

Derecho al Acceso Educativo y Laboral para Personas con Discapacidad Auditiva en Colombia: Análisis Normativo y Eficacia.¹

Cañola Pinto Diana Patricia.²

Resumen

Este estudio examinó la eficacia de las regulaciones legales en Colombia con respecto al acceso a la educación y empleo para personas con discapacidad auditiva. Se llevó a cabo un análisis del marco normativo vigente, evaluando el derecho al acceso educativo y laboral, de la población de estudio. Los resultados destacaron avances notables en la promoción del acceso a la educación y al mercado laboral para esta población, sustentados por regulaciones efectivas. Sin embargo, se identificaron áreas susceptibles de mejora, especialmente en la difusión de información sobre recursos educativos y financieros. Asimismo, se evidenció un compromiso positivo por parte de instituciones y empresas en la inclusión de personas con discapacidad auditiva, aunque subsisten desafíos en la adaptación de entornos físicos y servicios de interpretación. En síntesis, las regulaciones legales en Colombia han generado un impacto significativo en la mejora del acceso y participación de las personas con discapacidad auditiva en educación y empleo. No obstante, es imperativo continuar fortaleciendo la implementación de políticas inclusivas y promover la colaboración entre instituciones educativas, empresas y el gobierno para asegurar la plena integración de esta comunidad en la sociedad.

Palabras clave: Discapacidad auditiva, acceso educativo, inclusión laboral, marco normativo, derechos de las personas con discapacidad.

Abstract

This study examined the effectiveness of legal regulations in Colombia regarding access to education and employment for people with hearing disabilities. An analysis of the current

¹ Artículo para optar al título de abogada. Asesores Juan Camilo Sierra Vásquez, año de culminación 2023

² Formación académica, correo: diana.canolapi@amigo.edu.co

regulatory framework was carried out, evaluating the right to educational and labor access of the study population. The results highlighted notable advances in promoting access to education and the labor market for this population, supported by effective regulations. However, areas susceptible to improvement were identified, especially in the dissemination of information about educational and financial resources. Likewise, a positive commitment was evident on the part of institutions and companies in the inclusion of people with hearing disabilities, although challenges remain in the adaptation of physical environments and interpretation services. In summary, legal regulations in Colombia have generated a significant impact in improving the access and participation of people with hearing disabilities in education and employment. However, it is imperative to continue strengthening the implementation of inclusive policies and promote collaboration between educational institutions, companies and the government to ensure the full integration of this community into society.

Keywords: Hearing impairment, educational access, labor inclusion, Regulatory framework, rights of people with disabilities.

Introducción

En Colombia, el reconocimiento y la protección de los derechos de las personas con discapacidad auditiva, ha experimentado avances significativos en las últimas décadas. La Constitución Política de 1991 estableció principios fundamentales de igualdad y no discriminación, sentando las bases para salvaguardar los derechos de todas las personas, incluidas aquellas con discapacidades. Leyes como la 324 de 1996 y la 982 de 2005 han promovido la protección integral y la inclusión social, educativa y laboral, de las personas con discapacidad, medidas han generado un marco legal sólido que busca garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad auditiva en Colombia

A nivel global, la Organización Internacional del Trabajo (2017) estima que alrededor del 15% de la población mundial presenta alguna forma de discapacidad, y aproximadamente el 80% de estas personas están en edad de trabajar. Sin embargo, este grupo enfrenta tasas

más altas de desempleo y falta de actividad económica, lo que los coloca en riesgo de carecer de protección social adecuada. Además, la Organización Mundial de la Salud (2019) proyecta que para el año 2050, una de cada 10 personas experimentará pérdida auditiva incapacitante debido a diversas causas, y en Colombia, el Ministerio de Salud (2017) identifica múltiples causas de pérdida auditiva, que van desde enfermedades infecciosas y crónicas del oído hasta factores genéticos y exposición a ruidos excesivos.

A pesar de los avances normativos y programáticos, las personas con discapacidad auditiva enfrentan desafíos en su participación plena en la sociedad: la falta de acceso a la información y la comunicación, la discriminación laboral y la escasa disponibilidad de tecnologías de apoyo, son algunas de las barreras que limitan su inclusión (OMS, 2021; Ecoanalítica, 2021). En Colombia, la percepción de acceso a los derechos por parte de las personas con discapacidad es baja en áreas como el sistema educativo, el empleo y la atención en situaciones de emergencia (Ecoanalítica, 2021). A pesar de los esfuerzos por implementar medidas inclusivas, existen dificultades en la aplicación práctica, y las políticas y programas a menudo no se implementan con la rapidez y pertinencia necesarias (Mujeres, O. N. U., & UNICEF, 2022).

En cuanto al acceso a la educación, en Colombia se han promulgado diversas leyes con el propósito de regular la inclusión de personas con discapacidad en el sistema educativo. Estas legislaciones están diseñadas para abordar las diversas necesidades de esta población y garantizar una atención adecuada. Que según Clavijo (2018) reflejan los esfuerzos del Estado en favor de las personas con discapacidad, incluyendo a aquellos con discapacidad auditiva durante su etapa escolar. Sin embargo, esto pone de manifiesto una problemática latente: existe un notable desbalance entre el número considerable de personas sordas y la escasa cantidad de instituciones educativas debidamente preparadas para recibirlos. Por ende, al intentar implementar estas leyes, surgen complicaciones y obstáculos al llevar a cabo las adaptaciones necesarias para reducir las barreras de aprendizaje. Este desafío evidencia la necesidad de un enfoque más integral y sistemático en la inclusión de estudiantes con discapacidad auditiva en el sistema educativo colombiano.

Además, en el contexto de la discapacidad auditiva, es relevante destacar que existen personas que enfrentan esta limitación desde una edad temprana y que han sido educadas en el lenguaje de señas y socializadas en diversos entornos. Esto les permite interactuar y desenvolverse de manera efectiva en la sociedad, incluso, en situaciones en las que predominan las personas que utilizan el lenguaje hablado. Por otro lado, hay individuos con discapacidad auditiva cuyas interacciones se ven restringidas debido a circunstancias económicas o sociales, lo que disminuye sus oportunidades de participar plenamente en diferentes entornos (Chacón, 2020).

Es importante reconocer que las personas con discapacidad auditiva experimentan su situación de diversas maneras. Algunas de ellas tienen acceso a la educación formal, reciben formación en lenguaje de señas y cuentan con herramientas y aptitudes naturales que les permiten integrarse en la sociedad, lo cual les brinda la capacidad de desempeñar una amplia variedad de actividades y superar muchas de las barreras y limitaciones asociadas con su discapacidad. Chacón (2020) subraya este punto al afirmar que "todos los seres humanos, independientemente de sus limitaciones, deben recibir educación, atención y preparación para participar en actividades laborales en condiciones de igualdad" (p.25). Este enfoque es esencial en una sociedad moderna, avanzada y diversa donde la igualdad de oportunidades es un principio fundamental.

Además, es crucial considerar a la población con discapacidad auditiva como un grupo minoritario que posee su propio sistema de comunicación, su lengua y una variedad de valores y perspectivas sobre el mundo y su entorno. A pesar de su discapacidad, estas personas llevan a cabo una vida plena y activa que merece respeto y comprensión. Molina (2020) señala que "la pérdida auditiva suele manifestarse desde una edad temprana, a menudo se nota por el uso de audífonos, dificultades en la expresión y una amplia gama de gestos y señales corporales" (p. 26). Estos aspectos en modo alguno les impiden desempeñar diversas funciones en el ámbito laboral y contribuir de manera significativa a la sociedad.

Frente a esta problemática, surge la pregunta de investigación: ¿En qué medida las regulaciones jurídicas en Colombia han garantizado el acceso a la educación y los niveles de vinculación laboral para las personas con discapacidad auditiva?

La presente investigación se propone realizar un examen exhaustivo de cómo las regulaciones jurídicas impactan la vida de las personas con discapacidad auditiva en Colombia en términos de educación y empleo, con el fin de identificar áreas de mejora y posibles soluciones para garantizar una mayor inclusión y equidad en estos aspectos, en tanto que es fundamental comprender cómo se han implementado las medidas existentes en los últimos años y si han tenido un impacto positivo en sus vidas.

Para el desarrollo de la pregunta de investigación se diseñó el siguiente objetivo general: Evaluar la efectividad de las regulaciones jurídicas en Colombia en cuanto a garantizar el acceso a la educación y los niveles de vinculación laboral para las personas con discapacidad auditiva; que a su vez estará soportado en los siguientes objetivos específicos: Describir el marco normativo actual en Colombia en cuanto al acceso educativo y laboral de personas con discapacidad auditiva; determinar la eficacia de la implementación de las regulaciones jurídicas en la promoción del acceso a la educación y al mercado laboral para personas con discapacidad auditiva; y analizar la adaptación y compromiso de instituciones educativas y empresas en la inclusión de estudiantes y profesionales con discapacidad auditiva.

