



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

EN PSICOPEDAGOGÍA

ANÁLISIS DE LOS FACTORES RELEVANTES

EN LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS SORDAS

AUTORA: HIBETH CAROLINA SALAMANCA BECERRA

TUTOR: JOSE MARÍA CELA RANILLA

Valladolid, junio de 2022

RESUMEN

Actualmente España cuenta con normativa propia para la inclusión laboral de persona con discapacidad, no obstante, se ha evidenciado un vacío en la empleabilidad de la comunidad sorda debido al desconocimiento y falta de sensibilización del déficit auditivo. Por tal motivo, se buscó analizar mediante un trabajo investigativo, los factores internos y externos que son relevantes en la empleabilidad de las personas sordas con el propósito de facilitar su incorporación al mercado laboral. Lo anterior se logró gracias al enfoque cualitativo del estudio, en el cual permitió el diseño, la realización y el análisis de entrevistas a cuatro expertos en la orientación del empleo en personas con discapacidad auditiva, tres personas de la comunidad sorda y un profesional de recursos humanos.

Palabras clave: empleabilidad, sordos, inclusión, sensibilización.

ABSTRACT

Spain currently has its own inclusive labour regulations for people with disabilities, however, there is a gap in the employability in the deaf community due to lack of knowledge and lack of awareness for those with a hearing impairment. For this reason, we sought to analyze this issue via research work, the internal and external factors that are relevant in the employability of deaf people in order to facilitate their inclusion into the labor market. This was achieved thanks to the qualitative approach of the study, which allowed the design, the conducting and analysis of interviews with four experts in employment orientation for people with hearing impairments, three people from the deaf community and a human resources professional.

Palabras clave: employability, deaf, inclusion, awareness.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	6
1.1. TEMA, PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.1.1 Vinculación competencias.....	8
1.2. OBJETIVOS	10
1.2.1. Objetivo General.....	10
1.2.2. Objetivos Específicos	10
1.3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO	11
2. MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 COMUNIDAD SORDA.....	12
2.1.1 Discapacidad.....	16
2.1.2 Tipos de sordera.....	20
2.2 LA EMPLEABILIDAD.....	22
2.2.1 Normativa	29
3. DESARROLLO PRÁCTICO.....	32
3.1. METODOLOGÍA.....	32
3.2. CONTEXTO EMPÍRICO.....	33
3.2.1 Participantes.....	33
3.2.2. Procedimiento	37
3.2.3. Instrumentos	39
3.3. PLAN DE ACCIÓN.....	44
3.3.1 Plan de recogida.....	44
3.3.2. Plan de análisis	46

	4
4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	49
4.1 FACTORES INTERNOS.....	49
4.2 FACTORES EXTERNOS.....	53
4.3 RELACIONES ENTRE COMPONENTES.....	56
5. CONCLUSIONES	59
6. REFERENCIAS.....	64
7. ANEXOS	72
7.1. Anexo 1: Poster de captación para el programa de Itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para personas con discapacidad	72
7.2. Anexo 2: Entrevista de empleabilidad dirigida a personas sordas	73
7.3. Anexo 3: Formato del consentimiento informado y protección de datos....	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Triangulo de necesidades y determinantes	13
Figura 2: Marco de la discapacidad.....	19
Figura 3: Triangulo básico formación, orientación y trabajo.....	24
Figura 4: Factores que se relacionan con encontrar empleo	25
Figura 5: Factores de la empleabilidad	26
Figura 6: Factores externos e internos de la empleabilidad	28
Figura 7: Estadística del empleo de las personas con discapacidad, tasa: personas con discapacidad, sensorial: sistema auditivo, empleo	29
Figura 8: Pasos para el desarrollo de la entrevista	40
Figura 9: Relaciones entre los factores, las categorías y los componentes	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población con discapacidad en España según grupo de discapacidad y sexo.	18
Tabla 2: Clasificación según el grado de pérdida auditiva.....	21
Tabla 3: Áreas de aprendizaje y desarrollo de competencias.....	34
Tabla 4: Criterios de inclusión de los participantes según el área de aprendizaje	35
Tabla 5: Cronograma para la recogida de datos	38
Tabla 6: Preguntas por dimensiones.....	44
Tabla 7: Plan de recogida de datos	46
Tabla 8: Factores y componentes para el análisis	47

1. INTRODUCCIÓN

1.1. TEMA, PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La temática general del presente trabajo de investigación consiste en el análisis de los factores que son influyentes en la inclusión e inserción laboral de las personas sordas en Valladolid. Es pertinente la realización de este estudio debido a la situación de desventaja en la que se encuentra esta población en términos de interacción con su entorno. Según la última Encuesta de Condiciones de Vida de personas sordas en España, publicada en el año 2014 por el Centro de Investigaciones Sociológicas *CIS*, existen en España un total de 365.000 personas sordas, de las cuales el 94% son personas adultas. Además, el estudio revela que el grado de sordera en personas mayores de 60 años es del 60%, mientras que en personas de entre 18 y 59 años es del 15%.

