuerzas con entes que apoyaban la inclusión y organizaciones nacionales e internacionales
¿Qué aportes tuvo para crear su empresa?	BIF, apoyo económico de sordos, cursos de señas
¿Qué le gusta de su negocio?	todo, que piensa en mi comunidad
¿Qué problemas tuvo durante el inicio del negocio?	si, cuando existen, se convoca al comité general para resolverlos

¿Qué te gusta de tu perfil ocupacional?	que trabajando en equipo con mis conocimientos podamos transformar la vida de las personas sordas satisfaciendo sus necesidades
¿Qué planes tienes a corto, mediano y a largo plazo?	cada 4 años se hace un plan estratégico de lo que se quiere de Fenasco, seguir trabajando por la población sorda, gestionar sus intereses para la inclusión



PREGUNTAS	RESPUESTAS
Nombre completo	Sebastián de Jesús Arboleda Roca
¿Qué Edad tiene?	25 años
¿Cuál es su perfil ocupacional?	dueño y gerente
¿Qué nivel de estudio tiene?	estudiante de administración de empresas
¿Cuál es el nombre de su empresa?	mi mercado de casa s.a.s. y Toyi's Ricuras s.a.s.
Comente la definición de la empresa	recibir pedidos de mercados y llevarlos a domicilio y repostería
¿Cuántos sordos trabajan en esa empresa?	1
¿Has trabajado antes en una empresa?	no
¿Qué reacción tuviste al saber que nadie sabía señas?	ninguna, ambas empresas son familiares
¿Cuáles fueron las barreras al trabajar en esa empresa?	La legalización de ellas
¿Qué le gustaba y no de la empresa?	me gusta todo
¿Qué cambiarías de esa empresa?	tener más personal tanto sin discapacidad como con discapacidad

¿Cuánto tiempo duraste en esa empresa?	10 años con toyi's y 1,5 años con mi mercado de casa
¿Porque no trabajo en otra empresa?	me discriminan por mi discapacidad
¿Qué dificultades viste al no ser trabajador?	la comunicación en una empresa
¿Porque pensó que podía trabajar allí?	porque tengo las capacidades de realizar las funciones en una empresa
¿Hubiera querido tener intérprete en esa empresa?	si claro, para comunicarme con los otros sordos
¿Cómo empezó su negocio?	vendiendo las tortas que mi madre hacia
¿Cuál fue la iniciativa?	un acuerdo entre ella y yo y empezamos a vender todo lo relacionado a repostería
¿Cómo fue el proceso de crecimiento?	contactando clientes y tiendas para ofrecer los productos
¿Qué aportes tuvo para crear su empresa?	la familia
¿Qué le gusta de su negocio?	el nivel alto en la competencia
¿Qué problemas tuvo durante el inicio del negocio?	la legalización de la constitución de la empresa, el pago de impuestos y la publicidad
¿Qué te gusta de tu perfil ocupacional?	que tengo las capacidades de demostrar que soy un profesional con discapacidad y tener dos empresas sin tener un título administrativo
¿Qué planes tienes a corto, mediano y a largo plazo?	expandir ambas empresas a nivel, local, distrital y nacional, en mercado mi casa tener una aplicación para celular para hacer pedidos y tener medios de transportes para hacer rápida las entregas, y con toyi's tener un local propio



PREGUNTAS	RESPUESTAS
Nombre completo	JUAN CAMILO ANGEL
¿Qué Edad tiene?	41 años
¿Cuál es su perfil ocupacional?	diseñador grafico
¿Qué nivel de estudio tiene?	profesional
¿Cuál es el nombre de su empresa?	Copiscenter
Comente la definición de la empresa	Papelería: Fotocopia, venden cosas (Lapicero, cuaderno, borrador, marcador etc.)
¿Cuántos sordos trabajan en esa empresa?	1 sordo y 1 oyente
¿Has trabajado antes en una empresa?	no
¿Qué reacción tuviste al saber que nadie sabía señas?	leer con labios y hablar despacio para los clientes saben que él es sordo sin hablar con señas en 12 años en la empresa y soy hipoacusico
¿Cuáles fueron las barreras al trabajar en esa empresa?	llamar para comprar cosas para papelería
¿Qué le gustaba y no de la	me gusta trabajar y no le gusta que los empleados eran