Esta investigación busca contribuir a la generación de evidencia sólida que respalde la toma de decisiones basadas en datos objetivos, evaluar el avance en las garantías de los derechos de las personas con discapacidad auditiva permitirá identificar áreas de mejora y fortalezas en las políticas y programas implementados, lo cual promoverá la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión gubernamental y de las instituciones encargadas de velar por los derechos de esta población.

La relevancia de esta investigación también radica en su contribución a la sensibilización de la sociedad y los actores pertinentes sobre la importancia de promover una sociedad inclusiva y accesible para todas las personas, pues la implementación de estrategias efectivas para fortalecer la inclusión y protección de los derechos de las personas con discapacidad auditiva es esencial para avanzar hacia una sociedad más equitativa y justa.

Metodología

Esta investigación se enmarcó en un enfoque socio jurídico, buscando comprender y analizar la realidad social desde una perspectiva legal y cultural, lo cual permitió abordar la diversidad de las comunidades y los factores condicionantes que influyen en la protección de los derechos de las personas con discapacidad auditiva. Se basó en las demandas relacionadas con el pluralismo jurídico y consideró diversas perspectivas teóricas sobre el derecho (Calvo y Piconto, s.f.; Giraldo, 2012).

Además, esta investigación se basó en la perspectiva sociológica del derecho. Según Giraldo (2012), el derecho no fue simplemente una ciencia formal, sino que fue una combinación de principios que regulaban comportamientos y creaban instituciones prácticas para lograr fines políticos en contextos históricos específicos. Esta perspectiva se centró en analizar la realidad social y las interacciones humanas para comprender cómo se desarrollaban y aplicaban las normas legales en la sociedad.

El tipo de investigación fue cualitativo con una estrategia documental. El enfoque cualitativo permitió una comprensión profunda y contextualizada de los temas investigados, mientras que la estrategia documental se basó en el análisis de información escrita sobre el tema de estudio. Las categorías principales que se abordaron fueron discapacidad auditiva, derechos de las personas con discapacidad auditiva y políticas de protección a estos derechos.

La búsqueda y selección de documentos se realizó en dos idiomas: español e inglés, y los documentos fueron evaluados en función de su pertinencia, importancia y cercanía a las variables establecidas para el análisis. Se utilizaron criterios de evaluación establecidos por Manchado et al. (2009) para asegurar la calidad de los documentos seleccionados.

Una vez seleccionados los documentos, se aplicó el software "Atlas.ti" para facilitar el análisis cualitativo de los datos. Este programa permitió organizar y gestionar el material de manera sistemática mediante la codificación interactiva. Las unidades de análisis fueron los documentos identificados en las búsquedas, y los investigadores clasificaron y analizaron la información de acuerdo con las categorías y objetivos establecidos.

1. Marco normativo actual en Colombia aplicado al acceso educativo y laboral de personas con discapacidad auditiva.

1.1. ¿Qué es discapacidad?

A lo largo de la historia, el concepto de discapacidad ha experimentado diversas definiciones. Estas concepciones se han enmarcado en modelos o paradigmas que, a pesar del paso del tiempo, aún reflejan vestigios de postulados obsoletos y poco inclusivos. El desarrollo continuo del derecho a nivel global ha abierto la puerta hacia una sociedad más integradora, cuyo objetivo es permeabilizar la conciencia de la sociedad para concretar, a través del derecho, una vida digna y en condiciones justas y humanas, tal como lo preconiza la normativa legal. En consecuencia, se han forjado nuevas perspectivas sobre la discapacidad, así como mejores mecanismos para cerrar las brechas de desigualdad generadas por esta condición.

Un punto de partida en este análisis es el modelo de prescindencia, el cual concebía la discapacidad como una suerte de castigo divino, posiblemente precursor de males aún peores. Esta concepción tuvo vigencia desde la antigüedad hasta la Edad Media, y sus repercusiones persisten en la actualidad. Durante la Antigua Grecia y Roma; fue un modelo que condujo a la ejecución de prácticas inhumanas, justificadas tanto por la prevención de castigos divinos como por la creencia en la existencia de una raza exenta de tales características. Más adelante, en la época medieval, la concepción de la discapacidad perdió algo de influencia al cesar las prácticas de asesinato basadas en esta premisa, reemplazándola por la creencia de que la discapacidad era producto de la obra del diablo o de la brujería. Esta forma de considerar a las personas con discapacidad conllevaba dos consecuencias: por un lado, el submodelo eugenésico, que desencadenaba prácticas extremas como el infanticidio; por otro lado, el submodelo de marginación, que resultaba en la segregación de la persona de la sociedad a la que pertenecía (Palacios, 2008).

El modelo médico-rehabilitador, también conocido como médico-biológico, no representó un avance significativo, ya que aún resultaba en la exclusión de las personas con diversidad funcional, lo cual se debía a que no se las consideraba como individuos

con habilidades equiparables a las de cualquier otro miembro de la sociedad, lo que les privaba de ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. Esta exclusión se justificaba en la percepción de que las personas con discapacidad estaban enfermas y que debían ser normalizadas o rehabilitadas, y mientras esto no se lograra, se restringiría al individuo de ejercer sus derechos de manera digna y adecuada, como, por ejemplo, el derecho a la capacidad legal (Lermen et al., 2013).

En Colombia, las personas con discapacidad auditiva eran declaradas judicialmente como interdictos, lo que implicaba que tenían una discapacidad absoluta, se les limitaba en cuanto a su capacidad para llevar a cabo transacciones legales, ya que necesitaban representación, tanto fuera, como dentro del ámbito judicial (esta situación experimentó un cambio significativo con la promulgación de la Ley 1996 en 2019, la cual reguló el régimen de capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad; cambio a nivel nacional en las normativas que marcó un desplazamiento de la concepción médica y rehabilitadora hacia una perspectiva que reconocía que, a pesar de las afectaciones mentales o cognitivas, estas personas podían expresarse, manifestar su voluntad y, en resumen, ejercer sus derechos como cualquier otro individuo (Ley 1996, 2019). Para lograr esto, se establecieron mecanismos como los ajustes razonables, así como apoyos temporales o permanentes, dependiendo de la situación.

Más adelante, surgió el modelo social de la discapacidad, que representó un avance significativo en la forma en que se abordaba la discapacidad en los países que adoptaron este enfoque. Este modelo reemplazó las concepciones anteriores al reconocer que la discapacidad se origina a partir de las barreras físicas o actitudinales presentes en la sociedad, que limitan la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones (Bolaños, 2015).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un tratado internacional desarrollado por las Naciones Unidas en 2006, desempeñó un papel fundamental en la promoción de este modelo. Aunque Colombia aprobó esta convención en 2006, la adoptó oficialmente en 2009 a través de la Ley 1346. Este tratado marcó un hito al incorporar la discapacidad en el marco de los derechos humanos, y desde entonces,

ha sido el principal instrumento legal para el 15% de la población mundial que vive con discapacidades (Comisión Nacional de Derechos Humanos de México-CNDH México, 2018).

A medida que evoluciona el entendimiento sobre la discapacidad, surge un paradigma más avanzado conocido en la academia como el "modelo social centrado en derechos". Este enfoque no se limita a establecer un marco legal que proteja y garantice los derechos fundamentales de las personas con diversidad funcional, sino que busca crear una conciencia social que promueva la inclusión genuina y efectiva en todas las facetas de la vida de estos individuos (Gutiérrez, 2018).

Por último, el modelo de diversidad funcional, un concepto introducido en este documento para referirse a las personas con discapacidades, representa el enfoque más contemporáneo en el estudio de la discapacidad. Sus principios se basan en el respeto a la dignidad humana, la promoción de la libertad y autonomía, y el reconocimiento del derecho a la igualdad para las personas con diversidad funcional. Para lograrlo, es esencial implementar un diseño universal que permita el acceso de la mayor cantidad posible de individuos. En este contexto, se reconoce que la diversidad es una faceta inherente a la condición humana, ya que las diferencias se manifiestan desde el nacimiento y continúan desarrollándose a lo largo de la vida (Araque y Suárez, 2017).

1.1.1. Tipos de discapacidad

Toda discapacidad se origina en una o más limitaciones funcionales o estructurales de algún órgano corporal, y en este contexto se considera que cualquier anomalía en un órgano o su funcionamiento resulta en una condición incapacitante. Basados en esta distinción fundamental promovida por la OMS a través de la CIF, se pueden reconocer distintos tipos de limitaciones asociadas a las diversas discapacidades, que se pueden clasificar en cuatro categorías: discapacidad física, sensorial, intelectual y mental (Cruz Roja, s.f). los cuales se describirán a continuación:

Discapacidad Física

La discapacidad física implica una desventaja que surge de una limitación o incapacidad que restringe el funcionamiento motor de la persona afectada (Soriano y Ruiz, 2010). Se considera que una persona tiene una deficiencia física cuando presenta irregularidades orgánicas en el sistema locomotor o en las extremidades (que incluyen cabeza, columna vertebral, extremidades superiores e inferiores). También se abarcan las deficiencias relacionadas con el sistema nervioso, como parálisis en extremidades, paraplejía, tetraplejía y trastornos de coordinación de movimientos, entre otros. Otro subconjunto dentro de la categoría de discapacidades físicas abarca las alteraciones en órganos internos, como el sistema respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, endocrino-metabólico e inmunológico. Dependiendo de la causa de la discapacidad física, algunas personas pueden enfrentar dificultades para hablar, caminar, ver, usar las manos u otras partes del cuerpo, o controlar sus movimientos (Cahuana et al., 2019).

