

**Estudio de la calidad de vida laboral de los intérpretes de Lengua de Señas Colombiana
en instituciones universitarias**

Autoras:

Angélica Restrepo Gómez

Código: 2310157

Gabriela Pacheco Arias

Código: 2180241

Asesora:

María del Pilar Zapata Albán



Universidad del Valle

Facultad de Salud - Escuela de Rehabilitación Humana

Facultad de Humanidades - Escuela de Ciencias del Lenguaje

Programa académico

Interpretación para Sordos y Guía-Interpretación para Sordociegos

2025-I

Resumen

El presente trabajo de investigación pretende determinar la calidad de vida laboral de los intérpretes de Lengua de Señas Colombiana que se desempeñan en instituciones universitarias de Colombia. Dado que es un estudio cuantitativo, se desarrolló a través de la aplicación del instrumento CVT - GOHISALO a 38 participantes de diferentes regiones del país, teniendo en cuenta sus aspectos sociodemográficos y sus percepciones sobre las dimensiones propuestas en el instrumento, lo que permitió analizar la calidad de vida laboral en este novedoso campo disciplinar. Los resultados evidencian que la CVL de los participantes se ubicó en un nivel medio con tendencia a la baja; las dimensiones más afectadas fueron administración del tiempo libre, satisfacción laboral, desarrollo personal y bienestar logrado a través del trabajo. Se evidenció precariedad contractual, multiempleo y sobrecarga horaria, aspectos que condicionan y limitan el bienestar y la sostenibilidad profesional de los intérpretes en instituciones universitarias.

Palabras clave: Intérprete de Lengua de Señas Colombiana, calidad de vida laboral, instituciones universitarias.

Planteamiento del problema

En Colombia, la interpretación de la Lengua de Señas Colombiana (LSC) ha evolucionado históricamente de una práctica empírica y espontánea a un ejercicio profesional y contractual, especialmente en el ámbito educativo. Como se indica en el documento *Orientaciones para la atención educativa de la población Sorda en los niveles de educación superior*, “las políticas de integración de los años 90 impulsaron y fomentaron la introducción de intérpretes en la educación. En consecuencia, aumentó súbitamente la demanda de este servicio en toda Colombia” (Instituto Nacional para Sordos & Ministerio de Educación Nacional, 2022a, p. 89). Este proceso de formalización ha permitido que los intérpretes de LSC sean reconocidos como actores esenciales en la garantía del derecho a la educación inclusiva de la comunidad Sorda¹, en concordancia con la Ley 1618 de 2013, que en su Artículo 11 dispone el acceso a todos los niveles de educación de las personas con discapacidad y adjudica la obligación a las entidades educativas territoriales, distritales y municipales de suministrar los apoyos educativos que promuevan la inclusión, mencionando de manera explícita la presencia del servicio de interpretación de lengua de señas.

¹ Las investigadoras optan por el uso de este término en mayúscula inicial a lo largo del proyecto investigativo debido al reconocimiento que hay en la literatura inglesa al respecto. Oviedo, en su reseña bibliográfica sobre “Understanding Deaf Culture” del autor Paddy Ladd del año 2003, redacta lo siguiente: “El inglés tiene la palabra deafness, “sordera”, que en la literatura especializada se usa tanto en mayúsculas (para referirse a la condición cultural derivada del uso de una lengua de señas como primera lengua) y en minúsculas (para referir la condición fisiológica de mal funcionamiento del oído.” (Oviedo, 2006). En otras palabras, la mayúscula inicial en el término “Sordo/a” se utiliza para referirse a las personas que se identifican con la cultura, la lengua y costumbres que hacen parte de la comunidad Sorda, en cambio, para la palabra en minúscula se connota la perspectiva médico-clínica de la deficiencia auditiva. (Pérez de Arado, 2011).

Por su parte, el Decreto 1075 de 2015 considera a los intérpretes de lengua de señas en el área educativa como recursos que permiten ajustes razonables dentro de la comunicación, ya sea para trámites que impliquen el acceso a la educación o en ofertas que cubren la modalidad “bilingüe y bicultural”. En este documento se define la función general de estos profesionales, apoyándose a su vez en el Artículo 5 del Decreto 366 de 2009, el cual afirma lo siguiente: “El intérprete desempeña el papel de mediador comunicativo entre la comunidad sorda y la oyente, lingüística y culturalmente diferentes, contribuye a la eliminación de barreras comunicativas y facilita el acceso a la información a las personas Sordas en todos los espacios educativos y modalidades lingüísticas”. Así pues, estas acciones legislativas han dado lugar a respuestas institucionales para la población sorda usuaria de la LSC a través la provisión del servicio de interpretación y/o documentos necesarios que permitan avalar la pertinencia de intérpretes de LSC idóneos con conocimientos y habilidades específicas en el campo de la interpretación para desempeñarse a nivel profesional en diferentes entidades y modalidades contractuales.

A pesar de los avances normativos y políticos que promueven la inclusión de las personas Sordas en la educación superior, persisten desafíos en la garantía de condiciones laborales adecuadas para los intérpretes de LSC como la ausencia de un cargo establecido oficialmente para la contratación, presuntamente, esto perjudica el reconocimiento del intérprete en la sociedad, entre otros aspectos que no solo afectan la calidad de vida laboral, sino también la sostenibilidad de esta profesión en el país. Un reflejo de esta problemática se evidencia en las cifras del INSOR: mientras que en el 2004 había 783 estudiantes Sordos (entre jóvenes y adultos) atendidos en el ámbito de educación por 72 intérpretes de LSC a nivel nacional, para el año 2011 la demanda aumentó a 3502 estudiantes Sordos cubiertos por 361 intérpretes de LSC. Además, según el mismo informe, “solamente el 41,5% reunía todos los requisitos básicos para desempeñar esta función” (Instituto Nacional para Sordos & Ministerio de Educación Nacional, 2022a, p. 90). Estos datos revelan una contradicción: aunque el país avanzó en educación inclusiva al ampliar el acceso para las personas Sordas mediante ajustes razonables (como la interpretación en LSC), no se acompañó este crecimiento con medidas paralelas para fortalecer la formación y estabilidad laboral de los profesionales que suplen estas necesidades. Como consecuencia, su percepción sobre la calidad de vida laboral se ha visto permeada por condiciones precarias y demandas desproporcionadas.

A nivel internacional, se han desarrollado estudios que explican los factores que afectan la calidad de vida laboral de los intérpretes de lengua de señas. En Canadá, Villeneuve (2006) demostró que la alta exposición del tren superior a movimientos repetitivos y prolongados genera riesgos de lesiones musculoesqueléticas en los intérpretes. Sumado a esto, investigaciones en Estados Unidos (Schwenke, 2015) han identificado la influencia de variables personales en el éxito profesional y la gestión del estrés en este grupo ocupacional. De manera similar, estudios en España (Jiménez y Díez, 2022) han documentado cómo las demandas físicas y cognitivas de la profesión pueden llevar a la insatisfacción laboral e incluso a incapacidades prematuras.

En el contexto colombiano, existe un vacío investigativo sobre las condiciones laborales de los intérpretes de LSC, particularmente en instituciones universitarias, donde se presenta un déficit considerable de profesionales en relación con la demanda del servicio. Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y el Centro de Relevos (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2022), en el país hay aproximadamente 555.000 personas Sordas usuarias de la LSC, mientras que el número de intérpretes registrados es de apenas 660, con una concentración significativa en la capital del país. Este desbalance explica y refleja la sobrecarga laboral y la falta de garantías para el ejercicio profesional de los intérpretes, aspectos que pueden afectar negativamente su desempeño y bienestar.

Por otra parte, las competencias necesarias para la interpretación en LSC van más allá de la fluidez lingüística, y abarcan dimensiones comunicativas, traslativas, éticas y profesionales (Burad, 2009; Hurtado Albir, 2001; López Burgos & González Montesino, 2024). Sin embargo, la ausencia de programas de formación continuada sobre interpretación de LSC y de mecanismos de protección ocupacional para quienes ejercen como intérpretes en instituciones universitarias limita el desarrollo de estas competencias, lo que repercute en la calidad de la interpretación y, por ende, en la inclusión efectiva de la población Sorda en la educación superior.

En este sentido, la presente investigación se plantea como una respuesta a la necesidad de determinar la calidad de vida laboral de los intérpretes de Lengua de Señas Colombiana que se desempeñan en instituciones universitarias. Con ella, se busca analizar las dimensiones que influyen en la calidad de vida laboral de estos profesionales y cómo estas pueden incidir en el desempeño de esta profesión, contemplado como ajuste razonable para garantizar los derechos a la educación mediante el acceso a la información y comunicación de la comunidad Sorda. Este estudio contribuirá a generar recomendaciones para la mejora de las políticas institucionales y estatales en relación con la contratación y bienestar de los intérpretes de LSC, y promoverá así el desarrollo de un modelo de inclusión más equitativo y sostenible.

Esto incentivó a las investigadoras a identificar, analizar y comparar las variables relacionadas con la calidad de vida laboral que tienen un efecto en el desempeño de los intérpretes de LSC en instituciones universitarias del país. A partir de lo planteado, se generó la siguiente pregunta de investigación: *¿Cómo es la calidad de vida de los intérpretes de Lengua de Señas Colombiana en instituciones universitarias del país?*

Justificación

En los últimos años, en Colombia se ha visto un aumento en la demanda de intérpretes de LSC como resultado de políticas públicas orientadas hacia la inclusión de personas Sordas en distintos ámbitos, tales como la educación, la justicia, los medios de comunicación y los servicios sociales, seguramente gracias a la implementación de la Ley 982 de 2005, que en su Artículo 4 establece “El Estado garantizará y proveerá la ayuda de intérpretes y guías intérprete idóneos para que sea este un medio a través del cual las personas sordas y sordociegas puedan acceder a todos los servicios que como ciudadanos colombianos les confiere la Constitución”. Sin embargo, a pesar del reconocimiento legal y del rol crucial que desempeñan los intérpretes, pocos estudios han explorado su calidad de vida laboral, lo que genera un vacío en la investigación sobre este grupo profesional.

Al estar en el proceso formativo de este programa, es necesario indagar e investigar acerca de las realidades a las que se enfrentan los intérpretes de LSC que se encuentran en ejercicio, ya que ocupan escenarios que los estudiantes próximos a graduarse enfrentarán en un futuro cercano. Se hace necesario identificar y entender las afectaciones en el estado de salud tanto a nivel mental, es decir, cognitivas, emocionales y psicosociales, como aquellas a nivel corporal, es decir, físicas y/o fisiológicas, que se generan al ejecutar este tipo de trabajo, reconociendo las particularidades y los hábitos personales que permiten o no el desarrollo de vida en plenitud.

Es novedoso el hecho de aportar, a través de este estudio exploratorio, al campo investigativo que se está abriendo en la interpretación en Colombia. Este es un tema que requiere ser atendido para promover el verdadero reconocimiento de los intérpretes de LSC como seres que hacen parte de las adaptaciones que requiere la comunidad Sorda para comunicarse y vivir en igualdad de condiciones a los demás. Además, las investigadoras consideran firmemente que es necesario incentivar otros campos del saber para investigar con

mayor profundidad sobre la figura del intérprete como sujeto que realiza diversas acciones para ejecutar su trabajo y todos los aspectos que intervienen en el cumplimiento de este rol bajo el ejercicio profesional que desempeña.

A través de la recopilación y divulgación de la información pertinente en el campo, se aspira a los procesos contractuales que se llevan a cabo actualmente o que se puedan gestar a partir de la aplicación de medidas afirmativas en los contextos educativos para la inclusión de las personas Sordas, especialmente en universidades del país. Además, pensamos que aquello que los resultados revelen podrá tenerse en cuenta para procesos en otros ámbitos de los directamente implicados, es decir, estudiantes, personas Sordas usuarias del servicio, profesores, los mismos intérpretes, instituciones y entidades tanto públicas como privadas del estado colombiano.

Igualmente, a través del presente estudio exploratorio se espera contribuir al reconocimiento de los intérpretes de Lengua de Señas Colombiana como seres humanos, y esto requiere fundamentos que les provean bienestar y protección dentro del ejercicio a lo largo de los años. Así, reiterando lo que concluyen Arrieta Restrepo & Sánchez Rueda, se pretende promover la “conciencia y educación en la comunidad sobre la importancia de cuidar la salud mental de los intérpretes de señas, así como fomentar prácticas saludables en el entorno laboral” (2023, p. 12).

Los intérpretes de LSC son considerados puentes fundamentales entre la comunidad Sorda y la sociedad oyente, pues facilitan el acceso a derechos fundamentales para esta población minoritaria. Sin embargo, si los intérpretes experimentan condiciones laborales inadecuadas, esto puede afectar la calidad de los servicios que ofrecen a la comunidad sorda y, como consecuencia directa, el servicio comunicativo se puede ver perjudicado.

Este estudio permite identificar las condiciones de calidad de vida laboral de estos profesionales, comenzando por reconocer el estado de salud de los participantes, entendiendo

este concepto como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 2003).

Analizar las condiciones laborales y la percepción de los participantes sobre las mismas contribuye a la construcción de mecanismos políticos para que las contrataciones mejoren, reconociendo las condiciones adecuadas para los intérpretes a vincular en las diferentes organizaciones que los requieren. La investigación sobre la calidad de vida laboral de los intérpretes de LSC es limitada. Aunque existen estudios generales sobre la calidad de vida laboral en otros sectores, como la educación o la salud, pocas investigaciones se han centrado en este grupo profesional en particular. Todo esto es un estímulo para comenzar a contribuir a la construcción de fundamentos que reconozcan la dignidad humana y la evolución de este ejercicio profesional. A partir de este estudio, se posibilita la búsqueda de una atención interdisciplinaria sobre la calidad de vida laboral de los intérpretes de LSC que se desempeñan en instituciones universitarias en Colombia.

Por último, a partir de los estudios existentes y los hallazgos que se encuentren en la información suministrada por los participantes en este estudio, se pretende presentar evidencias de realidades específicas que aporten y den lugar a profundizar, bajo las miradas de otras disciplinas, en los aspectos que permiten evaluar la calidad de vida laboral de los intérpretes de LSC. Así mismo, estos hallazgos podrán aportar al enriquecimiento de la malla curricular para la formación de intérpretes de LSC considerando los aspectos estudiados.

El trabajo de los intérpretes de LSC tiene demandas tanto físicas como psicológicas. Las demandas físicas incluyen el uso constante de las manos, brazos y expresiones faciales, lo cual puede generar problemas musculoesqueléticos, fatiga y lesiones relacionadas con el movimiento repetitivo (Fischer et al. 2012). En cuanto a las demandas psicológicas, se presentan altos niveles de estrés emocional por la naturaleza misma del trabajo, que requiere una traducción precisa y en tiempo real de situaciones complejas y, a veces, emocionalmente

desafiantes (Dean & Pollard, 2018). Estos factores pueden influir directamente en el bienestar de los intérpretes, lo que hace evidente la importancia de investigar las condiciones bajo las cuales ejercen su labor.

No menos importante, los intérpretes de LSC están expuestos a altas cargas emocionales debido a la necesidad de interpretar en contextos como juicios legales, atención médica y educativa, donde pueden presentarse situaciones delicadas y emocionalmente intensas. Esta exposición constante a demandas emocionales puede derivar en problemas como el burnout (síndrome de desgaste profesional), afectando tanto su salud mental como su desempeño profesional (Dean & Pollard, 2001).

Por otra parte, a pesar de la creciente necesidad de intérpretes a lo largo del mundo, como ha sido en Australia, donde se tiene ventaja administrativa con el rol del intérprete en diferentes escenarios, de acuerdo con Bontempo & Napier (2011), aun así, existe una falta de reconocimiento social y económico de su trabajo. En efecto, reportan salarios insuficientes, contratos laborales precarios y falta de estabilidad laboral, lo que contribuye a la insatisfacción en su trabajo.

Es por todo lo anterior que es necesario estudiar la calidad de vida laboral de los intérpretes de LSC de manera directa para comprender mejor su impacto y ofrecer recomendaciones que disminuyan los efectos negativos de este desempeño.