Según De León, et al (2007) los individuos con discapacidad auditiva no únicamente tienen este déficit en común, si no, además, comparten entre sí las necesidades que se les adjudica por ser población en riesgo de exclusión. Es por lo anterior que se agrupan en colectivos, compartiendo valores, metas, actividades y hábitos en búsqueda de ambientes inclusivos y así, integrarse a nivel social. Debido a esto se formulan políticas y leyes encaminadas a que se cumplan sus derechos con el objetivo de que la integración e inserción de esta comunidad se gestione de manera eficaz y eficiente.

Sustentando lo anterior, es importante mencionar las necesidades humanas según la teoría de Maslow, las cuales son la necesidad de autorrealización, estima, amor y pertenencia, seguridad y fisiológicas (Rise, 1997, como se citó en Cabuya, Fonseca y Velasco, 2016). El desarrollo de estas necesidades influye positivamente a nivel personal, social y profesional de la persona. Para poder cubrir plenamente estas necesidades es preciso que el individuo comunique lo que desea. Sin embargo, aunque las personas con discapacidad auditiva comunican mediante lenguaje de señas, este lenguaje muchas veces les limita en diferentes entornos, dificultando el acceso completo a satisfacer sus debidas necesidades.

Por otro lado, Ramallo y Cabeza-Pereiro (2016) realizaron una investigación donde revisaron tres diferentes temáticas con el fin de conocer la interpretación de aquellos factores que influyen en la inclusión laboral de la comunidad sordas, los tópicos fueron los siguientes: imaginarios que se crean por parte de los oyentes hacia la comunidad sorda; posiciones limitantes en términos de como interactúan, comunican y negocian entre las personas con discapacidad auditiva y las personas oyentes-parlantes; por último, como se involucra la Organización Internacional de Trabajo en términos de inclusión laboral con la población sorda.

La exclusión que vivencian las personas sordas refleja un tipo de violencia como lo es la violencia silenciosa, la cual concite en percibir como malestar la problemática de la comunidad sorda en términos de inclusión y no reconociendo sus diferentes necesidades sociales. Es así mismo como los diferentes nodos, de educación o la familia, del capital social de las personas sordas, los perciben como individuos con afectación en la salud, sin embargo, en la actualidad, desde la socioantropología, la comunidad sorda se considera miembros de una cultura propia y se perciben entre ellos mismos como una sociedad con sus propias características a nivel cultural (Rey, 2008).

Por ello es necesario disponer de ajustes con el objetivo de que estas personas con discapacidad auditiva puedan acceder y actuar en espacios interculturales, entendiendo como una cultural la oyente y como otra la sorda, una vez alcanzado ese nivel de interacción simétrica, es posible la inclusión tanto social como laboral de las personas sordas. Según la idea anterior, esa articulación social debe gestionarse en paralelo con aquellos organismos en beneficio del desarrollo económico tanto para empleadores por las subvenciones y bonificaciones que conllevan la contratación de una persona discapacitada, como para el empleado en torno a la calidad de vida.

Es importante mencionar que adicionalmente, fue viable la búsqueda de estos datos, ya que en la ciudad de Valladolid cuenta con sede de la Asociación de Padres y Amigos del Sordo, en adelante, ASPAS (s.f), la cual es una institución donde se realizan actividades de atención y apoyo a familias, apoyo educativo, formación, ocio y tiempo libre. Dentro del servicio de apoyo educativo se gestionan itinerarios de formación, con el fin de ofertar a las personas con discapacidad auditiva lo requerido para alcanzar niveles apropiados de autonomía, independencia e inclusión social, ejerciendo así, el derecho en un entorno inclusivo.

Igualmente, la Federación de Asociaciones de Personas Sordas de Castilla y León (s.f.) conocido por sus siglas, FAPSCL, es un aliado importante, ya que su objetivo principal es representar y defender de los derechos e intereses de las personas sordas, regulando a nivel general las diferentes asociaciones donde se han realizado programas e itinerarios de inserción social y laboral de personas con discapacidad (Anexo 1). Dichos programas han tenido como fin el aumentar la empleabilidad de las personas con discapacidad mediante apoyos que incrementen sus competencias y capacidades.

