

**Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo
igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.**

Anny Sandrith Mora Morales

Melissa Vergel Revueltas

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica

Facultad de ciencias administrativas, contable y económicas.

Programa de Economía

Aguachica, Cesar

02 de diciembre de 2025

**Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo
igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.**

Anny Sandrith Mora Morales

Melissa Vergel Revueltas

Monografía como opción de grado

Director:

Jonathan Montes Ávila

Codirectora:

Erimar Carolina Bracho Colina

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica

Facultad de ciencias administrativas, contable y económicas.

Programa de Economía

Aguachica, Cesar

02 de diciembre de 2025

Nota De Aceptación



Firma del evaluador temático
Steven Alexander González Bula

Firma del evaluador metodológico
Ingrid Paola Acevedo Ramírez

02 de diciembre de 2025

Agradecimientos

Primero que todo, agradezco a Dios, por guiarme en este camino, darme fuerzas en los momentos difíciles y permitirme ver terminado este trabajo con esfuerzo y dedicación.

A mis padres, por su apoyo incondicional y la constante motivación durante el proceso, esto es muy importante para mí y sin su acompañamiento en cada paso este triunfo no habría sido posible.

A mi asesor, Jonathan Montes Ávila, por su orientación, valiosos consejos y por inspirarme a superar los desafíos académicos con compromiso y rigor.

A mis compañeros y amigos, por su compañía, palabras de aliento y por compartir momentos de aprendizaje y crecimiento durante todo este proceso.

Finalmente, deseo manifestar mis agradecimientos a la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica por ofrecer las herramientas académicas, el acompañamiento y el entorno propicio que permitió desarrollar y consolidar esta investigación, fomentando mi crecimiento profesional y personal.

Anny Sandrith Mora Morales

Agradecimientos

Quiero comenzar dando gracias a Dios, porque sin Él nada de esto podría haber sido posible, ya que me acompañó en cada momento, me dio calma cuando las cosas no salían como yo esperaba y me llenó de fuerza cuando pensé en rendirme.

A mi familia, que ha sido el pilar más grande en todo este proceso. Gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba, por su amor constante y su paciencia que me impulsaron a no rendirme.

A mi asesor, Jonathan Montes Ávila, gracias por su guía, su disposición y por compartir su conocimiento con tanta dedicación. Sus consejos marcaron una gran diferencia en el desarrollo de este proyecto.

Y finalmente, a la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica, por abrirme las puertas, brindarme las herramientas necesarias y permitirme que esta etapa de mi vida esté llena de aprendizajes, así como al cuerpo docente, por compartir sus conocimientos, su dedicación y su apoyo a lo largo de este proceso académico.

Melissa Vergel Revueltas

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por acompañarme siempre, darme fuerzas cuando más las necesitaba y enseñarme con sabiduría y valor a seguir adelante sin importar los obstáculos.

A mis padres, José Nelson Mora Bautista y Marleny Morales Medina, por enseñarme con su ejemplo lo que significa no rendirse, y por darme un hogar lleno de cariño donde siento que todo es posible.

A mis amigos y seres queridos, que me acompañaron con su amistad y risas, haciendo que cada desafío se sintiera más ligero y cada logro más celebrable, su apoyo incondicional y su confianza en mis capacidades fueron una fuente de inspiración.

A mis docentes y asesores, que con su conocimiento y guía me impulsaron a crecer académica y personalmente, les agradezco por mostrarme que el aprendizaje y la disciplina son importantes para transformar ideas en realidad.

Y a todas las personas que, de una u otra manera, hicieron parte de esta etapa. Este logro es el reflejo del amor y las enseñanzas que recibí de quienes estuvieron a mi lado en este camino.

Anny Sandrith Mora Morales

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios, mi fuente de guía en todo este proceso, por darme luz en los momentos en que más la necesitaba. Gracias por acompañarme en cada paso y por estar presente a lo largo de este camino.

A mis padres, Guillermo Alfonso Vergel Diaz y María del Carmen Revueltas, por su amor incondicional y por enseñarme con su ejemplo el valor de la disciplina y la perseverancia. Gracias por sus consejos y por ser mi mayor motivo para seguir adelante.

A mi familia, por estar siempre ahí, con paciencia y cariño, fortaleciéndome en los días más difíciles. Cada muestra de amor de ustedes fue una razón más para no rendirme.

A quienes estuvieron a mi lado en cada momento, gracias por animarme, brindarme su apoyo y darme fuerza para continuar. Cada avance y cada meta alcanzada se lo debemos también a ustedes.

Melissa Vergel Revueltas

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT.....	3
INTRODUCCIÓN	4
CAPITULO 1. PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN	6
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1.2. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	8
1.3. OBJETIVOS.....	8
1.3.1 Objetivo General	8
1.3.2 Objetivos Específicos	9
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	9
1.4.1 Valor Teórico	13
1.4.2 Relevancia Social	13
1.4.3 Implicaciones Prácticas	14
1.4.4 Utilidad Metodológica.....	14
1.5. DELIMITACIÓN	15
1.5.1 Espacial	15
1.5.2 Alcance de la Temática (Conceptual-Teórica).....	15
1.6. CUADRO DE CATEGORÍAS	16
CAPITULO 2. MARCO DE REFERENCIA.....	19
2.1. ANTECEDENTES.....	19
2.1.1 Antecedentes de Orden Internacional.....	19
2.1.2 Antecedentes de Orden Nacional	21
2.1.3 Antecedentes de Orden Regional	24
2.2. MARCO TEÓRICO	26
2.2.1 Discapacidad	26
2.2.2 Hipoacusia	28
2.2.3 Empleabilidad formal	30
2.2.4 Empleabilidad Formal de Personas con Hipoacusia	31
2.2.5 Condiciones Laborales de las Personas con Hipoacusia	34
2.2.6 Oportunidades Educativas y Laborales de las Personas con Hipoacusia	35
2.3. MARCO CONCEPTUAL	37
2.3.1 Barreras de Acceso	38
2.3.2 Discapacidad	38

2.3.3	Discapacidad Auditiva o Hipoacusia.....	38
2.3.4	Empleabilidad.....	38
2.3.5	Empleabilidad Formal	39
2.3.6	Igualdad de Oportunidades	39
2.3.7	Inclusión Educativa	39
2.3.8	Inclusión Laboral.....	40
2.3.9	Lengua de Señas.....	40
2.3.10	Prevención de riesgos psicosociales en personas con discapacidad	40
2.4.	MARCO LEGAL	40
2.4.1	Constitución política de Colombia 1991	41
2.4.2	Leyes	41
2.4.3	Decretos y Resoluciones	42
2.4.4	Sentencias de la Corte Constitucional	43
2.4.5	Política Pública.....	43
CAPITULO 3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.2.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	45
3.3.	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
3.4.	ÁREA DE LOCALIZACIÓN DE ESTUDIO	48
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA	48
3.6.	FUENTES DE INFORMACIÓN	49
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	49
3.8.	PROCEDIMIENTO	52
3.9.	CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	54
CAPITULO 4.	DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS.....	56
4.1.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
5.	REFERENCIAS	75
6.	APÉNDICES (ANEXOS)	85

Índice de Figuras

Figura 1. Diagrama de Flujo	54
Figura 2. Ingreso Aproximado Mensuales	58
Figura 3. Nivel Educativo Alcanzado	58
Figura 4. Apoyos considerados más necesarios para mejorar su calidad de vida.....	59
Figura 5. Nivel de dificultad percibido en la actividad “Hablar sin palabras”	64
Figura 6. Principales dificultades durante el taller	65
Figura 7. Valores más mencionados para fomentar la inclusión.....	66
Figura 8. Percepción sobre la capacidad laboral de personas con hipoacusia	68
Figura 9. Principales barreras para la contratación de personas con hipoacusia	69

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Categorías de análisis.....	18
--	----

Índice de Tablas

Tabla 1. Caracterización del tipo de hipoacusia y su edad de aparición	57
---	----

Índice de Anexos

Anexo 1. Cronograma de actividades	85
Anexo 2. Presupuesto del proyecto	85
Anexo 3. Árbol de Problema	86
Anexo 4. Evidencias de las charlas con personas con hipoacusia	86
Anexo 5. Charla informativa de sensibilización en la Ferretería Todo Materiales JM	88
Anexo 6. Charla informativa de sensibilización en Trac Diesel Aguachica	89
Anexo 7. Actividades vivenciales de sensibilización con los estudiantes de la UPC	90
Anexo 8. Registro de entrevista virtual con persona con hipoacusia	90
Anexo 9. Consentimientos y registros de estudiantes	92
Anexo 10. Consentimientos y registros de empresas locales	93
Anexo 11. Folleto de sensibilización para empresas	94
Anexo 12. Consentimiento informado de personas con hipoacusia	95
Anexo 13. Validación del instrumento de recolección de datos	97
Anexo 14. Cartografía social de personas con hipoacusia	98
Anexo 15. Transcripción de la entrevista semiestructurada (historia de vida)	99

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito evaluar la empleabilidad formal de la población con hipoacusia en el municipio de Aguachica, Cesar, promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales. Este estudio se origina a raíz de la notoria disparidad entre los individuos con discapacidad auditiva y la población sin discapacidades en términos de acceso a la educación formal y al trabajo, lo que revela un problema persistente de exclusión tanto a nivel local como nacional.

La metodología empleada fue un enfoque cualitativo y diseño fenomenológico, que buscaba entender las experiencias, percepciones y significados que los individuos con hipoacusia dan a sus trayectorias laborales y educativas. Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas, encuestas y observación de campañas para sensibilizar, con la finalidad de recopilar información; se aseguró que el acceso a la comunicación fuera posible gracias a intérpretes de lengua de señas.

Los resultados mostraron que las barreras más relevantes para la empleabilidad están relacionadas con la escasa sensibilización de las empresas, el insuficiente conocimiento sobre los beneficios tributarios al contratar personas con discapacidad, la falta de accesibilidad en términos comunicacionales y la preparación educativa no adecuada a sus demandas. No obstante, se encontraron también se identificaron fortalezas, como la motivación individual, la disposición para aprender y la apertura cada vez mayor de ciertas instituciones hacia la inclusión.

En conclusión, impulsar la empleabilidad formal de esta población demanda una acción conjunta entre el sector educativo, el empresarial y el gubernamental, a través de campañas de sensibilización, formación inclusiva y políticas sostenibles. La investigación contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 4 y 8), promoviendo el trabajo

decente, la educación inclusiva y la reducción de desigualdades en contextos regionales como Aguachica.

PALABRAS CLAVES

Barreras de acceso, discapacidad, empleabilidad formal, equidad, hipoacusia, igualdad de oportunidades, inclusión educativa, inclusión laboral.

ABSTRACT

This research aims to evaluate the formal employability of people with hearing loss in the municipality of Aguachica, Cesar, while promoting equal educational and employment opportunities. The study arises from the evident disparity between individuals with hearing disabilities and those without disabilities in terms of access to formal education and employment, revealing a persistent problem of exclusion at both local and national levels.

The methodology employed followed a qualitative approach with a phenomenological design, seeking to understand the experiences, perceptions, and meanings that individuals with hearing loss assign to their educational and professional paths. Semi-structured interviews, surveys, and observations of awareness campaigns were conducted to gather information, ensuring communication accessibility through the participation of sign language interpreters.

The findings revealed that the most significant barriers to employability are related to the limited corporate awareness, insufficient knowledge about tax benefits for hiring people with disabilities, lack of communication accessibility, and inadequate educational preparation to meet their specific needs. Nevertheless, several strengths were identified, including individual motivation, willingness to learn, and the growing openness of certain institutions toward inclusion.

In conclusion, promoting formal employability among this population requires joint action among the educational, business, and governmental sectors through awareness campaigns, inclusive training, and sustainable policies. This research contributes to the fulfillment of Sustainable Development Goals (SDG 4 and SDG 8), fostering decent work, inclusive education, and the reduction of inequalities in regional contexts such as Aguachica.

KEYWORDS

Access barriers, disability, formal employability, equity, hearing loss, equal opportunities, educational inclusion, labor inclusion.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda el tema de la empleabilidad formal de la población con hipoacusia, promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales en el municipio de Aguachica, Cesar. En virtud de lo anterior, este estudio nace de la inquietud por la escasa inclusión de individuos con discapacidad auditiva en entornos laborales y educativos formales, lo que refleja las desigualdades y estructuras sociales que aún subsisten en la zona.

En este sentido, el interés para llevar a cabo esta investigación se fundamenta, desde este enfoque, en la necesidad de visibilizar los obstáculos que enfrenta este grupo poblacional en su proceso de inclusión y examinar los elementos que determinan su acceso al empleo formal y a la educación. También se basa en el compromiso social y académico de ayudar a crear una sociedad más justa, donde cada individuo tenga la posibilidad de ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, independientemente de su condición auditiva, buscando producir información actualizada acerca de la situación del público con hipoacusia en Aguachica, un tema que ha sido escasamente investigado y documentado.

La metodología empleada responde a una perspectiva cualitativa con diseño fenomenológico, lo que permitió comprender en profundidad las experiencias, percepciones y significados construidos por las personas con hipoacusia respecto a su inclusión laboral y educativa. Con esta finalidad, se utilizaron encuestas y entrevistas semiestructuradas, además de una historia de vida, garantizando la accesibilidad comunicativa mediante el apoyo de una integrante del equipo con conocimiento en Lengua de Señas Colombiana (LSC), lo que permitió captar la complejidad de las vivencias y los contextos sociales que inciden en la empleabilidad formal de esta población.

En correspondencia con lo expuesto, la finalidad del estudio consiste en evaluar la empleabilidad formal de la población con hipoacusia en Aguachica, Cesar, promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales, e identificando las barreras y oportunidades que enfrentan las personas con discapacidad auditiva para acceder a una oportunidad laboral equitativa. Ahora bien, entre los objetivos específicos se incluyen: estimar las condiciones laborales de esta población, categorizarla según su nivel educativo y percepción de equidad, y diseñar estrategias de inclusión orientadas al fortalecimiento de la empleabilidad y la equidad de oportunidades.

La estructura del trabajo se organiza en cuatro capítulos fundamentales: comenzando con el capítulo 1, que incluye el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y la delimitación del estudio; seguido del capítulo 2, en el que se desarrolla el marco de referencia, abarcando los antecedentes, el marco teórico, conceptual y legal que sustenta el tema; continuando con el capítulo 3, que describe la metodología de la investigación, exponiendo el tipo y diseño de estudio, la población, las técnicas de recolección de información y los criterios éticos; y finalizando con el capítulo 4, donde se expone el desarrollo de los objetivos propuestos, junto con las conclusiones y recomendaciones derivadas de los resultados obtenidos.

CAPITULO 1. PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La problemática de acceder al empleo formal y a la educación para las personas con hipoacusia es una tarea que se encuentra presente en todo el mundo, debido a que las necesidades de este grupo poblacional exponen una serie de barreras que obstaculizan su desarrollo personal y profesional, así como su plena contribución a la sociedad en la que participan.

A nivel internacional, se presenta la discapacidad auditiva en más del 5% de la población mundial lo que es aproximadamente 430 millones de personas, y se prevé que en el 2050 dicho valor podrá llegar a más de 700 millones (Organización Mundial de la Salud, 2025), en relación con lo anterior, cabe indicar que incluso con las mejoras en las reformas normativas siguen existiendo barreras para el acceso a la educación y al trabajo formal de las personas con discapacidad auditiva. A partir de las afirmaciones realizadas por el Banco Mundial (2023), las cuales señalan que la incidencia de situaciones adversas en las personas con discapacidad se manifiesta en riesgos de vivir contextos socioeconómicos desfavorables, como más pobreza y menos opciones de empleo.

En Colombia, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2025), en el trimestre abril – junio de 2025, la tasa global de participación laboral de las personas en condición de discapacidad fue del 21,3%, en oposición a la población sin discapacidad con un 66,2%, arrojando una diferencia negativa del 44,8 puntos porcentuales; adicionalmente, la tasa de ocupación fue de 19,5%, comparada al 60,4% del resto de la población, la disparidad realmente indica una fuerte tendencia hacia la desigualdad laboral de este grupo poblacional.

Ahora bien, en la realidad de Aguachica - Cesar, los acontecimientos muestran una circunstancia distinta, ya que según el Análisis de Situación en Salud (ASIS, 2022), las alteraciones

permanentes más destacadas están vinculadas con el movimiento del cuerpo, manos, brazos y piernas (40,49%), el sistema nervioso (20,28%), los ojos (12,97%), la voz y el habla (8,69%) y, en el caso específico de los oídos, con un 6,21% de la población registrada.

En concordancia con lo anterior, el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2019 de la Gobernación del Cesar expuso que Aguachica cuenta con 307 personas registradas con discapacidad auditiva, figurando entre los municipios con la mayor incidencia registrada después de Valledupar (1.435) y San Alberto (335); en cualquier caso, más allá de estas cifras, no se cuenta con datos regionales actualizados ni con estudios específicos que permitan caracterizar con certeza las condiciones educativas, laborales y socioeconómicas de la población con hipoacusia en Aguachica, lo que deja en claro una insuficiencia de información en el orden municipal.

En consecuencia, la comunidad de discapacitados afronta importantes inconvenientes en términos laborales, ya que, si bien existen mejoras en las disposiciones legales de inclusión, todavía están presentes las dificultades que condicionan la posibilidad de incorporarse al mercado laboral.

En este orden de ideas, la discriminación, la infraestructura inadecuada y la falta de programas de capacitación personalizados se encuentran entre los desafíos que continúan impidiendo su acceso a oportunidades de inclusión y de empleo. A su vez, el desconocimiento de determinadas normas que regulan la inclusión laboral incrementa la problemática, ya que muchas organizaciones desconocen la existencia de las leyes que garantizan la protección de los derechos de las personas con discapacidad, sumado a la ausencia de programas de formación específicos que limitan las competencias y habilidades de desarrollo profesional.

Debido a que las personas con discapacidad suelen ser conducidas hacia el trabajo informal y la mala remuneración, su vulnerabilidad y dependencia económica se ven aún más agravadas.

En concordancia con lo anterior, la exclusión de personas con discapacidad de la fuerza de trabajo infringe los principios de igualdad y no discriminación que protegen las leyes nacionales, haciendo que se desaproveche incluso el talento y productividad de un grupo poblacional que también puede contribuir al mismo tiempo al crecimiento y la innovación.

En el marco de este estudio, se proyecta que el empleo de las personas con discapacidad en Aguachica, Cesar, se traduzca en un incremento representativo de las tasas de empleo de esta población y, en particular, que se logre fomentar la igualdad de oportunidades, la diversidad en el trabajo y el desarrollo económico inclusivo y sustentable en la zona, así como el país. A pesar de ello, la efectividad de este análisis también dependerá de factores tales como contar con el respaldo de las instituciones, un uso correcto de los recursos, la implicación de empresas, entidades públicas y de la comunidad en general que permitan que los resultados sean realmente buenos y duraderos.

Con el fin de dar seguimiento a los resultados proyectados en esta investigación, será importante la verificación y evaluación constante de los indicadores clave va a ser esencial, por ejemplo, el seguimiento de la tasa de empleo de las personas con discapacidad, la percepción de los empleadores sobre la inclusión laboral y social, la participación de las empresas en el desarrollo del proyecto, etc.

1.2. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo evaluar la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Evaluar la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Estimar las condiciones laborales de la población con hipoacusia por medio de entrevistas semiestructuradas en Aguachica, Cesar.
- Categorizar la población con hipoacusia por medio del nivel educativo y la percepción de equidad promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.
- Diseñar estrategias de inclusión argumentando la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar a través de campañas de mercadeo.

1.4. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación resulta fundamental para comprender la empleabilidad formal de la población con hipoacusia promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar. Cabe destacar que, esta problemática forma parte de una lucha a nivel mundial en la que sufren los individuos y también la sociedad, debido a que:

"la población con discapacidad representa una parte de la población mundial, con un 15% del total, de las cuales alrededor del 80% se encuentran en edad de trabajar, sin embargo, pese a su gran potencial y a su derecho a un trabajo decente, este grupo se enfrenta a importantes barreras a la hora de obtener una oportunidad laboral digna" (Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS], 2024, p. 4).

En consecuencia, la situación presenta consideraciones que requieren análisis atento de sus características y consecuencias a largo plazo. En este sentido, el análisis de las condiciones de inclusión laboral de las personas con discapacidad permite examinar la relación entre oportunidades limitadas y su desarrollo económico y social, y constituye un sistema de desigualdad

y discriminación que limita su bienestar y autonomía, involucrando niveles más profundos de exclusión social.

Por ello, se estima necesario realizar un estudio que evalúe la empleabilidad formal, promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar, enfocado en identificar las barreras presentes en los espacios laborales y educativos de las personas con discapacidad en este municipio.

Por ende, los resultados de este estudio representan un aporte en varios niveles, tanto en lo profesional, lo personal y lo social, al generar evidencia útil para la capacitación de empleadores, docentes e instituciones educativas, de manera que puedan diseñar e implementar intervenciones basadas en las necesidades ya identificadas de las personas con hipoacusia en los espacios laborales y educativos. De este modo, este estudio favorece la comprensión de los derechos de las personas con hipoacusia, así como la caracterización de los recursos y oportunidades que inciden en su empleabilidad y posibilitan el acceso a trabajos dignos; todo esto con el fin de analizar la igualdad de oportunidades y los procesos de inclusión social en el municipio, ya que la formación adecuada y la consolidación de ambientes laborales más inclusivos permiten comprender la forma en que la sociedad los percibe, apoyando al fortalecimiento de una cultura enfocada al reconocimiento de la diversidad y el respeto por las diferencias.

Considerando lo anterior, esta investigación posee un valor especial, ya que tiene como fin analizar las condiciones que permitan a las personas con hipoacusia en Aguachica, Cesar acceder con mayor facilidad a oportunidades laborales y educativas, tratando de responder a sus necesidades más prioritarias y, al mismo tiempo, disminuyendo la desigualdad que sigue presente en la región, por lo que se plantea que todos, sin importar su condición física o mental, cuenten

con acceso a empleos formales, participen de manera activa en su entorno y aporten al bienestar general.

De este modo, resulta concerniente priorizar esta problemática debido a la innegable realidad que enfrentan las personas con discapacidad, quienes padecen niveles desproporcionados de desempleo y subempleo, enfrentando oportunidades laborales inadecuadas que consolidan un ciclo de empobrecimiento y marginación, al tiempo que profundizan una inequidad salarial persistente en comparación con la población no discapacitada.

Dado lo anterior, las personas en condición de discapacidad siguen enfrentando barreras estructurales como: discriminación, acceso restringido a una educación inclusiva, y una oferta limitada de formación profesional pertinente; todo ello da lugar a un escenario injusto desde la perspectiva ética, con consecuencias negativas para el desarrollo socioeconómico regional, pues perpetúa la desigualdad y afecta la calidad de vida de esta población.