Estado del arte

Existen investigaciones que han buscado exponer o analizar la calidad de vida que los intérpretes de lengua de señas pueden llegar a experimentar. Desde principios del siglo, ha surgido e incrementado el interés en la academia alrededor de la calidad de vida, el cual ha evolucionado dentro del campo laboral. En una profesión como la interpretación de lengua de señas es crucial sentar bases desde el ámbito académico sobre su profesionalización. Así pues, en el 2001 se realizó en Estados Unidos, específicamente en Nueva York, un estudio sobre la calidad de vida laboral, que se enfocó en las implicaciones que tiene el estrés y la preparación para ser intérprete aplicando principalmente la teoría sobre Demanda-Control propuesta por Karasek en 1979, la cual es un método que ha sido utilizado para analizar factores de un entorno laboral. Esta investigación concluyó que la exigencia que existe en los factores no lingüísticos y el nivel de autonomía dentro del contexto laboral comúnmente estresan. En efecto, se sugiere el mejoramiento de la educación de intérpretes implementando metodologías eficientes e integrales que permitan a estos profesionales desenvolverse en los campos con más demanda laboral (Dean & Pollard, 2001).

Por otra parte, en Brasil, Guarinello et al. (2017) estudiaron de forma cuantitativa la calidad de vida laboral de los intérpretes y cómo esta se relaciona con su realidad en el trabajo. En su análisis, encontraron diferencias significativas entre aspectos intrapersonales e interpersonales dentro de su desempeño laboral, concluyendo que efectivamente los intérpretes de lengua de señas brasileña (LIBRAS) sienten pérdida de energía, estrés y pueden adquirir diversas afecciones al momento de ejercer.

En el año 2024, se publicó un estudio en España sobre la ansiedad en intérpretes desarrollado por dos profesionales en el campo de la interpretación. Este permitió comprender que es necesario realizar mayor investigación en el área disciplinar que convoca a las investigadoras dado que, como dicen los autores:

Estos trabajos concluyen que, para afrontar adecuadamente este desgaste psicológico y emocional de los intérpretes -provocado por su exposición a información y situaciones traumáticas durante su labor en centros de salud mental, juzgados o centros sanitarios - y para que este no afecte a su calidad de vida personal y profesional, es esencial que cuenten con formación y apoyo especializado (González-Montesino y García, 2024, p. 6).

Consecutivamente, en Brasil, las autoras Sperb, dos Santos y de Almeida Neto (2024) llevaron a cabo un estudio mixto, descriptivo y exploratorio sobre la calidad de vida de intérpretes de LIBRAS en el contexto pandémico y de trabajo remoto obligatorio en una institución universitaria. Aquí, identificaron las percepciones de los participantes alrededor de la adaptación a nuevas modalidades y todo lo que este cambio implica. Parte de los entrevistados expresaron que sentían mayor complejidad para desempeñar sus funciones desde sus casas debido a la influencia de distintos factores como la falta de adecuaciones técnico-tecnológicas (resolución de video, conectividad, sonido, iluminación, etc.), en efecto, la falta de conocimiento teórico-práctico sobre la virtualidad, demostró que los intérpretes deben estar acompañados de constantes procesos de capacitación sobre tecnología y comunicación remota. Adicionalmente, factores sociales, como es el caso de, la distinción entre el espacio de trabajo y descanso que de alguna forma se volvía difusa, dado que se compartía el mismo ambiente para sus actividades personales como para cumplir con sus funciones laborales. No obstante, las autoras encontraron que sus participantes sienten que en la modalidad virtual contaban con mayor productividad y flexibilidad de tiempo, ya que no era necesario invertir recursos en desplazamiento y la ejecución de actividades incrementó durante el día, lo cual generó que los participantes percibieran una sobrecarga mental. Del mismo modo, en el estudio se insiste que la demanda de trabajo efectivamente influye en la calidad de vida.

En Colombia, desde diferentes campos se ha evaluado la relación entre las competencias y los conocimientos requeridos que tienen influencia en el desarrollo laboral de los intérpretes de LSC. Por ejemplo, el estudio de Tovar, Calvo y Williams (2017) tuvo como objetivo examinar el vocabulario de la lengua de señas de dicho país, la cual exige la articulación de ciertas configuraciones manuales poco ergonómicas, mencionando las implicaciones lingüísticas en la aparición de neologismos y la creación de señas a partir de étimos. De este estudio se resalta el reconocimiento de la neuroplasticidad que los intérpretes necesitan desarrollar para cumplir con las exigencias a la que se exponen en su trabajo.

También se han llevado a cabo diferentes estudios de caso alrededor de la calidad de vida en el trabajo de estos agentes comunicativos, incluyendo el realizado por Cruz Ramírez et al. (2020), quienes en su investigación concluyen que la falta de satisfacción hacia la remuneración de estos profesionales puede estar generando la vinculación de más contratos para suplir sus necesidades, provocando un mayor riesgo de sufrir alteraciones y/o sintomatologías osteomusculares.

De acuerdo con la caracterización socioantropológica de los intérpretes de LSC llevada a cabo por Salas Picón et al. (2024), “La satisfacción disminuye cuando se considera la remuneración y el prestigio de la labor. Los menores niveles de satisfacción se encuentran referidos a la calidad de vida y la estabilidad laboral” (p. 12). Esto demuestra la necesidad de seguir estudiando las dimensiones que inciden en la calidad de vida laboral de los profesionales que ejercen la interpretación en Colombia.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la calidad de vida laboral de los intérpretes de Lengua de Señas Colombiana que se desempeñan en instituciones universitarias.

Objetivos específicos

Identificar las dimensiones que influyen en la calidad de vida laboral de los intérpretes de lengua de Señas Colombiana.

Analizar las dimensiones de calidad de vida laboral percibidas por los intérpretes de Lengua de Señas Colombiana en su entorno laboral universitario.

Comparar la calidad de vida laboral entre diversos intérpretes de Lengua de Señas Colombiana según variables demográficas.

Marco teórico

Según el Ministerio de Educación Nacional (MEN), el intérprete de LSC es una “persona con amplios conocimientos de la Lengua de Señas Colombiana que puede realizar interpretación de español hablado a Lengua de Señas y viceversa” (Ministerio de Educación Nacional, 2018, hoja 4). Se hace necesario agregar a esta definición operativa, aquellos aspectos y características que definen quién es intérprete, con qué competencias debe contar o fortalecer para serlo, cómo estas se desarrollan a lo largo de su formación y ejercicio profesional, cómo se desempeña un intérprete y en qué espacios es requerido su servicio o su actuación.

La interpretación de la lengua de signos es el medio por el que dos personas, con lenguas y culturas distintas que derivan de una capacidad auditiva diferente, consiguen comunicarse de forma plena. Es un acto de comunicación excepcional, en el que como mínimo hay tres actores principales. Uno de ellos es el responsable de que se produzca la mediación interlingüística e intercultural: el intérprete de lengua de signos (ILS). Esta mediación también es diferente a otros procesos de traslación interlingüística por su carácter intermodal: se realiza entre una lengua auditivo-verbal y otra viso-gestual (González-Montesino, 2016).

Como menciona este autor, es necesario reconocer que todo acto comunicativo que se dé entre personas que no comparten una lengua requiere de este mediador(a), lo que lleva a reconocer, también, que al ser una persona quien realiza este ejercicio, se debe tener en cuenta que en su vida profesional se enfrentará a una diversidad de comunicaciones en las que deberá contar con condiciones laborales dignas para que su ejercicio trascendental comunicativo no se vea afectado por deficiencias en su calidad de vida.

Los registros en Colombia sobre la implementación de la educación para personas Sordas se remontan a 1924 en la ciudad capital, donde el colegio privado Nuestra Señora de la Sabiduría estudiaron personas Sordas de todo el país para obtener el grado de básica primaria, pues no se pensaba que esta condición les diera la oportunidad de ejercer otras

labores más allá de oficios varios como costura, carpintería, cocina, construcción y demás que no fuesen, en su momento, labores profesionales. Quienes se encargaban de impartir la educación allí eran monjas y profesores que, en la mayoría de los casos, solo enseñaban sobre religión y modales a los y las estudiantes sin lugar a la comunicación viso-gestual, solo a partir de realización de planas y de la repetición de lecciones escritas, se desarrollaban los procesos de evaluación de aprendizajes.

Tuvo que pasar medio siglo para que el modelo pedagógico se tornara hacia la Comunicación Total y fuese, de alguna manera, acogida la posibilidad de comunicarse con las personas Sordas a través de la creciente lengua viso-gestual y corporal que luego resultaría evolucionando en la LSC que hoy día reconoce la normatividad del país. Aun así, las personas que ejercían el rol de intérprete, de forma voluntaria para entonces, no llegaban a incursionar en este ámbito educativo. De hecho, eran padres, hermanos, amigos cercanos y, en la mayoría de las ocasiones, personas con algún grado de hipoacusia, quienes acompañaban a las personas Sordas a hacer diligencias bancarias, médicas, jurídicas y demás. Los intérpretes no participaban en las aulas, ya que quienes enseñaban se ocupaban tanto de la labor comunicativa como de las demás lecciones sobre sociales, matemáticas, religión, modales, ciencias naturales, deportes y manualidades.

Adicionalmente, entre los avances para el reconocimiento de la interpretación de Lengua de Señas Colombiana como profesión, el artículo 4 de la Resolución 10185 de 2018 introduce conceptos que se refieren la idoneidad de estos profesionales, tales como la experiencia en el campo de la interpretación y las diversas habilidades y competencias necesarias para ejercer la labor (Ministerio de Educación Nacional, 2018). Sobre estas competencias, Hurtado Albir (2001) y López Burgos y González Montesino (2024) comparten la idea de que la competencia gramatical integra el dominio del código lingüístico (verbal o no verbal), es decir, vocabulario, formación de palabras y frases, pronunciación,

ortografía y semántica. La competencia sociolingüística supone la capacidad de producción y comprensión apropiados según los contextos sociolingüísticos, dependiendo de factores como el estatus de los participantes, los propósitos de la comunicación y sus normas y convenciones; está relacionada, pues, con la variación lingüística. Por su parte, la competencia discursiva consiste en el dominio de la combinación de formas gramaticales y significados para elaborar un texto (escrito u oral); incluye conocimientos de coherencia y cohesión, así como de las tipologías textuales. Y, por último, la competencia estratégica reúne las capacidades concretas, verbales y no verbales, para compensar fallos en la comunicación (debido a condiciones limitadoras o a deficiencias de los hablantes en otra competencia) o para reforzar su efectividad.

Para complementar, Burad (2009) enfoca las competencias bajo otras denominaciones en torno a la interpretación de lengua de señas:

[...] La competencia comunicativa es el conocimiento teórico y práctico de una segunda lengua y haber desarrollado competencia lingüística no es suficiente para lograr la competencia comunicativa ya que esta implica también el razonamiento teórico y el aumento de habilidades sociolingüísticas y culturales [...]

[...] La competencia traslativa consiste en la capacidad específica de mediar lingüística y culturalmente entre diferentes personas que pretenden vincularse entre sí dentro de una situación comunicativa en la que interviene más de una lengua y más de una cultura ya que tanto lo lingüístico como lo cultural son parte del proceso traslativo. Este incluye saber activar determinadas operaciones mentales seleccionando y aplicando procedimientos, estrategias, técnicas adecuadas y desarrollando habilidades y destrezas específicas [...]

[...] La competencia ética es la formación de intérpretes competentes, humanos y comprometidos con el desarrollo social, el progreso del grupo y de la interpretación propiamente dicha, constituye uno de los objetivos esenciales para lograr un desempeño ético [...]

[...] La competencia profesional es la consecuencia de la articulación armónica de las competencias generales básicas desarrolladas y adquiridas, comunicativas, traslativas y éticas, para lograr un desenvolvimiento óptimo en el desempeño laboral. Esta pone en evidencia las características que presenta un intérprete en relación con su actividad, esto es, su buen rendimiento en una situación de trabajo que le permite realizar con éxito su labor de tal forma que su intervención satisfaga a quienes hacen uso del servicio, a sus usuarios y al propio intérprete ejecutando su trabajo de manera óptima al combinar equilibradamente los aspectos cognoscitivos, conductuales y éticos. Es decir que aquí están integradas las formas de comportamiento procedimental, los conocimientos, las destrezas mentales, las habilidades sociales y la conducta moral que superan el simple conocimiento técnico. En este sentido están involucradas las cualidades personales relacionadas con la forma de tomar decisiones comunicativas, traslativas y éticas, en el aquí y ahora de la interpretación [...] (p. 3-10).

Según el Artículo 10 de la Ley 982 de 2005,

Las entidades territoriales tomarán medidas de planificación para garantizar el servicio de interpretación a los educandos sordos y sordociegos que se comunican en Lengua de Señas, en la educación básica, media, técnica, tecnológica y superior, con el fin de que estos puedan tener acceso, permanencia y proyección en el sistema educativo.” Para el caso de la educación, se ha avanzado en la implementación de este servicio paulatinamente en los diferentes niveles de educación, sin embargo, en los estudios que hasta ahora hay a nivel país, poco se menciona sobre el ser que se desempeña en este ejercicio comunicativo y las dimensiones que de allí se desglosan y no se ha planteado sobre cómo este marco laboral puede o no llegar a influir en su calidad de vida.

A lo largo de los años, como parte de la sociedad el individuo se encuentra expuesto a persistentes transformaciones sistemáticas sobre interacción con el contexto y la sostenibilidad. Esto empieza a constituir la manera de relacionarse, así como la de reconocer la calidad de vida. El término de calidad de vida ha pasado por distintos campos del conocimiento para ser definido. Sus primeras apariciones ocurrieron a principios de la década

de los treinta a partir de Pigou, en lo que concierne a la economía del bienestar. A principios de los años cincuenta, la ONU se refirió al concepto como “nivel de vida”, que se reconocía como lo necesario para satisfacer a la población en general. Con el pasar del tiempo, dicho término adquirió otras denominaciones, como “bienestar social”, en búsqueda de objetividad. Posteriormente, Campbell, Campbell y Rodgers proponen que la Calidad de Vida focaliza los niveles de felicidad, satisfacción, estrés, ansiedad y competencia (Ramírez Coronel et al. , 2020).

De acuerdo con la OMS, se define la Calidad de Vida como “la percepción de un individuo de su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en los que vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, normas e inquietudes” (WHOQOL Group, 1995).

Para inicios del siglo XXI, el concepto empezó adquirir características más perceptuales, es decir, se definió como la concepción que posee cada individuo sobre sus condiciones basado en lo vivido (Ramírez Coronel, et al., 2020).

Así, en el estudio de la evolución conceptual de la calidad de vida a partir de distintos autores, se vela por conseguir una definición que ocupe objetividad y subjetividad. Esto se hace a partir de una recolección que abarque tanto datos cuantitativos como cualitativos. En efecto, se realiza un breve recorrido sobre la evolución de este concepto, en el que se centra la investigación actual, desde su aparición en los estudios médicos hasta su integración en las ciencias sociales, como actualmente se aborda en esta indagación sin dejar de lado la trascendencia que ha tenido en su trayectoria histórica.

Maslow (1943) centra su modelo en la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano como factor determinante de la calidad de vida. A medida que las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, estima y autorrealización se satisfacen, la calidad de vida mejora. Para dar un sentido holístico que refiera y guíe desde una perspectiva del

individuo, se tienen en cuenta conceptos de constructo social para definir el entorno en el que se representa la calidad de vida de la persona. Schalock y Verdugo (2002) proponen ocho dimensiones fundamentales (bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos), cada una de las cuales influye en la percepción general de calidad de vida. Continuando con esta evolución, Amartya Sen (2000) propone el Enfoque de Capacidades. En este modelo se enfatiza la importancia de las capacidades reales que tiene una persona para lograr vivir una vida que considere valiosa, lo que está relacionado con la libertad y la justicia social. Consecuentemente, llega el Modelo WHOQOL de la OMS. El modelo WHOQOL incluye múltiples dominios que influyen en la calidad de vida, tales como la salud física, psicológica, el nivel de independencia, las relaciones sociales, el entorno y los aspectos espirituales/religiosos (Organización Mundial de la Salud, 2012). En ese sentido, autores contemporáneos determinan que:

El concepto puede ser utilizado para una serie de propósitos, incluyendo la evaluación de las necesidades de las personas y sus niveles de satisfacción, la evaluación de los resultados de los programas y servicios humanos, la dirección y guía en la provisión de estos servicios y la formulación de políticas nacionales e internacionales dirigidas a la población general y a otras más específicas, como la población con discapacidad (Borrero Benítez et al. , 2012, p. 3).