Discapacidad Sensorial

La discapacidad sensorial abarca a individuos con discapacidad visual y auditiva. Las personas con discapacidad visual se dividen en aquellos con ceguera, que implica la completa falta de percepción visual, incluida la sensación de luz, y aquellos con debilidad visual, que experimentan una reducción significativa en la agudeza visual, de tal manera que incluso con el uso de dispositivos ópticos, no pueden desenvolverse de manera independiente (Cahuana et al., 2019).

Por otro lado, la discapacidad auditiva se refiere a la ausencia, deficiencia o disminución de la capacidad auditiva. Las personas con esta condición pueden percibir sonidos en distintos grados, y en algunos casos, pueden utilizar dispositivos de asistencia auditiva. Aquellas que tienen una percepción muy limitada de los sonidos se conocen como personas hipoacúsicas, mientras que las que no tienen percepción auditiva alguna se les llama personas sordas totales (Cahuana et al., 2019).

Discapacidad Intelectual

La discapacidad intelectual o cognitiva se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual (como el razonamiento, la planificación, la solución de problemas, el pensamiento abstracto, la comprensión de ideas complejas, la habilidad para aprender rápidamente y la capacidad de aprender de la experiencia) como en la conducta adaptativa (que incluye habilidades conceptuales, sociales y prácticas) que las personas han aprendido y ponen en práctica en su vida diaria. Estas limitaciones restringen la participación en la comunidad y están estrechamente relacionadas con las condiciones de los diferentes entornos en los que se desenvuelve la persona. Es importante destacar que esta discapacidad se manifiesta antes de los 18 años (Echavarría y Tirapu, 2021).

Discapacidad Mental

Conforme a la definición de la OMS, la deficiencia mental se refiere a un trastorno caracterizado por un desarrollo mental incompleto o detenido. Esto se manifiesta principalmente a través del deterioro de las funciones específicas correspondientes a cada etapa del desarrollo, lo cual tiene un impacto global en la inteligencia. Incluye áreas como las funciones cognitivas, el lenguaje, las habilidades motoras y la capacidad de socialización. Sin embargo, las personas con discapacidad mental a menudo enfrentan estigmatización y se les niega el ejercicio pleno de su capacidad jurídica. En ocasiones, no se les consulta en relación a su tratamiento, e incluso pueden sufrir violaciones de sus derechos a través de internamientos psiquiátricos involuntarios (Echavarría y Tirapu, 2021).

1.2. Inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva

En naciones como Colombia, el Ministerio del Trabajo despliega esfuerzos para fomentar la conciencia y sensibilización en el entorno laboral, además de proporcionar orientación a los empleadores sobre las estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad. Esto se traduce en la formulación de políticas y regulaciones legales, las cuales se detallan a continuación:

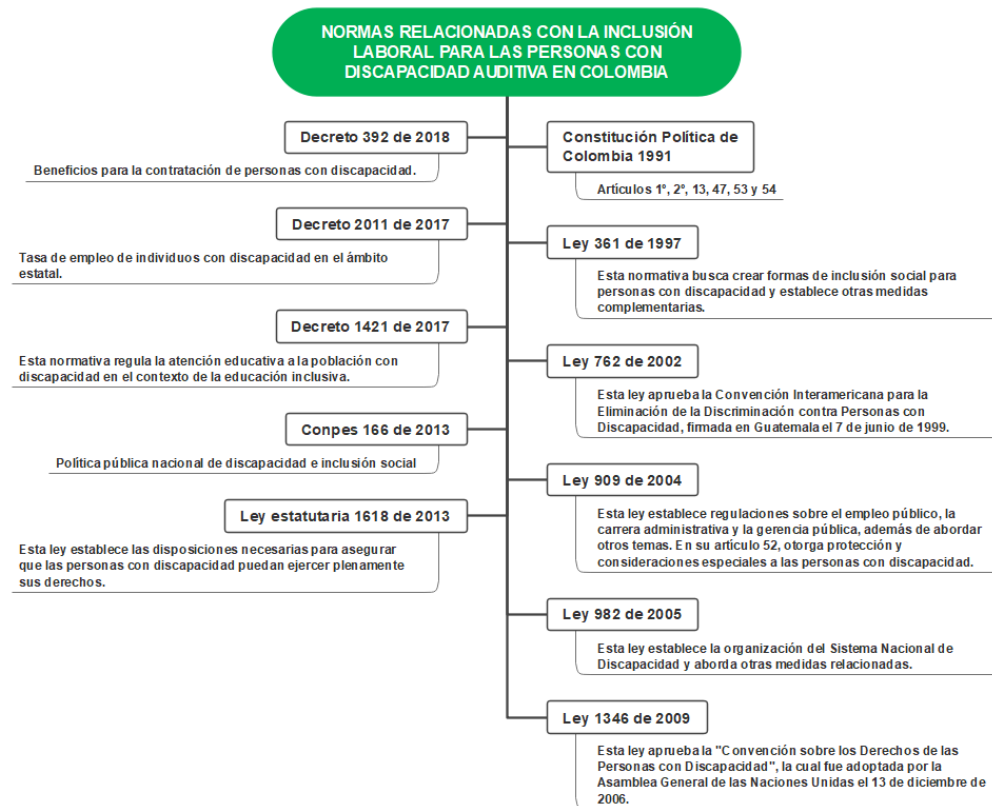


Figura 1. Normas relacionadas con la inclusión laboral para las personas con discapacidad auditiva en Colombia

Fuente: elaboración propia

No obstante, lo anterior, la inserción laboral de la población con discapacidad presenta desafíos significativos, resultando en una situación de desigualdad en comparación con el resto de la población activa. Esto se refleja en tasas de actividad, ocupación y probabilidades de empleo más bajas (Cabrero et al., 2009). Otras investigaciones como la de Velandia et al., (2018) han proporcionado evidencia sustancial sobre las diversas problemáticas que enfrenta la población con discapacidad en Colombia, resaltando las disparidades que existen entre este grupo y el resto de la población.

En aras de abordar estas cuestiones, se ha establecido un enfoque nacional para llevar a cabo un seguimiento socioeconómico detallado de esta población a nivel local, departamental, distrital y nacional. Este seguimiento tiene como objetivo identificar sus necesidades laborales en los diferentes niveles administrativos, con el propósito de facilitar

la planificación y ejecución eficaz de acciones, programas y proyectos. Para lograr este cometido, el Ministerio de Salud y Protección Social ha implementado una estrategia de recopilación de datos a través del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), el cual, en el año 2018, proporciona información detallada sobre 1,418,065 personas con discapacidad, equivalente al 2.8% de la población colombiana (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018).

1.3. Inclusión educativa de las personas con discapacidad auditiva

Según las últimas estimaciones proporcionadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), más de mil millones de individuos en el mundo conviven con alguna forma de discapacidad, lo que equivale a aproximadamente el 15% de la población global. En el contexto de América Latina, se ha informado que cerca del 10% de la población total (alrededor de 85 millones de personas) experimenta algún tipo de discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011)).

En el caso de Colombia, según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) del año 2005, se registraron aproximadamente 2.6 millones de personas con discapacidad, lo que representaba el 6.4% de la población del país. Dentro de este grupo, el 9.1% presentaba discapacidad motriz, el 14% tenía discapacidad sensorial, el 34.8% sufría de discapacidad cognitiva y el 19.8% experimentaba discapacidad mental. Además, se estima que el 22.5% de las personas con discapacidad se encuentran en situación de analfabetismo (DANE,2005).

Es importante subrayar el valor de las escuelas inclusivas para las personas con discapacidad. La educación constituye un proceso progresivo mediante el cual se transmiten un conjunto de saberes, valores, tradiciones, comportamientos, actitudes y modos de comportarse que un individuo debe adquirir y aplicar a lo largo de su vida. También implica diversas perspectivas sobre cómo percibimos el entorno que nos rodea, lo cual es fundamental para poder participar activa y plenamente en la sociedad (Valenzuela, 2010). La integración de niños con necesidades educativas especiales no solo beneficia a estos niños, sino que también eleva la calidad de la educación. Al estar integrados en el entorno de la escuela convencional, estos niños ocuparán un lugar en la sociedad, establecerán conexiones

basadas en la satisfacción de sus necesidades y fomentarán espacios de aprendizaje mutuo (Fernández, 2013).