empresa?	irresponsables
¿Qué cambiarías de esa empresa?	en esa época si, algunas cosas como cambiar de lugar para serlo más llamativo
¿Cuánto tiempo duraste en esa empresa?	12 años
¿Porque no trabajo en otra empresa?	porque tuve la oportunidad de montar este negocio
¿Qué dificultades viste al no ser trabajador?	no
¿Porque pensó que podía trabajar allí?	no
¿Hubiera querido tener intérprete en esa empresa?	si
¿Cómo empezó su negocio?	con el apoyo de papa y mama montaron el negocio
¿Cuál fue la iniciativa?	por motivación de los padres
¿Cómo fue el proceso de crecimiento?	empezó bien porque tenían un cliente frecuente, hasta que no pedían de sus servicios y fracasó
¿Qué aportes tuvo para crear su empresa?	el de los padres
¿Qué le gusta de su negocio?	todo, me gustaría tenerlo de nuevo
¿Qué problemas tuvo durante el inicio del negocio?	no, fue después que la embajada que tenían como cliente no necesitaba más de sus servicios
¿Qué te gusta de tu perfil ocupacional?	todo lo que es diseñar, dibujar, total de la profesión
¿Qué planes tienes a corto, mediano y a largo plazo?	Volver a retomar el negocio.

DEDUCCIONES DE LAS ENTREVISTAS

Según las entrevistas el promedio de personas sordas que han tenido empresa varía entre los 25 a los 60 años de edad, el 40% de los encuestados tienen un perfil ocupacional diferente al de administrador de una empresa, el 40% tuvo el título profesional después de tener la empresa, mientras que el otro 20% solo alcanzó a tener un técnico antes de fundar una empresa el 40%.

Empezaron su empresa antes de tener el título profesional relacionado a la administración, luego, el 20% terminaron su estudio profesional relacionado a la admón y empezaron su empresa, mientras que el otro 20% no tiene título profesional pero ejerció la administración de manera empírica, y otro 20% tiene una profesión diferente a la admón y ejerció la empresa de forma práctica: otro dato es que el 60% de las entrevistas han emprendido el negocio de manera experimental con apoyo económico de la familia.

Dado que para iniciar una empresa, la familia toma parte de esa iniciativa siendo así que el 80% de ellas son los que aportan para la creación de la misma junto a su acompañamiento en ella y supervisión, el 20% restante han realizado este ejercicio por cuenta propia o con un compañero que hacía la misma labor. El 20% de estas empresas son reconocidas a nivel nacional e internacional ya que se dedica al interés de los bienes de una comunidad, en cambio el 60% son microempresas reconocidas a nivel local y el otro 20% a nivel departamental por su actividad económica que se expande a nivel distrital.

La mayoría (80%) los negocios son administrados por ellos mismos en vigilancia de sus familiares, y el 20% restante tiene un número significativo puesto que es una organizaciones que trabajan para ellos mismos, solo un 20% pudo tener un empleo como independiente y montar un negocio antes de estar en la empresa actual, el 60% no obtuvo un trabajo debido a su discapacidad, 20% ha estado toda su vida en su empresa, un 20% no tenía dificultad de comprensión porque tiene implante y podría comunicare, otro 40% aunque no tenía implante aprendió a hablar y poderse entender, otro 20% se le dificultaba leer los labios y el 20% era difícil comunicarse ya que no

existía una lengua de señas sólidas y no tuvieron capacitación en aprender a leer los labios.

un 20% no se le dificultaba por su implante, otro 40% era difícil poder leer los labios, otro 20% a pesar de que leía los labios no podía usar las tecnologías de comunicación por su discapacidad, y un 20% sabía lengua de señas pero en la empresa no, el 100% ama su trabajo y lo que hace, era su pasión al crearla porque veían en ella una oportunidad para crecer y superarse en un mundo donde existía la fuerza de la discriminación muy fuerte y el desconocimiento de la inclusión laboral en esa época.

en general el 100% cambiaría de su empresa la infraestructura para ser más amplia en brindar sus servicios, un 40% invertiría en productos para ofrecer y satisfacer más a sus clientes, mientras que un 20% deseaba tener más personal de su misma condición para brindarles empleo y mejorar su calidad de vida, otro 20% quiere expandirse a nivel nacional, y otro 20% tener personal de la misma discapacidad pero con profesiones y cargos importantes .