La calidad de vida laboral (CVL, en adelante) surge como respuesta a los cambios provocados por la globalización en la década de 1960 en Estados Unidos. Durante este período, las empresas priorizaron drásticamente la eficiencia en las tareas de sus colaboradores, lo que, si bien aumentó la productividad, generó efectos negativos en la percepción de las condiciones de trabajo. Esta situación desencadenó una inquietud colectiva por mejorar los entornos laborales, exigiendo no solo reconocimiento sino también la inclusión de aspectos tanto organizacionales (externos) como psicológicos (internos). Sin embargo, definir el concepto de CVL no es sencillo, ya que presenta enfoques divergentes.

Por un lado, existen perspectivas macroanalíticas que abordan el tema desde aspectos generales o estructurales; por otro, enfoques microanalíticos que se centran en elementos específicos o en relaciones de causa-efecto. Esta dualidad refleja la complejidad del concepto y la necesidad de analizarlo desde múltiples dimensiones. (Granados, 2011)

Ahora bien, los modelos de calidad de vida laboral que se toman como referentes evolutivos para esta investigación recopiladas por Corrêa et al. (2013) son, por una parte, el Modelo de Walton (1973), el cual identifica ocho dimensiones que influyen en la calidad de vida laboral, incluyendo compensación adecuada, condiciones de trabajo seguras, oportunidades de crecimiento, integración social, entre otras, y, por otra parte, el Modelo de Hackman y Oldham (1976), basado en el “Modelo de Características del Trabajo”, el cual sostiene que ciertos atributos del trabajo, como la variedad de habilidades, la identidad de la tarea, la importancia de la tarea, la autonomía y la retroalimentación, influyen directamente en la satisfacción laboral y el desempeño.

Finalmente, el concepto que guiará la investigación en el marco actual del modelo de calidad de vida laboral de acuerdo con el instrumento que se utilizará como herramienta del estudio para encuestar a los participantes es el “Concepto multidimensional en donde reciben el mismo peso las características del trabajo, la percepción que tiene el trabajador con respecto al mismo o los satisfactores que logra obtener mediante su trabajo” (González et al., 2009).

Para efectos del estudio, cabe resaltar la siguiente definición, pertinente para las investigadoras: “Se define en términos de satisfacción de necesidades en las esferas física, psicológica, social, de actividades, material y estructural” (Hornquist, 1982, como se cita en Urzúa y Caqueo-Úrizar, 2012, p. 62). Por consiguiente, es la forma de abordar la calidad de vida laboral actualmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien define la

calidad de vida laboral como un conjunto de condiciones que favorecen la integración y el bienestar de los empleados (Organización Internacional del Trabajo, 2002).

Aunque ambos conceptos comparten componentes relacionados con el bienestar, la calidad de vida laboral se centra específicamente en el ámbito laboral, mientras que la calidad de vida en general abarca aspectos más amplios de la vida del ser humano.

Esta investigación pretende examinar a profundidad cómo la mejora de las condiciones laborales puede impactar en la calidad de vida global, incluyendo aspectos como la salud mental, el equilibrio trabajo-vida, la satisfacción personal, entre otras dimensiones que lograrán dar sustento en este campo del saber y logran aumentar estudios relacionados con el ejercicio profesional del intérprete de LSC en el país, para así contribuir en el desarrollo de políticas públicas y organizacionales orientadas al bienestar integral de las personas que se desempeñan como intérpretes, impactando en el rol y la consecución de sus actividades laborales y beneficiar a los usuarios del servicio que brinda este profesional.

Metodología

Enfoque y diseño metodológico

Se tiene presente en este estudio el paradigma de la Teoría Crítica, dado que se consideran aspectos subjetivos y contextuales que motivan a una reflexión sobre los sucesos que ocurren en instituciones universitarias desde la perspectiva del intérprete de LSC. En efecto, “implica que esta forma de realizar investigación sea realmente un puente entre la teoría y la práctica” (Ramos, 2015, p. 13). Este estudio es cuantitativo descriptivo-transversal, pues contempla la relación con otros campos del conocimiento que permiten desarrollar un nexo claro y conciso entre lo que se ha estudiado sobre la calidad de vida laboral desde la visión del intérprete participante, sustentada cuantitativamente a partir de aspectos descriptivos con la encuesta que los participantes diligenciaron, la cual en principio fue desarrollada por los autores para representar una mirada desde el nicho a estudiar. Esta investigación pretende determinar la calidad de vida laboral con base en las realidades vivenciadas por los participantes cuando se ejerce como intérprete de lengua de señas colombiana en instituciones universitarias del país.

Tipo de estudio

Esta es una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo-transversal. Es cuantitativa, ya que la investigación se centra en medir la calidad de vida laboral de los intérpretes de LSC mediante el instrumento que cuantifica sus percepciones en cada una de las dimensiones definidas, teniendo en cuenta los aspectos sociodemográficos suministrados por los participantes. Es de tipo descriptivo, ya que permite analizar las dimensiones de la calidad de vida laboral, y transversal, puesto que la recolección de datos se realizó en un único momento en el tiempo, lo cual permite comparar las variables propuestas. Se analiza en el período actual porque la herramienta que se utiliza permite recoger las percepciones actuales de los participantes y, así, determinar la calidad de vida laboral que tienen los intérpretes de LSC en instituciones universitarias. Las percepciones recogidas a través del instrumento son fundamentales para efectos de este estudio.

Población y muestra

La población está constituida por intérpretes de LSC que laboran en instituciones universitarias en Colombia. La cifra total de esta población ha sido de acceso complejo ya que no existe un documento oficial que la registre debido a la novedad del tema en el país. No obstante, los sondeos realizados por el Centro de Relevancia indican que el número total de intérpretes de LSC es de aproximadamente 660 personas en todo el territorio nacional. Es fundamental considerar que este número no hace referencia exclusivamente a los intérpretes de LSC que trabajan en instituciones universitarias, por tanto, las investigadoras optan por la técnica de muestreo no probabilístico intencional.

Criterios de inclusión

- Trabajar como intérprete de LSC en una o varias instituciones universitarias.
- Tener cualquier tipo de contrato con la o las instituciones universitarias.

- Tener como mínimo un año de experiencia en el campo de la interpretación en instituciones universitarias
- Estar estudiando o haber cursado como mínimo un pregrado universitario.

Criterios de exclusión

- Tener menos de un año de trayectoria trabajando como intérprete de LSC con instituciones universitarias.
- Realizar la actividad de interpretación como voluntario.
- No tener título universitario o no estar cursando una carrera universitaria.

En este estudio, fueron consideradas, sin imponer restricciones, características como el género, el sexo, la etnia, etc., para el desarrollo de la investigación, es decir, siempre y cuando la persona fuera intérprete en institución universitaria y cumpliera con los criterios de inclusión, estuvo en toda la libertad de decisión para participar del estudio. Actualmente, se están dando varios cambios relevantes para la interpretación de LSC en el país, particularmente el inicio de los procesos de profesionalización que se han dado desde 2020 con pregrados nuevos en diferentes instituciones universitarias. Estar cursando uno de ellos facilitó a las investigadoras llevar a cabo el presente estudio. Otro cambio por resaltar son las condiciones postpandemia que han transformado el desempeño de los intérpretes de LSC en tiempos actuales.

El muestreo que se utiliza es no probabilístico intencional, puesto que se considera el más adecuado para recolectar datos de manera eficiente, rápida y práctica, especialmente cuando el acceso a la población de intérpretes de lengua de señas colombiana es limitado y disperso y que además no se cuenta con una cifra oficial que determine la cantidad de estos profesionales específicamente en esta área de desempeño.

Para el reclutamiento de los participantes en el estudio, las investigadoras se pusieron en contacto con redes existentes y con personas conocidas, dado que las investigadoras ya se desenvuelven en el campo de la interpretación y reconocen a varios colegas que laboran en él; con todos ellos se indagó si conocen y desean referir otras personas que puedan participar del estudio.

Es relevante mencionar que este muestreo permitió obtener información inicial fundamental que servirá para futuras investigaciones, para el diseño de políticas específicas y/o la implementación de estrategias de intervención adaptadas a las necesidades identificadas.

Consideraciones éticas

Antes de aplicar la encuesta y el instrumento, se envió el Consentimiento Informado a los posibles participantes y se les pidió que lo diligenciarán previo al encuentro con el fin de asegurar que los participantes estuvieran en la actividad de manera libre, voluntaria y reconociendo las condiciones de su participación en la investigación. Todo lo relacionado con este proceder fue avalado por parte del Comité Ético en Investigación de Salud –(CEIS) y fue aprobado bajo el radicado #120-024.

Con respecto a los riesgos de confidencialidad en lo que concierne a la identidad de los participantes, los datos se trataron con absoluta discreción bajo un código asignado por las investigadoras, constituido por la palabra “PAR” junto con el número de orden de diligenciamiento de la encuesta sociodemográfica y el instrumento. Además, la institución universitaria en la que desempeñan su labor no se menciona, ya que es un estudio meramente enfocado en el individuo. Cabe resaltar que esta base de datos tiene una configuración de acceso privado y será almacenada de acuerdo con la norma de vigencia en investigación por cinco años. La información diligenciada fue descargada en un disco extraíble donde se almacenará y estará bajo la custodia de la profesora nombrada como directora del proyecto de investigación, además de las investigadoras encargadas del proyecto.

Durante el desarrollo del proceso retrospectivo, las investigadoras estuvieron dispuestas a atender cualquier tipo de inquietud; además, en el caso de participantes sordos, las investigadoras tradujeron el Consentimiento Informado del español escrito a Lengua de Señas Colombiana, se dirigieron durante la aplicación de los instrumentos en LSC todo el tiempo y aplicaron la modalidad de traducción a la vista simultánea, como lo plantea Hurtado, Albir. (2001. pp. 83-84) en los textos para los participantes durante la encuesta. En cuanto al proceso de relación teórica y análisis, se evitó el plagio, la falsificación de datos y cualquier otra práctica contraproducente que tenga que ver con la investigación.

Instrumentos

Encuesta sociodemográfica

Esta encuesta fue elaborada por las investigadoras y consta de once preguntas que abordan las siguientes variables: género, edad, estado civil, nivel de escolaridad, número de hijos, estrato socioeconómico, tiempo de experiencia en instituciones universitarias, tipo de contrato, rol contractual, carga semanal de trabajo, honorarios o salario devengado actualmente.

Calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO

Este instrumento fue desarrollado por Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Salazar Estrada y María de Lourdes Preciado Serrano en 2009 con el objetivo de evaluar la calidad de vida en el trabajo mediante la consideración de factores ocupacionales, psicosociales y organizacionales que afectan la satisfacción y el bienestar de los trabajadores. El enfoque del instrumento es multidimensional e incorpora factores tanto internos (relacionados con el trabajador y sus condiciones físicas y emocionales) como externos (relacionados con el ambiente organizacional, las relaciones interpersonales y las oportunidades laborales). El instrumento muestra una evidencia sólida sobre la validez y confiabilidad en diferentes entornos laborales y culturales, lo que respalda su uso como herramienta para evaluar la calidad de vida en el trabajo^{2 3 4 5}.

² Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”.

³ Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” (versión breve).

⁴ Validación del cuestionario de calidad de vida laboral “GOHISALO” en el contexto peruano.

⁵ Propiedades psicométricas del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en una muestra peruana.

Con respecto a la aplicación del instrumento, se adjuntó la carta de autorización por parte de una de las autoras para hacer uso de su obra por estudiantes de la Universidad del Valle en su debido momento al Comité de Ética e Investigación de Salud – CEIS de la Universidad.

El CVT-GOHISALO se puede aplicar tanto de manera presencial (cuestionario en papel) como en formato digital (a través de plataformas en línea), dependiendo de las características de la población estudiada. La aplicación en línea permite mayor flexibilidad y reduce el riesgo de errores en la recolección de datos. El CVT- GOHISALO está constituido por 74 ítems, los cuales representan indicadores que se agrupan en subdimensiones, las que a su vez integran siete dimensiones, a saber: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración en el puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre. Para su calificación se utiliza una escala de medición tipo Likert para otorgar valores de 0 a 4, donde 0 corresponde a nada satisfecho, nunca, nada de acuerdo o nulo compromiso, 1 a poco satisfecho, poco, en desacuerdo y poco compromiso, 2 a regularmente satisfecho, algunas veces, más o menos de acuerdo y regularmente comprometido, 3 equivale a satisfecho, casi siempre totalmente de acuerdo o comprometido y 4 corresponde a máxima satisfacción, siempre, totalmente de acuerdo o máximo compromiso. Es importante aclarar que las personas pasan de una forma de respuesta a otra de forma secuencial, sin violentar la escala de valoración para la respuesta.

Variables medidas

Tabla A

Sección 1: Comprende las variables sociodemográficas a tener en cuenta en el trabajo de campo del estudio.

Variables sociodemográficas	Significado	Unidad
Género	Identidad sexual que hace referencia a un conjunto de características individuales.	Mujer Hombre Otro Prefiero no decirlo
Edad	Tiempo de vida calculado en años de una persona desde su nacimiento.	Número en años
Estado civil	Condición de relación interpersonal, jurídica, familiar de un individuo.	Soltero(a) Casado(a) Unión libre
Nivel escolaridad	Grado de enseñanza formal completado.	Estudiante de pregrado Universitario Posgradual
Número de hijos	Cantidad de personas engendradas.	Ninguno Cantidad numérica
Estrato	Nivel o grupo socioeconómico al que pertenece.	Estrato del 1-6
Experiencia	Cantidad de tiempo que lleva ejecutando el rol de intérprete en instituciones universitarias.	Número en años
Tipo de contrato	Acuerdo formal que define la perspectiva legal de vinculación y actividades a ejecutar en la entidad empleadora.	Por prestación de servicios (profesionales) Por obra o labor Contrato laboral Nombramiento Otro
Rol contractual	Denominación que recibe dentro del contrato	Intérprete Docente Mediador Otro
Carga semanal de trabajo	Cantidad de horas en las que desempeña su rol	Número de horas
Honorarios o salario devengado actualmente	Monto de dinero recibido al desempeñarse laboralmente en el rol.	Cantidad en pesos colombianos

Nota: Elaboración propia.

Tabla B

Sección 2: Comprende las variables del instrumento CVT-GOHISALO, las cuales se miden en escala de 0 a 4, que corresponden a nivel de satisfacción, compromiso, frecuencia (nunca-siempre) y aceptación (desacuerdo-de acuerdo).

Dimensiones del instrumento	Contenido	Tipo de variable
Desarrollo personal	Preguntas cerradas que incluyen las subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal.	Cuantitativo
Administración del tiempo libre	Preguntas cerradas que incluyen las subdimensiones: planificación del tiempo libre, equilibrio entre trabajo y vida laboral.	Cuantitativo
Satisfacción con el trabajo	Preguntas cerradas que incluyen las subdimensiones: dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento por el trabajo, autovaloración.	Cuantitativo
Bienestar logrado a través del trabajo	Preguntas cerradas que incluyen las subdimensiones: identificación con la institución, beneficios del trabajo del ocupado para otros, disfrute de la actividad laboral, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición.	Cuantitativo
Soporte institucional	Preguntas cerradas que incluyen las subdimensiones: soporte del trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores para la realización del trabajo, evaluación del trabajo, oportunidades de	Cuantitativo

Seguridad en el trabajo	promoción, autonomía. Preguntas cerradas que incluyen las subdimensiones: procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, insumos para el trabajo, derechos contractuales de los trabajadores, capacitación en el trabajo.	Cuantitativo
Integración al puesto de trabajo	Preguntas cerradas que incluyen las subdimensiones: pertenencia, motivación, ambiente de trabajo.	Cuantitativo

Fases de la investigación

1. Etapa preliminar

1.1 Elaboración de la propuesta investigativa: el documento se elaboró de manera detallada siguiendo los parámetros para presentación de propuestas investigativas en la Universidad del Valle.