1.3.1. Educación inclusiva

Las investigaciones sobre educación inclusiva revelan la evolución histórica del concepto y cómo ha evolucionado a lo largo del tiempo, generando diversas posibilidades para su interpretación en el ámbito educativo. Según Materón (2016), el concepto de inclusión ha experimentado un cambio significativo, transitando desde términos como exclusión, educación especial, educación integrada, hasta llegar al concepto de educación inclusiva. Este proceso también involucra términos como anormalidad, necesidad especial, discapacidad y diferencia, y estos cambios conceptuales se concibieron con el propósito de fomentar una convivencia armoniosa (Orjuela, 2010). Por otro lado, Cardona (2013) presenta la educación inclusiva desde una perspectiva que implica cambios estructurales y establece una conexión entre la inclusión y la exclusión. Bajo este enfoque, se argumenta en contra de la clasificación de las diferencias, ya que no existen seres humanos idénticos.

Basándose en las revisiones realizadas por la Organización Mundial de la Salud, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de las Discapacidades, la Organización de Estados Americanos, la Organización de Naciones Unidas, la Organización Panamericana de la Salud, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención de los Derechos del Niño y la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de las Personas con Discapacidad y de los Estados de Salud, Materón (2016), señaló que la educación inclusiva enfrenta las limitaciones, deficiencias y restricciones que obstaculizan la participación plena y activa de las personas con discapacidad en la sociedad. Estos autores subrayan la necesidad de implementar mejoras en los sistemas educativos para abordar esta problemática.

Conforme a la Clasificación Internacional de Funcionamiento, Discapacidad y Salud, la educación inclusiva implica proporcionar un sistema educativo que asegure entornos de aprendizaje adecuados en las instituciones educativas (Vázquez, 2015). Motta (2017) identifica tres categorías de necesidades en relación con las personas con discapacidad: educativas, individuales y especiales. Robayo y Cárdenas (2017), desde otro enfoque, ven en

la inclusión un proceso y un derecho que los docentes pueden facilitar al reconocer y eliminar las barreras. Beltrán et al. (2015), por su parte, definen la educación inclusiva como un proceso que se adapta a la diversidad de características y necesidades de los estudiantes, implicando tanto a la escuela como a los profesores. Según Arnaiz (citado por Robayo & Cárdenas, 2017), la educación inclusiva se refiere a la habilidad de una institución educativa para proporcionar igualdad y equidad de oportunidades de participación, y estas deben estar respaldadas por la legislación (Jaraba, 2015).

En lo que concierne a las iniciativas gubernamentales en el ámbito de la educación inclusiva, Vaillant (2011) subraya que los procesos de formación y la adaptación de políticas y directrices en América Latina evidencian dos problemáticas. Por un lado, se destaca el bajo estatus y la formación inadecuada de los docentes, y por otro, la carencia de modificaciones estructurales en las políticas y directrices educativas. En esta misma línea, Calvo (2013) subraya la urgencia de crear condiciones de igualdad y equidad en los procesos educativos, así como de proporcionar capacitación a los docentes y de llevar a cabo reformas en las políticas y en el plan de estudios de las instituciones para fomentar la educación inclusiva.

Por otro lado, Canal (2014) propone la adaptación de políticas públicas, planes de estudio, estándares y sistemas de evaluación, así como la investigación basada en evidencia científica para respaldar el derecho a la igualdad y a la educación para todos. Se hace hincapié en que la educación inclusiva implica ajustar el sistema educativo a las necesidades individuales, incluyendo la clasificación de los estudiantes en subgrupos para promover la formación en un entorno armonioso (Coy et al., 2013). En última instancia, es importante destacar que la terminología y los acuerdos a nivel internacional subrayan acciones y prácticas destinadas a crear espacios inclusivos que faciliten una educación orientada al acceso y las condiciones adecuadas para atender las necesidades de todos los estudiantes.

1.3.1.1. Legislación y normativa sobre educación inclusiva

En Colombia, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) supervisa la implementación de protocolos y regulaciones sobre educación inclusiva en el ámbito de la educación superior (Beltrán et al., 2015a). En los niveles de educación básica y media, son

las secretarías de educación y las entidades territoriales las encargadas de guiar los procesos relativos a este tema.

A nivel mundial, aproximadamente el 15% de la población enfrenta algún tipo de discapacidad, siendo alrededor de 85 millones de personas en América Latina (Rojas et al., 2018). Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística en 2006, en Colombia, alrededor del 6.4% de la población, equivalente a aproximadamente tres millones de ciudadanos, presenta algún tipo de discapacidad. En respuesta a esta situación, existen entidades como la Institución Nacional para Ciegos, el Instituto Nacional para Sordos, la Federación Nacional de Sordos de Colombia y el Instituto para la Rehabilitación Roosevelt, que se dedican a desarrollar y promover procesos educativos centrados en la atención a la diversidad (Tilano et al., 2014). Además, en 1981, con el Decreto 2358 se estableció el Sistema Nacional de Rehabilitación, y en 1985, el Instituto de Salud mediante la Resolución 14861 implementó normativas para la protección de las personas con discapacidad, disposiciones que posteriormente fueron reforzadas por la Constitución Política de 1991.

La normativa colombiana al respecto está fundamentada en la Constitución Política de 1991 y en leyes como la 115 de 1994, 361 de 1997, 1098 de 2006, 1145 de 2007, 1346 del 2008, 1346 de 2009, Auto 006 de 2009 de la Corte Constitucional de Colombia, así como los documentos CONPES 80, el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Nacional de Intervención en Discapacidad, establece que el Estado está obligado a asegurar una educación inclusiva y de alta calidad para la población colombiana. Específicamente, los artículos 67 y 68 de la Constitución Política de 1991 respaldan el derecho de todos los ciudadanos colombianos a recibir educación, sin ningún tipo de discriminación (Díaz & Rodríguez, 2016).

En 2009, la Vicepresidencia de la República de Colombia, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y la subdirección de poblaciones formaron grupos de trabajo con el propósito de establecer pautas para la educación superior inclusiva. Asimismo, con el fin de crear regulaciones que faciliten una educación inclusiva, se promulga la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y el Decreto 1421 de 2017 del MEN (Arias et al., 2016), junto con el Decreto 324 de 1996 que adopta el lenguaje de señas y materiales audiovisuales (Tilano et al., 2014). Por

otra parte, Correa y Rúa. (2018) indican que existen tres formas de educación: "la educación segregada, la educación integrada y la educación inclusiva".

De acuerdo con Cárdenas y Nieto (2018), el MEN señala que la tasa de abandono de individuos vinculados a programas de educación inclusiva (45,3%) supera la tasa de admisión (42,3%) y graduación de la educación superior (33,6%). Por otro lado, en 2013, el MEN promueve la gestión de la educación superior inclusiva mediante el Acuerdo 2034 por lo superior. Así, se establece normativa para la educación inclusiva después de 1990, con estándares de calidad que fomentan la no discriminación y la igualdad de condiciones educativas y oportunidades, según Acosta et al (2017).

Eficacia de las regulaciones jurídicas en la promoción del acceso a la educación y al mercado laboral de las personas con discapacidad auditiva

En el contexto colombiano, se observa un desarrollo insuficiente en lo que respecta a la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Esto dificulta que esta población pueda llevar una vida independiente e integrada en la sociedad (Fundación Saldarriaga Concha, 2019). Las garantías en términos de educación, empleo y atención médica no son completamente abarcadas para aquellos que tienen alguna forma de discapacidad. Muchos de ellos carecen de los recursos económicos necesarios para cubrir sus necesidades básicas, que no están cubiertas por la seguridad social, lo que perpetúa la discriminación hacia esta población.

Desde el año 2000, se empezó a dejar atrás la perspectiva que considera a una persona con discapacidad como dependiente e improductiva. En su lugar, se ha evolucionado hacia un nuevo enfoque que reconoce que las personas con discapacidad pueden desarrollar habilidades significativas cuando se les proporciona el apoyo adecuado (Adecco, 2019). Es crucial tener en cuenta que, debido a la diversidad de discapacidades, es necesario brindar apoyos específicos para cada caso. Por ejemplo, una persona con discapacidad auditiva, ya sea de nacimiento o adquirida posteriormente por un accidente, requerirá de un intérprete para comunicarse de manera efectiva con los demás. Sin embargo, en términos de capacidades físicas y motoras, esta persona puede encontrarse en excelentes condiciones, lo que no debería limitar su desempeño laboral.

El proceso de mejorar la calidad y garantías proporcionadas por el Estado para las personas con discapacidad auditiva se enfoca en la búsqueda de oportunidades laborales, lo cual se logra a través de la implementación de herramientas de inclusión laboral desde la gestión estratégica tanto de las empresas como del Estado. Esta colaboración armoniosa tiene como objetivo principal elevar la calidad de vida y el estándar laboral de la población con discapacidad (Diazgranados, 2012).

La Constitución Política de Colombia (1991), en sus artículos 13 y 47, establece la consideración especial de la discapacidad. Se subraya la responsabilidad del Estado en promover una igualdad sustancial y en brindar una protección especial a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad evidente. Además, se determina que, el Estado implementará políticas orientadas a la prevención, rehabilitación e integración social de individuos con limitaciones físicas, sensoriales y mentales, asegurando la atención especializada que requieran.

La Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad representa el primer tratado vinculante y de carácter obligatorio en lo que respecta a los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. Al referirnos a Derechos Humanos, estamos hablando de derechos inherentes a la persona que deben ser respetados a nivel global, sin importar su lugar de origen (Ríos, 2015).

Es importante considerar que, en muchos casos, dependiendo del tipo de sordera, las personas pueden experimentar mejoras mediante el uso de dispositivos como audífonos o traductores de voz electrónicos. Estos dispositivos pueden contribuir significativamente al lenguaje y a la pronunciación. Sin embargo, en situaciones en las que el sistema auditivo está gravemente afectado, la percepción de sonidos puede resultar imposible (Chacón, 2020). En este contexto, es crucial destacar que una empresa que emplea a individuos con esta condición no solo demuestra consideración hacia sus empleados, sino también hacia sus clientes que se encuentren en situación de discapacidad auditiva.

De esta forma, la comunidad que presenta discapacidad auditiva plantea la necesidad de ser integrada en grupos de capacitación, con herramientas que sean apropiadas tanto para la comunidad sorda como para el resto de los empleados. Esto contribuiría a crear un entorno

laboral más armonioso y favorable para todos, representando una efectiva manera de aprovechar los talentos. Este enfoque está alineado con el desarrollo humano, el cual garantiza mejor sus derechos (Chacón, 2020).

El hecho de que la sociedad esté empezando a adoptar un modelo inclusivo para las personas en situación de discapacidad posibilitará su acceso al ámbito laboral. Este cambio es fundamental, ya que desafía el antiguo paradigma de la discriminación, permitiendo que las personas con discapacidad se desenvuelvan de manera más óptima en el entorno laboral. Según Victoria (2013), el modelo ideal, que busca eliminar las barreras y promover la participación en igualdad de condiciones, responderá adecuadamente a sus necesidades lo que, a su vez, aporta beneficios que contribuyen a mantener y fortalecer la calidad de vida de la comunidad discapacitada.

Destacando la relevancia del empleo como un derecho fundamental y un medio de sustento, es crucial tener en cuenta que las personas con discapacidad comparten esta perspectiva. La inclusión laboral debe ser considerada, ya que constituye una fuente de normalización e integración social (Flores, 2008).

Para iniciar el proceso de inclusión, es esencial comprender el modo en que se comunican las personas sordas, es decir, a través de la lengua de señas. En Colombia, esta lengua fue oficialmente reconocida en 1996 y es vista como un idioma vital para facilitar una comunicación efectiva entre personas con limitaciones auditivas (Chacón, 2020).

Dado que es responsabilidad del Estado asegurar que las personas en situación de discapacidad no sean objeto de discriminación en ningún contexto, se promulgaron diversas leyes, algunas de ellas son:

- **Constitución Política 1991:** Establece una serie de principios y derechos fundamentales que protegen la igualdad y la inclusión de las personas con discapacidad auditiva en todos los aspectos de la vida, incluido el acceso al trabajo. Estos artículos respaldan la importancia de adoptar medidas y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la plena participación de las personas con discapacidad auditiva en la sociedad colombiana (Constitución Política, 1991).

- **Ley 361 de 1997:** también conocida como "Ley de Discapacidad", tiene un papel fundamental en garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva. A continuación, se describe la relación entre esta ley y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva (Ley 361, 1997):
 - **Promoción de la Inclusión Laboral:** La Ley 361 de 1997 tiene como uno de sus objetivos principales promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Establece medidas específicas para asegurar que estas personas tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
 - **Eliminación de Barreras y Estereotipos:** La ley busca eliminar barreras físicas, arquitectónicas, comunicativas y actitudinales que puedan dificultar la participación plena de las personas con discapacidad auditiva en el entorno laboral. Esto incluye la implementación de ajustes razonables para facilitar su integración.
 - **Acceso a la Formación y Capacitación:** La Ley 361 exige que se promueva la formación y capacitación de las personas con discapacidad, incluyendo a las personas con discapacidad auditiva, para que puedan acceder a oportunidades laborales acordes con sus habilidades y capacidades.
 - **Incentivos a Empleadores:** La legislación proporciona incentivos y beneficios a los empleadores que contraten a personas con discapacidad, lo que incluye a aquellas con discapacidad auditiva. Estos incentivos pueden incluir deducciones fiscales y apoyo para adaptaciones en el lugar de trabajo.
 - **Protección contra la Discriminación Laboral:** La Ley 361 prohíbe la discriminación laboral por razón de discapacidad. Esto significa que a las personas con discapacidad auditiva no se les puede negar el acceso al empleo, ni ser objeto de tratos menos favorables en el ámbito laboral.
 - **Fomento de Emprendimientos:** La legislación también busca fomentar el emprendimiento y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad, incluyendo a aquellos con discapacidad auditiva, proporcionando apoyo técnico y financiero.

Por tanto, la Ley 361 de 1997 de Colombia es una legislación integral que busca garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, incluyendo a aquellos con discapacidad auditiva. Esta ley establece una serie de medidas para promover la inclusión laboral y eliminar barreras que puedan dificultar su participación activa en el mercado laboral.

- **Ley 762 de 2002:** Tiene una relevancia significativa para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo a aquellos con discapacidad auditiva. Esta ley aprobó la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", que fue suscrita en la ciudad de Guatemala el 7 de junio de 1999 (Ley 762, 2002).

Esta Convención interamericana tiene como objetivo principal promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio y goce de los derechos humanos de las personas con discapacidad, eliminando cualquier forma de discriminación basada en la discapacidad. Esto incluye el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Por lo tanto, la Ley 762 de 2002 ratifica el compromiso de Colombia con esta Convención y establece un marco legal para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, lo que también se traduce en medidas y políticas que favorecen la inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva. Esto puede implicar la implementación de medidas de accesibilidad, adaptaciones en el entorno laboral y promoción de oportunidades laborales adecuadas para este grupo de la población.

- **Ley 909 de 2004:** La Ley 909 de 2004 en Colombia regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, en el artículo 38 hace referencia a la reserva de empleos para personas con discapacidad. Esta disposición legal busca promover la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, incluyendo a aquellas con discapacidad auditiva (Ley 909 de 2004).

De acuerdo con esta ley, las entidades del Estado y las empresas que celebren contratos con recursos públicos deben destinar un porcentaje de sus empleos a personas con discapacidad. Este porcentaje puede variar, pero generalmente es del

5% del total de empleados. Esto significa que estas entidades y empresas deben crear oportunidades laborales accesibles para personas con discapacidad, lo que incluye a aquellos con discapacidad auditiva.

Además, la Ley 909 de 2004 establece que se deben garantizar condiciones de accesibilidad y adaptaciones en el entorno laboral para facilitar la integración y el desempeño laboral de las personas con discapacidad, lo cual es especialmente relevante para aquellos con discapacidad auditiva. Promoviendo el acceso al trabajo para las personas con discapacidad, incluyendo a aquellos con discapacidad auditiva, a través de la reserva de empleos y la garantía de condiciones laborales accesibles y adaptadas a sus necesidades.

- **Ley 982 de 2005:** Establece medidas para garantizar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. En el contexto del trabajo, esta ley promueve la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo para personas con discapacidad auditiva. Algunos de los aspectos más relevantes de la Ley 982 de 2005 en relación con el derecho al trabajo de personas con discapacidad auditiva son:

- Acceso a la Educación: La ley promueve el acceso a la educación para personas con discapacidad, incluyendo programas de educación inclusiva que les proporcionen las habilidades y conocimientos necesarios para acceder al mercado laboral.
- Adaptaciones Razonables: La ley establece la obligación de los empleadores de realizar "ajustes razonables" en el lugar de trabajo para facilitar la integración de las personas con discapacidad, lo cual puede incluir adaptaciones en la comunicación para las personas con discapacidad auditiva.
- Formación y Capacitación: Se fomenta la formación y capacitación de personas con discapacidad para mejorar sus habilidades y competencias laborales, permitiéndoles acceder a un empleo digno y adecuado.
- Accesibilidad en el Entorno Laboral: La ley hace hincapié en la importancia de asegurar que los lugares de trabajo sean accesibles para todas las personas, lo que incluye la implementación de tecnologías y herramientas que faciliten la comunicación para personas con discapacidad auditiva.

- Reserva de Empleos: Se establece la obligación de los empleadores públicos y privados de contratar un porcentaje de personas con discapacidad, lo cual contribuye a la inclusión laboral de este grupo, incluyendo a aquellos con discapacidad auditiva.
- Apoyo y Fomento Empresarial: La ley promueve el apoyo y fomento de empresas inclusivas, que brinden oportunidades laborales para personas con discapacidad, y que cuenten con las condiciones necesarias para su pleno desarrollo en el entorno laboral (Ley 982,2005).