Bajo esta perspectiva, las personas con hipoacusia representan un grupo con necesidades y particularidades muy específicas, dado que esta condición puede presentarse en cualquier momento de la vida, sin importar la edad o el entorno social de quien la experimente, y en muchos casos, las barreras para conseguir empleo se vuelven aún más difíciles de superar por la escasez de intérpretes de lengua de señas, la falta de espacios laborales realmente accesibles y, sobre todo, por la discriminación que aún persiste por parte de empleadores y compañeros que terminan dejándolos por fuera del mercado laboral.

A raíz de lo anterior, la falta de oportunidades laborales para las personas con discapacidad termina afectando seriamente su calidad de vida, dado que les quita autonomía, reduce sus ingresos y las deja en una posición mucho más vulnerable y dependiente de otros, pues, aunque muchas veces se habla de este tema como si fuera algo personal o individual, en realidad también

representa una gran pérdida para el país. De paso, se está dejando a un lado a personas con mucho talento y capacidad, y si nos fijamos en lo que pasa con quienes tienen hipoacusia, por ejemplo, se vuelve aún más preocupante, ya que la poca inclusión en el trabajo y en la educación les pone barreras enormes para ser autosuficientes económicamente y también limita el rol que pueden tener en su comunidad.

Siguiendo esta idea, la investigación se desarrolla en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 4 y ODS 8), lo cual permite analizar las necesidades y barreras específicas de las personas con hipoacusia en Aguachica, con el objetivo de examinar la relación entre su atención y el desarrollo inclusivo.

Ahora bien, si nos centramos en el ámbito educativo el ODS 4 establece como propósito la eliminación de la diferencia de género de aquí a 2030 con la finalidad de que todas las personas, especialmente aquellas que más se encuentran en situaciones de barrera como las personas con discapacidad, los pueblos indígenas o los niños en situaciones de dificultad, tengan acceso en igualdad en todos los niveles educativos y de formación profesional (Naciones Unidas, 2022). Desde esta consideración, el análisis del diseño de programas de formación orientados a dichas necesidades gana relevancia, dado que permite examinar su incidencia en la calidad educativa, así como en los procesos de equidad y accesibilidad.

Para el caso de lo laboral, el ODS 8, que hace referencia al Trabajo Decente y Crecimiento Económico, plantea como meta para el año 2030 “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (Naciones Unidas, 2022). En esta situación, la apertura de mayores oportunidades en el mercado laboral y la institucionalización de espacios laborales inclusivos en Aguachica, Cesar, se configuran como un

aspecto de análisis social y político, en tanto permiten examinar las condiciones de acceso al empleo digno, la posibilidad de ser más independientes y de ayudar a construir el desarrollo de su comunidad de manera destacada.

1.4.1 Valor Teórico

Desde un punto de vista teórico, la presente investigación se centra en el estudio de la inclusión laboral y educativa de las personas con hipoacusia en Aguachica, César, constituyendo un aporte importante a las aplicaciones de valores como la equidad, la justicia y el respeto de los derechos humanos, enriqueciendo el desarrollo de una sociedad con mayores niveles de justicia e inclusión. A partir de ello, se examinan las condiciones sociales, educativas y laborales que influyen en el acceso de todas las personas a empleos productivos, con el propósito de visibilizar las barreras existentes.

Bajo este mismo enfoque, se incorpora el modelo social de la discapacidad que propone Michael Oliver en *The Politics of Disablement* (1990), quien defiende que la discapacidad hay que entenderla como una construcción social provocada por un entorno excluyente, en lugar de ser una condición de carácter individual, dado aquellos obstáculos que se van dando en la inaccesibilidad de los espacios físicos, en la falta de recursos adecuados, en la ausencia de conocimientos como el lenguaje de señas, o en actitudes negativas que marginan a quienes presenten alguna diferencia funcional, así que la discapacidad no es algo que está en la propia persona sino en las limitaciones que genera una sociedad que no ha sido diseñada para incluir a todos.

1.4.2 Relevancia Social

En el ámbito social, este estudio permite comprender de qué manera la falta de acceso a oportunidades educativas y laborales incide en el desarrollo personal de las personas con

hipoacusia en Aguachica, César, y cómo estas limitaciones contribuyen al mantenimiento de desigualdades sociales y económicas presentes en la sociedad.

En este sentido, la investigación examina la desproporción en condiciones laborales y salariales como un eje central para entender las inequidades presentes y la manera en que afecta la igualdad en la sociedad. Por ende, la investigación examina la relación entre el acceso al trabajo de personas con discapacidad auditiva y la presencia de ambientes laborales diversos y enriquecedores, así como sus implicaciones sobre la estructura y cohesión social.

1.4.3 Implicaciones Prácticas

Llevándolo al plano práctico, la investigación se centra en el análisis de las condiciones actuales de inclusión laboral y educativa de las personas con hipoacusia, estudiando los aspectos que intervienen en su inserción y aprovechamiento de oportunidades, considerando las barreras vigentes que influyen en su inclusión social y económica en la región

En este orden de ideas, se analiza de qué manera la accesibilidad en entornos laborales y educativos incide en las posibilidades de inserción laboral de la población con hipoacusia, así como la pertinencia de la formación profesional, inciden en las posibilidades de inserción laboral de esta población. Sumado a esto, el estudio brinda una perspectiva sobre las condiciones que afectan la inclusión laboral y educativa, destacando los condicionantes y obstáculos del ámbito institucional y social.

1.4.4 Utilidad Metodológica

Desde un enfoque metodológico cualitativo, este estudio suministra un esquema orientativo para evaluar la empleabilidad y analizar la inclusión laboral y educativa, como fenómeno social, detectando patrones, barreras y condiciones que ayudan a entender las prácticas en Aguachica y en contextos semejantes.

Adicionalmente, al integrar los principios y objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en la formulación de este proyecto, el estudio se orienta a un enfoque completo del desarrollo humano y social; por consiguiente, se reconoce que los resultados de esta investigación se circunscriben a un caso local, con posibilidades de análisis en escenarios más amplios.

1.5. DELIMITACIÓN

1.5.1 Espacial

La delimitación geográfica de la investigación se circunscribe al municipio de Aguachica, la cual se encuentra al sur del Departamento del Cesar, localizada en las coordenadas 8°18'45" de latitud Norte y 73°37'37" de longitud Oeste respecto al meridiano de Greenwich, está situada entre la cordillera Oriental y el valle del río Magdalena, a 301 kilómetros de Valledupar, que es la capital del Cesar, y su territorio abarca una extensión de 876.26 kilómetros cuadrados, lo que representa el 3.8% de la superficie total del departamento (Aguachica, 2021).

1.5.2 Alcance de la Temática (Conceptual-Teórica)

La delimitación conceptual y teórica de esta investigación se enfoca en comprender como la economía social y comunitaria puede contribuir al trabajo decente para personas con hipoacusia en Aguachica - Cesar, lo que incluye abordar el potencial de iniciativas económicas basadas en principios de solidaridad, cooperación y colaboración ciudadana que genere empleo inclusivo promoviendo igualdad de oportunidades laborales y educativas.

1.6. CUADRO DE CATEGORÍAS

Objetivo General			
Evaluar la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.			
Objetivos Específicos	Categorías	Subcategoría	Unidad de Análisis
Estimar las condiciones laborales de la población con hipoacusia por medio de entrevistas semiestructuradas en Aguachica, Cesar.	Condiciones Laborales	Grado de hipoacusia.	Relación de la condición auditiva con la ubicación y adaptación laboral.
		Tipo de empleo (formal / informal).	Vinculación laboral (contratos, empleos informales, autoempleo).
		Ingresos percibidos y estabilidad económica.	Nivel de ingresos mensuales y continuidad en el empleo.
	Hipoacusia	Acceso a seguridad social y beneficios laborales.	Afiliación a salud, pensión, riesgos laborales y prestaciones sociales.
		Discriminación o barreras en el ámbito laboral.	Percepción personal de estabilidad, bienestar y
		Nivel de satisfacción laboral.	

			motivación en el empleo.
Categorizar la población con hipoacusia por medio del nivel educativo y la percepción de equidad promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.	Igualdad de Oportunidades	Nivel educativo alcanzado. Acceso a instituciones educativas inclusivas. Disponibilidad de apoyos pedagógicos y tecnológicos (intérpretes, plataformas accesibles, TIC adaptadas). Percepción de equidad en el proceso educativo.	Último grado o nivel educativo aprobado. Presencia o ausencia de servicios adaptados (intérpretes, aulas accesibles). Herramientas didácticas y TIC adaptadas empleadas en el aprendizaje. Opiniones y experiencias sobre inclusión en la formación académica.
Diseñar estrategias de inclusión argumentando la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar a través de campañas de mercadeo	Inclusión Social y Laboral	Programas o iniciativas de inclusión laboral en Aguachica. Políticas locales de apoyo a la población con discapacidad auditiva.	Existencia de programas empresariales o estatales en Aguachica. Normativas municipales o departamentales aplicadas.

		Cultura organizacional y sensibilización empresarial.	Casos documentados de vinculación laboral formal.
	Estrategias de sensibilización y mercadeo social	Campañas de comunicación inclusiva. Uso de medios comunitarios en Aguachica. Participación de la comunidad y de las asociaciones de personas con hipoacusia.	Mensajes, eslóganes y recursos visuales empleados. Medios radiales, impresos y comunitarios. Actores sociales involucrados (organizaciones, colectivos). Actividades vivenciales o interactivas.

Cuadro 1. *Categorías de análisis*

CAPITULO 2. MARCO DE REFERENCIA

Este apartado tiene como objetivo estructurar los fundamentos conceptuales, teóricos, normativos y contextuales que sustentan la investigación sobre la evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia en Aguachica, Cesar, promoviendo la igualdad de oportunidades tanto en el ámbito educativo como en el laboral.

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes de Orden Internacional

A nivel internacional, López Martínez, R. (2024) en su Trabajo de Fin de Grado titulado “El acceso al empleo, la integración y la discriminación laboral de las personas con discapacidad auditiva”, realizado en la Universitat Autònoma de Barcelona (España), analiza las múltiples barreras que limitan la participación de las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral, resaltando cómo estas dificultades afectan de manera sustancial en sus oportunidades de empleabilidad. Dicho de otro modo, señala que la falta de ciertas capacidades comunicativas genera desafíos grandes para su integración al mercado laboral, por lo que, con el fin de remediar esto, los Estados han tenido que crear políticas y estrategias que incentiven el empleo de esta población, estableciendo así un marco normativo que les brinde una protección más fuerte.

De tal forma, López Martínez, en su recorrido por su investigación, profundiza en la magnitud que presentan las dificultades que encuentran las personas con déficit auditivo cuando intentan ingresar al mundo laboral, así como también en las herramientas legales que, afortunadamente, existen para cubrir sus necesidades y, en consecuencia, luchar contra la discriminación que padecen en el ámbito del trabajo.

Así, este trabajo resulta siendo un elemento primordial para el presente estudio, puesto que se evidencia las desigualdades que enfrentan las personas con discapacidad auditiva en el ámbito

laboral; y al mismo tiempo, permite reconocer la importancia de las políticas públicas y de los marcos normativos en la promoción de la empleabilidad formal. En este sentido, brinda insumos conceptuales y comparativos que orientan el análisis en Aguachica, dado que muestran posibles estrategias que pueden ser adaptables al contexto local, y con ello, se fortalece la pertinencia del proyecto en la búsqueda de igualdad de oportunidades educativas y laborales para la población con hipoacusia.

Desde otra perspectiva, Irrazabal-Bohórquez, Esteves-Fajardo, Jurado-Arana y García-Vera (2023), en su estudio titulado “Estudiantes con discapacidad auditiva y los procesos inclusivos en las Instituciones de Educación Superior”, llevaron a cabo en Ecuador una investigación de enfoque cualitativo, que se centró en un estudio de caso con estudiantes de la carrera de Educación Inicial que presentan hipoacusia, utilizando encuestas y entrevistas que estuvieran dirigidas tanto al alumnado como al cuerpo docente.

Seguidamente, entre los resultados más importantes se destacan el avance de las políticas inclusivas en la educación superior, la importancia de la capacitación docente en estrategias metodológicas adaptadas, el rol fundamental del intérprete de lengua de señas y la necesidad de adecuaciones tecnológicas para facilitar el aprendizaje, concluyendo el tema con la idea de que es fundamental revisar constantemente las normativas vigentes, reconocer las particularidades de los estudiantes con discapacidad auditiva y reforzar la preparación docente para garantizar una inclusión efectiva.

Dado lo expuesto, esta investigación presenta a los directivos y docentes de las instituciones educativas una visión sobre cómo las instituciones pueden avanzar hacia la inclusión educativa de personas con discapacidad auditiva en procesos formativos, de esta misma manera, se destaca la importancia de una estructura institucional comprometida, ya sea con recursos

humanos y técnicos adecuados para eliminar los obstáculos y generar entornos accesibles, así como también comprender la importancia que da lugar al rol activo de los actores educativos en la transformación de los espacios hacia una participación más justa.

Por último, De Rodas y Rivas (2022), en su investigación titulada “Acceso al empleo de Personas con Discapacidad en el departamento de Caaguazú, Paraguay”, caracterizaron las condiciones y, además, las barreras de acceso al empleo, utilizando un diseño descriptivo de tipo cuantitativo, encuestando a 63 personas con discapacidad con ocupación laboral. Como resultado, hallaron que el 56% eran mujeres, el 86% trabaja en el sector público, y el 40% percibía el salario mínimo, igualmente la mayoría, tenía entre 30 y 39 años; por lo demás, las barreras que destacaron fueron la ausencia de cultura inclusiva y las dificultades de acceso al empleo, aunque el 46% no observaba impedimentos para su desarrollo profesional una vez contratadas.

De esta manera, este estudio aporta información sobre los obstáculos y oportunidades en la empleabilidad formal de las personas con hipoacusia en Aguachica, Cesar, permitiendo diseñar estrategias que faciliten la igualdad de oportunidades educativas y laborales. De esta manera, se contribuye a fortalecer la inclusión social y económica de este grupo, ofreciendo datos útiles para la formulación de políticas locales y posteriores investigaciones en entornos comparables.

2.1.2 Antecedentes de Orden Nacional

A nivel nacional, De Hoyos Benítez, S. M. (2023) realizó un estudio denominado “Percepción de inclusión educativa y barreras comunicativas desde la experiencia de los estudiantes hipoacúsicos de las instituciones educativas del municipio Sincelejo-Sucre, Colombia”, el cual se desarrolló a partir de un estudio cualitativo, exploratorio y, no experimental que pretendía conocer la forma en que estos estudiantes perciben el nivel de inclusión en el sistema educativo. Con tal finalidad, se hicieron uso de entrevistas y cuestionarios tipo Likert sumados a

una revisión bibliográfica sobre hipoacusia, inclusión y educación del alumnado de discapacidad auditiva, lo que permitió analizar la información recopilada y, de ahí en adelante, formular una propuesta de política de inclusión con los actores e indicadores respectivos, finalizando con una serie de recomendaciones para tener en cuenta a fin de que su aplicación se pueda poner en marcha en el ámbito educativo.

Por lo tanto, analizar los obstáculos comunicativos y la apreciación de la inclusión en el ámbito educativo constituye una contribución fundamental para evaluar la empleabilidad formal de la población con hipoacusia en Aguachica, Cesar. De este modo, esta perspectiva permite identificar factores determinantes en el acceso a oportunidades laborales y educativas, y proporciona elementos estratégicos para la formulación de acciones que fortalezcan la igualdad de oportunidades y la participación efectiva de esta población en distintos espacios, incluyendo el laboral.

En este orden de ideas, Charry-Bressan, L., Torres-Aya, L. y Rodríguez-Cárdenas, D. E. (2023) llevaron a cabo una investigación en Bogotá, titulada “La educación inclusiva y su influencia en la identidad de estudiantes con discapacidad auditiva”, a través de un enfoque cualitativo fenomenológico, en la que entrevistaron a cinco jóvenes con hipoacusia severa, de contextos socioeconómicos bajos, matriculados en un colegio público en Bogotá, y tras el proceso de codificación abierta, axial y selectiva, identificaron tres categorías principales: "Soy sordo", "Hablo otro idioma" y "Soy capaz".

De esta manera, las categorías muestran cómo los estudiantes se sienten parte de la comunidad sorda gracias a experiencias comunes, como el uso de la lengua de señas o la estigmatización que enfrentan, llegando a la conclusión de que la educación inclusiva no solo les

facilita integrarse, sino que también fortalece su identidad y autonomía, ayudándolos a enfrentar mejor las situaciones de exclusión.

A partir de lo expuesto, se plantea que garantizar la inclusión educativa de jóvenes con hipoacusia debe ir más allá del acceso, impulsando estrategias que desarrollen sus habilidades comunicativas y socioemocionales, las cuales son de mucha importancia para fortalecer su confianza y facilitar su empleabilidad. Por ende, este enfoque subraya la importancia de reconocer sus capacidades e identidad, simplificando la creación de prácticas que genuinamente favorezcan su participación productiva en el ámbito laboral.

Finalmente, Patiño-Toro, O. N., Hormechea-Tapia, K. C., Fernández-Toro, A. C. y Valencia-Arias, A. (2023) realizaron un estudio titulado “Inclusión y formación en competencias laborales para la comunidad sorda de la ciudad de Medellín, Colombia”, utilizando un enfoque cualitativo y alcance exploratorio-descriptivo, que se desarrolló a partir de entrevistas semiestructuradas que se hicieron a profundidad y análisis de competencias necesarias para la inclusión laboral, incluyendo aspectos académicos, personales, uso de TIC y competencias del Ministerio de Educación Nacional.

De esta manera, cabe resaltar que entre los principales hallazgos que se encontraron fue que las personas sordas tienen fortalezas en liderazgo, trabajo en equipo y manejo de herramientas tecnológicas, pero presentan desafíos en inteligencia emocional, toma de decisiones y habilidades comunicativas, evidenciando así la necesidad de adaptar recursos tecnológicos y de reconocer socialmente sus capacidades para mejorar el acceso a la formación y al empleo.

En este sentido, dicho artículo es vital porque destaca la importancia que conlleva fortalecer las competencias de la comunidad sorda, a la vez, que se crea un ambiente más inclusivo que permita la integración de las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral, de tal

manera, se demuestra la necesidad de una mejor adaptación de los recursos y una mayor concientización por parte de la sociedad, lo cual resulta de mucha importancia para apoyar la igualdad de oportunidades educativas y laborales para este grupo.

2.1.3 Antecedentes de Orden Regional

A nivel regional, Gutiérrez Rodríguez y Hernández Rodiño (2024), en la ciudad de Valledupar, realizaron un análisis en su investigación titulada “Plan individual de ajustes razonables para la inclusión de estudiantes con discapacidad”, cuyo propósito fue evaluar los aportes de la implementación del Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR) en el fortalecimiento de la inclusión de estudiantes con discapacidad en el área de Ciencias Sociales del Colegio Nuestra Señora de Fátima, tal investigación, conducida según un paradigma sociocrítico, con enfoque cualitativo y desarrollada dentro de la investigación acción, se estructuró en tres fases: detección de necesidades, elaboración de planes y ejecución con su respectiva evaluación, esta muestra estuvo integrada por 30 estudiantes de octavo grado, siendo cuatro de ellos portadores de condiciones especiales ya determinadas.

Después, para la recolección de información se utilizaron entrevistas, diarios de campo y recursos digitales como Padlet, en cuanto a los resultados, estos mostraron que la aplicación del PIAR facilitó la inclusión, originando un ambiente de aprendizaje más razonable que fortaleció la dinámica estudiantil. Con relación a lo anterior, se destaca la trascendencia de los ajustes razonables como estrategia para asegurar la inclusión de personas con discapacidad en contextos educativos. Sumado a ello, aporta un referente conceptual que puede ser transferido a otros ámbitos sociales, como el laboral, en tanto demuestra que la eliminación de barreras y la adecuación de condiciones son factores esenciales para fomentar la intervención de esta comunidad.

Por otra parte, Hinojosa Barrios y Altamiranda Triana (2023) en el estudio denominado “Análisis de la Cultura Organizacional Inclusiva de las Empresas de Transporte Intermunicipal de Personas de Valledupar-Cesar”, efectuaron un análisis centrado en la cultura organizacional inclusiva dentro de las empresas de transporte intermunicipal de pasajeros ubicadas en el terminal de Valledupar. A fin de dar cumplimiento a este propósito, aplicaron una investigación de campo con enfoque transversal y cuantitativo, empleando un instrumento adaptado de treinta y cuatro ítems que permitió medir dos dimensiones y seis indicadores asociados a la cultura inclusiva.

Cabe resaltar que entre los resultados obtenidos pusieron de manifiesto que la participación fue la característica con mayor importancia, mientras que la información presentó los valores más bajos; no obstante, se identificó que la inclusión se hace evidente de manera notable en los colaboradores de estas empresas, aunque aún continúan casos de discriminación; por ello, los autores concluyen con recomendaciones destinadas a fortalecer la gestión organizacional.

Desde esta perspectiva, este estudio facilita identificar la importancia de la cultura organizacional inclusiva como un aspecto determinante para la integración de personas con necesidades específicas; aunque se enfoca en empresas de transporte, la información obtenida sobre participación, inclusión y discriminación sirve como alusión para diseñar estrategias que incentiven igualdad de oportunidades laborales y educativas en diferentes sectores. A la vez, se demuestra que poner en práctica políticas inclusivas, capacitar al personal y potenciar una comunicación adaptada puede crear condiciones laborales más equilibradas, mejorar la empleabilidad formal de poblaciones vulnerables y minimizar impedimentos de acceso al empleo.

En última instancia, Rosado Oñate, A. A. (2020), en su trabajo titulado “Caracterización de la política de inclusión educativa en discapacidad en tres colegios públicos en la básica primaria de la ciudad de Valledupar. Estudio de caso”, desarrolló una indagación sobre la aplicación de la

política de inclusión educativa en estudiantes con discapacidad de la educación básica primaria en las instituciones I.E Villa Corelca, I.E Téc Industrial Pedro Castro Monsalvo y I.E José Eugenio Martínez, ubicadas en Valledupar, Cesar; paralelamente, el estudio de enfoque cualitativo y diseño de caso, tomó en cuenta 389 estudiantes y una muestra de 71 con discapacidad, complementada con cuestionarios a tres funcionarios de las instituciones. La información indicó que, contrario a lo establecido en el Decreto 1421 que dispone criterios para una educación inclusiva, se conservan restricciones de infraestructura, actitudinales y administrativas, haciendo innegable que lograr la inclusión necesita el empeño de todos en la comunidad escolar.