1.2 Solicitud de aprobación del comité de ética institucional: una vez elaborado el documento, se diligenció toda la documentación relevante para someter el anteproyecto al comité de ética institucional y se hicieron los cambios y correcciones sugeridos a partir de la revisión de dicho comité.

2. Trabajo de campo

2.1 Ubicación de la población: se contactaron redes existentes y personas conocidas que trabajan como intérpretes de LSC en instituciones universitarias y se creó un listado de posibles participantes del estudio.

2.2 Diligenciamiento del consentimiento informado: se contactó a las personas inicialmente identificadas y a otras referidas por este grupo de personas vía correo electrónico o por teléfono y se les habló sobre la investigación, sus objetivos y la forma de participación en esta. A aquellas que aceptaron participar, se envió el consentimiento informado para ser diligenciado y devuelto por medio de correo electrónico u otros medios digitales.

2.3 Aplicación de la encuesta sociodemográfica: primero, se fijó la fecha y hora para la aplicación de la encuesta mediante notificación por correo electrónico por parte de una o ambas evaluadoras. Posteriormente, se aplicó la encuesta en la fecha y hora fijadas a través de videollamada, ejecutándose así el abordaje de las preguntas planteadas en dicha encuesta.

2.4 Aplicación del instrumento CVT - GOHISALO: posterior a la aplicación de la encuesta sociodemográfica, se llevó a cabo la aplicación del instrumento en la fecha y hora acordadas previamente a través de videollamada, ejecutándose así, el abordaje de las 74 preguntas planteadas, con un tiempo estimado de duración entre 30 minutos y 1 hora. (Ver Anexo A)

3. Procesamiento de datos

3.1 Registro de la información recolectada: se realizó una matriz en Excel para registrar toda la información obtenida a través de las encuestas realizadas.

3.2 Presentación de los datos: los resultados obtenidos se muestran mediante gráficos y tablas de frecuencias.

3.3 Análisis de la información: se analizó la información obtenida y se presentan los resultados de manera descriptiva.

3.4 Discusión de los resultados: se contrastó la información obtenida con variables sociodemográficas y con lo obtenido en otras investigaciones.

4. Informe final y socialización

4.1 Entrega documento final: se realizó la escritura minuciosa y lectura del documento final por parte de las investigadoras y de la asesora para obtener el aval y solicitar la evaluación del trabajo de grado.

4.2 Socialización de resultados: se espera escribir un artículo posteriormente, someterlo para publicación en una revista y presentar en un encuentro de estudiantes de intérpretes de Lengua de Señas Colombiana o afines.

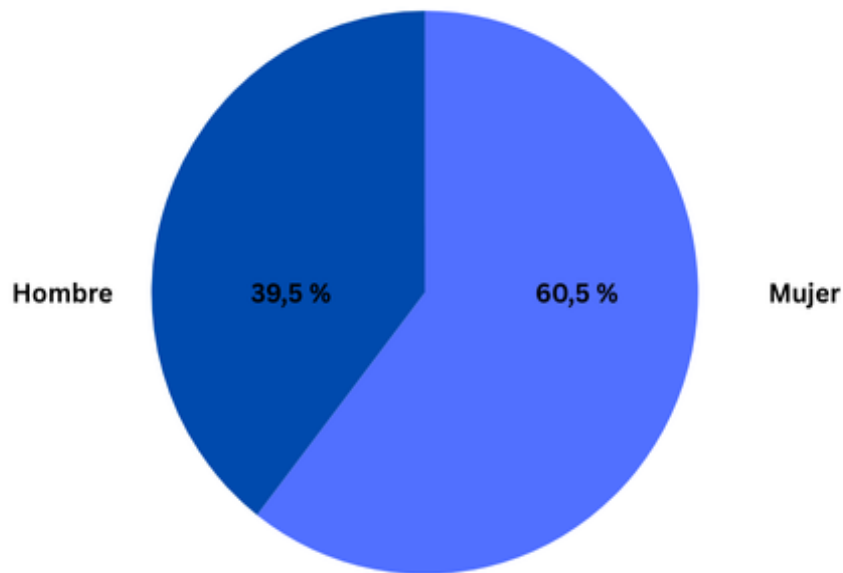
El periodo de ejecución estimado para este proyecto fue el 2025-I. Su desarrollo y aplicación fue ejecutado en aproximadamente seis meses de acuerdo con las pautas y aprobaciones propuestas con las entidades representantes y responsables de custodiar el ámbito investigativo.

Presentación de resultados

1. Encuesta Sociodemográfica

Gráfica 1

Género

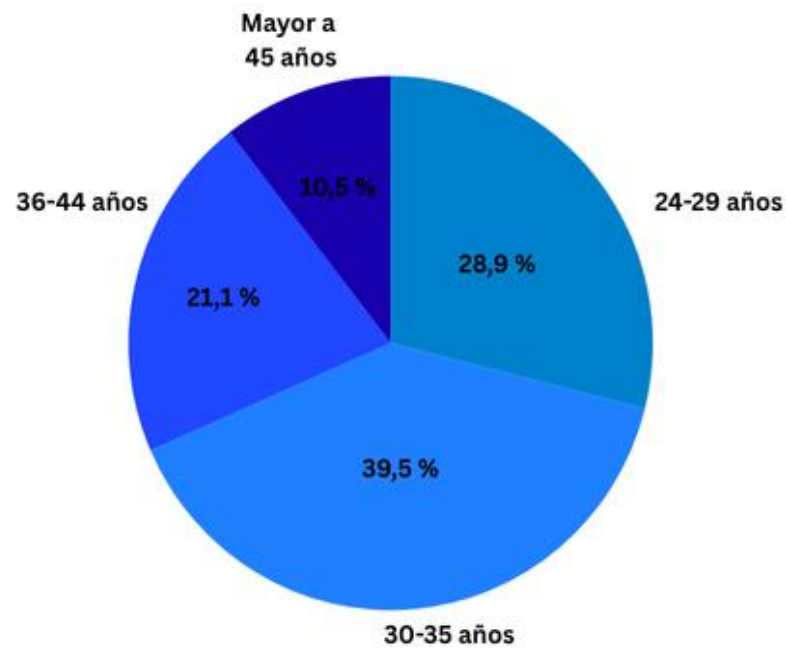


Nota. Elaboración propia.

De las 38 personas que participaron en este estudio, 23 son mujeres (representando el 60,5 %) y 15 son hombres (con el 39,5 %); evidenciando una mayor participación de mujeres en el desempeño de la interpretación de Lengua de Señas Colombiana en el ámbito universitario.

Gráfica 2

Componente etario

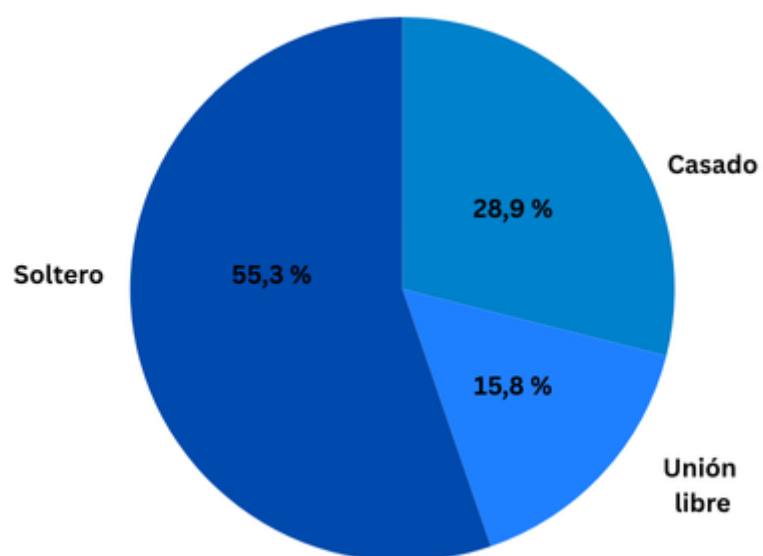


Nota. Elaboración propia.

Este gráfico por intervalos muestra que el 68,4 % de los encuestados se encuentran catalogados como adultos jóvenes, es decir, la mayor parte de participantes tiene entre 24 y 35 años y, de acuerdo a las etapas de desarrollo humano, se encuentra en su máximo nivel de desempeño social, físico y mental (Craig, 1997).

Gráfica 3

Estado civil de los participantes

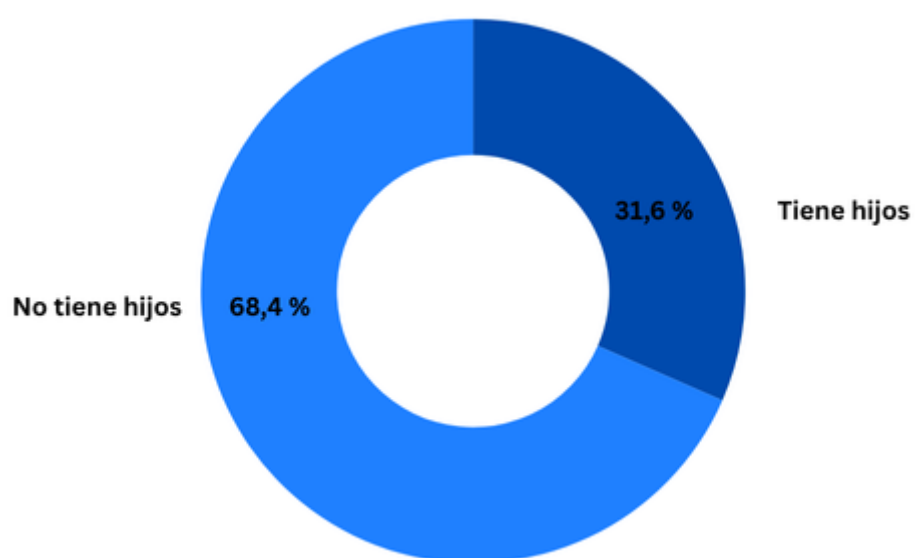


Nota. Elaboración propia.

Como se aprecia en el *gráfico 3*, el 55,3 % de la población encuestada es soltera, seguida del 28,9 %, que es casada, y en tercer lugar se encuentran las personas que están en unión libre, con un 15,8 %.

Gráfica 4

Hijos a cargo

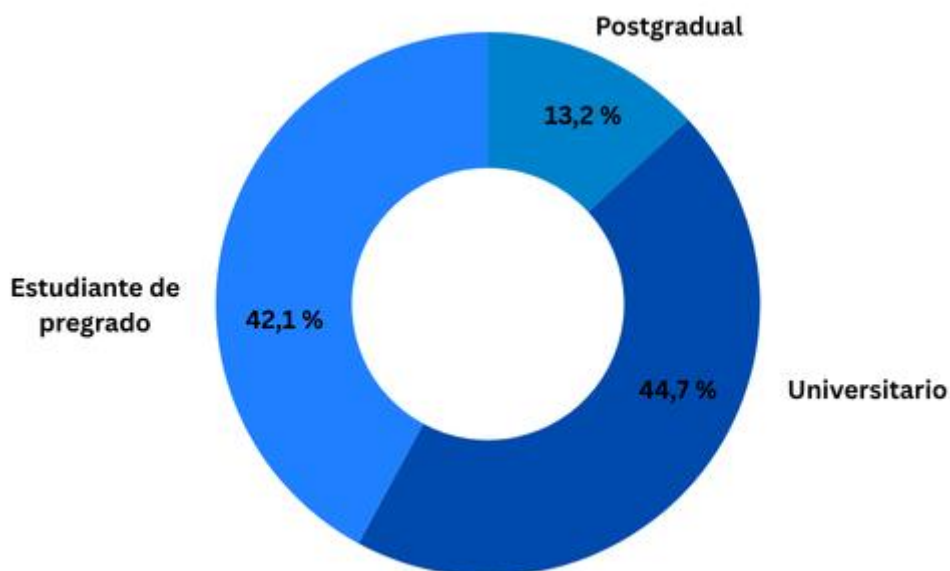


Nota. Elaboración propia.

En la *gráfica 4* se observa que 26 personas no tienen hijos (representando un 68,4 %), mientras que 12 (el 31,6 %) sí los tienen.

Gráfica 5

Nivel académico alcanzado

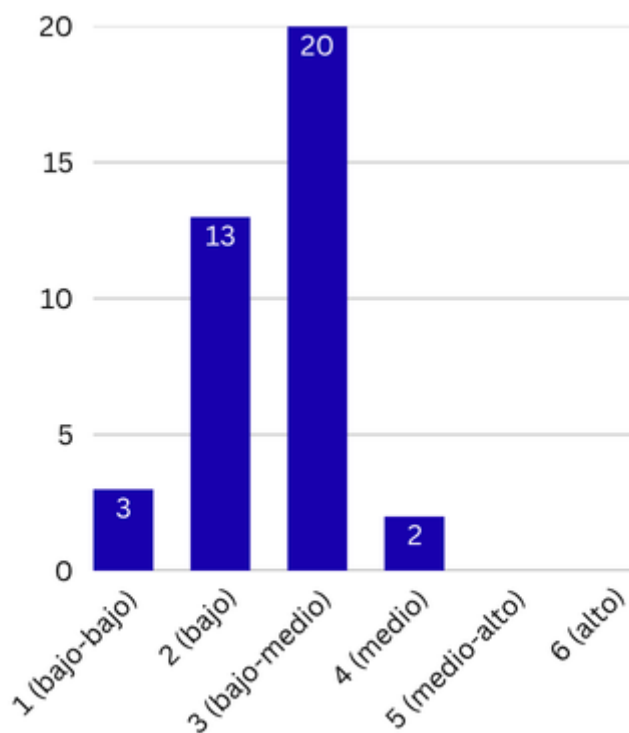


Nota. Elaboración propia.

De los 38 intérpretes de LSC que trabajan en instituciones universitarias, y que fueron encuestados, el 57,9 % cuenta con un título profesional (el 44,7 % universitario y el 13,2 % posgradual), y el restante 42,1 % está estudiando un programa de pregrado, lo cual demuestra que posiblemente hay un interés por estudiar y profesionalizarse en diferentes campos del saber, por parte de los participantes que se encuentran en ejercicio.

Gráfica 6

Estrato socioeconómico al que pertenecen



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo a la *gráfica 6*, el 94,7 % de los intérpretes de LSC que participaron en la investigación, pertenece a los tres primeros estratos socioeconómicos, es decir, es una población con una condición socioeconómicamente baja, que habita en sectores adscritos al régimen subsidiado del país; solo un 5,3 % pertenece al estrato 4, lo que significa que se encuentra en un nivel medio de desarrollo, es decir, no recibe subsidios y tampoco paga impuestos, por su condición socioeconómica. Es relevante mencionar que ningún participante pertenece a los estratos socioeconómicos 5 y 6.