El tiempo promedio de duración de las empresas esta entre 5 a 60 años, aclarando que el 20% no la tienen aun declarándose en bancarrota y por no mejorar sus condiciones, en cambio el 80% mantiene su empresa activa, operando desde sus sedes.

Debido a que no había anteriormente una inclusión laboral para las PcD, el 60% no tuvo su primera experiencia laboral en una empresa, el 20% no tuvo dificultad porque empezó temprano en ella pues es familiar , y el otro 20% no tuvo experiencia como empleado porque al terminar sus estudios emprendieron sus empresas, el 40% no tuvo dificultades en su empresa ya que podían dominarla y hacerse entender, el 60% tuvo dificultades al principio por la comunicación, sin embargo, diseñaron estrategias para comunicarse dentro de la empresa como con sus clientes.

El 60% creyeron que podrían entrar a una empresa porque creen que tienen la competencia para poder ejercer un cargo o unas actividades en ella, el otro 40% emprendieron su empresa, a esto, ellos podrían ser independientes en administrarla puesto que el 20% tenía los conocimientos, el otro 20% empezó joven y el otro, solo un 20% no requería de un intérprete en su empresa puesto que se podía comunicar

fácilmente con lectura de labios, el resto, el 80% si requerían de él, ya que en los ejercicios de reuniones, charlas, juntas, no podrían atender a cientos a la vez aun con escrito o leyendo los labios, imposibilitaba los ejercicios dentro de la empresa un 20% empezó de manera independiente, otro 20% tuvo apoyo económico de la familia, el 60% restante se involucraron a la empresa que era familiar, un 20% empezó solo con la iniciativa primero con el apoyo de un socio y después de 5 años con el apoyo social de compañeros de la misma discapacidad, el 60% por el apoyo familiar al ver la necesidad de que no podrían entrar a una empresa, el otro 20% restante, aun siendo familiar no fue por necesidad sino por interés en darle apoyo y motivación emocional, el 40% de ellas, tuvo un movimiento de crecimiento bueno puesto que tenían clientes fijos y eran innovadoras, otro 20% tuvo época negra por la competencias según las temporadas a eso diseñaron estrategias para no desvanecerse en el mercado, un 20% se mantuvo en el margen de equilibrio hasta que un cliente desaparece de su rango y tuvo que cerrarse, y el otro 20% se mantuvo estable y creciendo de manera considerable ya que tuvo apoyo social, por entes gubernamentales y luego internacionales, un 40% no lo obtuvo ya que las empresas existían, solo llegaron a ser parte de ella y mantenerla, otro 40% si fue por parte de familiares que obtuvieron el recurso económico, y el 20% restante fue por un socio que termino a los 5 años y luego por aporte de social, como una asociación y de allí se gestionan recursos, el 40% les gusta su empresa por la atención al cliente que brinda, un 20% porque le gusta estar en la competencia e innovar productos, otro 20% porque es un legado grande de generación en generación y el ultimo 20% restante porque está destinada en pensar en su comunidad.

El 40% tuvieron dificultades en la comunicación por su discapacidad, otro 40 % por desconocimiento en legalización, trámites, y pagos de impuestos, el otro 20% nada porque conocía bien como fundar una empresa y por supuesto era con personal de su misma condición.

Un 80% asegura puede demostrar las capacidad que una persona sorda puede ejercer, que esa profesión que tiene la puede desempeñar una persona con la misma discapacidad y que demuestra que no solo puede mantenerla sino que es un ejemplo y

un orgullo de poder ejercerla teniendo su condición, el 20% asegura que le gusta cumplir con lo que el cliente pide y se demuestra satisfecho por satisfacer su demanda e igual que el concepto anterior, el 60% desea ampliar la infraestructura de su empresa para así ofrecer más servicios y productos, expandir sus servicios a nivel distrital y departamental, el otro 20% seguir gestionando y seguir brindando sus servicios a su comunidad, el otro 20% piensa volver a tener una empresa ya que no cuenta con ella actualmente.