Cabe agregar que además de los profesionales de dicha asociación, también se ha intervenido la perspectiva de los docentes de la Universidad de Valladolid en materia de inclusión laboral y empleabilidad de personas con necesidades específicas, en este caso, necesidad específica auditiva, sordera. Lo cual brindara al proceso investigativo la oportuna fiabilidad en términos de las respuestas que se extraigan de los participantes.

Una vez expuesta la situación de la población, la pertinencia de la realización del presente estudio, así como la viabilidad y la fiabilidad de la misma; desde una visión crítica y con fines investigativos la persona encargada del presente estudio se formuló la pregunta problema ¿Cuáles son factores relevantes para la empleabilidad de Personas Sordas en Castilla y León, España?

1.1.1 Vinculación competencias

En este propósito de conocer los factores relevantes en la empleabilidad de personas sordas, se han reflejado competencias propias del Máster en Psicopedagogía, comprendiendo el termino de competencia desde su más reciente definición donde se ha establecido que es la acción de poder aplicar conocimientos y saber hacer en diferentes momentos movilizando así, recursos tanto externos como internos (Scallon, 2004, como se citó en Méndez, 2007).

Las competencias que a continuación se mencionan, has sido fijadas por la Facultad de Educación y Trabajo Social, en adelante FEyTS, y son estas las que directamente se relacionan con el trabajo de fin de Máster. En primer lugar “G1. Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos –de forma autónoma y creativa- y en contextos más amplios o multidisciplinarios” (FEyTS, s.f.). Esta competencia se ha visto reflejada durante el acceso a la población intervenida, ya que ha sido lugares poco

conocidos donde se ha tenido que solucionar como llegar a los diferentes profesionales involucrados en la empleabilidad de las personas sordas.

En segundo lugar, la competencia enlazada con el trabajo de investigación ha sido “G2. Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas, aplicando los conocimientos y avances de la psicopedagogía con actitud crítica y hacer frente a la complejidad a partir de una información incompleta” (FEyTS, s.f.). Esta anterior, se ha evidenciado durante las decisiones tomadas a lo largo del proceso de investigación, en la discusión y conclusión, donde se ha reflexionado con respecto a la problemática que la que se ha intervenido.

En tercer lugar, se ha referido a la competencia “G3. Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones, así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades” (FEyTS, s.f.). Así mismo como se comentaba anteriormente, ya que se han tomado esas decisiones, estas se han comunicado a manera de conclusión los datos y conocimiento obtenidos una vez finalizado el proceso investigativo.

En cuarto lugar, es pertinente hablar de la competencia “G4. Tomar conciencia de las creencias y estereotipos sobre la propia cultura y las otras culturas o grupos y de las implicaciones sobre su actuación profesional y potenciar el respeto de las diferencias individuales y sociales” (FEyTS, s.f.). Ya que en el transcurso del estudio investigativo se ha tomado conciencia de la comunidad sorda, los estereotipos por los que son enmarcados dentro de lo laboral, entendiendo así, su cultura y respetando sus diferencias.

En quinto lugar, se vinculó el proceso investigativo con la competencia “G5. Responder y actuar de manera adecuada y profesional, teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión, en todos y cada uno de los procesos de intervención” (FEyTS, s.f.). Esto se ha reflejado en el uso adecuado de la información obtenida por parte de los participantes, firmando así consentimientos informados donde se les ha indicado el propósito profesional y científico del estudio.

En sexto lugar, se coordinó el trabajo de fin de Máster y la competencia “G6. Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional” (FEyTS, s.f.). Lo anterior, debido a la creación del cuestionario a través del Google Forms donde se ha reflejado el uso de las nuevas tecnologías en ámbitos profesionales de tipo investigativo. Igualmente, en el

proceso de revisión teórica, ya que se ha utilizado diferentes herramientas tecnológicas para producción del documento.

Finalmente, se ha relacionado el proceso de elaboración del trabajo de fin de Máster con la competencia “G7. Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que ha de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional” (FEyTS, s.f.). Ya que el desarrollo se ha llevado a cabo autónomicamente, con el fin de trabajar las competencias adjudicadas a la psicopedagogía.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

- ◆ Identificar los factores internos y externos específicos que resultan relevantes en la empleabilidad de las personas sordas.