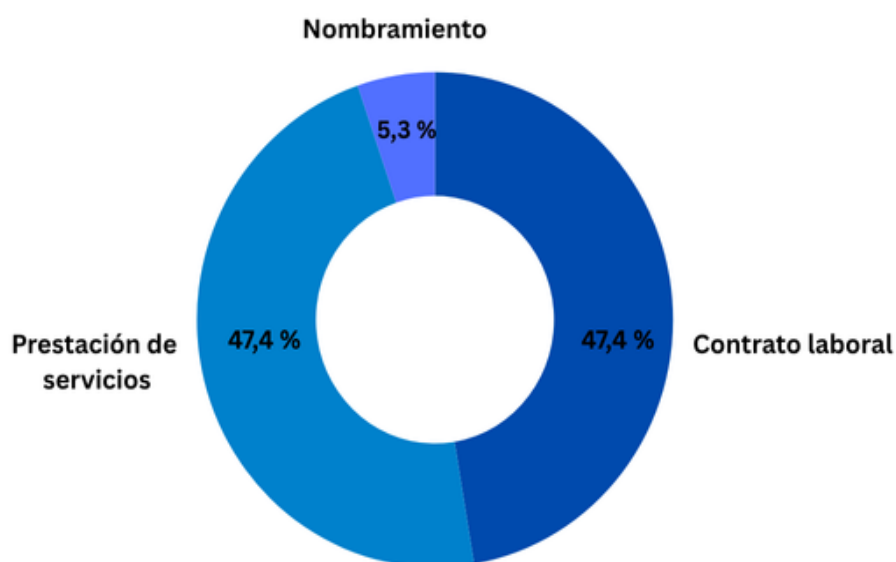
Gráfica 7

Experiencia laboral como intérpretes de Lengua de Señas Colombiana, en instituciones universitarias



Gráfica 8

Tipo de Contratación

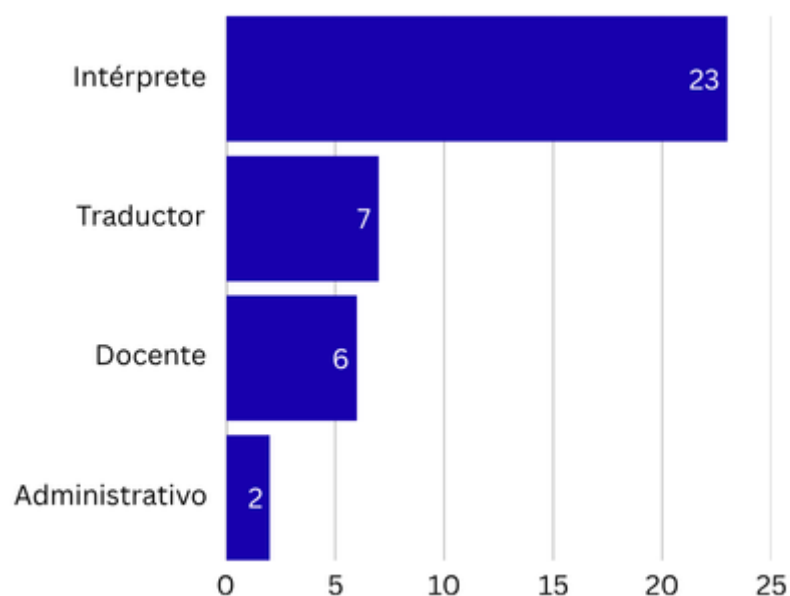


Nota. Elaboración propia.

En la *gráfica 8* se observa que solamente 2 personas tienen contrato por nombramiento, y cabe resaltar que estas se desempeñan en cargos administrativos; por otro lado, la cantidad restante de participantes se divide en partes iguales, 18 que son prestadores de servicios y 18 con contrato laboral por hora cátedra (bajo el rol de docentes); sin embargo, independientemente del tipo de contratación y del rol asignado por la misma, todos desempeñan actividades de interpretación en instituciones universitarias del país.

Gráfica 9

Rol contractual



Nota. Elaboración propia.

El 76,3 % de las personas que participaron en el estudio, efectivamente, ejercen funciones de interpretación, aunque no todos están contratados bajo la figura de intérprete de LSC. En efecto, 6 de estos (15,8 %) cumplen funciones pedagógicas de docencia, además de interpretar en las instituciones donde se encuentran contratados. Por otra parte, el 18,4 % de la población, que son 7 personas Sordas, se desempeñan como traductoras y traductores en la institución universitaria en la que trabajan.

Gráfica 10

Intensidad horaria de trabajo semanal

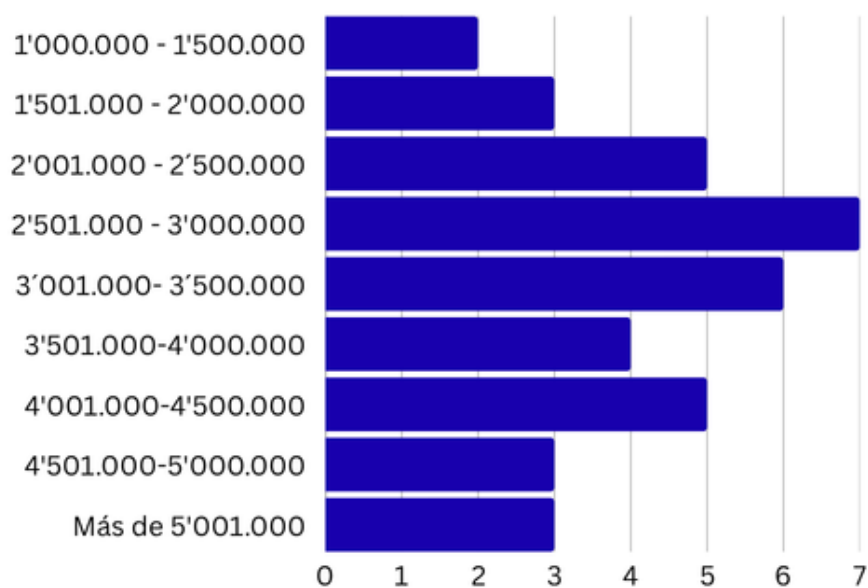


Nota. Elaboración propia.

Todos los participantes manifiestan contar con otros trabajos, adicionales a su contrato con la institución universitaria. En la gráfica se presentan los intervalos de ejecución contractual dentro de la institución universitaria, en horas semanales, donde la mayoría tiene una carga superior a lo que se define como medio tiempo (que corresponde a 20 horas/semana).

Gráfica 11

Honorarios o salario en las instituciones universitarias



Nota. Elaboración propia.

En la *gráfica 11*, se muestra que las personas que participaron respondieron basadas en un valor estimado de honorarios o salario devengado al mes. Teniendo en cuenta que para el año actual, 2025, el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) en Colombia es de 1'423.500 de pesos (COP), se expone que en este estudio investigativo la mayoría de los participantes están siendo remunerados como intérpretes de LSC, en instituciones universitarias, con salarios que van de 2 a 3 SMMLV.

Del análisis descriptivo de la muestra se presenta que, de un total de 38 intérpretes de LSC, la mayoría son mujeres, representando el 60,5 %; el intervalo etario predominante se encuentra entre 24 y 35 años de edad; la mayoría son solteros (55,3 %); 26 de los participantes no tienen hijos a cargo; todos residen en regiones diferentes del territorio colombiano y ninguno de ellos se ubica en estratos socioeconómicos altos (5 y 6). La mayoría de los participantes son profesionales (57,9 %) y el porcentaje restante se encuentra cursando un pregrado universitario. Las modalidades contractuales predominantes que se reflejan en los resultados, comparten la misma cantidad de participantes: 18 participantes por prestación de servicios y 18 docentes de hora cátedra, aunque todos se encuentran ejerciendo actividades propias de la traductología (siendo 23 oyentes y 7 Sordos); algunos, adicionalmente, desarrollan labores educativas (6 participantes) o administrativas (2 participantes); por su trabajo en las instituciones universitarias perciben, en su mayoría, entre 2 y 3 SMMLV, dedicando (casi todos) más de 20 horas semanales al desempeño de su trabajo; cabe mencionar que todos cuentan con labores adicionales fuera de la institución universitaria donde se encuentran contratados. La mayoría de participantes tiene una trayectoria mayor a 5 años en el campo de la educación superior, teniendo en cuenta que poseen desde 1 hasta 17 años de experiencia como intérpretes de LSC.

2. Resultados encuesta CVT-GOHISALO

Los resultados obtenidos en la encuesta CVT-GOHISALO, aplicada a los 38 participantes, se presenta a continuación a través de las 7 dimensiones que comprende el instrumento. Se debe tener en cuenta, la escala de calificación que responden los encuestados es de 0-4, es decir, siendo 0 el valor mínimo y 4 el valor máximo.

Tabla 1*Dimensión: Soporte institucional*

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Resultado
Soporte institucional (SIT)	Supervisión laboral	Satisfacción por la supervisión laboral	2,26
		Retroalimentación de la supervisión laboral	1,87
	Procesos de trabajo	Definición de los procesos de trabajo	2,76
		Evaluación de los procesos de trabajo	1,89
	Apoyo de los superiores para la realización del trabajo	Satisfacción del trato con los superiores	2,92
		Interés de los superiores en el trabajador	2,34
			2,32
			2,47
		Reconocimiento de los superiores	2,66
		Apoyo de los superiores en la resolución de problemas	2,5
			2,61
	Evaluación del trabajo	Retroalimentación de la evaluación	2,39
	Oportunidad de promoción	Reconocimiento institucional	1,82
	Autonomía	Libertad de opinión	2,92
Total de la dimensión		Suma de todos los indicadores de la dimensión que refleja la calificación en percentil de la CVL	33,74

Nota. Elaboración propia.

Como se observa en la *tabla 1*, la dimensión *soporte institucional* es la que da estructura y soporta el empleo. Se evidencia que los intérpretes de LSC participantes en este estudio, por un lado, perciben una escasa o inexistente evaluación de las tareas o actividades asignadas por parte de las instituciones universitarias y, por otro, si la reciben es con una limitada retroalimentación respecto al desempeño de dichas actividades. De manera similar, se evidencia una percepción generalizada de reducidas oportunidades de promoción o avance

laboral, incluso cuando el desempeño es favorable, lo que refleja un entorno institucional poco orientado al reconocimiento y desarrollo del talento.

En términos generales, en esta dimensión, según los puntajes para el análisis de resultados asignados por los autores del CVT-GOHISALO, se evidencia que la percepción de los participantes es menor a 60 puntos, lo que refleja una calificación media, dado que el total de la dimensión es de 51 puntos (percentil 33,74). Así las cosas, se visibiliza que estos individuos, presuntamente, se sienten insatisfechos en sus procesos de trabajo, encuentran dificultades en la realización de los mismos y, por consiguiente, existe la posibilidad de que esto provoque baja motivación en ellos; además, no pueden promocionarse en estas instituciones, así su desempeño sea el adecuado, dado que no reciben retroalimentación y no se están evaluando sus procesos, esto repercute en los avances que puedan lograrse para escalar en su lugar de trabajo.

Tabla 2

Dimensión: Seguridad en el trabajo

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Resultado
Seguridad en el trabajo (ST)	Procedimientos de trabajo	Satisfacción por el diseño de los procesos de trabajo	2,21
	Ingresos o salarios	Satisfacción por el salario	2,37
			2,32
		Suficiencia del salario	2,21
	Derechos contractuales de los trabajadores	Seguridad social	2,26
		Planes de retiro	1,24
		Condiciones de higiene y seguridad	2,16
		Protección de la salud	1,39
		Cambios de categoría (movimientos de escalafón)	2,66
		Seguridad social (Servicios de salud)	1,82
	Capacitación en el trabajo	Oportunidades de actualización	2,55
		Satisfacción por la capacitación	1.84
		Acceso a la capacitación	2,66
	Insumos para el trabajo	Cantidad de los insumos	1,92
		Calidad de los insumos	1.74
Total de la dimensión		Suma de todos los indicadores de la dimensión que refleja la calificación en percentil de la CVL	31,34

Nota. Elaboración propia.

Como se observa en la *tabla 2*, de la dimensión *seguridad en el trabajo*, existe un contraste entre las características del empleo y las condiciones que permiten una relación firme entre colaborador e institución; los aspectos con menor puntuación son la cantidad y calidad de los insumos suministrados al intérprete para llevar a cabo su ejercicio en la institución universitaria.

Por otro lado, con respecto a la subdimensión *derechos contractuales de los trabajadores*, se evidencia insatisfacción por los planes de retiro, la protección de la salud y los servicios de salud suministrados por las instituciones universitarias donde laboran.

Con respecto al conjunto de acciones que se realizan para el incremento de la aptitud y habilidad para el trabajo, los resultados evidencian que los participantes no se encuentran satisfechos con el tipo de capacitaciones que tienen en las instituciones universitarias como lugares de trabajo.

Finalmente, la percepción general de los participantes, en términos de calificación total de la dimensión, es de 52 puntos (percentil 31,34). Este valor sigue sin salir de un nivel de calificación promedio, dada la inconformidad expresada en relación a la cobertura de sus necesidades personales y derechos contractuales, además de los insumos para desarrollar su trabajo. Se presenta insatisfacción entre las oportunidades de actualización y el acceso a las capacitaciones.

Tabla 3*Dimensión: Integración al puesto de trabajo*

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Resultado
Integración al puesto de trabajo (IPT)	Pertinencia	Respeto a derechos laborales	3,16
		Puesto de trabajo y preparación académica	3,13
	Motivación	Logro de objetivos comunes	3,47
		Interés por la actividad laboral	2,97
		Disposición para el trabajo	3,42
	Ambiente de trabajo	Trato con los compañeros	3,18
		Resolución de conflictos	3,13
		Apoyo de los compañeros	3,08
		Apoyo de los compañeros	3,03
		Apoyo de subordinados	2,21
Total de la dimensión		Suma de todos los indicadores de la dimensión que refleja la calificación en percentil de la CVL	30,79

Nota. Elaboración propia.

Esta dimensión incluye elementos relacionados con el ambiente laboral y lo que siente el trabajador al ser contratado, abarcando aspectos intrapersonales, como la motivación, e interpersonales, como la convivencia. Según la tabla, esta categoría tiene un puntaje medio de 45 puntos (percentil 30,79), correspondientes a estos relacionamientos. En lo que concierne al indicador *apoyo de subordinados*, la mayoría de participantes mencionan no tener personas a cargo, por tanto, este valor se ve disminuido. En general, los participantes demuestran ser personas con capacitación suficiente para el desempeño en su puesto de trabajo y se sienten relativamente dispuestos a superar retos y trabajar en equipo.

Tabla 4*Dimensión: Satisfacción por el trabajo*

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Resultado
Satisfacción por el trabajo (SAT)	Dedicación al trabajo	Forma de contratación	2,34
		Duración de la jornada	2,74
		Turnos de trabajo	2,66
		Cantidad de trabajo	2,66
	Orgullo por la institución	Satisfacción por trabajar en la institución	2,97
	Participación en el trabajo	Satisfacción por las funciones desempeñadas	3,03
		Satisfacción por las tareas realizadas	3,24
	Autonomía	Uso de habilidades y potenciales	3,08
		Creatividad	2,66
	Reconocimiento por el trabajo	Satisfacción por el reconocimiento	3,11
	Autovaloración	Desempeño profesional	3,21
Total de la dimensión		Suma de todos los indicadores de la dimensión que refleja la calificación en percentil de la CVL	31,68

Nota. Elaboración propia

Esta dimensión hace referencia a la sensación general de gusto o agrado que siente el trabajador con respecto a su empleo. Respecto a la exclusividad laboral, entendida desde la subdimensión *dedicación al trabajo*, los hallazgos más críticos revelan condiciones insatisfactorias en los indicadores *forma de contratación*, *duración de la jornada*, *turnos* y *cantidad de trabajo* que deben realizar en la institución universitaria en que se encuentran.

No obstante, al analizar los indicadores de *uso de habilidades y potenciales* y *desempeño profesional* reportados por los encuestados, se refleja una autopercepción laboral

en un nivel medio; esto ocurre debido a que los factores institucionales son mayormente adversos, contrario a lo que sucede con los aspectos personales, disminuyendo los primeros el nivel de perjuicio que se pudiese generar en la dimensión de *satisfacción laboral*.

Consecuentemente, la subdimensión que perjudica notablemente la calificación general de esta dimensión es *dedicación al trabajo*, permitiendo entrever que no hay satisfacción plena en la actividad que realizan los participantes, posiblemente debido a que cuentan con otras labores fuera de la institución universitaria; su dedicación por tanto es parcial, incluso dentro de su horario de trabajo. Además, los participantes se sienten medianamente satisfechos por las oportunidades que tienen para ser creativos en sus lugares de trabajo.

En esta dimensión hay una calificación total baja, de 28 puntos (percentil 31,68); este puntaje es menor a 40, por ende, no se considera una calificación típica sobre la CVL y afecta negativamente el resultado de este estudio.