Con base en lo presentado, este estudio previo pone de manifiesto cómo las políticas de inclusión educativa afectan la formación académica de los estudiantes con discapacidad y, al mismo tiempo, condicionan su capacidad para acceder y permanecer en el ámbito laboral; es por esta razón que, identificar los impedimentos que se mantienen—de infraestructura, actitudinales o administrativas— hace posible entender las dificultades que atraviesan estas personas para obtener trabajos con condiciones adecuadas y potenciar sus habilidades. A su vez, pone de relieve la necesidad de llevar a cabo estrategias educativas y sociales que consoliden una inclusión de manera concreta, favoreciendo entornos profesionales inclusivos que mejoren la vida de las personas con hipoacusia.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1 Discapacidad

La discapacidad es un término que ha ido cambiando con el tiempo, y aunque puede parecer simple, en realidad cubre muchos aspectos, hoy se ve desde un enfoque biopsicosocial, es decir, que no solo se toma en cuenta lo físico o mental de la persona, sino también las barreras que pone el entorno, como si fuera un obstáculo para su participación plena en la sociedad. Dado lo anterior,

en línea con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), versión fundada por la Organización Mundial de la Salud (2001), se considera por discapacidad a la interacción entre deficiencias en la persona y barreras ambientales que impiden alcanzar la total integración en un entorno justo con los demás.

En este contexto, autores como Oliver (1996) y Barton (2001) destacan que la discapacidad no debe considerarse meramente como un problema médico, sino como una estructura social. Bajo este enfoque, lo que verdaderamente discapacita a las personas no es su restricción física o sensorial por sí, sino las posturas sociales, las estructuras físicas inaccesibles y la ausencia de políticas de inclusión; de este modo, esta visión crítica dio origen al modelo social de discapacidad, que ha sido fundamental para el avance de los derechos de las personas con discapacidad.

A partir del año 2006, la convención de la ONU hace un cambio en la visión hacia el tema de discapacidad ya que, en lugar de presentar un tema médico, ahora se está abordando un tema sobre derechos humanos, por lo que en este acuerdo se habla acerca de los principios importantes, como: el respeto a la dignidad de cada persona, la falta de discriminación, la inclusión, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad. Con este cambio, en el ámbito educativo se debe pensar de nuevo cómo organizar los sistemas de enseñanza para los estudiantes con discapacidad, con el fin de que todos puedan aprender y participar.

Por lo tanto, el término discapacidad ha evolucionado de ser un término médico a ser una oportunidad para fomentar ambientes más inclusivos, accesibles que valoren la diversidad humana, incluso demandando un enfoque holístico y multidisciplinario, que considere tanto las habilidades individuales como las modificaciones requeridas para asegurar una participación completa en todas las áreas de la vida.

2.2.2 Hipoacusia

Frente a las definiciones generales que tratan sobre el concepto de alteraciones auditivas, hay algunas definiciones de autores como Carrascosa (2015) que consideran necesario hacer distinción entre sordera e hipoacusia, definiendo esta última como: «disminución de la audición que, independientemente de la presencia de prótesis auditivas, sigue siendo útil para el desempeño cotidiano y que permite la obtención del lenguaje a través de la vía auditiva», que, a grandes rasgos, se usa para referirse a pérdidas auditivas por debajo de 90dB.

De igual manera, la hipoacusia es una disminución parcial de la capacidad para escuchar, lo que cambia la manera en que una persona percibe los sonidos del entorno, debido a que puede presentarse en distintos niveles, desde leve hasta profunda; pero el tema no se queda solo en la audición, también toca otras áreas importantes como la forma en que una persona se comunica, aprende o se conecta con otros (Organización Mundial de la Salud, 2025).

Por tanto, resulta importante también señalar que la hipoacusia puede ser presente desde el nacimiento, en cuyo caso es congénita, o aparecer a lo largo de la vida como consecuencia de infecciones, por un ruido continuado y fuerte, por los golpes en la cabeza, por el envejecimiento, o por la toma de algunos medicamentos que alteran el funcionamiento del oído. En otro orden de ideas, si consideramos lo frecuente que es, la Organización Mundial de la Salud (2020) alude a que en el mundo hay más de 1.500 millones de personas con algún grado de hipoacusia, lo que también pone de manifiesto que es un tema digno de tener en cuenta.

De acuerdo con GAES Colombia (2025), existen tres tipos principales de hipoacusia, clasificados según la parte del sistema auditivo afectada: La conductiva se presenta cuando no se produce la correcta transmisión del sonido en el oído medio por cuestiones tales como infecciones, tapones de cerumen o malformaciones; la neurosensorial sucede por daños en el nervio auditivo o

en el oído interno y tiende a acompañarse de enfermedades, la vejez, o la exposición a niveles sonoros elevados de manera continua; y la mixta, mezcla ambas situaciones, lo que significa que hay problemas tanto para conducir como para percibir el sonido.

En relación con los grados de hipoacusia, Cochlear (2019) señala que estos se clasifican en cuatro niveles: la hipoacusia leve (25–39 dBHL, donde dBHL corresponde a decibeles Hearing Level o nivel de audición), se da cuando el individuo tiene problemas para entender conversaciones cuando existe ruido de fondo; seguidamente, la hipoacusia moderada (40–69 dBHL) hace muy difícil mantener una conversación sin alguna ayuda auditiva; por otro lado, la hipoacusia severa (70–89 dBHL) hace necesario el uso de audífonos más potentes o incluso un implante coclear para poder escuchar; y por último, la hipoacusia profunda (más de 90 dBHL) se considera casi total y exige tecnología para que la persona pueda comunicarse.

En cualquier caso, la hipoacusia puede afectar de manera negativa el desarrollo del lenguaje oral, sobre todo en los momentos iniciales de su aparición y al no recibir tratamiento a tiempo, por lo tanto, sufren dificultades para entender y producir el habla, lo que restringe su forma de comunicarse verbalmente y puede crear barreras en el entorno educativo, laboral y social.

Por ende, para contribuir al bienestar de las personas con hipoacusia existen diferentes recursos y apoyos que pueden llegar a significar una gran diferencia en su vida diaria, como los audífonos, implantes cocleares, sistemas de frecuencia modulada (FM), subtítulos en productos audiovisuales, lengua de señas y lectura labiofacial (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2024). En realidad, el acceso a estos recursos depende de factores como un diagnóstico temprano, el estatus socioeconómico de la persona y, sobre todo de las políticas públicas que garanticen la atención de esta población; y, por otro lado, es fundamental crear espacios más

inclusivos que realmente reconozcan y respeten las necesidades comunicativas de las personas con limitaciones auditivas.

Por consiguiente, esto abarca desde la mejora de la acústica de los espacios hasta la formación de profesionales que sean capaces de interactuar eficientemente con las personas con hipoacusia. En el ámbito educativo, por ejemplo, es necesario establecer recursos visuales, intérpretes y tecnologías asistenciales, ya que son los recursos básicos para garantizar las mismas oportunidades en el proceso de aprendizaje.

2.2.3 Empleabilidad formal

En términos sencillos, la empleabilidad formal se define como la capacidad de una persona para encontrar y conservar un trabajo legalmente reconocido que asegure derechos laborales, seguridad social y condiciones de trabajo adecuadas, además de que esto tiene mucho que ver con el desarrollo de habilidades, la educación académica y técnica, así como la experiencia laboral, aunque también hay que tener en cuenta que eso no depende solo de la persona, porque el entorno económico, político y social en el que vive también influye mucho (Adecco, 2024).

Por este motivo, autores como Fugate, Kinicki y Ashforth (2004) plantean que la empleabilidad es una serie de cualidades personales, tales como adaptabilidad, capital humano e identidad profesional que incrementan las posibilidades de que una persona encuentre y conserve un trabajo, de modo que, conseguir un empleo formal no solamente es cuestión de la predisposición de una persona a trabajar, sino que también de la existencia de un mercado laboral que garantice el acceso a posibilidades laborales legítimas para todos los ciudadanos.

Dentro del contexto de las personas con discapacidad, el hecho de acceder a un puesto de trabajo formal conlleva una posibilidad y un reto a la vez; por ende, las políticas y estrategias de inclusión en el trabajo tienen que centrarse en la eliminación de los obstáculos que, de forma

histórica, han dejado excluidas a las personas con discapacidad en el trabajo formal, puesto que, como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015), aunque existen políticas de inclusión, estas no siempre llegan a ser una integración laboral efectiva.

En consecuencia, la posibilidad de empleo formal está relacionada con factores como la educación continua, el acceso a nuevas tecnologías, las redes de apoyo profesional y la eliminación de prejuicios y estigmas que pueden afectar a ciertos grupos de la población. Según los autores Van der Heijde y Van der Heijden (2006), la empleabilidad se basa en habilidades fundamentales como la anticipación, la movilidad, el aprendizaje constante y el compromiso con la organización y el oficio.

En este orden de ideas, el fomento de la empleabilidad formal requiere una labor conjunta de las instituciones educativas, los gobiernos, las empresas y las organizaciones sociales con el objetivo de construir entornos laborales inclusivos, justos y sostenibles; a raíz de lo anterior, también se necesita de una visión inclusiva que valore la pluralidad de trayectorias laborales y el potencial de todas las personas como productivas en la economía formal.

2.2.4 Empleabilidad Formal de Personas con Hipoacusia

Actualmente, la capacidad de lograr inserción laboral formal por parte de las personas con discapacidad se ha convertido en un importante tema de discusión en torno a la inclusión social y los derechos humanos, no solo por el hecho de que, si bien se han producido importantes avances en términos normativos y de trabajo por la concienciación pública, sino porque esta comunidad aún enfrenta obstáculos de carácter estructural, cultural y de actitud que limitan las posibilidades de acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Con la información anterior, la Organización Internacional del Trabajo (2022) afirma que, verdaderamente, lo aterrador es que las personas con discapacidad tienen más del doble de

posibilidades de quedarse sin trabajo con relación a las personas que no tienen discapacidad y cuando acceden a un trabajo, desafortunadamente, eso se traduce a unas bajas remuneraciones o unas condiciones laborales informales.

Seguidamente, uno de los retos más importantes en este campo es el prejuicio social y la inadecuación de los ambientes de trabajo, ya que las compañías a menudo ignoran las verdaderas habilidades de las personas con discapacidad o no las consideran. De acuerdo con Palacios y Románach (2006), es indispensable superar el enfoque médico-asistencialista que considera la discapacidad como un problema personal, y progresar hacia un modelo social donde se valore la diversidad funcional como un rasgo humano y se fomenten modificaciones razonables que faciliten la total participación en el trabajo.

Cuando se habla de inclusión laboral, el autor Valencia Monsalve (2024) señala que no basta con políticas públicas de inclusión, debido a que también hace falta una transformación en la cultura de la organización, por eso la accesibilidad, la formación inclusiva, la concienciación del personal y el uso de recursos tecnológicos se vuelven fundamentales para crear entornos laborales accesibles; inclusive, pensando en el bienestar a largo plazo, es importante brindar apoyo y acompañamiento a las personas con discapacidad en su proceso de adaptación.

De hecho, en América Latina, hay países que han avanzado de forma positiva en la formalización legal del empleo para personas con discapacidad, y Colombia es un claro ejemplo de esto con la Ley 1618 de 2013, que establece unos procedimientos para garantizar su inclusión social y laboral. No obstante, cabe señalar que aún existen desafíos para lograr una verdadera implementación de estas normas, pues son notables las carencias en supervisión, dotación de recursos y voluntad política; por lo tanto, es necesario puntualizar que el acceso a un empleo formal

favorece la calidad de vida de las personas con discapacidad y esto, a la vez, fortalece la diversidad en las organizaciones.

Ahora bien, las personas con discapacidad auditiva afrontan riesgos psicosociales dentro del campo ocupacional, los cuales pueden incidir en su bienestar y en la manera en que desempeñan su labor, entre ellos se encuentra el aislamiento social, originado por las barreras comunicativas que entorpecen la integración con los compañeros y pueden suscitar sentimientos de soledad y exclusión. De igual modo, son comunes la frustración y la tensión derivadas del esfuerzo adicional requerido para comunicarse en espacios no adaptados, donde suele faltar la presencia de intérpretes de lengua de señas o de tecnologías de apoyo apropiadas.

De tal manera que la exposición a estas dificultades aumenta la posibilidad de experimentar ansiedad, irritabilidad y agotamiento emocional, lo que influye de manera negativa en la salud mental y el rendimiento laboral, de modo que la falta de apoyo y comprensión por parte de la organización puede intensificar estas consecuencias, generando incluso la aparición de depresión. Frente a ello, la prevención de riesgos psicosociales en este grupo de trabajadores conlleva políticas y prácticas institucionales que incluyan procesos de sensibilización, formación en discapacidad auditiva e incorporación de herramientas de comunicación accesibles que proporcionen apoyo emocional.

Por lo tanto, según diversos informes (Cocemfe, 2018; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022), se ha demostrado que las empresas inclusivas obtienen altos niveles de productividad, prestigio y cohesión, de modo que la empleabilidad formal no se debe entender como una concesión, sino que verdaderamente representa una oportunidad tanto para las personas como las empresas.

2.2.5 Condiciones Laborales de las Personas con Hipoacusia

Los condicionantes laborales de las personas con hipoacusia vienen fuertemente marcados por diferentes tipos de retos que afectan tanto su acceso como su permanencia en el empleo formal, ya que, muchas veces, las barreras comunicativas repercuten de manera negativa en la posibilidad de comunicarse con los compañeros, supervisores o clientes; por esto, sus oportunidades laborales se vuelven mucho más restringidas, en el supuesto de que no se gestionen adecuadamente las adaptaciones necesarias.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la Organización Panamericana de la Salud (2021) establece que más del 80% de la población con pérdida de audición vive en contextos en los cuales la inclusión en el ámbito laboral es casi nula, de modo que muchas de ellas no son capaces de explotar al máximo su potencial profesional, ya que no tienen accesibilidad en el lugar de trabajo.

Por ende, es importante reconocer que uno de los principales factores que inciden en estas condiciones es la atención a mecanismos de comunicación inclusivos, como intérpretes de lengua de señas, dispositivos de amplificación sonora, subtitulación en tiempo real o formación del personal en estrategias de comunicación efectiva. Por consiguiente, como lo señala Calfunao (2020), la exclusión que viven muchas personas con hipoacusia no se debe solo a su condición, sino también a la falta de condiciones estructurales y culturales que faciliten su plena participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones.

Bajo esta premisa, el desconocimiento generalizado sobre esta discapacidad también contribuye a la estigmatización de los trabajadores hipoacúsicos, porque en muchos casos, las personas con esta condición son desplazadas a tareas poco calificadas, subvaloradas o con escasas posibilidades de ascenso, lo que impacta de manera negativa en su motivación, estabilidad y

desarrollo profesional. A raíz de esto, Rodríguez (2014) señala que es común que estos trabajadores experimenten niveles elevados de frustración o aislamiento si el entorno laboral no promueve una cultura de inclusión y respeto por la diversidad comunicativa.

Dado lo anterior, cuando se implementan ajustes razonables como la adaptación de la comunicación, el rediseño de tareas, horarios flexibles y espacios accesibles, las personas con discapacidad hipoacúsica logran integrarse adecuadamente a sus equipos de trabajo. Cabe señalar que la investigación de Martínez (2015) evidencia que el desempeño laboral de esta población puede ser igual o superior al promedio cuando se les proporciona el ambiente adecuado y se fomenta una cultura organizacional inclusiva.

En este orden de ideas, el reconocimiento de la identidad sorda y la cultura asociada a la lengua de señas es fundamental para garantizar condiciones laborales dignas; en relación con esto, la inclusión de esta perspectiva en las políticas de talento humano permite construir entornos más equitativos, donde la discapacidad no se percibe como una limitación, sino como una forma distinta de interactuar y aportar al colectivo laboral.

2.2.6 Oportunidades Educativas y Laborales de las Personas con Hipoacusia

Durante los últimos años, han cambiado las oportunidades educativas y laborales de las personas con hipoacusia, gracias al reconocimiento de sus derechos y la promoción de políticas inclusivas; a pesar de ello, subsisten desigualdades que impiden que puedan acceder a una educación de calidad y a trabajos formales, debido a que la hipoacusia, al modificar la audición y la comunicación verbal introduce dificultades en contextos educativos habituales. Con esta premisa, Morales (2021) establece que, actualmente, las barreras de comunicación son un aspecto destacable con respecto a la participación y el aprendizaje de los alumnos con pérdida auditiva, condicionando así su inclusión al entorno escolar.

En diversos países de Latinoamérica, incluyendo Colombia, se han dado a conocer diferentes programas y leyes (Ley 115 de 1994, Ley 1618 de 2013, etc.) con el objetivo de promover una educación inclusiva; aunque este tipo de legislaciones existen, ni su aplicación ni el grado de inclusión en la práctica son óptimas y en ocasiones dependen bastante de la voluntad y esfuerzo de cada institución.

En vista de lo anterior, la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) y la Comisión de Juventud Sorda (CJS-CNSE) expresaron que la falta de recursos para el alumnado sordo, como intérpretes de lengua de señas, apoyos visuales y asistencia especializada, puede provocar abandono escolar (CNSE & CJS-CNSE, 2019), lo que hace imprescindible garantizar un acceso eficaz a la educación mediante la mejora de la infraestructura, la capacitación constante de los docentes y una actitud receptiva ante la diversidad comunicativa.

En el mundo social y en el educativo, la discapacidad es la aplicación de un compromiso (con la igualdad y la integración). Según Booth y Ainscow (2002), al proponer la expresión "índices de inclusión", la educación inclusiva no es sólo la incorporación de los alumnos con discapacidad, sino que implica cambios en los sistemas educativos a través de los cuales puedan aprender y participar todos los alumnos sin excepción.

En el contexto del empleo, las oportunidades también dependen de la educación obtenida y de la adopción de políticas empresariales inclusivas, debido a que, por más que algunas empresas hayan empezado a reforzar prácticas de inclusión en el ámbito laboral, como, por ejemplo, los ajustes razonables y los procedimientos de selección accesibles, son, entre otras cosas, prácticas que aún son excepcionales. Seguidamente, de acuerdo con el estudio de Satizabal (2019), las personas con discapacidad auditiva enfrentan una mayor cantidad de barreras para alcanzar un

puesto de trabajo cualificado, teniendo pues una mayor tendencia a ser empleados en un trabajo precario en términos de bajo salario y baja estabilidad.

A pesar de tal limitación, hay experiencias favorables en las que algunas personas con hipoacusia han logrado destacar en diferentes disciplinas, haciendo uso de las tecnologías de soporte, formación adecuada y entornos laborales que resulten ser inclusivos. En esta línea, la utilización de recursos tales como los subtítulos automáticos, los intérpretes virtuales, los programas de transcripción en tiempo real ha hecho posible aumentar las oportunidades en el ámbito educativo y laboral, propiciando una mayor implicación de este grupo de personas (Arjona et al., 2011).

Por último, las oportunidades en educación y en el ejercicio de la ocupación para los individuos con discapacidad hipoacúsica han mejorado, pero suponen una continua exigencia por parte de las instituciones educativas, de las administraciones públicas y del sector empresarial. Ahora bien, la garantía de la igualdad de oportunidades se debe acompañar de la eliminación de supuestas barreras estructurales, de la estimulación de ambientes accesibles, así como de la consideración de la diversidad comunicativa a lo largo de toda la sociedad.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

El contenido de esta sección está conformado por las definiciones de los conceptos fundamentales que guiarán el entendimiento del objeto de estudio. Por ello, a partir de fuentes relevantes, se definen los conceptos que son considerados imprescindibles con el fin de conformar un marco coherente que sirva de punto de entrada a la discusión y a la reflexión sobre las condiciones sociales, educativas y laborales que viven las personas con hipoacusia.

2.3.1 Barreras de Acceso

Hace referencia a aquellas barreras, ya sean físicas, comunicativas, actitudinales o reglamentarias, que limitan la participación completa de las personas con discapacidad en distintos ámbitos. En el ámbito laboral, se entiende, por ejemplo, que no haya intérpretes de lengua de señas, el no contar con accesos adaptados o si no se pone a disposición información clara (Palacios, 2008).

2.3.2 Discapacidad

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), este término hace referencia a las deficiencias, restricciones en la actividad y limitaciones en la participación, pues surge de la interacción entre personas que enfrentan carencias y las barreras que impone su entorno (OMS, 2001).

2.3.3 Discapacidad Auditiva o Hipoacusia

La hipoacusia es cuando una persona empieza a tener problemas para escuchar, lo cual puede ser leve o grave, alterando cómo percibe los sonidos que tiene alrededor, por lo que no escucha igual que una persona con audición normal; esto hace que comunicarse sea más complicado, sobre todo si la pérdida auditiva es más grande, así que en estos casos muchas veces se requieren audífonos o un implante coclear para poder mejorar la audición y relacionarse mejor con lo que tienen alrededor (OMS, 2025).

2.3.4 Empleabilidad

La Organización Internacional del Trabajo (2004) afirma que la empleabilidad implica las capacidades y el conocimiento que un individuo es capaz de transferir en contextos diversos, lo que le permite aprovechar oportunidades de aprendizaje en la duración de su vida, de forma que pueda acceder a un empleo digno, sostenerlo, desarrollarse profesionalmente, cambiar de

ocupación si lo considerase necesario y adaptarse con las transformaciones que provocan la tecnología y el mercado de trabajo.

2.3.5 Empleabilidad Formal

Hace referencia a la incorporación al mercado de trabajo bajo términos legales que comprenden contrato laboral, seguridad social, beneficios legales y protección del trabajador, lo que ofrece estabilidad y reconocimiento de los derechos del empleado (CEPAL, 2020).

2.3.6 Igualdad de Oportunidades

Rawls (1971) postula que la igualdad de oportunidades ha de permitir que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceso a las libertades fundamentales, al tiempo que considera que las desigualdades económicas y sociales únicamente son permitidas si están vinculadas a posiciones asignadas bajo condiciones justas y equitativas para todos, considerando en todo momento que estas desigualdades han de beneficiar en particular a los sectores más desfavorecidos, siendo la única forma de mejorar la calidad de vida colectiva de manera sostenible.

2.3.7 Inclusión Educativa

En 1994, el National Centre on Educational Restructuring and Inclusion de los Estados Unidos definió la educación inclusiva en términos de igualdad de oportunidades, y enfatizó que a todos los estudiantes, también a aquellos con discapacidades considerables, se les debe proporcionar las mismas oportunidades para acceder a una buena educación, que se apoyen en los servicios complementarios que se ofrecen en las aulas apropiadas a las respectivas edades que estén dentro de las escuelas más próximas a su comunidad para prepararlos para una vida productiva como miembros activos (NCERI, 1994, p.6).

2.3.8 Inclusión Laboral

Según Lambert (2016), la inclusión laboral en las organizaciones fortalece la confianza entre los empleados, aumenta la productividad y promueve la innovación, debido a que al ser inclusivas, las empresas logran retener talento y asegurar la lealtad de sus trabajadores, lo que a su vez mejora el rendimiento general, inclusive al integrar a grupos vulnerables, mitigan los efectos negativos de la exclusión, creando un entorno de igualdad de oportunidades que beneficia tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

2.3.9 Lengua de Señas

Es el método de comunicación visual-gestual que las personas con sordera emplean para interactuar. En Colombia, se reconoce a la lengua de señas colombiana (LSC) como el idioma oficial de la comunidad sorda, y su empleo es un derecho esencial (Ley 324 de 1996).