1.2.2. Objetivos Específicos

- ◆ Analizar los factores relevantes que intervienen en la empleabilidad de la población en general.
- ◆ Revisar bibliografía concreta de la población sorda, la normativa con respecto a la inclusión de personas con discapacidad y los factores clave de la empleabilidad.
- ◆ Definir los factores que intervienen en la inserción laboral de las personas sordas.

1.3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

A lo largo del documento se podrá apreciar el tema general de investigación, siendo este, los factores que se perciben los profesionales en inserción social y laboral como relevantes en la empleabilidad de las personas en riesgo de exclusión por sordera. Situado la problemática en un contexto local, desde la perspectiva española y concretamente Vallisoletana. Así mismo, en este apartado introductorio menciona la viabilidad y el motivo por el cual es relevante indagar en este campo a nivel científico, justificando así el motivo por el cual es pertinente el trabajo de tipo investigativo a partir de una pregunta problema.

Así mismo, se plantean una serie de objetivos los cuales están diseñados en pro de poder dar respuesta a la pregunta anteriormente mencionada, y desarrolla efectivamente el proceso de investigación. Una vez aclarado el propósito y la finalidad del estudio, se revisa teóricamente las variables pertinentes a explorar como factores de la empleabilidad a nivel general y a nivel de personas con discapacidades, para que, con ello, se proceda a conocer cada factor para más adelante en el desarrollo práctico tener el sustento oportuno.

Seguidamente, se enmarcando el tipo de metodología a utilizar, los participantes y sus perfiles y el instrumento, apartado donde se procede con el diseño de cuestionario propio de la investigación, con el cual se planea la recogida de datos de los profesionales en temas de empleabilidad e inserción social y laboral de personas con discapacidad, específicamente personas sordas; y seguidamente se analizan los datos recolectados.

Adicionalmente, se presentan los resultados del análisis de datos, en donde se evidenciarán los factores que según la perspectiva profesional son relevantes en la inserción social y laboral de las personas sordas, para finalmente reflexionar sobre dichos datos y concluir en materia científica el alcance de la presente investigación.

Finalmente, al final del presente escrito, se ubicará tanto las referencias utilizadas en la búsqueda de información e instrumentos gestionados para la recogida de datos como el formato del cuestionario, respuestas y consentimientos informados.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 COMUNIDAD SORDA

Ramallo y Cabeza-Pereiro (2016) llevaron a cabo un estudio donde se estableció la definición concreta de que es considerada una persona con discapacidad auditiva e indicaron que: "Las personas sordas son aquellas que no acceden al sentido del oído de forma total o parcial y suelen ser usuarias de una lengua de señas". Una vez aclarada la descripción de esta población, es conveniente también conocer su historia y evolución.

Hace muchos años, en el intento de incluir a las personas sordas a la sociedad, se les forzaba la enseñanza de palabras esperando que, con la intensidad suficiente de trabajo y ejercicios, finalmente hablaran. Las personas sordas, han hecho parte de una minoría en exclusión a lo largo de su historia, es por lo anterior que, en el transcurso de tiempo con el fin de formar parte de una comunidad, se han fundado asociaciones y organizaciones en beneficio a esta población (De Ávila, 2014).

Según mencionan Ramallo y Cabeza-Pereiro (2016) existe una crítica de la reforma educativa con perspectiva inclusiva entre no oyentes y oyentes por personas menores de 35 años, ya que, aunque la ley promoció el desarrollo de los derechos a nivel lingüístico de la comunidad sorda por medio de la lengua de signos en España, lo anterior no garantiza el éxito estudiantil y por ende profesional de los sordos.

La humanidad en general ha pasado por crisis y conflictos que han desencadenado cambios, que a su vez ha generado nuevas oportunidades y variaciones políticas, económicas, sociales y culturales; estas transformaciones han abierto nuevas fronteras de identidad de las cuales la población sorda se ha beneficiado a la hora de adquirir un lugar en la sociedad, aportando tanto identidad de grupo como identidad individual, lo cual es importante y de gran relevancia, debido a que como minoría, ha pasado por exclusión (De León, et al. 2007).