En síntesis, la Ley 982 de 2005 en Colombia busca establecer un marco normativo que garantice el acceso al trabajo para personas con discapacidad, incluyendo a aquellos con discapacidad auditiva, mediante medidas como la formación, adaptaciones en el entorno laboral y la reserva de empleos.

- **Ley 1145 de 2007:** Establece medidas para promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. En el contexto del trabajo, esta ley tiene como objetivo principal garantizar el acceso a oportunidades laborales para personas con discapacidad auditiva. A continuación, se describen algunos de los puntos clave de la relación entre la Ley 1145 y el derecho al trabajo de personas con discapacidad auditiva:

- Inclusión Laboral: La Ley 1145 promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad, incluyendo a aquellas con discapacidad auditiva. Establece que es responsabilidad del Estado y de la sociedad en su conjunto asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades para acceder y mantener un empleo.
- Capacitación y Formación: La ley enfatiza la importancia de la formación y capacitación de personas con discapacidad para que adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse en el ámbito laboral. Esto puede incluir programas de formación específicamente diseñados para personas con discapacidad auditiva.
- Adaptaciones Razonables: Establece que los empleadores están obligados a realizar adaptaciones razonables en el entorno laboral para facilitar la

integración de las personas con discapacidad, lo cual puede incluir ajustes en la comunicación para las personas con discapacidad auditiva.

- Accesibilidad en el Trabajo: La ley subraya la importancia de que los lugares de trabajo sean accesibles para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad auditiva. Esto puede incluir la implementación de tecnologías de asistencia y la adecuación de espacios físicos.
- Reserva de Empleos: La ley establece que los empleadores públicos y privados deben contratar un porcentaje de personas con discapacidad, incluyendo a aquellos con discapacidad auditiva. Esto contribuye a la inclusión laboral de este grupo.
- Promoción de Empresas Inclusivas: La Ley 1145 fomenta la creación y promoción de empresas inclusivas, que brinden oportunidades laborales para personas con discapacidad, y que cuenten con las condiciones necesarias para su pleno desarrollo en el entorno laboral (Ley 1145, 2007).

Por tanto, la Ley 1145 de 2007 busca establecer un marco normativo que garantice el acceso al trabajo para personas con discapacidad, incluyendo a aquellos con discapacidad auditiva. A través de medidas como la formación, adaptaciones en el entorno laboral y la reserva de empleos, se busca promover la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades.

- **Ley 1346 de 2009:** Tiene como objetivo principal promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, incluyendo a aquellas con discapacidad auditiva. A continuación, se describen algunos de los puntos clave de la relación entre la Ley 1346 y el derecho al trabajo de personas con discapacidad auditiva:
 - Inclusión Laboral: La Ley 1346 refuerza y complementa las disposiciones de la Ley 1145 de 2007, estableciendo medidas específicas para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, incluyendo aquellas con discapacidad auditiva.
 - Capacitación y Formación: La ley resalta la importancia de la capacitación y formación de personas con discapacidad, proporcionando herramientas y conocimientos necesarios para su integración en el ámbito laboral. Esto

incluye programas y servicios de capacitación adaptados a las necesidades de personas con discapacidad auditiva.

- Acciones Afirmativas: La ley promueve la implementación de acciones afirmativas a favor de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Esto puede incluir la reserva de ciertos puestos de trabajo para personas con discapacidad auditiva.
- Adaptaciones Razonables: Se enfatiza la necesidad de realizar adaptaciones razonables en el entorno laboral para facilitar la inclusión de personas con discapacidad, lo cual puede implicar ajustes en la comunicación para aquellos con discapacidad auditiva.
- Promoción de Empresas Inclusivas: La Ley 1346 promueve la creación y promoción de empresas inclusivas, que brinden oportunidades laborales para personas con discapacidad, y que cuenten con las condiciones necesarias para su pleno desarrollo en el entorno laboral.
- Sistema de Información: La ley establece la creación de un sistema de información que permita el seguimiento y la evaluación de las políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, incluyendo aquellas con discapacidad auditiva (Ley 1346, 2009).

En Conclusión, la Ley 1346 de 2009 busca fortalecer y ampliar las medidas de inclusión laboral para personas con discapacidad, incluyendo específicamente a aquellos con discapacidad auditiva. A través de acciones afirmativas, capacitación, adaptaciones en el entorno laboral y la promoción de empresas inclusivas, se busca garantizar el acceso al trabajo en condiciones de igualdad y equidad para esta población.

- **Ley estatutaria 1618 de 2013:** Es una normativa fundamental que busca garantizar los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo aquellas con discapacidad auditiva. A continuación, se describe la relación entre la Ley Estatutaria 1618 y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva:
 - Acceso al Trabajo: La Ley Estatutaria 1618 establece que las personas con discapacidad tienen el derecho fundamental al trabajo en igualdad de

condiciones que las demás. Esto significa que no pueden ser discriminadas en el ámbito laboral por razón de su discapacidad auditiva.

- Adaptaciones Razonables: La normativa reconoce la necesidad de realizar adaptaciones razonables en el entorno laboral para garantizar la plena inclusión de personas con discapacidad. Para aquellos con discapacidad auditiva, esto puede implicar la implementación de sistemas de comunicación accesibles, como la disponibilidad de intérpretes de lengua de señas.
- Capacitación y Formación: La Ley Estatutaria 1618 enfatiza la importancia de brindar capacitación y formación adecuada a las personas con discapacidad, incluyendo aquellas con discapacidad auditiva, para que puedan desempeñarse de manera efectiva en su trabajo.
- Promoción de Empleo Digno e Inclusivo: La normativa busca promover el empleo digno y de calidad para las personas con discapacidad, asegurando que las condiciones laborales sean adecuadas y que se respeten sus derechos.
- No Discriminación y Accesibilidad: La Ley Estatutaria 1618 prohíbe cualquier forma de discriminación por razón de discapacidad, lo que incluye la discriminación en el ámbito laboral. Además, promueve la accesibilidad en todos los espacios y procesos, lo cual es esencial para personas con discapacidad auditiva.
- Sanciones por Discriminación: La normativa contempla sanciones para aquellas entidades públicas o privadas que discriminen a personas con discapacidad en el ámbito laboral. Esto fortalece la protección de sus derechos (Ley 1618, 2013).

De esta manera, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 tiene un impacto significativo en la garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva en Colombia. A través de medidas que promueven la no discriminación, la accesibilidad y la inclusión laboral, esta ley busca asegurar que las personas con discapacidad auditiva tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

- **Conpes 166 de 2013:** Es un documento que establece lineamientos y estrategias para la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia. A

continuación, se describe la relación del CONPES 166 de 2013 con el derecho al trabajo de personas con discapacidad auditiva:

- Fomento de la Inclusión Laboral: El CONPES 166 de 2013 tiene como objetivo principal promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia. Esto incluye a personas con diferentes tipos de discapacidad, incluyendo aquellas con discapacidad auditiva.
- Acciones Específicas para la Población con Discapacidad Auditiva: El documento reconoce la diversidad de discapacidades y sugiere acciones específicas para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva. Esto puede involucrar la implementación de tecnologías de asistencia, como sistemas de comunicación accesibles.
- Adaptaciones Razonables: El CONPES 166 destaca la importancia de realizar adaptaciones razonables en el entorno laboral para facilitar la participación activa y productiva de personas con discapacidad. Para aquellos con discapacidad auditiva, esto podría implicar la disponibilidad de intérpretes de lengua de señas o tecnologías de apoyo.
- Formación y Capacitación: El documento enfatiza la necesidad de brindar formación y capacitación a personas con discapacidad para potenciar sus habilidades y competencias laborales. Esto contribuye a que puedan desempeñarse con éxito en el ámbito laboral.
- Incentivos para Empleadores: El CONPES 166 propone la implementación de incentivos para empleadores que contraten a personas con discapacidad. Esto busca estimular la inclusión laboral y reconocer el valor y la contribución de este grupo en el mercado laboral.
- Monitoreo y Evaluación de Programas de Inclusión Laboral: El documento establece la importancia de realizar un seguimiento y evaluación de los programas de inclusión laboral implementados. Esto permite medir el impacto de las políticas y ajustarlas según sea necesario para mejorar la inclusión de personas con discapacidad, incluyendo aquellas con discapacidad auditiva (CONPES 166, 2013).