40 % son nombres reconocidos a nivel departamental y nacional, en cambio el 60% son nombres conocidos por su localidad, 20% macro empresa interés social, 60% microempresas a nivel local, 20% macro a nivel departamental.

CONCLUSIONES

El principal desafío está centrado en el cambio de paradigma en la estrategia de inclusión laboral para superar el enfoque asistencial y caritativo hacia la dimensión de acceso al derecho del trabajo decente, como parte del ejercicio de una labor que permita su realización como ciudadano y el acceso al conjunto de bienes y servicios para asegurar su ingreso vital y su consecuencial autonomía social.

Si se considera el trabajo de las personas con discapacidad como un soporte privilegiado de inserción en el cuerpo social y si se reflexiona acerca de la correlación existente entre el lugar que cada individuo ocupa en el mercado laboral y la participación que a través del trabajo, entonces, se podrá visualizar la importante sinergia que se produce entre tener un trabajo estable y estar integrado socialmente.

Y siguiendo el parecer de este concepto, es posible pensar que “trabajo” es ese espacio en el cual los individuos se construyen desde una identidad laboral que les brinda la posibilidad de ser ubicados en el tejido social por su situación de empleo más allá de proveerle al individuo los elementos necesarios para su autorrealización y supervivencia.

Se hace necesario indagar cual es el lugar que ocupa esta minoría sorda en el mercado laboral, cuáles son sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral, cuales son las dificultades a las que se enfrentan estas personas con características particulares a la hora de buscar empleo, en especial en empresas privadas, qué opinan de ellos, aquellos que tienen el poder de decisión a la hora de seleccionar e ingresar personas en los diferentes niveles organizacionales.

El lenguaje juega un rol fundamental ya que la interacción de los individuos mediada por él da lugar al establecimiento de roles de los comportamientos a través de los

cuales los individuos participan en la sociedad. Aumentar la sensibilidad de las empresas, es importante para que los sordos sean proactivos hasta por sí mismos, la autodeterminación de todas las partes es la responsable para acceder a su idioma, por lo tanto se puede hacer visibles a sus expresiones y sus potenciales.

Brindar a los empresarios talleres que reúne a todos los integrantes de la empresa, genera gestiones de mejores prácticas creando conciencia sobre la sordera como riesgo laboral y superar las barreras de comunicación mediante un material video grafico desarrollado por los mismos Sordos que participan con organizaciones que comprenden de un equipo de profesionales como intermediadores, generando programas de responsabilidad social empresarial (RSE) sobre inclusión laboral destacando el talento humano de las personas con discapacidad.

En relación a esto, una persona con discapacidad es definida como *“que tiene entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales”*, por lo tanto, la realidad de aquél socialmente construido como persona con discapacidad, se construye en el inicio del campo de lo social, donde la discapacidad circula acorde a los circunstancias de las épocas según el discurso dominante de una mayoría oyente que lo nombra así por ser diferente a ellos mismos y asignándole a través del uso del lenguaje la categoría de anómalo, imperfecto, irregular. Así, las personas Sordas son (socialmente por su falta de audición por la mayoría oyente) clasificadas como diferentes por hablar una lengua extraña a la de los “normales” y por ende discapacitados para interactuar en el mundo laboral más allá de su déficit auditivo.

Por otro lado, en temas de salud, se consideraba como *“presencia de enfermedad”*, pero se define hoy con un horizonte mucho más amplio, también ha contribuido a que los Sordos hayan sido considerados como enfermos a quienes hay que curar para devolverles la normalidad, lo cual ha hecho que en muchos años los hayan encuadrado como dementes e incapaces en muchos casos.

Estas definiciones entre salud y sociedad despertaron en esta comunidad una nueva puerta para ser considerada como diversidad social y cultural, saliendo del rol de enfermo-discapacitado e integrándose a la sociedad desde sus potencialidades y habilidades presentes, sobre todo aceptando que ellos mismos se ubican en un plano de salud tanto física como mental.