Tabla 5

Dimensión: Bienestar logrado a través del trabajo

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Resultado
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)	Satisfacción por la vivienda	Servicios	3,26
		Características de la vivienda	3,26
	Identificación con la institución	Identificación con los objetivos	2,92
		Contribución con la imagen institucional	3,76
	Beneficios del trabajo del ocupado para otros	Percepción de la utilidad	3,66
	Disfrute de la actividad laboral	Uso de habilidades y destrezas	3,5
		Autocompromiso con el trabajo	3,63
	Evaluación de la salud general	Capacidad para las actividades diarias	3,74
		Capacidad para las actividades laborales	3,5
	Evaluación de la nutrición	Acceso a los alimentos	3
		Percepción del tipo de alimentación	3,18
Total de la dimensión		Suma de todos los indicadores de la dimensión que refleja la calificación en percentil de la CVL	37,42

Nota. Elaboración propia

Esta dimensión está enfocada en el individuo y su autopercepción, refiriéndose al nivel de satisfacción mental que sienten los participantes al cubrir sus necesidades básicas, por medio del trabajo. Su calificación se encuentra por debajo del promedio, sobre el límite inferior que marca 40 puntos, ubicándose en el percentil 37,42. Se pueden visualizar, en gran medida, resultados que constituyen una calificación media, sin embargo, hay una escasa identificación con los objetivos institucionales por parte de los encuestados, lo cual posiciona a la dimensión en un rango medio-bajo frente a las demás.

Tabla 6*Dimensión: Desarrollo personal*

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Resultado
Desarrollo personal (DP)	Seguridad Personal	Enfrentamiento de adversidades	2.95
		Conservación de la integridad de capacidades	2,5
	Logros	Reconocimiento social	2.21
		Satisfactores personales	2.61
		Tipo de vivienda	2,74
		Relacionados con objetivos institucionales	3
	Expectativas de mejora	Mejora del nivel de vida	2.76
		Potencialidades personales	3,24
Total de la dimensión		Suma de todos los indicadores de la dimensión que refleja la calificación en percentil de la CVL	22

Nota. Elaboración propia.

Esta dimensión abarca la percepción individual de los participantes sobre la superación y el alcance de logros a través de su trabajo. Los participantes respondieron basándose en los procesos de mejora, relacionando aspectos personales con su actividad laboral. En la subdimensión *logros*, se expresa falta de *reconocimiento social* y que no han sido alcanzados, en su totalidad, los *satisfactores personales* mediante el trabajo en las instituciones universitarias donde laboran.

La calificación total de esta dimensión es de 40 puntos (percentil 22). Los intérpretes de LSC de este estudio, que trabajan en instituciones universitarias, demuestran un nivel relativamente alto en cuanto a la potencialización de sus capacidades, no obstante, se refleja un nivel medio al momento de la conservación de la integridad de esas capacidades. En la subdimensión *logros*, los participantes obtuvieron baja calificación sobre los indicadores que

subyacen de la relación con la institución que son *reconocimiento social y satisfactores personales*.

Tabla 7

Dimensión: Administración del tiempo libre

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Resultado
Administración del tiempo libre (ATL)	Planificación del tiempo libre	Necesidad de trabajar en casa	2,18
		Cumplimiento de actividades programadas	2,89
	Equilibrio entre trabajo y vida familiar	Convivencia con la familia	3
		Participación en actividades domésticas	2,92
		Participación en cuidados familiares	2,68
Total de la dimensión		Suma de todos los indicadores de la dimensión que refleja la calificación en percentil de la CVL	13,68

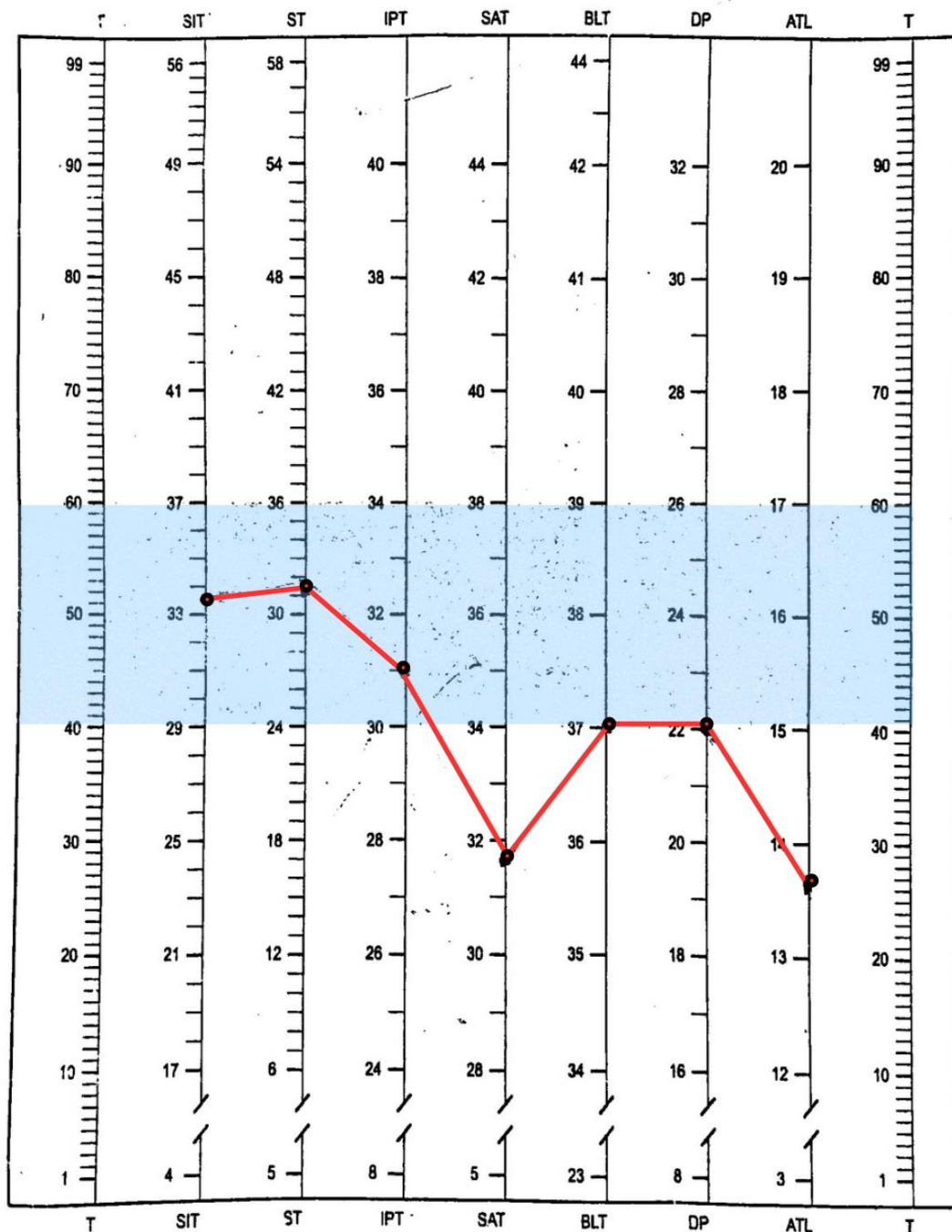
Nota. Elaboración propia.

En esta dimensión se mide el descanso y la participación en aspectos cotidianos, de disfrute social y familiar, que se desarrollan fuera del horario laboral, donde los participantes evidencian no contar plenamente con la administración de su tiempo libre, ni con una distribución equilibrada entre el trabajo y la participación en la vida familiar. El percentil en el que se ubica es 13,68, con un total de 27 puntos.

A continuación, se presenta la gráfica que contiene la calificación cuantitativa (también llamada escala o puntaje) de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta CVT-GOHISALO.

Gráfica 12

Resultado total de la CVL



Nota. Elaboración propia sobre la gráfica de Gonzales et al., 2009.

Acorde a los resultados presentados, las investigadoras destacan que las dimensiones no están influyendo positivamente en la CVL, ya que en el instrumento se considera que una calificación mayor a 60 puntos, equivale cualitativamente a una buena CVL, es decir, puntúa por encima del promedio y, por otra parte, si la calificación está por debajo del percentil 40,

representa cualitativamente una CVL baja, debido a que no alcanza el rango promedio que se encuentra entre 40 y 60 puntos. Los resultados en puntos de las dimensiones calificadas en este estudio son: 51 en *soporte institucional* (SIT), 52 en *seguridad en el trabajo* (ST), 45 en *integración al puesto de trabajo* (IPT), 28 en *satisfacción por el trabajo* (SAT), 40 en *bienestar a través del trabajo* (BLT), 40 en *desarrollo personal* (DP) y 27 en *administración del tiempo libre* (ATL); ninguna de las dimensiones se refleja por encima de 60, no se observa ninguna tendencia ascendente; por el contrario, la *gráfica 12* refleja valores que tienden a una calificación negativa.

Se resalta que 4 de las 7 dimensiones están por debajo del promedio de la calificación de CVL, estas son: SAT, BLT, DP y ATL, que representan 47,29 % de los 74 ítems que contempla el instrumento. Por otro lado, las 3 dimensiones restantes que son: SIT, ST e IPT, constituyen el 52,71 % y sus puntuaciones se reflejan dentro del promedio. Es por ello que se puede determinar que no hay una influencia positiva desde alguna dimensión sino que, por el contrario, tiende a ser una calificación promedio o por debajo del mismo en cuanto a la CVL de esta muestra poblacional se refiere. Se refleja entonces la insatisfacción, la poca frecuencia y el desacuerdo, según el caso, y, consecuentemente la deficiente CVL de los intérpretes que laboran en instituciones universitarias del país, según este estudio descriptivo-transversal.

Comparación entre variables

A continuación, se cruzan ciertas variables sociodemográficas con el instrumento CVT-GOHISALO, en aras de obtener resultados específicos sobre la muestra poblacional.

Al relacionar la variable sociodemográfica del *tipo de contratación* que tienen los participantes del estudio, con los resultados de la subdimensión *derechos contractuales* de ST y *dedicación al trabajo* de SAT, se obtiene la información de la *tabla 8*.

Tabla 8

Relación de variables contractuales

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Participantes	
			Contrato laboral	Prestación de servicios
Dimensión ST	Derechos contractuales de los trabajadores	Seguridad social	3,05	1,39
			2,45	1,11
		Planes de retiro	1,75	0,67
		Condiciones de higiene y seguridad	2,25	2,06
		Protección de la salud	1,9	0,83
		Cambios de categoría (movimientos de escalafón)	3,3	1,94
Dimensión SAT	Dedicación al trabajo	Forma de contratación	2,8	1,83
		Duración de la jornada	2,8	2,67
		Turnos de trabajo	2,6	2,72
		Cantidad de trabajo	2,5	2,83

Nota. Elaboración propia.

Al realizar este contraste entre ambos grupos poblaciones se pueden observar diferencias significativas en las calificaciones, que reflejan las condiciones de desigualdad en la mayoría de los ítems que componen estas dos subdimensiones, relacionadas con la forma contractual.

Ahora bien, al analizar y correlacionar el rango etario con la variabilidad de la carga laboral semanal de los intérpretes de LSC, se determina que independientemente de la edad

de los participantes, estos cuentan con la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales para cumplir con sus actividades diarias en el nivel de frecuencia *siempre*, bajo la escala de medición presentada en la encuesta CVT-GOHISALO, sin embargo, en la medida en que la carga laboral sobrepasa el medio tiempo (los encuestados dicen realizar de 23 a 46 horas semanales, según es caso) manifiestan una disminución de dichas capacidades, descendiendo a la categoría *casi siempre*, como se puede observar cuantitativamente a partir de los promedios de las respuestas, en la *tabla 9*.

Tabla 9

Relación entre variables de capacidades y carga laboral

Dimensión	Dimensión BLT		Dimensión DP	
Subdimensión	Evaluación de la salud general		Seguridad personal	
Intervalos de carga laboral semanal	Capacidad para las actividades diarias	Capacidad para las actividades laborales	Enfrentamiento de adversidades	Conservación de la integridad de capacidades
10-20 horas	3,82	3,73	3,18	2,91
23-46 horas	3,71	3,42	2,87	2,36

Nota. Elaboración propia.

Con respecto al reconocimiento, se extraen los resultados presentados en la *tabla 10*.

Tabla 10

Relación entre los reconocimientos en la esfera laboral

Dimensión	Dimensión SAT	Dimensión DP	Dimensión SIT
Subdimensión	Reconocimiento por el trabajo	Reconocimiento social	Reconocimiento institucional
Promedio cuantitativo	3,11	2,21	1,82
Promedio cualitativo	Altamente satisfecho	Algunas veces	Pocas veces

Nota. Elaboración propia.

Discusión de los resultados

La interpretación de LSC en el país, se encuentra en proceso de profesionalización, por tanto, la figura del intérprete se determina en la medida en que hay mayor presencia de la misma en diferentes espacios y en que se dan discusiones o reflexiones en torno a su rol, funciones a cumplir, ética profesional y a los alcances según el contexto en que se encuentra, entre otros. Se tienen como referente las leyes que promueven la necesidad de contar con este personal de apoyo, como lo es la Ley 982 del año 2005, donde expone lo siguiente:

El estado garantizará y proveerá la ayuda de intérpretes y guías intérpretes para que sea este, un medio a través del cual las personas sordas y sordociegas puedan acceder a todos los servicios que como ciudadanos colombianos les confiere la Constitución.
(Art. 4)

Presuntamente, es por lo anterior que gran parte de los intérpretes de LSC en el país son contratados por un tiempo determinado y, en la mayoría de los casos, con objetivos a cumplir a corto plazo, aunque no existe un documento que especifique la forma contractual en que estos expertos deben desempeñarse dentro de las instituciones universitarias, por tanto, es evidente la necesidad de disponer de un profesional idóneo y capacitado para desempeñar la labor de interpretación en los espacios académicos y de desarrollo educativo para la población Sorda (y en la medida de lo posible, en todos los espacios). En efecto, aún falta conciencia para considerar necesaria la presencia permanente de estos profesionales o expertos en las instituciones universitarias, en otras palabras, se requiere determinar figuras laborales que brinden condiciones y garantías para secundar el desarrollo profesional de las personas Sordas a través de este rol comunicativo e indispensable, dado que desde hace 20 años sigue siendo una incorporación paulatina por parte de las entidades gubernamentales y no gubernamentales en el territorio colombiano, sin contar aún con una figura contractual

determinada que cubre tanto a las personas Sordas (de acuerdo con la legislación mencionada) como a los intérpretes y sus derechos laborales.

En este estudio, el género femenino es el predominante; cabe afirmar que, al momento de seleccionar un campo del conocimiento para el desempeño laboral, presuntamente esta decisión está influenciada por aspectos sociales y culturales que están condicionados por estereotipos de género, por consiguiente los hombres se siguen inclinando por carreras más técnicas y tecnológicas, mientras que las mujeres deciden formarse en áreas enfocadas en la educación y el trabajo social (Mesquita y López, 2018). Por consiguiente, parece que la interpretación de lenguas de señas, al ser una profesión que se caracteriza por ser parte de las ciencias humanas (al igual que la pedagogía) y, a su vez, se encuentra en cierta medida relacionada al área de la salud, al ser una profesión enfocada en atender a la población con discapacidad auditiva, se resalta la participación mayoritaria de mujeres en este estudio, dadas las condiciones que circundan a la profesión.

Por otro lado, y hablando más específicamente del instrumento, en la dimensión IPT, que contempla la subdimensión *ambiente de trabajo* y tiene como indicador el *apoyo de subordinados*, muestra la calificación más baja en esta categoría, dado que casi ningún participante ejecuta funciones administrativas, por lo que no reconocen una figura inferior a ellos para realizar sus actividades laborales, esta es la razón evidente por la cual no hay una percepción alta al respecto, como puede verse reflejado en la *tabla 3*.

Particularmente, en los 2 encuestados que desarrollan actividades administrativas, se manifiesta una frecuencia media-alta en la disposición que perciben de su personal a cargo. Esto quiere decir que, presuntamente, la contratación de intérpretes en instituciones universitarias tiene como objeto desarrollar funciones netamente operativas y, en gran parte, no tienen personal a cargo. Por lo anterior, la dimensión IPT refleja una calificación dentro

del promedio, aunque tiende a decrecer dado que no hay indicadores que sobresalgan por encima de la media.