2.3.10 Prevención de riesgos psicosociales en personas con discapacidad

Se entiende como un proceso inclusivo orientado a reconocer, evaluar y controlar los factores del entorno laboral que puedan afectar el bienestar psicológico, social y emocional, asegurando un trato justo y condiciones de trabajo seguras, lo que conlleva cumplir tanto con la normativa en prevención de riesgos laborales como con la legislación antidiscriminatoria. De la misma manera, exige que las medidas preventivas no se apliquen de forma excluyente, más bien respalden la inclusión y el involucramiento total de los trabajadores con discapacidad, velando por espacios accesibles y saludables para todos (García Izquierdo, 2020).

2.4. MARCO LEGAL

El presente estudio se encuentra contextualizado en la legislación colombiana que protege los derechos de las personas con discapacidad, para garantizar la inclusión educativa y laboral bajo condiciones de igualdad y de equidad.

2.4.1 Constitución política de Colombia 1991

Artículo 13. Todos nacemos iguales ante la ley, con los mismos derechos y protección, sin importar sexo, raza, origen o creencias, el Estado debe garantizar la igualdad real y proteger a quienes estén en situación de vulnerabilidad, evitando cualquier abuso hacia ellos.

Artículo 47. El Estado debe promover políticas que ayuden a las personas con discapacidades físicas, sensoriales o mentales, garantizando su atención especializada y su integración a la sociedad.

Artículo 54. Es responsabilidad tanto del Estado como de los empleadores brindar formación técnica y profesional, y facilitar el acceso al trabajo a las personas en edad laboral, incluyendo a aquellas con discapacidad, en condiciones acordes a su salud.

Artículo 68. Erradicar el analfabetismo y garantizar educación para personas con discapacidades o talentos especiales es una obligación prioritaria del Estado.

2.4.2 Leyes

Ley 361 de 1997. Diseña mecanismos legales que permitan lograr la inclusión de las personas con discapacidad en todos los entornos de la vida social, laboral y educativa.

Ley 762 de 2002. Aprueba la convención interamericana que busca eliminar cualquier forma de discriminación hacia personas con discapacidad, promoviendo su integración total en la sociedad.

Ley 1346 de 2009. Ratifica la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y reitera el compromiso con la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad. Por medio de esta ley, el Estado se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en la educación, salud, trabajo, participación política y justicia, sin discriminación de ninguna clase.

Ley 1618 de 2013. Es la ley del marco nacional que facilita la implementación de políticas públicas para eliminar barreras y promover igualdad de oportunidades, asegurando que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos mediante acciones afirmativas, ajustes razonables y medidas que garanticen la equidad.

Ley 1996 de 2019. Art.1.-Reconoce que las personas con discapacidad tienen plena capacidad legal y deben contar con apoyos adecuados para ejercer sus derechos de manera autónoma.

Ley 2418 de 2024. Art.1.-Modifica el sistema de acceso a empleos públicos, estableciendo acciones afirmativas como la reserva de plazas y la gratuidad en inscripciones para personas con discapacidad, además de garantizar ajustes razonables en los concursos para su inclusión laboral.

2.4.3 Decretos y Resoluciones

Decreto 2082 de 1996. Regula la atención educativa para personas con discapacidad o con talentos especiales, promoviendo un enfoque inclusivo y diferenciado.

Decreto 2369 de 1997. Art 2. -Establece que la atención a personas con discapacidad auditiva debe centrarse en el respeto por su lengua (lengua de señas), su participación igualitaria y su desarrollo integral como individuos.

Decreto 366 de 2009. Organiza el apoyo pedagógico necesario para estudiantes con discapacidad dentro del sistema educativo inclusivo.

Decreto 1421 de 2017. Reglamenta la atención educativa inclusiva de estudiantes con discapacidad, estableciendo directrices claras para instituciones educativas públicas y privadas.

Decreto 2011 de 2017. Obliga a las entidades del sector público a vincular un porcentaje determinado de personas con discapacidad, promoviendo así su inclusión laboral.

Decreto 2177 de 2017. Crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que se encarga de coordinar acciones del sector privado para facilitar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

Decreto 1263 de 2021. Establece un Observatorio Nacional para analizar y fomentar la inclusión productiva y social de personas con discapacidad.

2.4.4 Sentencias de la Corte Constitucional

T-551 de 2011. Protege el derecho a la educación de personas con discapacidad, reconociendo que en estos casos debe haber una protección especial y reforzada.

T-862 de 2011. Reconoce que negar transporte escolar a una niña con discapacidad vulnera sus derechos fundamentales a la educación y a la vida digna.

T-694 de 2011. Reafirma que niños con discapacidad deben recibir especial protección para garantizarles el acceso y la calidad en la educación.

T-623 de 2016. Establece que la población con discapacidad tiene derecho a una protección constitucional reforzada, especialmente en el ámbito educativo y laboral.

T-463 de 2022. Destaca que las instituciones de educación superior deben garantizar el acceso efectivo de personas con discapacidad, con las adaptaciones necesarias.

T-138 de 2022. Reconoce que el derecho a la educación de personas con discapacidad incluye la adaptabilidad del entorno, métodos y contenidos educativos a sus necesidades específicas.

2.4.5 Política Pública

Conpes 166 de 2013. Política pública nacional de discapacidad e inclusión social

CAPITULO 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito principal de este estudio se fundamenta en evaluar la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar. Para ello, se desarrolló el estudio a través de entrevistas semiestructuradas con apoyo comunicativo de una integrante del equipo con conocimiento en lengua de señas, y mediante la historia de vida de una persona con discapacidad auditiva, garantizando la inclusión y accesibilidad del proceso.

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, dado que busca comprender en profundidad las experiencias, percepciones y significados construidos por la población con hipoacusia respecto a su inserción laboral formal y las oportunidades educativas que han tenido en Aguachica, Cesar. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la investigación cualitativa se orienta a la comprensión de fenómenos sociales desde la perspectiva de los propios actores, lo que permite captar la complejidad de la realidad y las múltiples dimensiones que la configuran.

El alcance de esta investigación es descriptivo–comprensivo, pues busca reconocer las experiencias vividas mediante una historia de vida de una persona con discapacidad auditiva en relación con la empleabilidad formal y las oportunidades educativas en Aguachica, Cesar. A partir del diseño fenomenológico, se pretende dar cuenta de los sentidos que los participantes atribuyen a sus trayectorias educativas y laborales, identificando las barreras, retos y potencialidades que emergen en su proceso de inclusión social.

Este estudio no pretende realizar generalizaciones estadísticas, sino generar conocimientos transferibles a contextos similares, que puedan orientar la formulación de políticas locales,

estrategias de sensibilización y prácticas de inclusión laboral y educativa. Según Creswell y Poth (2018), el alcance fenomenológico permite comprender a fondo una situación desde la perspectiva de quienes la experimentan, aportando una mirada más humana y contextualizada de la realidad investigada.

En este sentido, la investigación contribuirá al ámbito académico, ampliando la discusión sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad auditiva en regiones intermedias como Aguachica; al ámbito social, al visibilizar las voces de una población frecuentemente marginada; y al ámbito institucional y empresarial, al ofrecer estrategias y lineamientos para promover prácticas inclusivas que favorezcan la empleabilidad formal y el acceso equitativo a la educación.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación adoptado es fenomenológico, en tanto se centra en describir y analizar las vivencias de las personas con hipoacusia respecto a su empleabilidad formal y las barreras u oportunidades que enfrentan en los contextos educativos y laborales. Van Manen (2016) sostiene que la fenomenología pedagógica y social se orienta a comprender la experiencia vivida, buscando rescatar los sentidos que los sujetos atribuyen a sus prácticas cotidianas. En este caso, la fenomenología posibilita explorar la manera en que la población con hipoacusia experimenta la inclusión o exclusión en los ámbitos mencionados.

La unidad de análisis está constituida por hombres y mujeres con hipoacusia residentes en el municipio de Aguachica, Cesar, quienes han tenido experiencias vinculadas con la educación formal y el acceso al empleo. Asimismo, se contemplan actores institucionales relevantes, como representantes de organizaciones de apoyo a personas con discapacidad, instituciones educativas

y empleadores locales, lo cual permite enriquecer la comprensión del fenómeno desde distintas perspectivas.

Las categorías de análisis definidas se organizan en cinco ejes: (1) Grado y tipo de hipoacusia (2) Condiciones laborales de la población con hipoacusia, (3) Igualdad de oportunidades educativas, (4) Inclusión laboral y social, y (5) Estrategias de sensibilización y mercadeo social. Estas categorías emergen de la revisión teórica y se articulan con los objetivos específicos de la investigación, a la vez que orientan la construcción y análisis de la información recolectada.

En cuanto a la técnica de recolección de información, se emplearán entrevistas semiestructuradas y una historia de vida, las cuales permiten profundizar en los significados y percepciones de los participantes en torno a sus experiencias educativas y laborales. Flick (2015) resalta que estas técnicas posibilitan la producción de discursos ricos en matices y la identificación de patrones comunes y divergentes en las narrativas de los sujetos.

El procedimiento de análisis seguirá la propuesta fenomenológica, que implica un proceso de reducción eidética y categorización. Se realizará una codificación inicial de las narrativas, para posteriormente agruparlas en categorías y subcategorías predefinidas, abiertas a la emergencia de nuevas dimensiones relevantes (Creswell & Poth, 2018). Esta dinámica analítica permitirá revelar estructuras de significado en torno a la empleabilidad formal y las oportunidades de inclusión educativa y laboral de la población con hipoacusia.

En términos de criterios de rigor científico, se garantizará la credibilidad, transferibilidad, dependencia y confiabilidad (Lincoln y Guba, 1985). Para ello, se implementarán estrategias como la triangulación de fuentes, la devolución de resultados parciales a los participantes y la construcción de un diario de campo que registre las reflexiones del investigador. Finalmente, se

atenderán los principios éticos establecidos por la Ley 1581 de 2012 en Colombia sobre protección de datos personales, asegurando la confidencialidad de los participantes, el consentimiento informado y la participación voluntaria.

3.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

La empleabilidad formal de la población con hipoacusia en Aguachica, Cesar, se encuentra limitada por barreras educativas, sociales y laborales, por lo que se van a fortalecer mediante estrategias de inclusión y campañas de sensibilización, incluyendo actividades vivenciales y piezas de mercadeo social que promuevan la igualdad de oportunidades y fomenten la participación de instituciones educativas, empresas y comunidad.

El impacto esperado de esta investigación se proyecta en dos dimensiones:

Académico: El estudio busca ampliar la producción científica en el campo de la economía social, aportando evidencia sobre las dinámicas de inclusión laboral y educativa de personas con hipoacusia en contextos locales. Así, se nutre el debate sobre la empleabilidad inclusiva y la igualdad de oportunidades desde un enfoque territorial.

Social: Se espera visibilizar la situación real de la población con hipoacusia en Aguachica, contribuyendo a reducir la marginación y promoviendo un mayor reconocimiento de sus capacidades y derechos. Al rescatar sus voces y experiencias, se pretende generar conciencia en la comunidad acerca de la importancia de la inclusión.

En conjunto, el impacto esperado es contribuir a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, donde la población con hipoacusia tenga mayores oportunidades de educación y empleo formal, lo cual se traduce en desarrollo humano y social para el municipio de Aguachica y la región del Cesar.

3.4. ÁREA DE LOCALIZACIÓN DE ESTUDIO

El área de localización del presente estudio corresponde al municipio de Aguachica, Cesar, situado al sur del departamento, con una extensión territorial de 876,26 km², lo que representa el 3,8% del total departamental (Aguilera Díaz, 2004), es importante destacar que este municipio ha sido elegido por ser el que presenta una de las tasas más altas de personas con discapacidad auditiva en la región después de Valledupar y San Alberto, con un total de 307 personas con hipoacusia, según el Plan de Desarrollo Departamental (2016–2019).

No obstante, a nivel local no se han realizado investigaciones actualizadas que documenten fielmente la caracterización de las condiciones educativas, laborales y económicas de esta población, argumento que respalda la pertinencia de la presente investigación, de esta manera, la mencionada opción por Aguachica como escenario de análisis está también fundamentada por la necesidad de visibilizar las desigualdades que enfrentan las personas con hipoacusia en contextos intermedios o alejados de las capitales del país, donde la aplicación de las políticas de inclusión es menos preciso.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población objetivo del presente estudio está formada por los hombres y mujeres con hipoacusia que residen en Aguachica, Cesar, quienes han tenido experiencias relacionadas con el ámbito de la educación o del trabajo. Vale la pena destacar que, si bien existen registros institucionales sobre este grupo, no se cuenta con una caracterización detallada y actualizada de su situación.

Dado que, la investigación tiene un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico, cuyos objetivos son los de comprender más a fondo las experiencias de los participantes que de realizar generalizaciones estadísticas, también se ha decidido realizar un muestreo intencional,

caracterizado por la selección de participantes que puedan brindarnos información profunda del fenómeno que nos interesa (Campbell et al., 2020).

Por otro lado, la muestra se ha definido de manera intencional en 7 personas con hipoacusia, seleccionadas siguiendo criterios de disponibilidad y diversidad en relación con el género, edad, nivel educativo y la situación laboral de las personas, lo que permitirá lograr una visión amplia, general y representativa de la problemática estudiada.

3.6. FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información utilizadas en el estudio se clasifican en:

Fuentes primarias: se emplearon entrevistas semiestructuradas y grupos focales dirigidos a la muestra seleccionada de personas con hipoacusia en Aguachica, junto con la participación de la líder de la asociación representativa de esta comunidad.

Fuentes secundarias: documentos institucionales y normativos (ASIS 2022, Plan de Desarrollo Departamental, Ley 1618 de 2013, Conpes 166 de 2013, entre otros), estadísticas oficiales del DANE y la OMS, además de investigaciones académicas y artículos científicos nacionales e internacionales sobre empleabilidad, discapacidad auditiva, inclusión educativa y laboral.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Entre las técnicas utilizadas en este estudio se incluyó la entrevista semiestructurada, la cual se constituye en una herramienta flexible que combina preguntas cerradas y abiertas, permitiendo obtener tanto datos cuantificables como narrativas que enriquecen la comprensión del fenómeno investigado. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la entrevista semiestructurada resulta útil en estudios sociales porque posibilita la sistematización de

información sobre percepciones, actitudes y experiencias de los participantes, sin perder la posibilidad de explorar aspectos emergentes.

El instrumento se elaboró teniendo en cuenta las categorías y subcategorías previamente establecidas en el estudio, las cuales guiaron la formulación de preguntas y la recolección de información:

- Grado y tipo de hipoacusia
- Condiciones laborales.
- Igualdad de oportunidades educativas.
- Inclusión laboral y social.
- Estrategias de sensibilización y mercadeo social.

La entrevista semiestructurada se organizó en bloques que incluyeron preguntas cerradas y abiertas, lo que permitió recopilar datos comparables y, al mismo tiempo, obtener información más detallada sobre las experiencias educativas y laborales de los participantes, garantizando resultados claros, coherentes y enriquecidos desde una perspectiva cualitativa.

La elección de este instrumento se fundamenta en la pertinencia de la fenomenología como diseño de investigación, donde se requiere explorar la experiencia vivida desde la voz de los propios sujetos. Según Kvale (2011), los instrumentos semiestructurados facilitan un diálogo abierto en el que los participantes no solo responden, sino que también interpretan su realidad, lo cual permite al investigador acceder a significados más profundos. En la misma línea, Flick (2015) señala que los instrumentos flexibles son especialmente relevantes en la investigación cualitativa, ya que favorecen la emergencia de categorías y la comprensión integral del contexto.

Con el fin de complementar la información de la entrevista y fortalecer la validez del estudio, se recurrió además a encuestas y a la observación en las campañas de sensibilización,

permitiendo una comprensión más amplia del fenómeno de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia en Aguachica, Cesar. De acuerdo con Denzin (1970), la combinación de diferentes técnicas permite fortalecer la validez del estudio y posibilita la triangulación de datos desde diversas perspectivas, aportando una visión más completa del contexto social y educativo de los participantes.

En primer lugar, se aplicó una encuesta semiestructurada a los estudiantes que participaron en las campañas de sensibilización desarrolladas en la Universidad Popular del Cesar, lo que permitió identificar sus actitudes, percepciones y niveles de empatía hacia las personas con discapacidad auditiva, así como evaluar el impacto de dichas actividades en el entorno educativo. Tal como señala Jansen (2012), las encuestas en investigaciones cualitativas cumplen una función exploratoria que facilita el análisis de creencias y comportamientos colectivos en torno a un fenómeno social, sin perder la posibilidad de incorporar datos abiertos que expresen la subjetividad de los participantes.

En segundo lugar, se aplicó una encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva con el objetivo de identificar sus experiencias, así como las barreras y oportunidades que enfrentan en los ámbitos educativo y laboral, formulando las preguntas de manera accesible y con un lenguaje claro adaptado a sus características comunicativas. Según lo plantean Salamanca et al. (2024), los instrumentos de carácter semiestructurado son pertinentes cuando se busca comprender los significados que las personas atribuyen a su realidad, ya que promueven la reflexión y la interpretación personal del contexto vivido.

Finalmente, se realizó una entrevista semiestructurada individual a una persona con diagnóstico de hipoacusia, buscando profundizar en sus vivencias y estrategias de adaptación frente a los retos educativos, sociales y laborales; para facilitar la accesibilidad comunicativa, la

entrevista se desarrolló con el acompañamiento de un intérprete de Lengua de Señas Colombiana (LSC), teniendo en cuenta además el grado y tipo de hipoacusia de la participante y su influencia en la comunicación, la inclusión y la inserción laboral formal.

Con el propósito de garantizar la consistencia del estudio, la información procedente de las encuestas, la entrevista y la observación fue triangulada para asegurar que los resultados fuesen válidos y coherentes con los objetivos de la investigación, vale la pena mencionar que los principios éticos también fueron tenidos en cuenta en todo momento como el consentimiento informado, la dignidad y la confidencialidad de cada uno de los participantes.

Por ende, el cuestionario fue validado mediante un proceso de revisión de experto, con el fin de garantizar la coherencia entre los objetivos y los ítems incluidos, así como la claridad y pertinencia de las preguntas formuladas.

3.8. PROCEDIMIENTO

Objetivo 1. Estimar las condiciones laborales de la población con hipoacusia por medio de encuestas semiestructuradas en Aguachica, Cesar.

Actividad 1.1. Aplicación de encuestas

Se van a llevar a cabo encuestas a la muestra representativa conformada por siete personas con hipoacusia, con el objetivo de recopilar información sobre sus condiciones, percepciones y participación en los ámbitos educativo y laboral.

Actividad 1.2. Realización de entrevistas

Se realizarán entrevistas semiestructuradas, ya que constituyen un aporte importante en la percepción y narrativa de los participantes, permitiendo comprender mejor sus experiencias.

Actividad 1.3. Sistematización de datos

La información obtenida de las encuestas quedará organizada y sistematizada en matrices de análisis a partir de las cuales se categorizará posteriormente para su análisis cualitativo.

Objetivo 2. Categorizar la población con hipoacusia promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.

Actividad 2.1. Organización de la información recolectada

Se realizará la clasificación preliminar de los datos obtenidos, diferenciando variables relacionadas con educación, empleo y barreras sociales.

Actividad 2.2. Categorización de la información

Se desarrollará la categorización temática de los datos recolectados, identificando patrones comunes, de igual manera, como apoyo a este proceso, se empleará una cartografía social (Anexo 14) para representar visualmente la distribución y concentración de la población, integrándola como un insumo dentro de la categorización.

Objetivo 3. Diseñar estrategias de inclusión argumentando la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.

Actividad 3.1. Análisis y diseño de estrategias de inclusión

Con el objetivo de elaborar estrategias que fomenten la inclusión educativa y laboral de las personas con hipoacusia, se va a hacer un análisis de los resultados que han ido surgiendo en las etapas anteriores.

Actividad 3.2. Campañas de sensibilización y mercadeo social

Se organizarán campañas de sensibilización en torno a la comunidad y a las instituciones locales para fomentar el mercadeo social como medio de inclusión, integrando actividades vivenciales para ampliar el alcance.

Figura 1. *Diagrama de Flujo*



Fuente: Elaboración propia

3.9. CONSIDERACIONES ÉTICAS

La investigación realizada se apoya en principios éticos que garantizan la transparencia, la responsabilidad y el respeto hacia los participantes y las fuentes de información utilizadas. En primer lugar, se garantiza la confiabilidad de las fuentes consultadas y, por tanto, se prioriza información académica, institucional y científica verificable que otorga su importante valor para la credibilidad y la legitimidad de los resultados generados.

En lo que respecta al manejo de los datos, la información recogida por medio de las encuestas se procesará de forma confidencial con el fin de preservar la identidad de los encuestados y evitando el mal uso, la información sólo se procesará con fines académicos e investigativos, respetando en todo momento la identidad y a la integridad de los encuestados. La encuesta ha sido revisada y valorada por tres expertos, dos psicólogas y un economista, de igual forma se contó con asesorías para la redacción de las preguntas.

Antes de aplicar las encuestas o entrevistas, se realizará y firmará un consentimiento informado, para que cada persona conozca claramente el propósito del estudio y participe de manera libre y voluntaria.

De la misma forma, se tendrá en cuenta el respeto por los derechos de autor, citando adecuadamente cada una de las fuentes bibliográficas y electrónicas empleadas, asegurando la legitimidad del trabajo.

Por otro lado, el uso de Inteligencia Artificial (IA) será mínimo, reducido únicamente a funciones de apoyo para la organización y procesamiento de información, mientras que el análisis y la interpretación de los datos se realizarán directamente por el investigador, validando la responsabilidad y exactitud del trabajo.

CAPITULO 4. DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS

En este capítulo se explican los resultados obtenidos a partir de los objetivos planteados al inicio de la investigación. Con base en esto, se explica cómo se abordó cada objetivo específico, mostrando las acciones realizadas, los análisis desarrollados y las conclusiones parciales que ayudan a comprender de manera clara el alcance del estudio.

- **Condiciones Laborales de Personas con Hipoacusia en Aguachica**

La presente investigación tiene como objetivo evaluar la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar., a partir de entrevistas realizadas a habitantes con hipoacusia. El estudio se enfoca en identificar las barreras que enfrentan en el acceso al empleo, la educación inclusiva, los servicios de salud y su participación en la vida comunitaria. A través del análisis de sus testimonios, se busca visibilizar las necesidades específicas de esta población y proponer estrategias que promuevan su inclusión plena en los distintos ámbitos de la sociedad. Las categorías analizadas están relacionadas con: el grado y tipo de hipoacusia, las condiciones laborales, la igualdad de oportunidades, la inclusión social y laboral y las estrategias de sensibilización y mercadeo social.