Proporcionando una guía integral para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, incluyendo específicamente a aquellos con discapacidad auditiva. A través de medidas como adaptaciones razonables, capacitación e incentivos, busca asegurar que las personas con discapacidad auditiva tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

- **Decreto 1421 de 2017:** Tiene una relación importante con el derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva. A continuación, se describe cómo este decreto afecta positivamente a este grupo:
 - **Promoción de la Inclusión Laboral:** El Decreto 1421 de 2017 tiene como objetivo principal promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia. Esto incluye a personas con diferentes tipos de discapacidad, entre ellas la discapacidad auditiva.
 - **Obligación de Contratación:** El decreto establece cuotas de empleo público para personas con discapacidad, que los empleadores, tanto del sector público, como privado, deben cumplir. Esto significa que las entidades y empresas deben reservar un porcentaje de sus vacantes para personas con discapacidad, incluyendo aquellas con discapacidad auditiva.
 - **Adaptaciones Razonables:** El Decreto 1421 de 2017 exige que los empleadores realicen las adaptaciones razonables necesarias para garantizar que las personas con discapacidad auditiva puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva. Esto puede implicar la provisión de ayudas técnicas, como dispositivos de asistencia auditiva o intérpretes de lengua de señas.
 - **Capacitación y Sensibilización:** El decreto promueve la capacitación y sensibilización de los empleadores y sus equipos de trabajo sobre las necesidades y habilidades de las personas con discapacidad, incluyendo aquellas con discapacidad auditiva. Esto contribuye a crear un entorno laboral más inclusivo y respetuoso.
 - **Registro Único de Personas con Discapacidad:** El decreto establece la creación de un registro único de personas con discapacidad, lo que facilita la

identificación y seguimiento de este grupo en el ámbito laboral. Esto es relevante para garantizar el cumplimiento de las cuotas de empleo.

- Sanciones por Incumplimiento: El Decreto 1421 prevé sanciones para los empleadores que no cumplan con las cuotas de empleo para personas con discapacidad. Esto refuerza la importancia de la inclusión laboral y promueve el cumplimiento de las obligaciones legales (Decreto 1421, 2017).

Estableciendo disposiciones específicas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, incluyendo aquellas con discapacidad auditiva. A través de medidas como la cuota de empleo, adaptaciones razonables y sensibilización, busca asegurar que este grupo tenga igualdad de oportunidades en el mercado laboral colombiano.

- **Decreto 392 de 2018:** Está relacionado con la creación de incentivos en procesos de contratación en favor de personas con discapacidad. Este tipo de medidas son fundamentales para promover la inclusión laboral y garantizar el ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad auditiva y otros tipos de discapacidad. El decreto contiene disposiciones que establecen incentivos para las empresas que contraten a personas con discapacidad, incluyendo beneficios fiscales, subsidios y otras formas de apoyo que fomentan la inclusión laboral de este grupo poblacional (Decreto 392, 2018).

Este tipo de regulaciones son cruciales para eliminar barreras y fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. También contribuyen a la creación de un entorno laboral inclusivo y diverso, en el que las personas con discapacidad pueden desarrollar su potencial y contribuir al crecimiento y prosperidad de la sociedad en su conjunto.

En cuanto al acceso a la educación de la población con diversidad funcional, el MEN (2019) ha identificado los obstáculos que esta enfrenta e incluyen:

- Retos de Acceso

- La información sobre los créditos educativos y otros recursos de financiamiento, tanto del Icetex como de instituciones privadas, es insuficiente para la población con discapacidad.
- Las evaluaciones de ingreso en las instituciones de educación superior y las pruebas de Estado no se adaptan adecuadamente a las necesidades específicas de esta población.
- La transición de la educación media a la superior no toma en consideración las necesidades pedagógicas de la población con discapacidad o talentos excepcionales.
- Retos de permanencia:
 - Las mejoras en la eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas, que dificultan el acceso y permanencia de la población con discapacidad o talentos excepcionales en las instituciones de educación superior, son limitadas y fragmentadas.
 - Los costos de los servicios de interpretación en las instituciones por parte de personas sordas o sus familias representan una carga económica adicional que afecta la permanencia.
 - Los apoyos profesionales que cada persona con discapacidad requiere son insuficientes.
- Desafíos de pertinencia:
 - Las personas con diversos tipos de discapacidad carecen de una oferta académica específica y no participan en la formulación de propuestas curriculares diferenciadas.
 - El avance en la accesibilidad de la oferta académica para personas con discapacidad a través de las TIC y de metodologías flexibles es limitado.
 - La oferta laboral para las personas con discapacidad que se gradúan de las instituciones de educación superior no corresponde a sus expectativas ni a los perfiles para los cuales fueron formadas, y las condiciones en el ámbito laboral son desiguales (carga laboral, falta de trabajo en equipo, discriminación, entre otras).

- Desafíos de calidad:
 - La falta de formación docente y para la comunidad educativa limita la implementación de procesos de educación inclusiva dentro de las instituciones de educación superior.
 - La investigación sobre las condiciones de acceso, permanencia y promoción de estudiantes con discapacidad en el ámbito de la educación superior es insuficiente.
 - La oferta académica que capacita o profundiza en la formación de intérpretes es insuficiente para proporcionar una interpretación de calidad.
 - La ausencia de condiciones pedagógicas apropiadas que fomenten la permanencia de las personas con discapacidad también es un desafío en este contexto.

Conclusiones

Esta investigación ha proporcionado un análisis exhaustivo de la efectividad de las regulaciones jurídicas en Colombia en relación con el acceso a la educación y la participación laboral para las personas con discapacidad auditiva. A través de un enfoque integral que abarcó distintos aspectos, se logró una comprensión detallada y holística de la situación actual.

En lo que respecta al marco normativo, se ha delineado con precisión la legislación vigente en Colombia que aborda el acceso educativo y laboral para personas con discapacidad auditiva, identificando leyes y regulaciones específicas destinadas a promover la inclusión y garantizar la igualdad de oportunidades en estos dos ámbitos. Este análisis proporciona una sólida base para entender el contexto legal en el que se desenvuelven las personas con discapacidad auditiva en el país.

Al evaluar la efectividad de la implementación de estas regulaciones, se destacan avances significativos en la promoción del acceso a la educación y al mercado laboral para las personas con discapacidad auditiva. Sin embargo, se ha identificado áreas de mejora, especialmente en la difusión de información sobre recursos educativos y financieros disponibles. Estos hallazgos subrayan la necesidad de fortalecer los mecanismos de

comunicación y difusión para asegurar que las personas con discapacidad auditiva puedan acceder plenamente a las oportunidades disponibles.

En cuanto a la adaptación e inclusión en instituciones educativas y empresas, se evidencia avances notables. Se identificaron iniciativas positivas que fomentan un ambiente inclusivo y facilitan la participación activa de las personas con discapacidad auditiva. A pesar de estos logros, persisten desafíos, como la necesidad de mejorar los servicios de interpretación y adaptación de entornos físicos para garantizar una inclusión plena.

Por ello, las regulaciones jurídicas en Colombia han contribuido significativamente a mejorar el acceso a la educación y al mercado laboral para las personas con discapacidad auditiva. Aunque se ha logrado avances notables, aún existen áreas de oportunidad que requieren atención y esfuerzo continuo. Es esencial seguir fortaleciendo la implementación de políticas inclusivas y promover la colaboración entre instituciones educativas, empresas y el Estado para asegurar una integración plena y equitativa de las personas con discapacidad auditiva en la sociedad colombiana.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, L., Lugo, J., & Solano, F. (2017). Educación inclusiva en las instituciones educativas de Caicedonia Valle del Cauca, Colombia. *Prospectiva*, (25), 113-140. <http://www.scielo.org.co/pdf/prsp/n25/2389-993X-prsp-25-00113.pdf>
- Adecco Group (2019). 2019 Annual Report. www.adecco-jobs.com/-/media/project/adeccogroup/investor-pdfs/2020/adecco_group_annual_report_2019.pdf?h=738&w=2652&modified=20210621200214&h=738&w=2652&modified=20210621200214
- Araque, F. y Suárez, O. (2017). Reflexiones teóricas y legales del adulto mayor y la discapacidad en Colombia. *Jurídicas CUC*, 13(1), 97-120. <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.13.1.2017.05>

- Arévalo-Batista, A. E., Blanco-Ascencio, F. M., & Martínez-Álvarez, M. C. (2020). Representaciones sociales de educación inclusiva en estudiantes de secundaria con discapacidad auditiva. *EDUCACIÓN INCLUSIVA*.
- Arias, L., Montoya, M., & Zuluaga, A. (2016). Proyecto mosqueteros: una propuesta de intervención en el aula para favorecer los procesos de inclusión escolar. *Pensamiento psicológico*, 14(1), 77-88. <http://dx.doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-1.pmpi>
- Beltrán, Y., Martínez, Y., & Vargas, B. (2015). El sistema educativo colombiano en camino hacia la inclusión: avances y retos. *Educación y educadores*, (18), 65–72. <http://dx.doi.org/10.5294/edu.2015.18.1.4>
- Beltrán, Y., Martínez, Y., & Torrado, O. (2015a). Creación de una comunidad de aprendizaje: una experiencia de educación inclusiva en Colombia. *Encuentros*, 13(2), 57-72. <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.02.02.05>
- Bolaños, E. R. (2016). La idea de los ajustes razonables como forma complementaria para conseguir la igualdad de las personas con discapacidad. *Actualidad Jurídica*, 8(1.0), 40–54. <https://www.uninorte.edu.co/web/actualidadjuridica/octava-edicion>
- Cabrero, G., Serrano, C., & Toharia, L. (2009). Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral. Madrid: Cinca.
- Cahuana-Cuentas, M., Arias Gallegos, W. L., Rivera-Calcina, R., & Ceballos Canaza, K. D. (2019). Influencia de la familia sobre la resiliencia en personas con discapacidad física y sensorial de Arequipa, Perú. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 57(2), 118-128. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272019000200118
- Calvo, G. (2013). La formación de docentes para la inclusión educativa. *Páginas de educación*, 6(1), 13-33.
- Canal, J. (2014). Discapacidades en la escuela. *Revista de Investigación Silogismo*, 1(14), 116-120.