Por otra parte, dentro de este proceso investigativo se refleja que la mayoría de los encuestados respondieron que rara vez reciben los insumos óptimos, tanto en cantidad como en calidad, independientemente del tipo de institución universitaria donde se desempeñan, y esto está afectando negativamente la dimensión ST, como se ve reflejado en la *tabla 2*.

Adicionalmente, la forma contractual para los trabajadores de este campo no está definida, lo cual afecta directamente a sus derechos contractuales. En relación a esto, un estudio de CVT-GOHISALO realizado en el año 2010 con trabajadores temporales del Valle de Aburrá en Colombia, por la investigadora María Alejandra Gómez Vélez, expone resultados que preocupan a las investigadoras frente a la concepción del trabajo temporal y a cómo la flexibilización laboral es un detrimento a las condiciones que afectan directamente la CVL de los trabajadores. En dicho estudio, se consideran los empleados temporales que están sujetos a las condiciones y dinámicas de la flexibilización laboral, concepto que, de acuerdo con Gómez Vélez, “precariza el trabajo y se basa en la disminución de costos para la organización en detrimento de la estabilidad laboral, la calidad del trabajo y beneficios inequitativos para los trabajadores” (2010, p. 235). Si bien las personas que trabajan bajo este modelo de contratación, son tradicionalmente llamados en ciertas temporadas del año (por incremento en la demanda en las empresas) o bien son personas que no han accedido a educación formal, el estudio presenta que este tipo de contratación se está empleando, cada vez más, para temporadas más largas y para quienes han tenido acceso a educación más avanzada, pero justamente las empresas no asumen los costos de un contrato laboral formal para optimizar sus recursos. Particularmente, en este estudio sobre intérpretes, los participantes presentan, en su mayoría, dos formas de contratación: *prestación de servicios* y *docente cátedra*, y frente a ambas formas manifiestan una baja satisfacción frente a los *planes de retiro*; sin embargo, en

el grupo de personas que tiene contrato laboral (docente cátedra) con la institución universitaria donde se desempeña, la satisfacción aumenta considerablemente en relación a la de los prestadores de servicios. Esto se ve reflejado en la relación de variables realizada en la *tabla 8*, así como también se encuentra una diferencia entre ambos grupos poblacionales en cuanto al indicador de *protección de la salud*, ya que los participantes que tienen contrato laboral manifiestan que, en sus lugares de trabajo, si bien hay exámenes médicos ocupacionales, con muy poca frecuencia son llamados a hacerlos y, para quienes trabajan por prestación de servicios, disminuye esa frecuencia drásticamente. Es importante resaltar que 18 participantes son prestadores de servicios, lo cual demuestra una presencia significativa de intérpretes que no cuentan con condiciones contractuales favorables en este ámbito, ya que no están vinculados a la institución educativa donde se desempeñan, por ende, entre otras cuestiones derivadas de la flexibilización laboral, deben asumir los costos de cubrir su seguridad social, la responsabilidad frente a los insumos que requieran y, posteriormente, serán los responsables de su plan de retiro, sin una entidad que respalde su futuro pensional. Adicionalmente, se refleja en los resultados la insatisfacción por la forma contractual en la que se desempeñan en las instituciones universitarias, hasta con un punto de diferencia en la calificación, pasando de sentirse *altamente satisfechos* (cuando hay un contrato laboral) a *medianamente satisfechos* (en el caso de la prestación de servicios).

La dimensión ATL aborda, tradicionalmente, la temática de *calidad de vida* en general, no obstante, para relacionarla con aspectos laborales se define esta dimensión desde una perspectiva individual, incluyendo el logro de estándares sociales aceptables para vivir, donde se expone el balance entre trabajo y vida, como lo dice la Red de Desarrollo en el 2002, citado por Gonzales, et. al., 2009. Esta es la dimensión más afectada negativamente del estudio, como puede verse en la *gráfica 12*, mostrando que los participantes puntúan bajo la subdimensión de *planificación del tiempo libre*, y no manifiestan una distribución equilibrada

entre el trabajo y la vida familiar; también constataron, en las encuestas realizadas, contar con otras labores adicionales a sus contratos con instituciones universitarias, por tanto, tienen relaciones multiempleo, en las cuales, en palabras de Giraldo “el individuo requiere por ello ajustarse a las condiciones que establecen las modalidades que organizan su trabajo, sus actividades y su cotidianidad, haciendo que establezca diversas relaciones laborales con diversas organizaciones” (2012, p. 48), afectando directamente a la variable del tiempo que puedan tener para desarrollar actividades extralaborales, como se refleja en la baja frecuencia que manifiestan sobre la *tabla 7*, en las subdimensiones de *planificación del tiempo libre y equilibrio entre trabajo y vida familiar*; es claro que los participantes se encuentran críticamente afectados por esta dimensión en su CVL, se presume que la razón principal es por tener relaciones multiempleo.

De acuerdo con la *tabla 9*, es importante resaltar que los participantes perciben contar con las ya mencionadas capacidades físicas, mentales y sociales enfocadas en el desempeño de sus actividades laborales bajo el nivel de frecuencia *casi siempre*, pero al aumentar la carga laboral semanal, superando el medio, se observa una disminución en la calificación, descendiendo a la categoría *frecuentemente*. Presuntamente, en la medida en que la carga laboral de los participantes aumenta, estos perciben que la integridad de sus capacidades disminuye. Adicionalmente, los participantes reflejan no estar de acuerdo con el indicador de *conservación de la integridad de capacidades* dentro de la subdimensión *seguridad personal*, que a su vez hace parte de la dimensión DP, que mide su nivel de aceptación hacia el supuesto de que el trabajo les da la posibilidad de contar con los cuidados necesarios para conservar la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales, esta concepción de hecho desciende de la calificación más aún cuando las horas de trabajo aumentan, así como la exigencia a su capacidad laboral dentro de las instituciones universitarias, como se refleja en la *tabla 9*. Como se resalta en el Congreso Nacional del Centro de Normalización Lingüística

de la Lengua de Signos Española del año 2015, “estos profesionales tienen grandes demandas tanto físicas como cognitivas, y los factores psicosociales son un factor desencadenante de enfermedades musculoesqueléticas” (p. 131). Como ya se ha mencionado, al momento de encuestar a cada uno de los participantes todos expresaron tener otros trabajos u ocupaciones de corte laboral, lo cual les implica invertir más tiempo en ello que en otras actividades y, al parecer, esto afecta directamente su CVL. En los resultados de este estudio, la dimensión DP se refleja con un puntaje de 40 (percentil 22) situado visualmente en la *gráfica 12*. Esta dimensión expone las percepciones sobre la superación del individuo y el alcance de logros gracias a su trabajo, para este estudio se percibe un nivel relativamente alto en cuanto a la potencialización de las competencias interpretativas de los participantes al desempeñarse en la institución universitaria en que laboran, no obstante disminuye a un nivel medio cuando se habla de conservar la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales tanto para desempeñarse laboralmente como para las actividades diarias; relacionando las realidades en América del Sur, un estudio en Brasil de Ana Cristina Guarinello et al. (2017) sobre la calidad de vida de intérpretes profesionales en lenguas de señas, expone que presuntamente el manejo de la vitalidad se refleja con una puntuación inferior en comparación con estado general de la salud y ámbito emocional, lo cual parece mostrar el agotamiento, falta de energía y vigor para ejercer su función. Aunque las competencias interpretativas pueden potencializarse en el desempeño universitario dadas las condiciones lingüísticas, sociales y culturales, la carga laboral semanal afecta a los individuos en la conservación de sus capacidades físicas, mentales y sociales, esto puede darse porque su vitalidad se ve comprometida para ejercer su trabajo.

En un estudio de CVT-GOHISALO realizado por García et al. (2014), en Ecuador, sobre personal administrativo universitario, donde participaron 447 personas, se determinó que este tiene mayor probabilidad de encontrarse en un desequilibrio frente a la CVL debido

a una baja calificación en 6 de las 7 dimensiones. Los participantes de este estudio resaltan la falta de evaluación y retroalimentación en la dimensión SIT, lo cual se asemeja a este proceso investigativo sobre los intérpretes de LSC que laboran en instituciones universitarias, consecuentemente, la mayoría presenta insatisfacción en el trabajo; sobre la dimensión SAT, los participantes del estudio demuestran, en un 52,8 %, un nivel de satisfacción bajo, demostrando poca autonomía y percepción de no haber reconocimiento y valoración por el trabajo realizado y, finalmente, un 72 % de los participantes muestra insatisfacción sobre la dimensión de ATL; estos resultados se asemejan a la investigación presente sobre intérpretes, dado que los participantes exponen dificultades para llevar armonía temporal entre trabajo y familia. Se tiene en cuenta este estudio ya que está enfocado en un grupo poblacional similar que cumple funciones o se encarga de ejecutar labores en el contexto universitario dentro de la realidad latinoamericana. Esto está relacionado con estudios que exponen la confusión que existe con el rol que tiene un intérprete; este tipo de dilemas, presuntamente, evidencia un incremento de los riesgos en la calidad de vida, para estos profesionales. Como lo representan Dickenson y Turner (2008), se espera que el intérprete de lenguas de señas frecuentemente alterne entre confidente, compañero de trabajo, intérprete, asistente y defensor dentro de una misma interacción; en medio de esta esperada impredecibilidad se percibe confusión e inconsistencia, lo que lleva a los intérpretes a reportar sentimientos de culpa, ansiedad y frustración.

Atendiendo a la necesidad del reconocimiento como parte fundamental del desarrollo de la CVL, se relacionan los indicadores que miden la percepción de los participantes sobre el reconocimiento de parte de la institución en que laboran, de las personas que les rodean y de los usuarios con quienes trabajan. A partir de la *tabla 10* se puede afirmar que, en definitiva, el reconocimiento es un concepto que los participantes tienen en alta estima, dado que al preguntarles sobre su nivel de satisfacción al momento de

recibir reconocimiento por su trabajo por parte de personas cercanas, compañeros, usuarios o jefes, expresaron sentirse altamente satisfechos, sin embargo, cuando se les pregunta sobre la frecuencia de recepción de este tipo de elogios, felicitaciones, menciones o motivaciones a nivel social e institucional, indican no recibirlos frecuentemente. Por lo tanto, el reconocimiento de la presencia y desempeño de un trabajador influye en aspectos psicológicos como la motivación laboral, lo cual determina el nivel de satisfacción del individuo en una institución (Kayalvizhi, 2018). En otras palabras, un aspecto para fomentar espacios de trabajo saludables es tener en cuenta incentivos como el reconocimiento a la labor.

Conclusiones

La calidad de vida laboral (CVL) de los intérpretes de LSC en contextos universitarios se determina como predominantemente *media*, y resulta preocupante el comportamiento de la misma hacia la *baja*. Se identifican deficiencias relacionadas con las variables del tipo de contratación y las cargas horarias, y las dimensiones de *administración del tiempo libre, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y desarrollo personal*. Se analizan estas condiciones que, sumadas a la limitada puntuación de las dimensiones de *integración al puesto de trabajo, soporte institucional y seguridad en el trabajo*, configuran un escenario laboral precarizado, de relaciones multiempleo y sobrecarga horaria.

Al comparar las variables, se resaltan actitudes de tolerancia, resiliencia y flexibilidad por parte de los encuestados reflejadas en las dimensiones de *soporte institucional, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo*, sin embargo, esto no garantiza su bienestar integral ni un desarrollo profesional sostenido, sobre este resultado se reflejan aspectos con una tendencia negativa que requieren ser atendidos bajo una óptica laboral integral, que propenda por una urgente mejoría en las condiciones en que los intérpretes de LSC se desempeñan actualmente.

La encuesta sociodemográfica de los participantes del estudio evidencia una población mayoritariamente femenina, joven, soltera y con formación universitaria en curso o terminada, que pertenece a estratos socioeconómicos bajos. En lo que se refiere al tipo de contratación, comparten distribución la modalidad de prestación de servicios y la de contratación laboral por hora cátedra, con cargas horarias que suelen superar el medio tiempo, adicionalmente, ninguno de los participantes se dedica exclusivamente al trabajo dentro de la institución universitaria. Estas condiciones reafirman las relaciones multiempleo y la inestabilidad, lo cual conlleva a la falta de garantías laborales que afecta a la CVL de esta

población, perjudicando el desempeño de esta figura, tan fundamental en los procesos de inclusión educativa.

Las dimensiones más afectadas son la *administración del tiempo libre*, con el percentil más bajo, indicando una presunta sobrecarga de trabajos y dificultades para mantener un equilibrio entre vida laboral y personal; seguida de la dimensión de *satisfacción por el trabajo* (percentil 31,68), exponiendo sus relaciones multiempleo sobre la subdimensión de *dedicación al trabajo*; luego se encuentra *desarrollo personal* (percentil 22), expresando la vulnerabilidad que perciben los participantes sobre la seguridad personal y, por último, la dimensión *bienestar logrado a través del trabajo* (percentil 37,42), en la que se relacionan las condiciones personales con el puesto de trabajo. Estas afectaciones no solo revelan un deterioro de la CVL, sino también riesgos significativos para los intérpretes que se desempeñan en instituciones universitarias. En compensación, las dimensiones de *soporte institucional* y *seguridad en el trabajo*, al estar dentro del rango medio, refuerzan la idea de la necesidad de un entorno de trabajo sostenible, que favorezca mínimamente el desarrollo profesional y laboral.

A partir de los encuentros con los participantes, las investigadoras resaltan actitudes de tolerancia, resiliencia y flexibilidad por parte de ellos y hacia los factores que más afectan a su CVL, en las instituciones universitarias donde se desempeñan.

Alcances y limitaciones

Reconociendo la contribución significativa de este estudio a la literatura académica, sobre las condiciones laborales de los intérpretes de LSC en contextos universitarios, ya que tuvo en cuenta la diversidad institucional y regional, cabe decir que, por la ausencia de una estadística oficial que permitiese caracterizar a esta población, la muestra fue seleccionada de manera intencional, lo cual afecta la representatividad estadística de los resultados. Por consiguiente, las investigadoras consideran la relevancia que tiene para este campo disciplinar continuar la indagación sobre las condiciones en que se encuentran los intérpretes de LSC, en todos los contextos, y así poder llevar a cabo una generalización de estos y otros hallazgos en lo que respecta a la CVL de los intérpretes de LSC en el país. No obstante, la falta de una caracterización de esta población, limita el reconocimiento de esta figura en diferentes aspectos, siendo tan esencial para el desarrollo de una sociedad diversa que promueva la inclusión.

Por otra parte, las investigadoras subrayan la ambigüedad presente en las leyes que cobijan a los individuos que se desempeñan como intérpretes de LSC en el país. Las concepciones que se tienen en entidades gubernamentales y no gubernamentales, sobre esta figura, reflejan el desconocimiento hacia los derechos laborales de los trabajadores de esta profesión emergente, la cual está constituida por intérpretes no formales, tecnólogos, profesionales y estudiantes de programas de educación superior. Este estudio pretende aportar insumos a estas entidades y a los responsables de los procesos contractuales para motivar el diseño de políticas más incluyentes y equitativas en el sector laboral para los intérpretes de LSC.

El instrumento utilizado por las investigadoras para evaluar la CVL, CVT-GOHISALO, permitió una medición estructurada sobre las percepciones de los participantes. Su uso en este grupo particular de personas constituye una innovación metodológica que

amplía el campo de aplicación del instrumento y los hallazgos deben interpretarse como indicios relevantes para estudios posteriores de mayor alcance, ya que permiten entrever las características que visibilizan los participantes para adaptar el instrumento a la situación contractual legislativa que existe en Colombia, sobre esta figura profesional.

Recomendaciones

Reconocer y formalizar el cargo de intérprete de LSC en instituciones universitarias, a partir de ello, hay garantías laborales dignas para que los trabajadores conserven y enaltezcan el compromiso que tienen con sus lugares de trabajo que se reflejan en la cantidad y calidad de la dotación, en la categorización salarial y de funciones a cumplir, por consiguiente, esto reduce las relaciones multi-empleo y mejora la salud ocupacional.