- **Grado y tipo de hipoacusia**

La población con hipoacusia presenta distintos grados y momentos de aparición de la pérdida auditiva, lo que influye en su inclusión educativa y laboral, siendo la hipoacusia moderada la más frecuente con tres casos, uno congénito y dos adquiridos en la infancia, lo que indica que la mayoría podría desempeñarse en entornos educativos y laborales con ajustes razonables, mientras que la hipoacusia severa se registró en dos casos, uno congénito y otro adquirido en la infancia, y la profunda afectó a dos personas, ambas congénitas, mostrando barreras comunicativas más significativas desde etapas tempranas.

Se percibe que las personas con hipoacusia desde el nacimiento enfrentan más dificultades para desarrollar habilidades que les permitan acceder a un empleo formal, mientras que quienes pierden la audición durante la infancia pueden adaptarse mejor si cuentan con el apoyo adecuado. Por ello, es tan importante diseñar estrategias inclusivas que tengan en cuenta el grado y al mismo tiempo la intensidad de la hipoacusia, de manera que todos tengan las mismas oportunidades de desarrollarse en entornos educativos y profesionales.

Tabla 1. *Caracterización del tipo de hipoacusia y su edad de aparición*

Grado de hipoacusia	Edad de aparición	
	Infancia	Nacimiento
Moderada	2	1
Profunda	0	2
Severa	1	1
Total	3	4

Fuente: Elaboración propia

- **Condiciones Laborales**

Los participantes de la investigación presentan una alta vulnerabilidad en términos de empleo. La mayoría se desempeña en empleos informales o no cuenta con una ocupación remunerada. Las mujeres, en particular, se identifican como amas de casa sin ingresos fijos, mientras que los hombres trabajan en sectores como la industria y el comercio, con ingresos que no superan el salario mínimo legal vigente.

El acceso a seguridad social está garantizado a través del régimen subsidiado de salud, pero no se reportan beneficios laborales adicionales. Todos los entrevistados han enfrentado dificultades para conseguir empleo debido a su condición auditiva, y la mayoría no ha recibido capacitación laboral formal. La discriminación laboral se manifiesta en la falta de oportunidades y en la ausencia de adaptaciones en el entorno de trabajo. La satisfacción laboral es baja, especialmente entre quienes no han logrado insertarse en el mercado laboral.

Figura 2. Ingreso Aproximado Mensuales



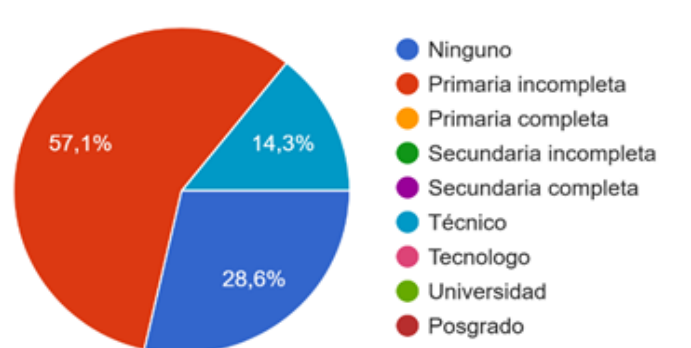
Fuente: Elaboración propia.

- **Igualdad de Oportunidades**

El nivel educativo alcanzado por los participantes es limitado: la mayoría tiene primaria incompleta y no están actualmente estudiando. Aunque algunos reportan haber recibido apoyo educativo especial, estos procesos no fueron concluidos.

El acceso a instituciones educativas inclusivas es escaso, y no se evidencian apoyos pedagógicos como intérpretes o tecnologías adaptadas. La percepción de equidad en el proceso educativo es baja, lo que refleja barreras estructurales en el sistema educativo local.

Figura 3. Nivel Educativo Alcanzado



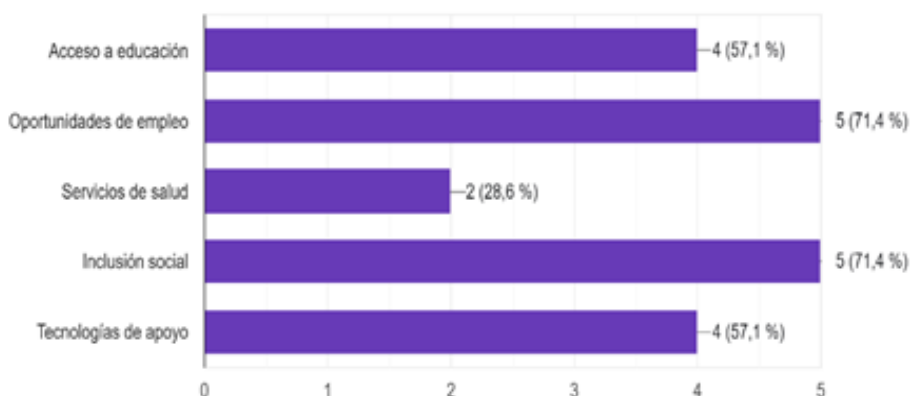
Fuente: Elaboración propia

- **Inclusión Social y Laboral**

En el municipio de Aguachica, los testimonios recopilados evidencian una marcada ausencia de programas estructurados que promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva. Los participantes coinciden en que no existen iniciativas locales visibles que faciliten su acceso al empleo formal ni políticas públicas que garanticen condiciones equitativas en el entorno laboral, por lo que esta carencia se traduce en una exclusión sistemática que limita sus posibilidades de desarrollo económico y social.

En Aguachica, los programas de inclusión laboral para personas con discapacidad auditiva son prácticamente inexistentes según los testimonios. No se identifican políticas locales activas que promuevan su integración laboral ni campañas de sensibilización empresarial. La cultura organizacional en los sectores donde algunos participantes trabajan no muestra señales de inclusión ni de adaptación a las necesidades comunicativas de personas con hipoacusia.

Figura 4. *Apoyos considerados más necesarios para mejorar su calidad de vida*



Fuente: Elaboración propia

Además, no se identifican campañas de sensibilización empresarial que fomenten la contratación de personas con hipoacusia ni esfuerzos por parte de las instituciones para adaptar los espacios de trabajo a sus necesidades comunicativas. La lengua de señas, aunque utilizada por

todos los entrevistados, no es reconocida ni integrada en los ambientes laborales, lo que genera barreras significativas en la interacción y desempeño profesional.

La cultura organizacional en los sectores donde algunos participantes han logrado insertarse laboralmente —como la industria y el comercio— no muestra señales de inclusión activa. No se reportan ajustes razonables, capacitaciones para compañeros de trabajo, ni protocolos de comunicación accesibles. Esta situación refleja una falta de sensibilización y compromiso por parte de las empresas locales, lo que perpetúa la exclusión y limita el ejercicio pleno de los derechos laborales de esta población.

En este contexto, se hace evidente la necesidad de implementar políticas locales que promuevan la inclusión laboral, acompañadas de estrategias de formación, sensibilización y mercadeo social que visibilicen las capacidades de las personas con discapacidad auditiva y generen oportunidades reales de participación en el desarrollo económico de Aguachica.

- **Oportunidades de visibilización y autonomía económica**

Los entrevistados no reportan haber participado en campañas de comunicación inclusiva ni en iniciativas comunitarias que promuevan la inclusión. El uso de medios digitales y comunitarios para visibilizar la situación de las personas con hipoacusia en Aguachica es limitado. Sin embargo, algunos participantes expresan interés en recibir capacitación en áreas como confección, diseño de modas y estética, lo que representa una oportunidad para desarrollar estrategias de mercadeo social que promuevan su autonomía económica y visibilidad social.

- **Historia de vida de una persona con hipoacusia**

La señora “María” (seudónimo), de 60 años de edad, es una mujer con discapacidad auditiva congénita, residente en el municipio de Aguachica, Cesar. Durante la entrevista (Anexo 15) relató que nació con hipoacusia profunda, motivo por el cual nunca ha tenido la posibilidad de

escuchar ni de comunicarse verbalmente, situación que desde su infancia representó un desafío significativo en su desarrollo personal y social.

Desde muy pequeña enfrentó múltiples dificultades para interactuar con su familia, especialmente con su madre, debido a la ausencia de conocimientos en lengua de señas por parte de su entorno cercano; además, explicó que su proceso comunicativo fue bastante limitado, ya que no podía pronunciar palabras ni mantener conversaciones, lo que restringía su socialización principalmente al núcleo familiar.

Con el paso del tiempo, María empezó a relacionarse con otras personas sordas, lo que le permitió aprender e incorporar la lengua de señas como principal medio de comunicación, favoreciendo así su inclusión social y su participación en distintos espacios comunitarios. Asimismo, señaló que durante su niñez y juventud no tuvo acceso a la educación formal, debido a que en esa época no existían en Aguachica instituciones educativas adaptadas para personas con discapacidad auditiva, y añadió que las oportunidades educativas se encontraban concentradas en grandes ciudades como Bogotá, lo que hizo imposible su escolarización.

En cuanto a su trayectoria laboral, expresó que nunca ha tenido un empleo formal ni ha recibido un salario fijo, pero ha desarrollado una vida laboral basada en actividades informales y domésticas, las cuales ha desempeñado desde su hogar. Comentó que, junto a su madre, se ha dedicado a la preparación y venta de alimentos típicos como arepas y tamales; además, ha trabajado en la elaboración de artesanías, tejidos, ponchos y bisutería.

Igualmente, realiza arreglos de ropa de manera ocasional, aunque aclaró que estos oficios no le generan ingresos constantes, ya que el trabajo depende de la demanda del momento. No obstante, manifestó sentirse satisfecha con estas labores, pues considera que le permiten mantenerse activa, aprender nuevas destrezas y sentirse útil dentro de su entorno.

En el ámbito familiar, explicó que actualmente vive con su madre, su esposo y su hija, conformando un hogar en el que predomina la unión y el apoyo mutuo. Añadió que está casada desde el año 2001, y que el sustento económico principal proviene del trabajo de su esposo, complementado con la ayuda ocasional de su madre. Con los ingresos familiares logran cubrir las necesidades básicas, aunque reconoció que estos recursos resultan limitados. Además, señaló que su rol dentro del hogar se centra en las labores domésticas y en el acompañamiento familiar, aunque mantiene el deseo de poder integrarse al mercado laboral formal para contribuir económicamente y alcanzar mayor independencia.

Al abordar el tema de la inclusión, manifestó que para ella este concepto representa una oportunidad de aprender, enseñar y adquirir nuevos conocimientos, los cuales considera fundamentales para su crecimiento personal y para el fortalecimiento de su autonomía. Asimismo, expresó su interés en acceder a la educación formal con el fin de ampliar sus competencias y, posteriormente, aspirar a un empleo estable y digno que le brinde seguridad económica.

En este sentido, enfatizó que la inclusión debe iniciar desde el ámbito educativo, pues solo a través del aprendizaje es posible acceder a oportunidades laborales reales. Además, destacó que las personas con discapacidad auditiva deben ser valoradas por sus capacidades y recibir una remuneración justa y equitativa por su trabajo, sin enfrentar discriminación ni barreras comunicativas.

Finalmente, reiteró que, aunque continúa desempeñando pequeños trabajos de costura y manualidades, enfrenta serias dificultades para acceder a un empleo estable, debido a la falta de oportunidades inclusivas en su entorno social y económico. Sin embargo, mantiene una actitud positiva frente a la vida y una constante disposición al aprendizaje, demostrando su deseo de superación personal y su anhelo de ser parte activa de una sociedad más justa, equitativa e

inclusiva, lo que pone de manifiesto que su testimonio refleja la realidad de muchas personas con discapacidad auditiva en contextos regionales, quienes, pese a las limitaciones estructurales, continúan luchando por el reconocimiento de sus derechos y la igualdad de oportunidades.

- **Estrategias de inclusión para promover la igualdad de oportunidades educativas y laborales**

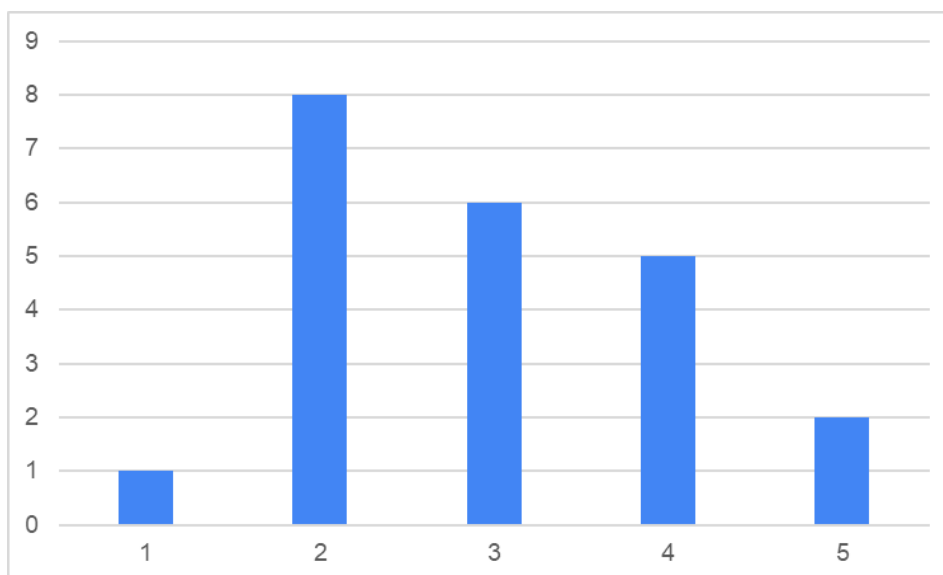
Durante el desarrollo del proyecto se realizaron diferentes dinámicas con los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica, con el propósito de fomentar la empatía y la comprensión hacia las personas con discapacidad; las actividades se desarrollaron de forma participativa y vivencial, involucrando a 22 jóvenes universitarios entre los 16 y 31 años, quienes, a través de juegos y simulaciones, pudieron experimentar, aunque fuera por unos minutos, las barreras físicas y comunicativas que enfrentan las personas con discapacidad, generando así una mayor conciencia sobre la importancia de la inclusión y el respeto por la diversidad.

Las encuestas realizadas al final de las actividades permitieron conocer las emociones y aprendizajes de los estudiantes, mostrando una experiencia enriquecedora donde destacaron la empatía y la conciencia social, ya que más allá de lo académico, los hizo reflexionar y sentir de otra manera frente a las personas con discapacidad.

Inicialmente, en la actividad “Camina conmigo” (realizada con los ojos vendados), muchos expresaron haber sentido inseguridad, desconfianza o miedo al inicio; sin embargo, a medida que avanzaban, surgían emociones más positivas, como la confianza, la atención y la necesidad de comunicación con su compañero. Incluso, algunos manifestaron que esta dinámica les permitió “aprender a escuchar mejor” y “valorar la orientación del otro”, lo que demuestra que la experiencia fue más allá de una simple simulación: se convirtió en un ejercicio de empatía real, donde entender al otro implicó también comprender la propia vulnerabilidad.

En la segunda actividad, “Hablar sin palabras”, la mayoría calificó la dificultad entre 2 y 4 (en una escala de 1 a 5), lo que muestra que fue un reto importante pero manejable, debido a que varios coincidieron en que, aunque al principio se sintieron frustrados, descubrieron que existen muchas formas de comunicarse cuando la palabra no está disponible; esto los llevó a reconocer que la comunicación no depende solo de la voz, sino también del cuerpo, los gestos y la intención, uno de los comentarios más repetidos fue que la experiencia los ayudó a “valorar la paciencia y la creatividad”, y a ser más conscientes de lo que viven las personas con discapacidad auditiva.

Figura 5. *Nivel de dificultad percibido en la actividad “Hablar sin palabras”*



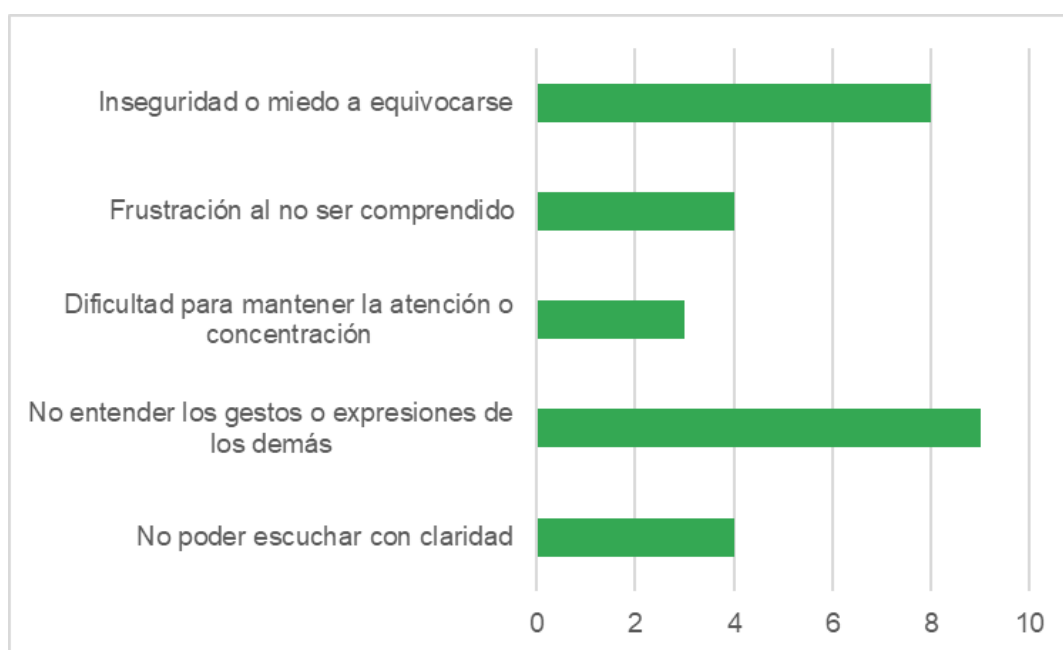
Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, en “Dibuja con la otra mano”, los participantes destacaron la dificultad y la concentración que se necesitaba para realizar una tarea aparentemente simple. Las respuestas más comunes mencionaron frustración, lentitud y esfuerzo, pero también una profunda reflexión sobre la capacidad de adaptación que tienen las personas con discapacidad. Como lo expresó uno de los estudiantes: “Que las limitaciones nos las ponemos nosotros mismos, ya que si lo intentamos lo

podemos lograr”; una frase que refleja la esencia del taller, donde la empatía se convirtió en aprendizaje y la experiencia en una lección de vida.

Durante el ejercicio donde uno de los integrantes debía usar audífonos mientras otro le hablaba, surgieron emociones más intensas; varios señalaron sentir frustración, desconexión, dificultad para ser comprendidos y confusión ante los gestos o expresiones de los demás. Este momento fue especialmente revelador, ya que permitió experimentar cómo la falta de comunicación puede generar aislamiento o ansiedad; al mismo tiempo, llevó a los participantes a reflexionar sobre la necesidad de fortalecer la inclusión comunicativa en los espacios educativos y laborales.

Figura 6. *Principales dificultades durante el taller*



Fuente: Elaboración propia

Cuando se les preguntó qué valores consideraban más importantes para promover la inclusión, las respuestas coincidieron en cinco pilares fundamentales: empatía, respeto, tolerancia, comunicación y paciencia, estos valores, más que simples palabras, representaron el aprendizaje

emocional que dejó cada una de las dinámicas. En este caso, la mayoría afirmó que este tipo de actividades “ayudan a comprender mejor las realidades de las personas con discapacidad”, porque logran conectar la teoría con la experiencia y despiertan una sensibilidad que trasciende lo académico.

Figura 7. *Valores más mencionados para fomentar la inclusión*



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los cambios personales, los estudiantes mencionaron transformaciones valiosas en su forma de pensar: algunos dijeron que aprendieron a “tener mayor empatía”, otros reconocieron que ahora “valoran más las pequeñas acciones del día a día” y que se sienten más dispuestos a “respetar las diferencias y promover el buen trato”. Adicionalmente, asumieron compromisos personales como “trabajar en equipo con más conciencia”, “hacer campañas de empatía”, “compartir el mensaje de inclusión” o simplemente “ser más respetuosos y solidarios con los demás”.

En general, la mayoría de los estudiantes afirmó que este tipo de actividades sí ayudan a comprender mejor las realidades de las personas con discapacidad, ya que les permitió ponerse en

su lugar y reconocer los retos que enfrentan día a día. De igual modo, muchos expresaron que fue una experiencia que generó empatía y reflexión, demostrando que aprender desde la vivencia deja un impacto más profundo que hacerlo solo desde la teoría.

- **Percepción empresarial frente a la inclusión de personas con hipoacusia**

En la encuesta aplicada a las empresas Trac Diesel Aguachica y Ferretería Todo Materiales JM, se evidencia que ambas pertenecen a sectores económicos distintos, ya que una se desarrolla dentro del comercio y la otra en el ámbito industrial o manufacturero, lo que permite observar una perspectiva más amplia sobre la percepción empresarial frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva, especialmente aquellas con hipoacusia.

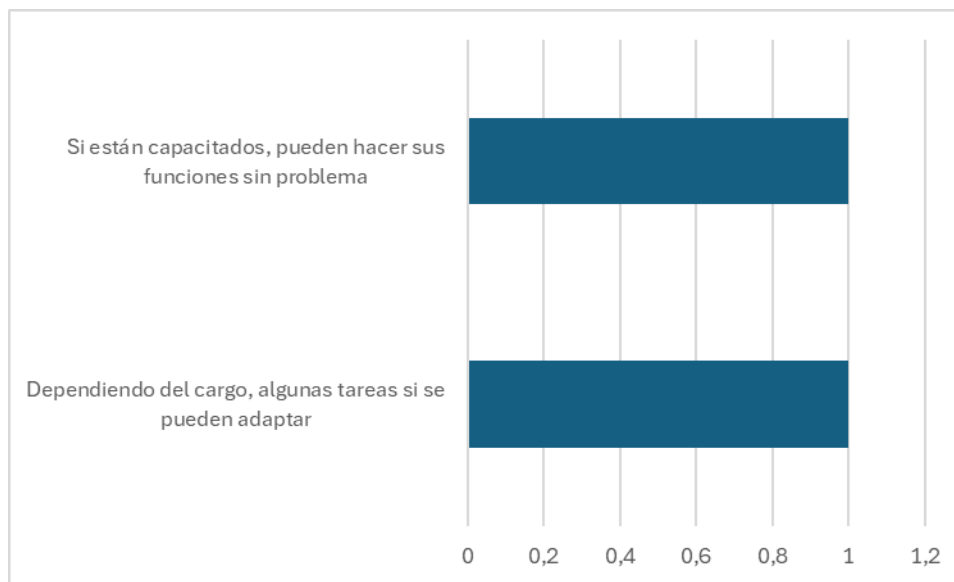
En ambas empresas, las entrevistadas ocupan el cargo de administradoras, lo cual resulta relevante porque este perfil tiene incidencia directa en la toma de decisiones relacionadas con contratación y gestión del talento humano, además se identificó que las dos empresas cuentan con una planta laboral pequeña compuesta por entre uno y cinco empleados, lo cual indica que se trata de microempresas que deben distribuir sus responsabilidades de manera cercana y con alto grado de confianza entre su personal.