Por su lado, la teoría del interaccionismo simbólico (la comprensión de la sociedad a través de la comunicación), contribuye a pensar que el ser humano es y se experimenta a sí mismo como tal, no directamente, sino sólo indirectamente, desde los puntos de vista de los otros miembros individuales del mismo grupo social dado que la identidad es una construcción del YO frente al OTRO y que se despliega en función del otro social y si la discapacidad es una marca de identidad, se debe ver cuáles son las representaciones sociales que se establecen en la comunidad de los oyentes en contraste de los sordos.

En relación a estas representaciones, en el lenguaje común y cotidiano, se le dice sordo a todo aquel que no oye bien (sordera). Sin embargo, los Sordos (con "S" mayúscula) que se constituyen como una categoría cultural diferente se auto identifican como tales y se destacan por el uso de la Lengua de Señas y porque se comprometen y se compenentran de los valores y las tradiciones de su comunidad, formando un grupo étnico específico y diferenciado, a través de distintas cualidades como la expresión de una lengua propia; diferentes indicios de una cultura auténtica como los relacionados al espacio geográfico, la invisibilidad de su característica, la transmisión intergeneracional de los conocimientos, la cultura visual y de contacto, Etc.

En el presente, las nuevas dinámicas del mercado han alterado de forma radical la estructura, los límites e incluso la definición de muchas organizaciones. Las empresas modernas han debido flexibilizar sus estructuras y han debido adaptar sus puestos de trabajo en pos de aprovechar la revolución tecnológica y la sociedad del conocimiento y la información, donde la ventaja competitiva la constituyen los seres humanos con sus

aportes específicos de creatividad, innovación, flexibilidad, proactividad y diversidad cultural.

Dado que el capital humano es la ventaja competitiva de las organizaciones modernas, cobra especial relevancia la comunicación en las organizaciones, en especial como competencia de punto inicial, aquellas que ningún trabajador por básico que sea su trabajo puede dejar de tener.

En este sentido la revolución tecnológica ha introducido nuevas herramientas en los últimos años que se han reproducido en las organizaciones rápidamente y que privilegian lo visual antes que lo auditivo, como por ejemplo: el email, el msn, el mensaje de texto, el blog y el teletrabajo.

La integración de personas Sordas en el ámbito laboral de las empresas privadas, podría verse entonces favorecida por la incorporación de estas nuevas tecnologías que abrirían el espacio para asimilar al trabajador Sordo como un hablante de lengua extranjera que utiliza el español como segundo idioma y lo integrarían a un mundo comercial globalizado reconstruyendo la imagen de discapacitado apto para el desempeño laboral, Obteniendo así, fuertes vínculos con representantes del sector empresarial y la Comunidad Sorda, aumentando las oportunidades de trabajo para los Sordos en el mercado laboral, amplificar la intuición de los métodos eficaces de comunicación alternativa en el lugar de trabajo, mostrar cómo funciona la comunicación en el lugar de trabajo de diferentes maneras y mejorar el talento profesional de los sordos.

Los datos empíricos han demostrado que los Sordos que interactúan mezclados con otras personas no pueden ser detectados por oyentes si la interacción en vez de darse cara a cara se da a través de los modernos medios tecnológicos. Esta realidad, sumada a la presencia masiva de los medios de comunicación que privilegian la imagen por sobre lo auditivo, parecen abrir las puertas de las empresas modernas a la integración de los Sordos más allá de su construcción social como discapacitados por parte de los oyentes.

Finalmente, en aras de buscar algún camino alternativo a la construcción social de la realidad laboral de los sordos en Colombia y para inducir a las empresas a modificar esta construcción social que sobresale sobre los sordos se analiza la teoría de la gobernanza (interacciones y acuerdos entre gobernantes y la sociedad civil, para generar oportunidades, solucionar los problemas de los ciudadanos Sordos específicamente, y para edificar a las instituciones y normas necesarias para generar esos cambios) como una herramienta que puede ayudar a integrar al trabajador Sordo y se explora la posibilidad del posicionamiento en un espacio laboral tecnificado que les permita construir la posible imagen de discapacidad a través de las modernas herramientas de comunicación a través de las políticas empresariales y del código de buenas prácticas, así, pueden tener en cuenta a los sordos como integrantes, y orientarse a una verdadera integración con miras a explotar todas las capacidades intactas.