En efecto, se recomienda promover la pertinencia imperativa de garantizar, por parte del estado, el acceso a la comunicación e información por parte de la población Sorda, sin afectar las garantías laborales a las que los intérpretes de LSC merecen acceder, es decir, implementar políticas institucionales y estatales, hacer seguimiento y fortalecimiento profesional. Así mismo, promover consciencia sobre el autocuidado y la formación profesional a nivel nacional.

Atender bajo una óptica laboral integral, las condiciones en que los intérpretes de LSC se encuentran actualmente, esto se posibilitaría a través de una caracterización oficial de los intérpretes de LSC de acuerdo al lugar en el que trabajan, a la modalidad contractual y demás componentes que permitan documentar las condiciones en que se encuentran para promover un impacto positivo dentro de la profesión.

Referencias bibliográficas

- Arrieta Restrepo, J. S. & Sánchez Rueda, M. J. (2023). *Explorando los desafíos de los riesgos psicosociales en los intérpretes de señas: una revisión crítica* [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Cooperativa de Colombia.
<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/9c803244-043c-4ef9-a15a-7f4a0e59a9ae>
- Borrero Benítez, F., Méndez Torres, V. M., García Almenares, N. I. & Macías Bestard, C. (2012). Referentes histórico-metodológicos relacionados con calidad de vida. *Revista Información Científica*, 76(4), <https://www.redalyc.org/pdf/5517/551757269036.pdf>
- Bontempo, K. & Napier, J. (2011). Evaluating emotional stability as a predictor of interpreter competence and aptitude for interpreting. *Interpreting*, 13(1), 85-105.
<https://doi.org/10.1075/intp.13.1.06bon>
- Burad, V. (2009). *La Formación General Básica del Intérprete de Lengua de Señas* [Guía técnica, Cultura Sorda]. Cultura Sorda. https://www.cultura-sorda.org/wp-content/uploads/2015/03/Burad_V_Formacion_basica_ILS_2009.pdf
- Chacolli Pineda, C. Y. (2014). *Validación del cuestionario de calidad de vida laboral “GOHISALO” en trabajadores estatales de Moquegua* [Tesis de grado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV.
<https://hdl.handle.net/20.500.13084/1144>
- Corrêa, D. Oswaldo, Y. & Giuliani (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *INVENIO*, 16(30), 145-163. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4237669.pdf>
- Congreso de Colombia. (2009). *Decreto 366 de 2009*. Función Pública.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=35084>
- Congreso de Colombia. (2015). *Decreto 1075 de 2015*. Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77913>

Congreso de Colombia. (2005). *Ley 982 de 2005*. Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17283>

Congreso de Colombia. (2013). *Ley 1618 de 2013*. Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

Craig, J. (1997). *Desarrollo psicológico*. Pretince Hall.

https://portalacademico.cch.unam.mx/repositorio-de-sitios/experimentales/psicologia2/pscII/MD1/MD1-L/etapas_desarrollo.pdf

Cruz Ramírez, M. J., Correa Estupiñán, D. J. & Cuellar Morales, D. (2020). *Análisis de tiempos y movimientos de intérpretes de lengua de señas colombiana durante su actividad y su relación con la sintomatología osteomusculares* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Iberoamericana]. Repositorio Ibero.

<https://repositorio.iber.edu.co/entities/publication/a23d104d-accb-4ac9-a3eb-6da71161cc56>

Dean, R. K. & Pollard, R. Q. (2001). Application of demand-control theory to sign language interpreting: Implications for stress and interpreter training. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 6 (1), 1-14. <https://doi.org/10.1093/deafed/6.1.1>

Dean, R. K & Pollard, R. Q. (2018). Promoting the use of normative ethics in the practice profession of community interpreting. En L. Roberson & S. Shaw (Eds.), *Signed Language Interpreting in the 21st Century: An overview of the profession* (pp. 37–64). Gallaudet University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2rh28gg.6>

Dickinson, J. y Turner, G. H. (2008). Sign Language interpreters and role conflict in the workplace. En C. Valero-Garces, y A. Martin (Eds.), *Crossing Borders in*

- Community Interpreting: Definitions and Dilemmas* (pp. 231 – 244). John Benjamins Publishing Company. <https://doi.org/10.1075/btl.76.12dic>
- Fischer, S. L., Marshall, M. M., & Woodcock, K. (2012). Musculoskeletal disorders in sign language interpreters: a systematic review and conceptual model of musculoskeletal disorder development. *Work (Reading, Mass.)*, 42(2), 173–184.
<https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1342>
- García Pazmiño, M. A., González Baltazar, R., Aldrete Rodríguez, M. G., Acosta Fernández, M. y León Cortés, S. G. (2014). Relación entre calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. *Ciencia y trabajo*, 16(50), 97-102. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000200007&script=sci_arttext&tlng=pt
- Giraldo Tamayo, A.L. (2012). *Relaciones multiempleo y condiciones trabajo fragmentado: implicaciones psicosociales en profesionales* [Trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título de Magister en Psicología. Pontificia universidad Católica de São Paulo, Brasil].
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/3f09043e-9de1-466f-83e2-ab82b54cbf48>
- Gómez Vélez, M. A. (2010). Calidad de Vida Laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá – Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas* 18(24), 225-236.
<https://www.academia.edu/download/44849744/Dialnet-CalidadDeVidaLaboralEnEmpleadosTemporalesDelValleD-3437740.pdf>
- González-Montesino, R. H. y García, B. (2024). Ansiedad e interpretación de lengua de signos española: un estudio aproximativo con profesionales y estudiantes. *FITISPos*

Inter- national Journal, 11(1), 146-168. <https://doi.org/10.37536/FITISPos-IJ.2024.11.1.385>

González-Montesino, R. H. (2016). *La estrategia siempre a mano: Propuestas didácticas para la interpretación en lengua de signos* [Tesis doctoral]. Vigo: Universidade de Vigo. <https://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/handle/11093/628>

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. & de Lourdes, M. (2009). *Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO: Manual para su aplicación e interpretación* [Manual técnico].

González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar Estrada, J. G. & Preciado Serrano, M. de L. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332-340.
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562756>

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 209-221.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176385>

Guarinello, A., Rodrigues, T., Souza, A., Bispoi, I., Teixeira Lachisnki, J. y Mendes, R. (2017). Quality of life of sign language interpreters. *Distúrb Comun*, 29(3), 462-469.
<http://dx.doi.org/10.23925/2176-2724.2017v29i3p462-469>

Hurtado Albir, A. (2001). *Traducción y traductología: Introducción a la traductología* (13^a ed.). Ediciones Cátedra.
https://www.academia.edu/44576248/Amparo_Hurtado_Albir_Traducci%C3%B3n_y_Traductologia

Instituto Nacional para Sordos & Ministerio de Educación Nacional. (2022^a). *Orientaciones para la atención educativa de la población Sorda en los niveles de educación*

superior. <https://educativo.insor.gov.co/wp-content/uploads/2023/07/Orientaciones-Educacion-Superior.pdf>

Jiménez Arberas, E. & Díez Villoria, E. (2015). *Calidad de vida laboral en los ILS y Guía-ILS de personas sordociegas* [Presentación de paper]. Congreso del CNLSE, Madrid, España. <https://cnlse.es/es/recursos/biblioteca/actas-del-congreso-cnlse-de-la-lengua-de-signos-espanola-madrid-24-y-25-de>

Jiménez-Arberas, E., & Díez, E. (2022). Musculoskeletal Diseases and Disorders in the Upper Limbs and Health Work-Related Quality of Life in Spanish Sign Language Interpreters and Guide-Interpreters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9038. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159038>

Kayalvizhi, K. (2018). A Study on the Impact of Reward and Recognition on Work Motivation and Job Satisfaction. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 6(5), 1964-1967. <http://doi.org/10.22214/ijraset.2018.5320>

López Burgos, E. & González Montesino, R. H. (2024). Competencias específicas de las Intérpretes de lengua de signos española en el ámbito artístico. *Revista de Estudios de Lenguas de Signos REVLES*, 6, 21-39. <https://revles.es/index.php/revles/article/view/147>

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-96. <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

Mesquita, C. y Lopes, R.P. (2018, del 2 al 4 de julio). Gender differences in higher education degree choice [conferencia]. *10th International Conference on Education and New Learning Technologies*, Palma, España. <https://library.iated.org/view/MESQUITA2018GEN>

Ministerio de Educación Nacional. (2018). *Resolución 10185 del 2018*.

https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-370659_recurso_1.pdf
[-revista-calidad-asistencial-256-pdf-S1134282X10001168](#)

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). (2022, 30 de septiembre). *Intérpretes de lengua de señas, conectando mundos*. TIC sin Barreras.

<https://centroderelevo.gov.co/632/w3-article-239345.html>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). (2023, 20 de abril). *Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) 2022*. Boletín técnico.

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/calidad-de-vida-ecv/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-ecv-2022#>

Moreno, M. P., Baltazar, R. G., Beltrán, C. A. & Núñez, F. E. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Revista Salud Uninorte*, 34(1), 68-75.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522018000100068&script=sci_arttext

Mozo Malqui, C. M. & Osorio Villanueva, M. E. (2019). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en personal operario de empresas agroindustriales de Trujillo* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37695>

Organización Internacional del Trabajo. (2002). *El trabajo decente y la economía informal* [Informe VI, 90ª Reunión Internacional del Trabajo]. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/media/120836/download>

Organización Mundial de la Salud. (2003). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Organización Panamericana de la Salud.

<https://www3.paho.org/gut/dmdocuments/Constituci%C3%B3n%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2012, 1 de marzo). *The World Health Organization*

Quality of Life (WHOQOL). <https://www.who.int/tools/whoqol>

Ramírez Coronel, A. A., Malo Larrea, A., Martínez Suárez, P. C., Montánchez Torres, M. L., Torracchi Carrasco, E. & González León, F. M.. Origen, evolución e investigaciones sobre la calidad de vida: revisión sistemática. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(8), 954-959.

<https://www.redalyc.org/journal/559/55969796006/55969796006.pdf>

Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>

Salas Picón, W. M., Galván Acosta, F. E., Moreno Correa, J. C. & Corzo Colón, L. (2024).. (2024). Una caracterización socioantropológica de los intérpretes de lengua de señas colombiana. *Íkala, Revista de Lenguaje y Cultura*, 29, 1-19.

<https://doi.org/10.17533/udea.ikala.353434>

Schalock, R. L., & Verdugo, M. Á. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Siglocero, Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 38(4), 21-36.

https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/224_articulos2.pdf

Schwenke, T. J. (2015). *Sign language interpreters and burnout: Exploring perfectionism and coping*. *JADARA*, 49(2). <https://nsuworks.nova.edu/jadara/vol49/iss2/7/>

Sen, A. (2000). Desarrollo y libertad. Planeta. <https://www.redalyc.org/pdf/539/53905501.pdf>

Sperb, K., dos Santos, A. M. P. V. & Neto, H. de A. (2024). *Desafios dos intérpretes de Libras no contexto da pandemia e do trabalho remoto compulsório*. *Cadernos da*

FUCAMP, 30, 25-37.

<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/349>

Tovar, L. A., Calvo, J. A. & Williams, E. (2017). Configuraciones manuales de la mano no dominante en señas bimanuales asimétricas de la lengua de señas colombiana. *Lengua y Habla*, (21), 45-73. Universidad de los Andes.

<https://www.redalyc.org/journal/5119/511954894004/511954894004.pdf>

Urzúa, A. & Caqueo-Úrizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto.

Terapia psicológica, 30(1), 61-71. [https://dx.doi.org/10.4067/S0718-](https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006)

[48082012000100006](https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006)

Villeneuve, S. (2006). *La langue comme outil de prévention des troubles musculo-squelettiques chez des interprètes français/langue des signes québécoise: analyse d'aménagements linguistiques, biomécaniques et temporels* [Universidad de Quebec].

[https://central.bac-lac.gc.ca/.item?id=TC-QMUQ-](https://central.bac-lac.gc.ca/.item?id=TC-QMUQ-3506&op=pdf&app=Library&is_thesis=1&oclc_number=757433000)

[3506&op=pdf&app=Library&is_thesis=1&oclc_number=757433000](https://central.bac-lac.gc.ca/.item?id=TC-QMUQ-3506&op=pdf&app=Library&is_thesis=1&oclc_number=757433000)

WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL). *Social Science & Medicine*, 41(10), 1403–1409.

[https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K)

Fuentes de consulta

Baltazar, R. G., Santacruz, G. H., Estrada, J. G. S., & Serrano, M. D. L. P. (2010).

Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo"

CVT-GOHISALO.". Ciencia & Trabajo, 12(36).

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562756?lang=es>

Congreso de Colombia. (1996). *Ley 324 de 1996*. Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=349#:~:text=%2D%20El%20Estado%20subsidiar%C3%A1%20a%20las,de%20su%20calidad%20de%20vida.>

Consejo Superior de la Universidad del Valle. (s. f.). *Acuerdo 004: Políticas institucionales de inclusión y discapacidad*. Universidad del Valle.

http://uvsalud.univalle.edu.co/pdf/politicas_institucionales/acu_004_polit_instituc_de_inclusion_y_discapacidad.pdf

Cuenca, A. & Lozano, S. (Eds.). (2016). *La enseñanza de la investigación: diálogo entre la teoría y el oficio del investigador en trabajo social*. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Trabajo Social; Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP). <https://libros.unlp.edu.ar/index.php/unlp/catalog/book/583>

Departamento Nacional de Planeación. (2002). *Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006: Hacia un Estado Comunitario*.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/pnd/pnd.pdf>

Folgueiras Bertomeu, P. (2016). *Técnica de recogida de información: La entrevista* [Informe técnico, Universitat de Barcelona]. Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona.

<http://hdl.handle.net/2445/99003>

Instituto R. Coullaut de Psiquiatría. (2022, 24 de febrero). *La importancia de la percepción en los procesos psicológicos*. Instituto R. Coullaut de Psiquiatría.

<https://coullautdepsiquiatria.es/la-importancia-de-la-percepcion-en-los-procesos-psicologicos>

Instituto Nacional para Sordos & Ministerio de Educación Nacional. (2022b). *El intérprete y traductor LSC-español en el contexto educativo*. [Manual técnico]. INSOR.

<https://www.insor.gov.co/insorlab/wp-content/uploads/2025/05/El-interprete-y-traductor-LSC-Espanol-en-el-contexto-educativo.pdf>

Lally, P., van Jaarsveld, C. H., Potts, H. W. W. & Wardle, J. (2010). How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. *European Journal of Social Psychology*, 40(6), 998-1009. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/ejsp.674>

Oviedo, Alejandro. (2006). *Reseña de Ladd(2003): «Understanding Deaf Culture»*. Cultura Sorda. <https://cultura-sorda.org/resena-ladd-2003/>

Pérez de Arado, B. (2011). *¿Lengua de señas?*. Cultura Sorda. <https://cultura-sorda.org/lengua-de-senas/>

Rodríguez Marín, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6), 318–320. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.09.002>

Muñoz Muñoz, D., Montero, C., Matabanchoy, S. & Zambrano, C. (2022). Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios. *Revista Boletín Redipe*, 11(6), 110–124. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1841/1784>

Nilsen, P., Roback, K., Broström, A., & Ellström, P. E. (2012). Creatures of habit: accounting for the role of habit in implementation research on clinical behaviour change. *Implementation Science*, 7, 1-6. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-7-53>

Villamil C, D. F., Quintero S, L. A., Guzmán R, D. B & Ruiz N, C. D. (2018). *“Todo a la vez puede llegar a ser muy aturdidor” Percepción del peligro ocupacional en un grupo de intérpretes de lengua de señas en una institución educativa del municipio de Facatativá [Tesis de especialización, Pontificia Universidad Javeriana]*. Repositorio

Institucional Pontificia Universidad Javeriana.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/38982/Percepci%C3%B3n%20de%20peligro%20ocupacional%20en%20Int%C3%A9rpretes%20de%20Lenguas%20de%20Se%C3%B1as%20Faca.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Dentro%20de%20los%20peligros%20ocupacionales,organizacionales%2C%20dificultades%20con%20el%20rol%2C>.

Anexos

Anexo A: Se adjunta el documento aplicado para desarrollar las encuestas a los 38 participantes, el cual, fue desarrollado mediante herramientas informáticas de la G-Suite de los aplicativos de la Universidad del Valle.