En cuanto a la contratación de personas con discapacidad, se evidenció que el 50 % de las empresas encuestadas ha tenido experiencia previa al respecto, mientras que la otra mitad no ha realizado este tipo de contrataciones, aunque se mostró abierta a la posibilidad en el futuro, lo cual refleja una disposición positiva, aunque todavía limitada, hacia la inclusión laboral.

Frente a la pregunta sobre si una persona con hipoacusia podría desempeñar funciones laborales en igualdad de condiciones con otros empleados, las respuestas se dividieron igualmente en dos perspectivas: una considera que sí es posible siempre que exista capacitación y adaptación adecuada, mientras que la otra opina que depende del tipo de trabajo y las exigencias

comunicativas del cargo, lo cual evidencia que, aunque existe aceptación, aún persisten dudas relacionadas con la interacción y la comunicación dentro del entorno laboral.

Figura 8. *Percepción sobre la capacidad laboral de personas con hipoacusia*



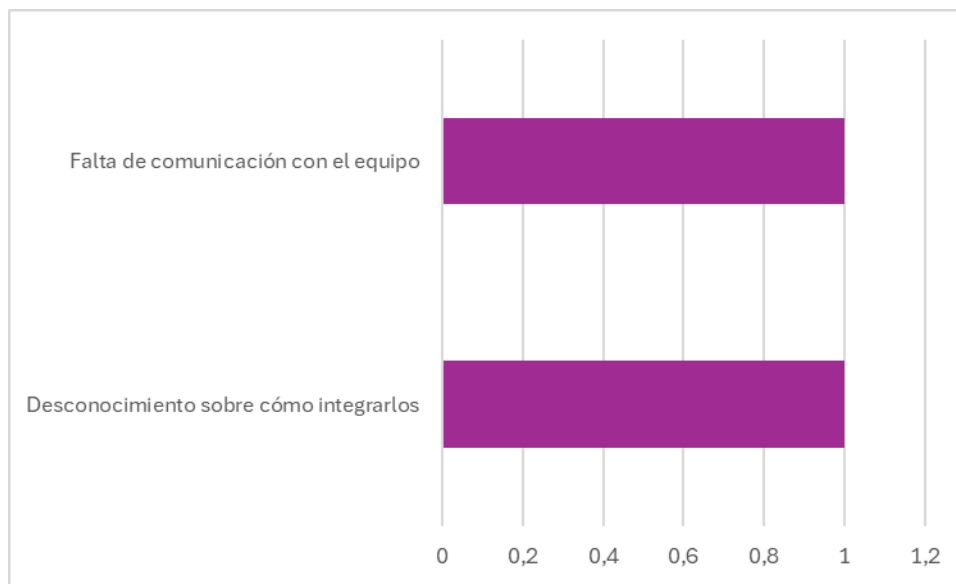
Fuente: Elaboración propia

Respecto a la percepción sobre los beneficios tributarios ofrecidos a las empresas que contratan personas con discapacidad, el 100 % de las participantes manifestó haber escuchado sobre su existencia, aunque sin tener claridad total acerca de los mismos, lo que sugiere una falta de información precisa y de orientación institucional sobre estos incentivos. Sin embargo, todas coincidieron en que, si existieran incentivos reales y accesibles, estos podrían influir positivamente en la decisión de contratar a una persona con hipoacusia, pues representarían un apoyo concreto para las empresas pequeñas que usualmente cuentan con recursos limitados y deben evaluar cuidadosamente cada contratación.

En relación con las posibles barreras para emplear personas con hipoacusia, las respuestas se dividieron de forma equitativa, ya que una de las empresas señaló el desconocimiento sobre cómo integrarlos adecuadamente al equipo de trabajo, mientras que la otra mencionó la falta de

comunicación como un posible obstáculo, lo cual demuestra que las principales limitaciones no se relacionan con prejuicios hacia las personas con discapacidad, sino con la ausencia de formación y estrategias que orienten a los empleadores en los procesos de inclusión.

Figura 9. *Principales barreras para la contratación de personas con hipoacusia*



Fuente: Elaboración propia

Pese a lo anterior, el 100 % de las encuestadas afirmó que, si se les brindara orientación o capacitación sobre cómo integrar a una persona con hipoacusia en el entorno laboral, estarían dispuestas a considerarlo, lo cual representa una disposición favorable hacia la inclusión siempre y cuando existan las herramientas adecuadas para hacerlo de manera efectiva y segura.

Por último, al indagar sobre el tipo de apoyo o información que las empresas considerarían necesario para sentirse más seguras al contratar personas con hipoacusia, ambas coincidieron en la capacitación para el personal, ya que resulta esencial, especialmente en temas relacionados con la comunicación, la adaptación del entorno y la comprensión de los beneficios legales y tributarios asociados a la inclusión laboral. Esto demuestra que el interés por integrar personas con

discapacidad auditiva existe, pero requiere acompañamiento técnico y pedagógico que fortalezca la confianza de los empleadores y fomente entornos de trabajo más inclusivos y accesibles.

En general, se manifiesta que las empresas encuestadas conservan una actitud abierta y receptiva frente a la contratación de personas con hipoacusia, aunque se evidencian vacíos de información y falta de formación que limitan la acción concreta. Por ello, se infiere que una estrategia de sensibilización y capacitación empresarial podría ser determinante para generar cambios reales y sostenibles en la inclusión laboral dentro del municipio de Aguachica.

4.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En primer lugar, las personas con hipoacusia que viven en Aguachica enfrentan desigualdad de oportunidades en la educación y en el trabajo. Por otro lado, los testimonios de los siete participantes entrevistados, quienes tienen hipoacusia moderada, severa o profunda y cuya pérdida auditiva comenzaron desde el nacimiento o durante la infancia, muestran que los desafíos son aún mayores para quienes tienen hipoacusia profunda o severa desde su nacimiento.

Por el contrario, quienes presentan hipoacusia moderada o adquirida en la infancia muestran mayor capacidad de adaptación siempre que cuenten con los apoyos adecuados. De hecho, entre estos participantes se encuentran hombres y mujeres que trabajan en empleos informales, no remunerados o se dedican a las labores del hogar, y cuya formación académica es principalmente básica, evidenciando las dificultades que enfrentan tanto en la educación como en la inserción laboral.

En otro orden de ideas, los testimonios de estos mismos participantes revelan interés por recibir capacitación en áreas productivas como confección, diseño de modas y estética, lo que indica que existen oportunidades para fortalecer su inclusión y autonomía económica. A partir de estos intereses, se puede promover la participación de las personas con hipoacusia mediante

programas de formación, estrategias de sensibilización empresarial y acciones de visibilización, reconociendo sus capacidades y facilitando su integración en la comunidad y en el mercado laboral.

Adicionalmente, las actividades participativas y vivenciales realizadas durante el proyecto permitieron a los estudiantes ponerse en los zapatos de las personas con discapacidad, experimentando de manera directa las barreras que enfrentan. Como resultado, esta vivencia no solo profundizó su comprensión sobre la inclusión, sino que también despertó empatía y conciencia social, conectándolos emocionalmente con realidades que normalmente pasan desapercibidas.

A su vez, se hizo evidente que la inclusión requiere valores y compromisos personales, mientras los estudiantes reconocieron la importancia de la empatía, el respeto, la tolerancia, la comunicación y la paciencia como pilares para promover la igualdad de oportunidades, asumiendo compromisos concretos para aplicar estos principios en su vida cotidiana y en sus espacios educativos y laborales. Por esta razón, queda claro que la sensibilización, cuando se experimenta de manera directa, puede generar cambios actitudinales duraderos y transformar la manera en que se percibe y se actúa frente a la diversidad.

De igual manera, la entrevista realizada a la señora María ayudó a entender de manera profunda las dificultades que vive una persona con hipoacusia desde su niñez hasta su adultez, mostrando cómo la falta de acceso a la educación y al trabajo afecta considerablemente su crecimiento personal y social. No obstante, también resaltó la resiliencia que ha marcado su vida, pues, aunque no ha tenido acceso a un empleo con sueldo fijo ni a una educación formal, ha hallado en los trabajos caseros y artesanales un modo de colaborar con su entorno familiar y mantener su

independencia, esto evidencia el deseo de las personas con discapacidad de integrarse en espacios educativos y laborales.

Por último, el análisis a las empresas del municipio de Aguachica mostró una percepción predominantemente positiva en cuanto a la inclusión laboral de individuos con hipoacusia; sin embargo, también expuso que persisten obstáculos vinculados al desconocimiento y a la falta de información sobre cómo incluir adecuadamente a este grupo en los espacios laborales. En este sentido, lo anterior queda demostrado en que el 50% de las empresas no había contratado antes a personas con discapacidad, mientras que la otra mitad sí lo había hecho.

Por consiguiente, esto indica que existe interés, pero también incertidumbre, sobre todo por cuestiones comunicativas y por la falta de preparación institucional; sin embargo, todos los encuestados coincidieron en la importancia de obtener asesoría y capacitación para sentirse más seguros al contratar, resaltando una disposición genuina hacia el cambio y una apertura gradual a la diversidad en el trabajo.

De acuerdo con lo expuesto, las empresas admitieron que los incentivos fiscales pueden ser un estímulo para las empresas, pero que la motivación verdadera debería tener su fundamento en el compromiso ético de asegurar igualdad de oportunidades. Por lo tanto, se concluye que es esencial aumentar la sensibilización empresarial y proporcionar herramientas prácticas de inclusión para crear un mercado laboral más accesible y humano.

En conclusión, la investigación permitió reconocer tanto los desafíos como las capacidades de las personas con hipoacusia en Aguachica, destacando la importancia de promover acciones concretas que fortalezcan su inclusión educativa y laboral. De igual forma, aunque persisten barreras relacionadas con la falta de información y oportunidades, se hizo visible un genuino interés por superarlas, tanto por parte de las personas con discapacidad como de las empresas

locales, demostrando que, con mayor sensibilización y compromiso social, es posible avanzar hacia una comunidad más equitativa.

RECOMENDACIONES

Lograr que las personas con hipoacusia tengan acceso a la educación y al trabajo es un reto complejo que necesita de la participación constante de los organismos gubernamentales, las empresas, las instituciones académicas y la sociedad en su conjunto. Con base en los resultados del estudio, se plantean las siguientes sugerencias con el objetivo de asegurar que las medidas de inclusión y sensibilización se consoliden como procesos continuos de cambio social y para robustecer la sostenibilidad de las estrategias puestas en marcha.

En primer lugar, se aconseja profundizar en las campañas de sensibilización en el entorno universitario, fomentando espacios formativos que incorporen la empatía, la experiencia vivida y el entendimiento de las distintas clases de discapacidad. En la creación de una cultura inclusiva, la educación superior juega un rol crucial, pues es en este nivel donde se preparan los futuros líderes, profesionales y tomadores de decisiones.

En estas circunstancias, las universidades deben incluir en sus programas de estudio actividades pedagógicas que posibiliten que los alumnos experimenten simbólicamente las limitaciones cognitivas, físicas o sensoriales a las que se enfrentan las personas con discapacidad; esto contribuirá al desarrollo de una perspectiva más empática, solidaria y humanista frente a la diversidad.

Asimismo, es esencial que estas entidades refuercen la capacitación de los maestros en cuanto a accesibilidad comunicativa y educación inclusiva, creando un entorno universitario que considere las diferencias como una oportunidad para colaborar y aprender. Si estas iniciativas se mantienen, los graduados recién salidos serán capaces de asumir sus profesiones con una

perspectiva inclusiva, colaborando desde sus áreas de actuación para eliminar los prejuicios sociales y promover el respeto y la equidad.

En segundo lugar, se cree que es esencial expandir y fortalecer las campañas de sensibilización dirigidas a las empresas locales y regionales para promover la contratación formal de individuos con discapacidad auditiva; las entidades de negocios deben entender que la inclusión es una responsabilidad social, pero también una oportunidad económica y estratégica, para esto, se aconseja crear y llevar a cabo programas de capacitación que eduquen a los empleadores acerca de las ventajas fiscales, tributarias y legales vigentes (por ejemplo, la Ley 1618 del año 2013 o la Ley 2418 del año 2024).

En consecuencia, estas leyes brindan incentivos importantes a las compañías que fomentan la inclusión en el trabajo, por lo tanto, estas formaciones deben ir de la mano con estrategias de comunicación efectivas que muestren los casos exitosos y testimonios de jefes que han integrado a personas con hipoacusia en sus equipos, de esta forma, se puede evidenciar que la diversidad funcional puede ser un valor añadido dentro de las organizaciones.

Finalmente, las sugerencias presentadas buscan garantizar la continuidad, profundización y sostenibilidad de los esfuerzos encaminados a mejorar la empleabilidad formal de la población con hipoacusia en Aguachica, Cesar. Dado que para establecer una cultura inclusiva se necesita tiempo, dedicación y colaboración entre sectores, pero es un avance fundamental para construir una sociedad más justa, participativa y que valore la diversidad humana.

De este modo, solo a través de la colaboración coordinada entre los diversos actores sociales se podrá lograr una transformación estructural que fomente la equidad de oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad auditiva, lo que tendrá un efecto positivo en el desarrollo económico, social y humano del municipio y la región.

5. REFERENCIAS

- Aguachica. (2012). *Historia de Aguachica*. Aguachica 2001. <https://aguachica2001.blogspot.com/2012/10/historia-de-aguachica.html>
- Aguachica. (2021). *Aguachica*. Hispanopedia. <https://es.hispanopedia.com/wiki/Aguachica>
- Aguilera Díaz, M. M. (2004). *Aguachica: Centro agroindustrial del Cesar* (Documento de Trabajo sobre Economía Regional No. 42). Banco de la República, Centro de Estudios Económicos Regionales, Sucursal Cartagena.
- Alcaldía de Aguachica. (2022). *Análisis de Situación en Salud (ASIS) del municipio de Aguachica* [Documento institucional no publicado].
- Arjona, J., Cabeza, C., Cambra, C., Carrero, J. M., Castro, E., García, A., ... & Utray Delgado, F. (2011). *AMADIS'08. III Congreso de Accesibilidad a los Medios Audiovisuales para Personas con Discapacidad*.
- Banco Mundial. (2023). *Discapacidad*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- Benítez, S. D. H. (2023). Percepción de inclusión educativa y barreras comunicativas desde la experiencia de los estudiantes hipoacúsicos de las instituciones educativas del municipio de Sincelejo-Sucre, Colombia. *MLS Inclusion and Society Journal*, 3(2).
- Booth, T., & Ainscow, M. (2002). *Index for inclusion: Developing learning and participation in schools*. Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE).
- Calfunao, C. S. (2020). Personas Sordas y empleo: desigualdades y acceso a derechos. *ConCienciaSocial*, 3(6), 170-184.
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples.

- Journal of research in Nursing*, 25(8), 652-661.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1744987120927206>
- Carrascosa García, J. (2015). La discapacidad auditiva: Principales modelos y ayudas técnicas para la intervención. *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad*, 1(2), 101–113.
- Charry-Bressan, L., Torres-Aya, L., & Rodríguez-Cárdenas, D. E. (2023). Educación inclusiva e identidad en estudiantes de secundaria con discapacidad auditiva. *Revista Electrónica Educare*, 27(2), 204-219.
- Cochlear. (2019). *¿Cuáles son los tipos de hipoacusia y sus tratamientos?* Escuchar Ahora y Siempre. <https://escucharahoraysiempre.com/blog2/tipos-de-hipoacusia-y-niveles-de-perdida-auditiva/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *El empleo formal como pilar del desarrollo inclusivo*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es>
- Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (Cocemfe). (2018). *Guía de apoyo para convertirse en una empresa inclusiva*. https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2019/08/2018_COCEMFE_Guia_Empresas_Inclusivas.pdf
- Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) & Comisión de Juventud Sorda (CJS-CNSE). (2019). La falta de recursos para el alumnado sordo puede provocar abandono escolar, según la CNSE y Comisión de Juventud. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/vida/20191004/47797578438/la-falta-de-recursos-para-el-alumnado-sordo-puede-provocar-abandono-escolar-segun-la-cnse-y-comision-de-juventud.html>

Congreso Nacional del Ecuador. (2025). *Código del Trabajo* (Codificación 2005-017, actualizado a 2025). Lexis Ecuador. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>

Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2013). *Documento Conpes Social 166 - Política pública nacional de discapacidad e inclusión social*. Biblioteca digital Ministerio de Salud. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/C ONPES166.pdf>

Constitución Política de Colombia [Const.]. Art. 13. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const.]. Art. 47. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const.]. Art. 54. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const.]. Art. 68. 7 de julio de 1991 (Colombia).

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

De Hoyos, S. (2023). Percepción de inclusión educativa y barreras comunicativas desde la experiencia de los estudiantes hipoacúsicos de las instituciones educativas del municipio Sincelejo-Sucre, Colombia. *MLS Inclusion and Society Journal*, 3(2), 10.56047/mlsisj.v3i2.2490

De Rodas, G. D. F., & Rivas, F. L. A. (2022). Acceso al empleo de Personas con Discapacidad en el departamento de Caaguazú, Paraguay. Año 2021. *Ciencias Económicas*, 3(6), 5-17.

Decreto 1263 de 2021 [Presidencia de la República]. Por el cual se crea el Observatorio Nacional de Inclusión Social y Productiva para Personas con Discapacidad y se dictan otras disposiciones. 13 de octubre de 2021.

Decreto 1421 de 2017 [Ministerio de Educación Nacional]. Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad. 29 de agosto de 2017.

Decreto 2011 de 2017 [Presidencia de la República]. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. 30 de noviembre de 2017.

Decreto 2082 de 1996 [Ministerio de Educación Nacional]. Por el cual se reglamenta la atención educativa para personas con limitaciones o con capacidades o talentos excepcionales. 18 de noviembre de 1996.

Decreto 2177 de 2017 [Presidencia de la República]. Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento. 22 de diciembre de 2017.

Decreto 2369 de 1997 [Ministerio de Educación Nacional]. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 324 de 1996. 22 de septiembre de 1997.

Decreto 366 de 2009 [Ministerio de Educación Nacional]. (2009, 9 de febrero). Por el cual se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales en el marco de la educación inclusiva. 9 de febrero de 2009.

Denzin, N.K. (1970). *Sociological Methods. A Sourcebook*. Chicago, Illinois. Aldine Publishing Company.

Flick, U. (2015). *El diseño de la investigación cualitativa* (Vol. 1). Ediciones Morata.

- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- GAES Colombia. (2025). *Tipos de hipoacusia y pérdida auditiva*. <https://www.gaes.co/perdida-auditiva/tipos>
- García Izquierdo, A. L. (2020). *Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
- Gutiérrez-Rodríguez, G. E. y Hernández-Rodiño, Y. I. (2025). Plan individual de ajustes razonables para la inclusión de estudiantes con discapacidad. *Revista UNIMAR*, 43(1), 13-25. <https://doi.org/10.31948/ru.v43i1.4059>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hinojosa-Barrios, J. C., & Altamiranda-Triana, D. J. (2023). *Análisis de la Cultura Organizacional Inclusiva de las Empresas de Transporte Intermunicipal de Personas de Valledupar-Cesar* [Tesis de pregrado, Universidad de Santander]. <https://repositorio.udes.edu.co/entities/publication/afe3ac77-dbc7-471e-9fc8-031794ca14c4>
- Irazabal-Bohorquez, A., Esteves-Fajardo, Z. I., Jurado-Arana, J. M., & García-Vera, K. R. (2023). Estudiantes con discapacidad auditiva y los procesos inclusivos en las Instituciones de Educación Superior. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8, 192-210.
- Jansen, H. (2012). La lógica de la investigación por encuesta cualitativa y su posición en el campo de los métodos de investigación social. *Paradigmas*, 4, 39-72.
- Kvale, S. (2011). *Haciendo Entrevistas*. SAGE.

Lambert, J. y Xavier, S. (2016). Cultural Diversity for Innovation: Workplace Diversity and The Absorptive Capacity Framework. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict (AOCCC)*, 20 (2): 7-8.

Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la Ley General de Educación. 8 de febrero de 1994. D.O. No. 41214.

Ley 1346 de 2009. Por la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. 31 de julio de 2009. D.O. No. 47427.

Ley 1618 de 2013. Por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 27 de febrero de 2013. D.O. No. 48717.

Ley 1996 de 2019. Por la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad. 26 de agosto de 2019. D.O. Año CLV No. 51057.

Ley 2418 de 2024. Por la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones. 9 de agosto de 2024. D.O. Año CLX No. 52843.

Ley 324 de 1996. Por la cual se crean algunas normas a favor de la Población Sorda. 11 de octubre de 1996. D.O. No. 42899.

Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. 7 de febrero de 1997. D.O. No. 42978.

Ley 762 de 2002. Por la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la

- ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999). 31 de julio de 2002. D.O. No. 44889.
- López Martínez, R. (2024). *El acceso al empleo, la integración y la discriminación laboral de las personas con discapacidad auditiva*.
- Martínez Pérez, H. F. (2015). Comunicación, desempeño laboral y discapacidad auditiva. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 11(32), 23-43.
- Morales, F. (2021). *Inclusión educativa de estudiantes con discapacidad auditiva: estudio de caso en la Unidad Educativa Particular Marista Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19659>
- Naciones Unidas. (2022). *ODS 4: Educación de calidad*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Naciones Unidas. (2022). *ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- NCERI (National Centre on Educational Restructuring and Inclusion). (1994). *National Study of Inclusive Education*. The City University of New York.
- Oliver, M. J. (1990). *The individual and social models of disability*. Royal College of Physicians.
- Oliver, M. J. (1996) *Understanding Disability: from theory to practice* (London, Macmillan).
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). (2024). *Discapacidad OISS*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2024/08/DISCAPACIDAD-OISS-1.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). *R195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos*.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: Promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Una nueva base de datos de la OIT pone de relieve los desafíos del mercado laboral para las personas con discapacidad.* ILOSTAT.

<https://ilostat.ilo.org/es/blog/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión.*

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF): Versión abreviada.* Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2025). *Sordera y pérdida de la audición.*

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>

Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Informe mundial sobre la audición.*

<https://iris.paho.org/handle/10665.2/55067>

- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *La discapacidad auditiva: diagnóstico precoz y atención primaria*. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad-auditiva>
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. CERMI.
- Palacios, A., & Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad: La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional* (p. 249). Diversit  s Ediciones.
- Patiño-Toro, O. N., Hormechea-Tapia, K. C., Fernández-Toro, A. C., & Valencia-Arias, A. (2023). Inclusión y formación en competencias laborales para la comunidad sorda de la ciudad de Medellín, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(4), 312–326.
- Rawls, J. (1971). *Teoría de la justicia* (4.   reimp.). Fondo de Cultura Económica.
- Rodríguez V  lchez, T. (2014). *Acceso laboral y discapacidad auditiva: Estudio de casos* (Trabajo Fin de Máster). Universidad de Almería. <https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/2596/Trabajo.pdf>
- Rosado, A. (2020). *Caracterización de la política de inclusión educativa en discapacidad en tres colegios públicos en la básica primaria de la ciudad de Valledupar. Estudio de caso* [Tesis de especialización, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/38551/aarosadoo.pdf?sequence>
- Salamanca, H. A. B., Cárdenas, P. A. R., Pérez, T. V., Díaz, N. F. G., Ortega, J. A. G., & Gómez, M. I. V. (2024). La entrevista semiestructurada: una herramienta pertinente en la percepción de valores sociales para la vida. *Revista Lasallista de Investigación*, 21(1), 92-107.