Calvo, M. y Picono, T. (s.f.). Teoría socio-jurídica del derecho. Universidad Abierta de Cataluña.

<http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina36379.pdf>

Cardona, H. (2013). Perspectiva topológica de la inclusión en la educación superior. Espiral, Revista de Docencia e investigación, 3(2), 41-52

CNDH México. (2018). Los principales derechos de las personas con discapacidad. CNDH México. [Online]. <https://www.cndh.org.mx/documento/los-principales-derechos-de-las-personas-con-discapacidad>

Chacón Rojas, H. A. (2020). Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Colombia.

Clavijo, J. (2018). Política pública colombiana para la educación de niños sordos. En C. Correa, E. Sepúlveda, M. Domínguez, y R. Fontalvo (Edits.), La inclusión una base para la educación. Vías para la inclusión interdisciplinar (pp.89-110). Barranquilla, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Correa, L., & Rúa, J. (2018). La trampa de la educación especial: rodeos y laberintos jurisprudenciales para garantizar el derecho a la educación inclusiva de las personas con discapacidad. Revista de derecho del estado, (41), 97-118. <https://doi.org/10.18601/01229893.n41.04>

Coy, L., Martín, E., & Sarmiento, P. (2013). Educación inclusiva y diversidad funcional en la universidad. Revista facultad de medicina, 61 (2), 195 – 204. <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/4525>

Cruz Roja (s.f). Tipos y grados de discapacidad. http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal30&_schema=PORTAL30

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2005). Dirección de censos y demografía. Censo 2005. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-portal/demografia-y-poblacion/censo-general-2005-1>

Diazgranados. L (2016) Discapacidad: tratamiento laboral y protección social. Bogotá D.c. Colombia Editorial: Universidad Católica de Colombia.
<https://mail.google.com/mail/u/0/#search/yelinda/FMfcgzGkZtBbDfTrnWRBClgpDVkhgmJG?projector=1&messagePartId=0.3>

Díaz, L., & Rodríguez, L. (2016). Educación inclusiva y diversidad funcional: conociendo realidades, transformando paradigmas y aportando elementos en la práctica. Revista del instituto de estudios educación universidad del norte, (24), 43-61.
<http://dx.doi.org/10.14482/zp.24.8721>

Echavarría-Ramírez, L. y Tirapu-Ustároz, (2021) J. Exploración neuropsicológica en niños con discapacidad intelectual. Rev Neurol 2021; 73: 66-76. Doi: 10.33588/rn.7302.2021025

Ecoanalítica. (Julio, 2021). Informe final Características y necesidades de las personas con discapacidad en Colombia. Bogotá.

Fernández, A. (2013) Educación inclusiva: Enseñar y aprender entre la diversidad. Rev Digit UMBRAL.

Flórez García, M. (2008). Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias. Scielo, Psychosocial Intervention, vol. 17, núm. 3, 2008, pp. 281-297.
<https://www.redalyc.org/pdf/1798/179814023005.pdf>

Fundación Saldarriaga Concha. (2019). Contexto colombiano en relación con las personas con discapacidad. En Equidad e inclusión social en Colombia (p.30). Bogotá D.C.
https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pcd_discapacidad_inclusion_social.pdf

Giraldo, J. (2012). Obras completas Jaime Giraldo Ángel. Ibagué: Universidad de Ibagué.
<https://repositorio.unibague.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12313/308/1/Jaime%20Giraldo%20c3%81ngel%20II.pdf>

Gutiérrez, D. (2018). La obligación de realizar ajustes en los puestos de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el

- derecho comparado y el derecho español. [Tesis Doctoral]. Universitat Autònoma de Barcelona, España. <https://ddd.uab.cat/record/195372>
- Jaraba, L. (2015). Experiencias relacionadas con la implementación de políticas de inclusión social en educación a distancia. *Espiral*, (5), 111-126. <http://dx.doi.org/10.15332/erdi>
- Lermen, D., Martínez, J. C. y Parra, A. (2013). Consultoría sobre la normatividad y propuesta de ajustes. <https://discapacidadcolombia.com/index.php/empleo-ydiscapacidad/31-consultoria-analisis-normatividad-y-propuesta-de-ajuste>
- Manchado, R., Tamames, S., López, M., Mohedano, L., D'Agostino, M. & Veiga, J. (2009). Revisiones Sistemáticas Exploratorias. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(216), 12-19. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000300002&lng=es&tlng=es
- Materón, S. (2016). Principios de equidad e igualdad: una perspectiva inclusiva para la atención educativa de las poblaciones con discapacidad en Colombia. *Revista colombiana de bioética*. 11(1), 25-153. <https://doi.org/10.18270/rcb.v11i1.1817>
- Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2019). Lineamientos de educación superior inclusiva. <https://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/Lineamientos.pdf>
- Ministerio de Salud de Colombia. (2017). Pérdida de audición: Causas y clasificación. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/SSA/causas-y-clasificacion-pa.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social (2018a). Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad del Sistema Integral de Información de la Protección Social. RLCP - SISPRO. <https://reg.discapacidad.sispro.gov.co/RLCPD>
- Motta, E. (2017) Caracterización de estudios e investigaciones sobre la relación entre necesidades educativas especiales con población sorda y representaciones sociales

desde la inclusión. Actualidades pedagógicas, (70), 97-121. <http://dx.doi.org/10.19052/ap.4109>

Mujeres, O. N. U., & UNICEF. (2022). Análisis de la situación de las personas con discapacidad en Colombia 2021: entre avances y retos. http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/6589/Análisis_situación_personas_discapacidad_en_Colombia_2021.pdf?sequence=1&rd=0031324882683920

Orjuela, G. (2010) El interés por la diferencia en el mundo contemporáneo: ¿Una posibilidad para pensar hoy la educación especial?. Praxis & Saber. 1(1), 217-233.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Personas con discapacidad: Informe mundial sobre discapacidad. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_601042.pdf

Organización Mundial de la Salud (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Ginebra, Suiza.

Organización Mundial de la Salud. (2019). Pérdida de audición. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>

Organización Mundial de la Salud. (2021). Pérdida de audición. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: Cinca. <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/coleccion/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>

Ríos, M. (2015) El concepto de discapacidad: De la Enfermedad al enfoque del Derecho. Revista CES Derecho Volumen 6 No.2, 3-14. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>

Robayo, L. & Cárdenas, M. (2017). Inclusive education and ELT policies in Colombia: Views from some PROFILE journal authors. PROFILE Issues in Teachers'

- Professional Development, (19), 121-136. <https://www.crossref.org/iPage?doi=10.15446%2Fprofile.v19n1.61075>
- Rojas, L., Arboleda, N., & Pinzón, L. (2018). Caracterización de población con discapacidad visual, auditiva, de habla y motora para su vinculación a programas de pregrado a distancia de una universidad de Colombia. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 1-28. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-1.6>
- Soriano Tarín, G. y Ruiz Tovar, M. (2010) PROYECTO PREVINEM: Prevención, integración y empleo para Personas con Diversidad Funcional en el Sector de la Hostelería. Fundación Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos.
- Tilano-Vega, L., Cardenas-Torres, A., Betancur-Caro, I. Rivera-Muñoz, L., GómezGómez, B., Arango-Restrepo, J., Moreno-Asprilla, R., & Jaramillo-Velázquez, A. (2014). Tools facilitating communication for the deaf. *Educación y Educadores*, (17), 468-480. <http://dx.doi.org/10.5294/edu.2014.17.3.4>
- Vaillant, D. (2011). Preparing teachers for inclusive education in Latin America. *Prospects*, 137(1). 385. <http://dx.doi.org/10.1007/s11125-011-9196-4>
- Valenzuela Trigueros, M (2010). La importancia de la educación en la actualidad. Guía con las bases metodológicas e investigadoras para una mejora de la educación. DNI: 32067689-P. <http://www.eduinnova.es/monografias2010/sep2010/educacion.pdf>
- Vásquez, D. (2015). Políticas de educación inclusiva: Una comparación entre Colombia y Chile. *Educación y educadores*, (18), 45-61. <http://dx.doi.org/10.5294/edu.2015.18.1.3>
- Velandia, S., Castillo, M., & Ramírez, M. (2018). Acceso a la educación superior para personas con discapacidad en Cali, Colombia: paradigmas de pobreza y retos de inclusión. *Lecturas de Economía*, 89, 69-101.
- Victoria, J. (marzo 29, 2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Scielo*, Vol. 46, p. 11. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008