BIBLIOGRAFÍA

- ABC Madrid. (Noviembre, 2014). El paro afecta a más del 50% de las personas sordas en España. 2017, de ABC Madrid Sitio web: <http://www.abc.es/sociedad/20141128/abci-paro-sordos-espana-201411271616.html>
- Ballen, A. (2013). El 64% de las empresas en Colombia no contratan personas en condición de discapacidad. 2017, de Trabajando.com Colombia Sitio web: <http://co.trabajando.com/contenido/noticia/9203/c/empresa/el-64-de-las-empresas-en-colombia-no-contratan-personas-en-condicion-de-discapacidad.html>
- Berzal, O.. (Mayo, 2010). Las relaciones entre sordos y oyentes. 2017, de Blog personal Sitio web: <http://sordosydiscapitados.blogspot.com.co/2010/05/las-relaciones-entre-sordos-y-oyentes.html>
- Berzal, O.. (Mayo, 2010). Puestos de trabajo para sordos. 2017, de Blog personal Sitio web: <http://sordosydiscapitados.blogspot.com.co/2010/05/las-relaciones-entre-sordos-y-oyentes.html>
- Bongarrá, C.. (Febrero, 2008). La universidad y la inclusión de los sordos. Reflexión Académica en Diseño y Comunicación, IX, 74-78.

- Cámara de Comercio de Bogotá. (Octubre, 2016). Crecimiento del emprendimiento en Colombia. 2017, de Cámara de Comercio de Bogotá Sitio web: <http://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-Cree-su-empresa/2016/Octubre/Crecimiento-del-emprendimiento-en-Colombia>
- Caracol Radio. (2008). Crece el número de personas con discapacidad en Colombia. 2017, de Caracol Radio Sitio web: <http://caracol.com.co/radio/>
- Hernández Posada, Ángela. (2004). Las personas con discapacidad: Su calidad de vida y la de su entorno. *Aquichán*, 4(1), 60-65. Retrieved July 05, 2017, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972004000100008&lng=en&tlng=es.
- INSOR. (s.f.). Estadísticas básicas población sorda colombiana. 2017, de INSOR Sitio web: <http://www.insor.gov.co/observatorio/estadisticas-basicas-poblacion-sorda-colombiana/>
- Lewis, E. (Abril, 2016). En Jamaica emprendedores jóvenes y sordos están elaborando su propio café con un objetivo. 2017, de Global Voices Sitio web: <https://es.globalvoices.org/2016/04/23/emprendedores-jovenes-y-sordos-estan-elaborando-su-propio-cafe-con-un-objetivo-en-jamaica/>
- Minolli, C.. (2008). Integración de Sordos en el ámbito laboral de empresas privadas.. 2017, de Cultura Sorda Sitio web: <http://www.cultura-sorda.org/integracion-de-sordos-en-el-ambito-laboral-de-empresas-privadas/>

- Minolli, C.. (2008). “ Integración de Sordos en el ámbito laboral de empresas privadas”<http://www.cultura-sorda.org/wp-content/uploads/2015/04/Tesis-Minolli-2008.pdf>
- Molina, R. (Agosto, 2010). Las personas con discapacidad Su calidad de vida y la de su entorno. Revista de Investigación, XXXIV, s.p.. 2017, De Dial NET Base de datos.
- OCC Mundial. (Mayo, 2015). Soy Sordo... ¡y exitoso en mí trabajo! La historia de Alfonso Balderas. 2017, de OCC Mundial Sitio web: <https://www.occ.com.mx/blog/soy-sordo-y-exitoso-en-mi-trabajo-la-historia-de-alfonso-balderas/>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Discapacidad y trabajo. 2017, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm
- Organización Joven Sordo. (s.f.). Dudas frecuentes trabajo sordos. 2017, de Organización Joven Sordo Sitio web: <http://www.jovensordo.org/trabajo.php>
- Portafolio. (Mayo, 2017). Inclusión y trabajo decente para personas con discapacidad. 2017, de Portafolio Sitio web: <http://www.portafolio.co/economia/empleo/inclusion-y-trabajo-decente-para-personas-con-discapacidad-506306>
- RECLU IT. (Abril, 2014). ¿Qué me espera después de la universidad?. 2017, de RECLU IT Sitio web: <http://www.recluit.com/que-me-espera-despues-de-la-universidad/#.WV1XYROGN0t>