- Satizabal, M. (2019). Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia. *Revista CS*, 27, 61–88. <https://doi.org/10.18046/recs.i27.2773>
- Sentencia T-138 de 2022. (2022, 21 de abril). *Corte Constitucional* (Meneses Mosquera, P. A.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-138-22.htm>
- Sentencia T-463 de 2022. (2022, 15 de diciembre). *Corte Constitucional* (Fajardo Rivera, D.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-463-22.htm>
- Sentencia T-551 de 2011. (2011, 7 de julio). *Corte Constitucional* (Pretelt Chaljub, J. I.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-551-11.htm>
- Sentencia T-623 de 2016. (2016, 11 de noviembre). *Corte Constitucional* (Linares Cantillo, A.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-623-16.htm>
- Sentencia T-694 de 2011. (2011, 20 de septiembre). *Corte Constitucional* (Sierra Porto, H.A.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-694-11.htm>
- Sentencia T-862 de 2011. (2011, 15 de noviembre). *Corte Constitucional* (Calle Correa, M.V.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-862-11.htm>
- Valencia Monsalve, S. (2024). *Cultura organizacional y su contribución a la accesibilidad universal de personas con discapacidad: Estudio de caso en una empresa colombiana* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Colombia].
- Van der Heijde, C.M. & Van der Heijden, B.I.J.M. (2006) A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Zabalza, M. A. (2001). La empleabilidad: claves para la inserción y promoción laboral. *Revista de Educación*, (326), 15-36.

6. APÉNDICES (ANEXOS)

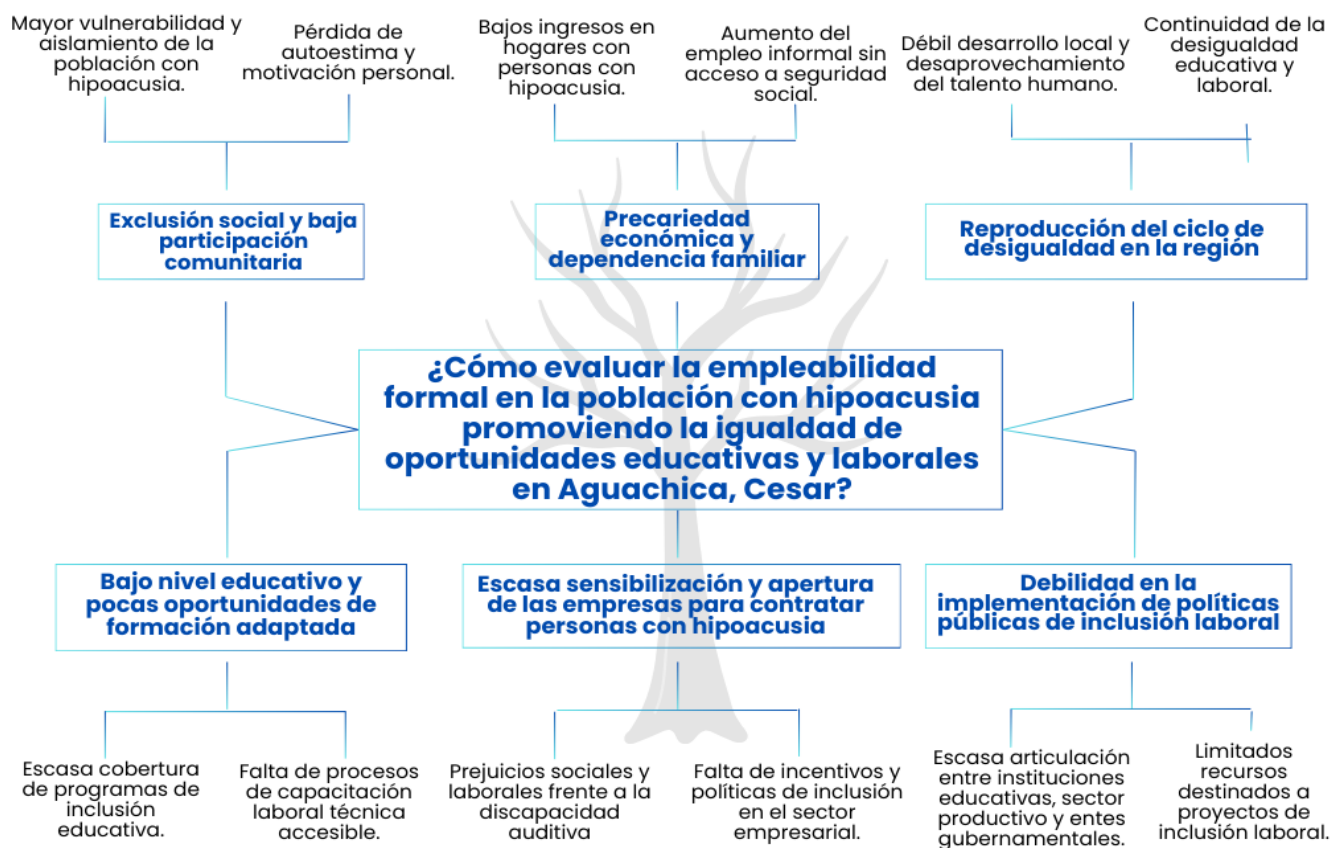
Anexo 1. Cronograma de actividades

		SEMANAS							
OBJETIVOS	ACTIVIDADES	1	2	3	4	5	6	7	8
OBJETIVO 1	Encuesta								
	Entrevistas								
	Sistematización de datos								
OBJETIVO 2	Organización de información recolectada								
	Categorización de información								
OBJETIVO 3	Análisis y diseño de estrategias de inclusión								
	Campañas de sensibilización y mercadeo social								

Anexo 2. Presupuesto del proyecto

Rubro		Valor Unitario	Valor total
Gastos Operacionales			
Cartelera	\$3000=		\$18000=
Cinta Adhesiva	\$5000=		\$5000=
Marcadores	\$6000=		\$24000=
Impresiones	\$200=		\$5000=
Fotocopias	\$100=		\$4000=
Vendas de tela	\$6000=		\$60000=
Servicio Técnico y de Apoyo	-		-
Movilidad	\$6000=		\$36000=
Imprevistos	-		\$45600=
Equipo de Trabajo	-		-
Software Especializado	-		-
Bibliografía	-		-
Total			\$197600=

Anexo 3. Árbol de Problema



Anexo 4. Evidencias de las charlas con personas con hipoacusia







Anexo 5. *Charla informativa de sensibilización en la Ferretería Todo Materiales JM*



Anexo 6. *Charla informativa de sensibilización en Trac Diesel Aguachica*

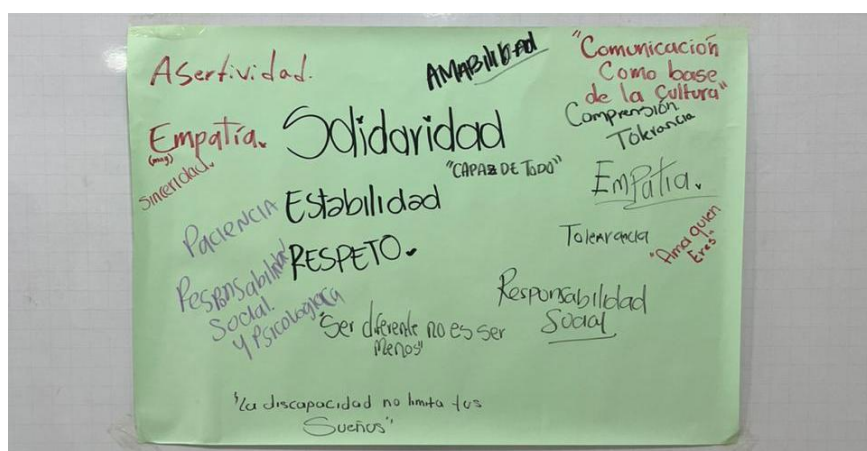


Anexo 8. *Registro de entrevista virtual con persona con hipoacusia*



Anexo 7. *Actividades vivenciales de sensibilización con los estudiantes de la UPC*





Anexo 9. Consentimientos y registros de estudiantes



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE PERSONAS CON HIPOACUSIA.

En este consentimiento informado usted declara por escrito su libre voluntad de participar en la toma de evidencias fotográficas y recolección de información a través de entrevista, el cual es adelantada por las estudiantes en formación: **Anny Sandrith Mora Morales y Melissa Vergel Revueltas**, del proyecto titulado: **Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.**

Objetivo del diagnóstico: identificar a través de la recolección de datos elementos suficientes para la realización de estrategias de inclusión argumentando la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar, a través de campañas de mercadeo.

Procedimiento: Para la recolección de la información se realizará a través de una toma de fotografías y entrevista.

Factores de riesgo: Este es un ejercicio práctico que no tiene riesgo, donde no se realiza ninguna intervención o modificación que ponga en peligro la integridad de los participantes en el ejercicio.

Garantía de respuesta a inquietudes: Los participantes recibirán respuesta a cualquier pregunta que le surja acerca del tema en el momento que la soliciten.

Garantía de libertad: Los participantes podrán retirarse del ejercicio académico en el momento que lo deseen sin ningún tipo de consecuencia.

Confidencialidad: Los nombres y toda la información que se proporcione serán tratados de manera privada y con estricta confidencialidad, la información se divulgará en un informe final de manera general. Es de señalar que los datos serán utilizados con fines estrictamente académicos.

Certifico que he leído la anterior información, que entiendo su contenido, que estoy de acuerdo en participar en el ejercicio académico.

Nombre del participante:

Jemathan Montealegre Docente de aula

Firma

Jemathan Montealegre

Documento: CC

Fecha: 14/10/2025

CS Escanado con CamScanner

LISTA DE ASISTENCIA Y AUTORIZACIÓN DE USO DE IMAGEN

PROYECTO DE GRADO TITULADO:

"Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar"

Por medio de este listado se autoriza el uso de su imagen en la actividad desarrollada con los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica, según los objetivos de la investigación, específicamente el **Objetivo 3**, que busca diseñar estrategias de inclusión argumentando la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar, a través de campañas de mercadeo.

Lugar: Unidad Popular del Cesar

Fecha: 14 / 10 / 2025

Hora: 07:00 A.M.

Nº	Nombre y Apellido	Número de Identificación	Firma
1	Angel J. Betancourt Rubio	1066871877	Angel J. B. R.
2	Wilder Alberto Ramos Rios	1045666883	Wilder
3	Rafael Andry Herrera Ch...	1048555184	Rafael Herrera
4	Deimar Padilla Lopez	1004858566	Deimar Padilla
5	Oliver Angel Blanco	1066081454	Oliver Angel
6	Ledy's Tatiana Acuña Gonzalez	1064714798	Ledy's Acuña
7	Estefany Andrea Cordero Padilla	1062906835	Estefany C.
8	Shirley Julieth Castro	1119309077	Shirley
9	Katherine Sereno Maricela	1065909856	Katherine Sereno
10	Dairith Martinez Uribe	1053202226	Dairith
11	Luz Zenithsara herra	1052671745	Luz Zenith
12	Angie Tatiana Sanchez	1005027454	Angie
13			

14	Shirley Tatiana Tardío	1065862271	Tatiana Tardío
15	Karol Michelle Tujillo	1065881765	Karol M.
16	Sara Ortegá Quintero	1065836606	Sara
17	Maryam Nikolli Avila Cadiz	1065871131	Maryam A.
18	Jeremias Lorena Sereno Padilla	1003290587	Lorena Sereno
19	Karol Sofia Rios Pérez	1065881838	Karol Sofia
20	Maria Angelica Palencia G.	1065885079	Maria Angelica
21	Jeremias Esteban Vazquez Sandoz	1065706027	Jeremias Vazquez
22	Marieth Velezquez Avendaño	1063561319	Marieth V.
23	Marieth Aranna Garcia Geste	1127912587	Marieth Garcia
24	Geraldina Sofia Toro	1031651446	Geraldina
25	Estefany Dora Tron	1065880004	Estefany
26	Johann C. Gaudin	1065879305	Johann
27	Johana Margarita Ojeda Arvalo	1065882452	Johana
28	Laura Isabela Salgado C.	1065886795	Laura
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			

Anexo 10. Consentimientos y registros de empresas locales



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE PERSONAS CON HIPOACUSIA.

En este consentimiento informado usted declara por escrito su libre voluntad de participar en la toma de evidencias fotográficas y recolección de información a través de entrevista, el cual es adelantada por las estudiantes en formación: **Anny Sandrith Mora Morales y Melissa Vergel Revueltas**, del proyecto titulado: **Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.**

Objetivo del diagnóstico: identificar a través de la recolección de datos elementos suficientes para la realización de estrategias de inclusión argumentando la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar, a través de campañas de mercadeo.

Procedimiento: Para la recolección de la información se realizará a través de una toma de fotografías y entrevista.

Factores de riesgo: Este es un ejercicio práctico que no tiene riesgo, donde no se realiza ninguna intervención o modificación que ponga en peligro la integridad de los participantes en el ejercicio.

Garantía de respuesta a inquietudes: Los participantes recibirán respuesta a cualquier pregunta que le surja acerca del tema en el momento que la soliciten.

Garantía de libertad: Los participantes podrán retirarse del ejercicio académico en el momento que lo deseen sin ningún tipo de consecuencia.

Confidencialidad: Los nombres y toda la información que se proporcione serán tratados de manera privada y con estricta confidencialidad, la información se divulgará en un informe final de manera general. Es de señalar que los datos serán utilizados con fines estrictamente académicos.

Certifico que he leído la anterior información, que entiendo su contenido, que estoy de acuerdo en participar en el ejercicio académico.

Nombre del participante:

Delma María Vergel D.

Firma Delma María Vergel D.

Documento: CC 4960072. Fecha: 15/10/2025



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE PERSONAS CON HIPOACUSIA.

En este consentimiento informado usted declara por escrito su libre voluntad de participar en la toma de evidencias fotográficas y recolección de información a través de entrevista, el cual es adelantada por las estudiantes en formación: **Anny Sandrith Mora Morales y Melissa Vergel Revueltas**, del proyecto titulado: **Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.**

Objetivo del diagnóstico: identificar a través de la recolección de datos elementos suficientes para la realización de estrategias de inclusión argumentando la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar, a través de campañas de mercadeo.

Procedimiento: Para la recolección de la información se realizará a través de una toma de fotografías y entrevista.

Factores de riesgo: Este es un ejercicio práctico que no tiene riesgo, donde no se realiza ninguna intervención o modificación que ponga en peligro la integridad de los participantes en el ejercicio.

Garantía de respuesta a inquietudes: Los participantes recibirán respuesta a cualquier pregunta que le surja acerca del tema en el momento que la soliciten.

Garantía de libertad: Los participantes podrán retirarse del ejercicio académico en el momento que lo deseen sin ningún tipo de consecuencia.

Confidencialidad: Los nombres y toda la información que se proporcione serán tratados de manera privada y con estricta confidencialidad, la información se divulgará en un informe final de manera general. Es de señalar que los datos serán utilizados con fines estrictamente académicos.

Certifico que he leído la anterior información, que entiendo su contenido, que estoy de acuerdo en participar en el ejercicio académico.

Nombre del participante:

Valentina Fernando Umbe

Firma Valentina F.

Documento: CC 1003245383 Fecha: 15-10-25

LISTA DE ASISTENCIA Y AUTORIZACIÓN DE USO DE IMAGEN

PROYECTO DE GRADO TITULADO:

"Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar"

Por medio de este listado, se autoriza el uso de imagen en la actividad desarrollada con las empresas del municipio de Aguachica, Cesar, según los objetivos de la investigación, específicamente el **Objetivo 3**, que busca *diseñar estrategias de inclusión argumentando la igualdad de oportunidades educativas y laborales en el territorio, a través de campañas de mercadeo.*

Fecha: 15 / 10 / 2025

Hora: 5:17 PM

Nº	Cargo	Nombre y Apellido	Número de Identificación	Firma
1	Aux. Administ.	Olivia Felipe Sanchez Vergel	1.023.868.639	<u>[Firma]</u>
2	Administradora	Delma María Vergel D.	49650072	<u>[Firma]</u>
3	Secretaria	Nelly Nibbel Nibbel	49652467	<u>[Firma]</u>
4	Adm.	Valentina Fernando Umbe	1003245383	<u>[Firma]</u>
5				<u>[Firma]</u>
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				

Anexo 11. Folleto de sensibilización para empresas

¿POR QUÉ HABLAR DE INCLUSIÓN LABORAL?

La inclusión laboral promueve la igualdad de oportunidades y fortalece el entorno empresarial. Las personas con discapacidad aportan compromiso, responsabilidad y nuevas perspectivas que enriquecen el equipo de trabajo.

En Colombia, más del 70% de las personas con discapacidad en edad laboral no tienen empleo formal. Las empresas pueden cambiar esta realidad.



BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS

1. Beneficios tributarios:

- Deducción del 200% del salario y prestaciones sociales del trabajador con discapacidad (Ley 361 de 1997, Art. 31).
- Exención del pago de parafiscales durante el tiempo de vinculación.

2. Fortalecimiento del clima organizacional:

- Mayor sentido de pertenencia y trabajo en equipo.
- Promueve una cultura de respeto y empatía.

3. Reputación e imagen positiva:

- Las empresas incluyentes son mejor valoradas por clientes y comunidades.
- Cumplen estándares de responsabilidad social empresarial (RSE).

IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN

- Favorece la equidad y la igualdad de oportunidades.
- Enriquece los equipos de trabajo con nuevas formas de ver y resolver problemas.
- Fortalece la cultura organizacional basada en el respeto y la empatía.
- Promueve la responsabilidad social empresarial.
- Aporta al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Escaneado con CamScanner

¿CÓMO IMPLEMENTAR LA INCLUSIÓN?

- Sensibilizar al personal:**
Fomentar el respeto y la empatía hacia la diversidad.
- Adecuar el entorno laboral:**
Eliminar barreras físicas y comunicativas.
- Capacitar al equipo:**
En temas de discapacidad, accesibilidad y convivencia.
- Vincular con acompañamiento:**
A través del Servicio Público de Empleo o entidades aliadas.
- Evaluar y mejorar:**
La experiencia de inclusión dentro de la empresa.


La inclusión laboral es tarea de todos

Promover la inclusión es educar en valores, empatía y justicia social.

Al abrir oportunidades a las personas con discapacidad, las empresas también aprenden, evolucionan y transforman su entorno.

-Proyecto de sensibilización sobre discapacidad e inclusión laboral.

Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica

REPRESENTANTES


Anny S. Mora Morales


Melissa Vergel Revueltas

CONTRATAR CON INCLUSIÓN TAMBIÉN ES CRECER

Descubre los beneficios de contratar personas con discapacidad y cómo tu empresa puede generar un impacto positivo.



Escaneado con CamScanner

Anexo 12. Consentimiento informado de personas con hipoacusia



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE PERSONAS CON HIPOACUSIA.

En este consentimiento informado usted declara por escrito su libre voluntad de participar en la toma de evidencias fotográficas y recolección de información a través de entrevista, el cual es adelantada por las estudiantes en formación: **Anny Sandrith Mora Morales y Melissa Vergel Revueltas**, del proyecto titulado: **Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.**

Objetivo del diagnóstico: Identificar, a través de la recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas, elementos suficientes que permitan estimar las condiciones laborales de la población con hipoacusia en Aguachica, Cesar.

Procedimiento: Para la recolección de la información se realizará a través de una toma de fotografías y entrevista.

Factores de riesgo: Este es un ejercicio práctico que no tiene riesgo, donde no se realiza ninguna intervención o modificación que ponga en peligro la integridad de los participantes en el ejercicio.

Garantía de respuesta a inquietudes: Los participantes recibirán respuesta a cualquier pregunta que le surja acerca del tema en el momento que la soliciten.

Garantía de libertad: Los participantes podrán retirarse del ejercicio académico en el momento que lo deseen sin ningún tipo de consecuencia.

Confidencialidad: Los nombres y toda la información que se proporcione serán tratados de manera privada y con estricta confidencialidad, la información se divulgará en un informe final de manera general. Es de señalar que los datos serán utilizados con fines estrictamente académicos.

Certifico que he leído la anterior información, que entiendo su contenido, que estoy de acuerdo en participar en el ejercicio académico.

Nombre del participante:

Rosalba Piñeros SARCES

Firma

Rosalba

Documento: CC 63 515012 Fecha: 13/10/25



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE PERSONAS CON HIPOACUSIA.

En este consentimiento informado usted declara por escrito su libre voluntad de participar en la toma de evidencias fotográficas y recolección de información a través de entrevista, el cual es adelantada por las estudiantes en formación: **Anny Sandrith Mora Morales y Melissa Vergel Revueltas**, del proyecto titulado: **Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.**

Objetivo del diagnóstico: Identificar, a través de la recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas, elementos suficientes que permitan estimar las condiciones laborales de la población con hipoacusia en Aguachica, Cesar.

Procedimiento: Para la recolección de la información se realizará a través de una toma de fotografías y entrevista.

Factores de riesgo: Este es un ejercicio práctico que no tiene riesgo, donde no se realiza ninguna intervención o modificación que ponga en peligro la integridad de los participantes en el ejercicio.

Garantía de respuesta a inquietudes: Los participantes recibirán respuesta a cualquier pregunta que le surja acerca del tema en el momento que la soliciten.

Garantía de libertad: Los participantes podrán retirarse del ejercicio académico en el momento que lo deseen sin ningún tipo de consecuencia.

Confidencialidad: Los nombres y toda la información que se proporcione serán tratados de manera privada y con estricta confidencialidad, la información se divulgará en un informe final de manera general. Es de señalar que los datos serán utilizados con fines estrictamente académicos.

Certifico que he leído la anterior información, que entiendo su contenido, que estoy de acuerdo en participar en el ejercicio académico.

Nombre del participante:

Guillermo Alfonso Vergel Díaz

Firma

Guillermo Alfonso Vergel Díaz

Documento: CC 16919796 Fecha: 18/10/25



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE PERSONAS CON HIPOACUSIA.

En este consentimiento informado usted declara por escrito su libre voluntad de participar en la toma de evidencias fotográficas y recolección de información a través de entrevista, el cual es adelantada por las estudiantes en formación: **Anny Sandrith Mora Morales y Melissa Vergel Revueltas**, del proyecto titulado: **Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.**

Objetivo del diagnóstico: Identificar, a través de la recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas, elementos suficientes que permitan estimar las condiciones laborales de la población con hipoacusia en Aguachica, Cesar.

Procedimiento: Para la recolección de la información se realizará a través de una toma de fotografías y entrevista.

Factores de riesgo: Este es un ejercicio práctico que no tiene riesgo, donde no se realiza ninguna intervención o modificación que ponga en peligro la integridad de los participantes en el ejercicio.

Garantía de respuesta a inquietudes: Los participantes recibirán respuesta a cualquier pregunta que le surja acerca del tema en el momento que la soliciten.

Garantía de libertad: Los participantes podrán retirarse del ejercicio académico en el momento que lo deseen sin ningún tipo de consecuencia.

Confidencialidad: Los nombres y toda la información que se proporcione serán tratados de manera privada y con estricta confidencialidad, la información se divulgará en un informe final de manera general. Es de señalar que los datos serán utilizados con fines estrictamente académicos.

Certifico que he leído la anterior información, que entiendo su contenido, que estoy de acuerdo en participar en el ejercicio académico.

Nombre del participante:

Maria del Carmen Revueltas

Firma

Maria de Carmen Revueltas

Documento: CC 49 652606 Fecha: 19/10/25



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE PERSONAS CON HIPOACUSIA.

En este consentimiento informado usted declara por escrito su libre voluntad de participar en la toma de evidencias fotográficas y recolección de información a través de entrevista, el cual es adelantada por las estudiantes en formación: **Anny Sandrith Mora Morales y Melissa Vergel Revueltas**, del proyecto titulado: **Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.**

Objetivo del diagnóstico: Identificar, a través de la recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas, elementos suficientes que permitan estimar las condiciones laborales de la población con hipoacusia en Aguachica, Cesar.

Procedimiento: Para la recolección de la información se realizará a través de una toma de fotografías y entrevista.

Factores de riesgo: Este es un ejercicio práctico que no tiene riesgo, donde no se realiza ninguna intervención o modificación que ponga en peligro la integridad de los participantes en el ejercicio.

Garantía de respuesta a inquietudes: Los participantes recibirán respuesta a cualquier pregunta que le surja acerca del tema en el momento que la soliciten.

Garantía de libertad: Los participantes podrán retirarse del ejercicio académico en el momento que lo deseen sin ningún tipo de consecuencia.

Confidencialidad: Los nombres y toda la información que se proporcione serán tratados de manera privada y con estricta confidencialidad, la información se divulgará en un informe final de manera general. Es de señalar que los datos serán utilizados con fines estrictamente académicos.

Certifico que he leído la anterior información, que entiendo su contenido, que estoy de acuerdo en participar en el ejercicio académico.

Nombre del participante:

Maria Adela Montañón Lozano

Firma

Maria Adela Montañón Lozano

Documento: CC 106586412 Fecha: 18/10/25



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE PERSONAS CON HIPOACUSIA.

En este consentimiento informado usted declara por escrito su libre voluntad de participar en la toma de evidencias fotográficas y recolección de información a través de entrevista, el cual es adelantada por las estudiantes en formación: **Anny Sandrith Mora Morales y Melissa Vergel Revueltas**, del proyecto titulado: **Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.**

Objetivo del diagnóstico: Identificar, a través de la recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas, elementos suficientes que permitan estimar las condiciones laborales de la población con hipoacusia en Aguachica, Cesar.

Procedimiento: Para la recolección de la información se realizará a través de una toma de fotografías y entrevista.

Factores de riesgo: Este es un ejercicio práctico que no tiene riesgo, donde no se realiza ninguna intervención o modificación que ponga en peligro la integridad de los participantes en el ejercicio.

Garantía de respuesta a inquietudes: Los participantes recibirán respuesta a cualquier pregunta que le surja acerca del tema en el momento que la soliciten.

Garantía de libertad: Los participantes podrán retirarse del ejercicio académico en el momento que lo deseen sin ningún tipo de consecuencia.

Confidencialidad: Los nombres y toda la información que se proporcione serán tratados de manera privada y con estricta confidencialidad, la información se divulgará en un informe final de manera general. Es de señalar que los datos serán utilizados con fines estrictamente académicos.

Certifico que he leído la anterior información, que entiendo su contenido, que estoy de acuerdo en participar en el ejercicio académico.

Nombre del participante:

Jesús. Hernández Solano C

Firma

[Firma]

Documento: CC 2924 Fecha: 18/10/25



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE PERSONAS CON HIPOACUSIA.

En este consentimiento informado usted declara por escrito su libre voluntad de participar en la toma de evidencias fotográficas y recolección de información a través de entrevista, el cual es adelantada por las estudiantes en formación: **Anny Sandrith Mora Morales y Melissa Vergel Revueltas**, del proyecto titulado: **Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.**

Objetivo del diagnóstico: Identificar, a través de la recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas, elementos suficientes que permitan estimar las condiciones laborales de la población con hipoacusia en Aguachica, Cesar.

Procedimiento: Para la recolección de la información se realizará a través de una toma de fotografías y entrevista.

Factores de riesgo: Este es un ejercicio práctico que no tiene riesgo, donde no se realiza ninguna intervención o modificación que ponga en peligro la integridad de los participantes en el ejercicio.

Garantía de respuesta a inquietudes: Los participantes recibirán respuesta a cualquier pregunta que le surja acerca del tema en el momento que la soliciten.

Garantía de libertad: Los participantes podrán retirarse del ejercicio académico en el momento que lo deseen sin ningún tipo de consecuencia.

Confidencialidad: Los nombres y toda la información que se proporcione serán tratados de manera privada y con estricta confidencialidad, la información se divulgará en un informe final de manera general. Es de señalar que los datos serán utilizados con fines estrictamente académicos.

Certifico que he leído la anterior información, que entiendo su contenido, que estoy de acuerdo en participar en el ejercicio académico.

Nombre del participante:

Jessith Lasso Quintan

Firma

[Firma]

Documento: CC 10658676 Fecha: 18/10/25



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE PERSONAS CON HIPOACUSIA.

En este consentimiento informado usted declara por escrito su libre voluntad de participar en la toma de evidencias fotográficas y recolección de información a través de entrevista, el cual es adelantada por las estudiantes en formación: **Anny Sandrith Mora Morales y Melissa Vergel Revueltas**, del proyecto titulado: **Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.**

Objetivo del diagnóstico: Identificar, a través de la recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas, elementos suficientes que permitan estimar las condiciones laborales de la población con hipoacusia en Aguachica, Cesar.

Procedimiento: Para la recolección de la información se realizará a través de una toma de fotografías y entrevista.

Factores de riesgo: Este es un ejercicio práctico que no tiene riesgo, donde no se realiza ninguna intervención o modificación que ponga en peligro la integridad de los participantes en el ejercicio.

Garantía de respuesta a inquietudes: Los participantes recibirán respuesta a cualquier pregunta que le surja acerca del tema en el momento que la soliciten.

Garantía de libertad: Los participantes podrán retirarse del ejercicio académico en el momento que lo deseen sin ningún tipo de consecuencia.

Confidencialidad: Los nombres y toda la información que se proporcione serán tratados de manera privada y con estricta confidencialidad, la información se divulgará en un informe final de manera general. Es de señalar que los datos serán utilizados con fines estrictamente académicos.

Certifico que he leído la anterior información, que entiendo su contenido, que estoy de acuerdo en participar en el ejercicio académico.

Nombre del participante:

X Edelmyro Beatriz Quintero Peña

Firma

X Edelmyro Beatriz

Documento: CC 10507193 Fecha: 18/10/25

Anexo 13. Validación del instrumento de recolección de datos



CONCEPTO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Luego de haber leído y analizado los instrumentos de la investigación Considero que:

Las estudiantes: Any Sandrith Mora Morales y Melissa Vergel Revueltas, del programa de Economía de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica. Presenta unos instrumentos para la adquisición de la información, y posteriores reflexiones y recomendaciones, pertinentes y coherentes con la metodología planteada y los objetivos del proyecto de investigación, que es: **Evaluar la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.** Finalmente, los criterios de los instrumentos diseñado por las estudiantes investigadora son Válidos ya que: demuestran claridad, coherencia y correspondencia con la búsqueda del desarrollo del Pensamiento Crítico y Socioeconómico en los Participantes de su investigación.

Nombres y apellidos: Andrea Catalina Caselles Navarro

Profesión: Psicóloga

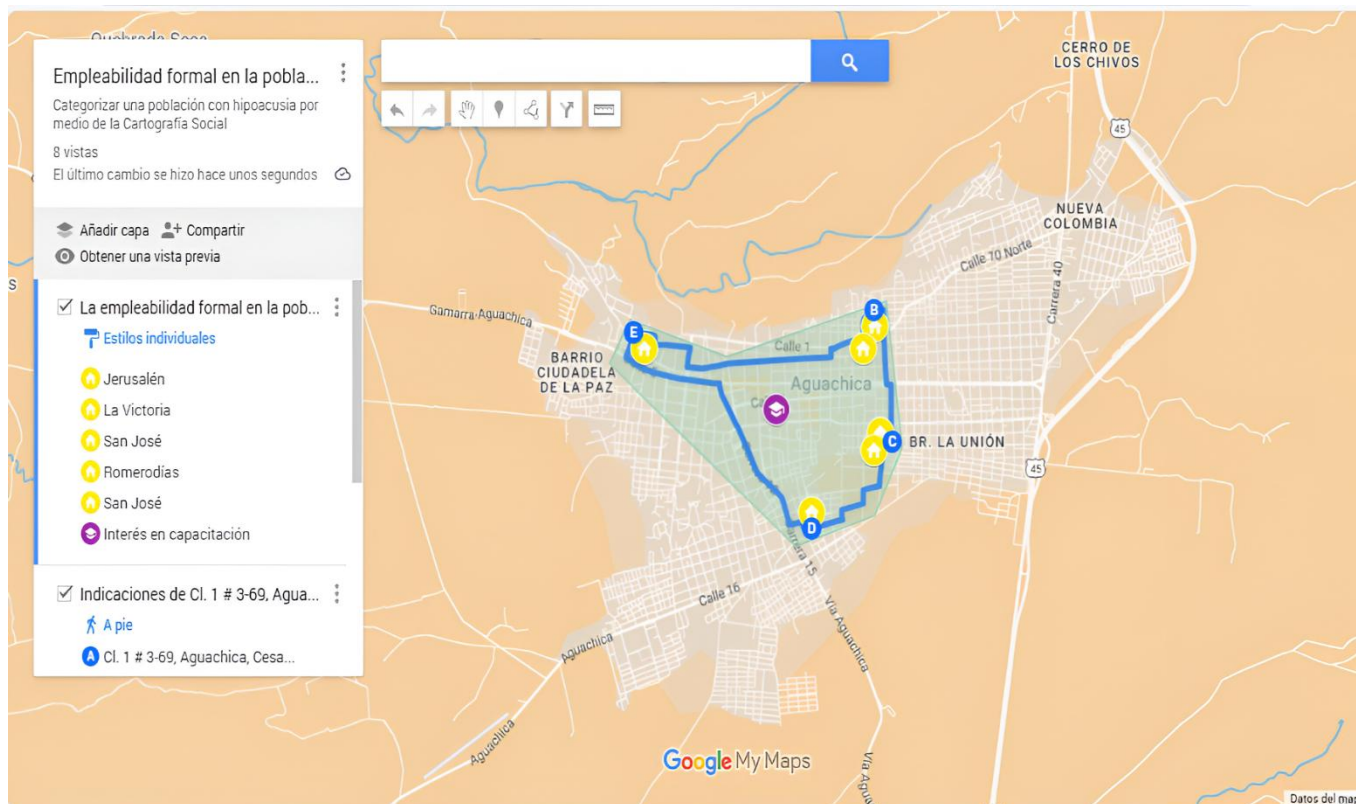
Títulos: Psicóloga, Especialista en Educación Cultural y Política, Especialista en Investigación Cualitativa, Magister en Neuropsicología y Educación.

Cargo que desempeña en la actualidad: Tutora de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Líder local de Investigación de la Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades.

Firma: Andrea Caselles N
 Andrea Catalina Caselles Navarro
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5030-1536>
 Correo electrónico:
 andrea.caselles@unad.edu.co

28 I

Anexo 14. Cartografía social de personas con hipoacusia



ENLACE DE LA CARTOGRAFÍA:

https://www.google.com/maps/d/u/0/edit?mid=1WH0wQtP4B2RvV5_jpPtX-3WY3FKgQ10&usp=sharing

Anexo 15. Transcripción de la entrevista semiestructurada (historia de vida)

Tipo de entrevista: Historia de vida – Experiencia educativa y laboral de una persona con discapacidad auditiva (hipoacusia)
Modalidad: Virtual (Microsoft Teams)
Fecha de realización: 18 de octubre de 2025
Hora de inicio: 8:00 p.m.
Hora de finalización: 8:07 p.m.
Duración: 7 minutos
Entrevistadora: Melissa Vergel Revueltas
Entrevistada (seudónimo): María
MELISSA VERGEL REVUELTAS (0:00 – 0:50)
Bueno, muy buenas. Mi nombre es Melissa Vergel Revueltas, soy estudiante del programa de Economía de la Universidad Popular del Cesar, seccional Aguachica, y con mi compañera Anny Sandrith Mora Morales estamos realizando un proyecto dirigido a la población con discapacidad (hipoacusia).
MELISSA VERGEL REVUELTAS (0:50 – 1:06)
En el día de hoy vamos a realizar una entrevista para conocer la historia de vida de la señora María. (indica con señas que se presente).
MELISSA VERGEL REVUELTAS (1:06 – 1:25)
Dice que hola. Que muy buenas noches. Que su nombre es María, que tiene 60 años. (asiente con la cabeza mientras interpreta la respuesta).
MELISSA VERGEL REVUELTAS (1:25 – 1:46)

(gesto afirmativo) Ahí, yo le estoy preguntando si cuando ella nació escuchaba o si podía escuchar hablar o algo, y ella me dice que no, que desde que nació fue sorda, que no escuchaba ningún sonido y tampoco hablaba nada.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (1:46 – 2:05)

(tono reflexivo) Yo le pregunté que, si hablaba con la mamá, con la familia, que qué tan difícil era, y dice que no, que no podía pronunciar o comunicarse con alguien.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (2:05 – 2:28)

Que, con la mamá, cuando era muy pequeña, casi no hablaba nada (hace gesto de negación con la cabeza), que ya después, cuando empezó a interactuar con varios compañeros que también tenían discapacidad auditiva, ahí sí empezó a aprender cómo era el lenguaje de señas, pero que con la mamá era muy difícil la comunicación.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (2:28 – 2:41)

(pausa, porque está haciendo las señas) Ahí le pregunté que, si había recibido alguna educación en especial, y me dice que no, que no tuvo ninguna educación, ni primero ni segundo. (pausa breve).

MELISSA VERGEL REVUELTAS (2:41 – 3:03)

Que aquí en Aguachica no había ninguna institución donde ellos pudieran estudiar, que ya en otras partes como Bogotá sí, pero que ella siempre ha estado con la mamá. La mamá trabajaba, ella trabajaba vendiendo arepas aquí en casa, haciendo tamales.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (3:03 – 3:16)

(tono más cálido) Que ella siempre ha vivido con la mamá, siempre ha cocinado, siempre ha velado por los hermanos de ella, es lo que comenta.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (3:16 – 3:26)

(pausa, porque está haciendo las señas) Que le pregunté que, si había trabajado en algún momento, que, si había recibido algún salario, y me dice que no.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (3:26 – 4:02)

Que siempre ha trabajado en la casa, que cuando sale es porque va a misa o porque sale con la familia, que le gusta ir a misa y despejarse de vez en cuando. Pero generalmente no es una persona que salga o que tenga un trabajo con sueldo, o que en algún momento haya tenido uno.

(pausa, porque está haciendo las señas) Según lo que me dice, es porque ha trabajado desde casa: ha hecho tamales, ha hecho arepas, ha vendido revistas... y también (pausa breve) tiene otras habilidades.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (4:02 – 4:14)

Ella me dice que también cose, que teje, que ha hecho telares, ponchos, que hace todo el tema de bisutería y que eso siempre le ha gustado.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (4:14 – 4:56)

Que a veces le sale trabajo, pero muy pocas veces; otras veces no le sale absolutamente nada. (asiente mientras observa la cámara).

MELISSA VERGEL REVUELTAS (4:56 – 5:08)

(pausa, porque está haciendo las señas) Bueno, ahí me estaba comentando que es una persona casada, que vive actualmente con la mamá, con la hija y con el esposo.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (5:08 – 5:30)

Me dice un dato aparte: desde el 2001 están casados, entonces ya tienen como 24 años de estar juntos. (pausa).

MELISSA VERGEL REVUELTAS (5:30 – 5:36)

(pausa, porque está haciendo las señas) Ahí le pregunté que si el esposo recibía algún trabajo.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (5:36 – 5:59)

Dice que sí, que con el trabajo de él es con lo que hace mercado y compra algunas cosas, pero que lo que gana no es mucho, y que con eso se sostienen. En la casa reciben ayuda de la mamá y del esposo. Actualmente ella no trabaja, solo hace algunos arreglos de ropa cuando le sale algo.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (5:59 – 6:31)

Sobre el tema de bisutería, nos mencionó que no recibe un salario como tal. (pausa) Aquí me gustaría preguntarle sobre el tema de inclusión, entonces le voy a realizar la pregunta para ver qué nos dice.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (6:31 – 6:45)

Dice que a ella le gustaría todo el tema de inclusión para poder aprender, enseñar, tener nuevos conocimientos, todo aquello que no sabe poder aprender.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (6:45 – 7:12)

Y que lo que más le gusta principalmente es el tema de la educación: que se pueda incluir en la parte educativa, tener nuevos conocimientos y poder acceder a un empleo formal, que no sea por día, sino con una buena remuneración.

MELISSA VERGEL REVUELTAS (7:12 – 7:36)

(pausa, porque está haciendo las señas) Bueno, para terminar, me estaba diciendo que actualmente solo trabaja realizando arreglos de ropa, pero que no consigue trabajo fácilmente. Eso es lo que nos cuenta María. Le agradezco por compartirnos su historia de vida. (hace señas agradeciendo a María).

Proyectos

A continuación Ingrese los datos del proyecto.

Recomendación: Verifique la información diligenciada antes de pulsar la opción "Guardar".

Pulse el enlace [Regresar](#) para volver al listado de los proyectos

Tipo de proyecto(*)

☒ Investigación y desarrollo ☐ Investigación, desarrollo e innovación ☐ Extensión y responsabilidad social en CTeI ☐ Investigación + Creación

Título del proyecto (*)

Fecha de inicio (*)
2025

Fecha de fin
2025

El proyecto es (*)
☐ Financiado ☒ Solidario

Código del proyecto SIGP/Código entidad financiadora

Resumen

La presente investigación tiene como propósito evaluar la empleabilidad formal de la población con hipoacusia en el municipio de Aguachica, Cesar, promoviendo la igualdad de oportunidades educativas y laborales. La metodología empleada fue un enfoque cualitativo y diseño fenomenológico, que buscaba entender las experiencias, percepciones y significados que los individuos con hipoacusia dan a sus trayectorias laborales y educativas. Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas, encuestas y observación de campañas para

Para actualizar la información de un proyecto tenga en cuenta:

1. Usted debe ser el investigador principal
2. Es necesario incluir la información de financiación, si aplica. Para esto si en la información del proyecto dice que es un proyecto solidario, por favor desvincule la institución que tenga registrada, de este modo el sistema le permitirá ingresar toda la información que Minciencias solicita para los proyectos.
3. Si la financiación es interna sólo debe ingresar una institución participante.

A continuación puede registrar los demás integrantes del proyecto

[Integrantes del proyecto](#) [\[Vincular integrante\]](#)

Integrante	Tipo de participación	
Jonathan Montes Ávila	Investigador principal	Editar
Anny Sandrith Mora Morales	Estudiante de pregrado	Editar
Melissa Vergel Revueltas	Estudiante de pregrado	Editar
ERIMAR CAROLINA BRACHO COLINA	Coinvestigador	Editar

Anny Sandrith Mora



[Ayuda relacionada](#)



Proyectos

A continuación puede visualizar la información de los proyectos que usted ha registrado. Para registrar un nuevo proyecto pulse el enlace

[Crear proyecto](#)

Escriba aquí para filtrar...	Escriba aquí para filtrar...	Escriba aquí para filtrar...
Nombre del proyecto	Año de inicio	Categoría
1 Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar	2025	Detalles Editar Eliminar

Resultados 1 - 1 de 1.

[Crear proyecto](#)

Melissa Vergel



[Ayuda relacionada](#)



Proyectos

A continuación puede visualizar la información de los proyectos que usted ha registrado. Para registrar un nuevo proyecto pulse el enlace

[Crear proyecto](#)

Escriba aquí para filtrar...	Escriba aquí para filtrar...	Escriba aquí para filtrar...
Nombre del proyecto	Año de inicio	Categoría
1 Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.	2025	Detalles Editar Eliminar

Resultados 1 - 1 de 1.

[Crear proyecto](#)

ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO Y AUTORIZACIÓN DE SU USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

Anny Sandrith Mora Morales, identificado (a) con Cédula de Ciudadanía No. 1.065.864.062 expedida en Aguachica y Melissa Vergel Revueltas, identificado (a) con Cédula de Ciudadanía No. 1.003.247.764 expedida en Aguachica actuando en nombre propio, en calidad de autor del trabajo de grado en modalidad de Monografía titulada(o): **Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar**, hago entrega formal del ejemplar respectivo y de sus anexos de ser el caso en formato físico y digital o electrónico (CD) y autorizo a la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR para que en los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia, utilice y use en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública y distribución (alquiler, préstamo público) que me corresponden como creador de la obra objeto del presente documento. PARAGRAFO: La presente autorización se hace extensiva no solo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también como formato virtual, electrónico, digital, óptico, uso de red, internet, extranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

EL AUTOR-ESTUDIANTE, manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y la realizó sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de su exclusiva autoría y detenta la titularidad de la misma. PARAGRAFO: En caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión, EL AUTOR/ESTUDIANTE, asumirá toda la responsabilidad, y saldrá en defensa de los derechos aquí autorizados; para todos los efectos la Universidad actúa como un tercero de buena fe.

Para constancia se firma el presente documento en dos (2) ejemplares del mismo valor y tenor, en Aguachica, a los 2 días del mes de diciembre de Dos mil Veinticinco (2025).

EL AUTOR/ESTUDIANTE1

EL AUTOR/ESTUDIANTE2

Firma,

Anny Mora

Anny Sandrith Mora Morales

Firma,

Melissa Vergel

Melissa Vergel Revueltas



**Evaluación de la empleabilidad formal en la población con hipoacusia promoviendo
igualdad de oportunidades educativas y laborales en Aguachica, Cesar.**

Anny Sandrith Mora Morales

Melissa Vergel Revueltas

4

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica

Facultad de ciencias administrativas, contable y económicas.

Programa de Economía

Aguachica, Cesar

02 de diciembre de 2025



8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 11 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.