A partir de la definición, dada por Ramallo y Cabeza-Pereiro (2016) se indicó la implicación de aquellas instituciones gubernamentales y no gubernamentales, en la posición de desventaja social en la que se encuentran las personas no oyentes, y una de

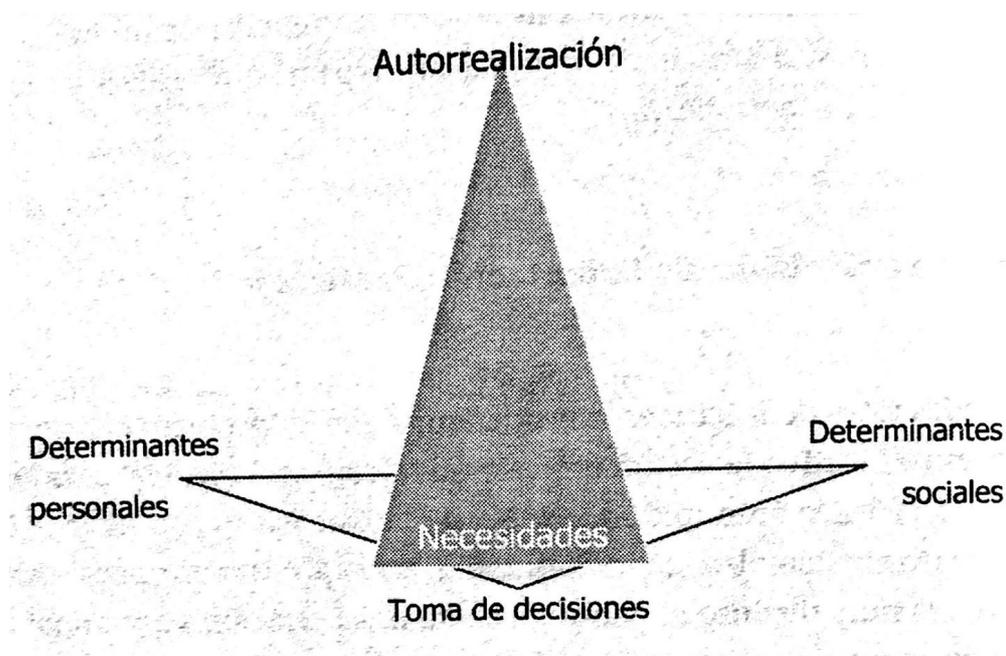
las acciones que toman por medio de las leyes son las reducciones en seguridad social y otros para los empleadores. Además, es pertinente mencionar desde el pacto social, es importante para el individuo sentirse productivo e independientes, por lo que se debe velar por cumplir lo anterior.

Rey (2008) define el déficit psicocultural de los sordos como la obstaculización en la creación de la identidad ya que se espera que esta identidad se construya desde el modelo del oyente, esto ya que se habla del individuo sordo y no de la persona como parte de una comunidad y de la sordera como una característica independiente.

Partiendo de lo anterior es pertinente mencionar que las necesidades vitales que cualquier persona busca satisfacer benefician al desarrollo de la persona y de su identidad frente a la sociedad, según Echeverría et al (2008) dichas necesidades están estrechamente ligadas con determinantes personales y sociales, y que a mayor conocimiento de los determinantes se tomaran decisiones más equilibradas y más posibilidades de autorrealización tendrá el individuo. El autor presento esquematizada esta teoría, se puede ver la Figura 1, donde el primer triangulo representa el proyecto de vida a partir de las necesidades, el inferior indica el proceso de orientación hacia una empleabilidad optima.

Figura 1

Triangulo de necesidades y determinantes



Nota. Orientación profesional, elaborado por Echeverría et al (2008)

Por su parte la lengua de signos es la clave de la identidad de las personas con discapacidad auditiva, ya que brinda la capacidad de enfrentarse a diferentes obstáculos de la vida diaria y se entiende que esta aporta un acercamiento a la igualdad de derechos permitiéndoles desarrollarse personal, social y emocionalmente. Con respecto a las costumbres y estrategias para la comunicación, se determinan por el uso de la visión y el espacio para iniciar y mantener una conversación como el contacto visual o llamar la atención del interlocutor con un toque o gesto (Cañizares, 2015).

Siguiendo con las tradiciones e interés culturales las cuales según Cañizares (2015), son igualmente que las de la cultura oyente con las variaciones propias de su comunidad, es decir, realizan cine y teatro donde las producciones no son escritas o habladas, sino que se gestionan con lenguaje de signos. Y por su lado en las situaciones cotidianas es entendible que esta población perciba, reaccione y actúe diferente que las personas oyentes, por ejemplo, los individuos sordos no se percatan de si es o no molesto el ruido de mover sillas o comer u otro ejemplo más extremo seria las alarmas como la de incendios la cual tendrá por obligación que también ser visual de lo contrario se estaría incurriendo en discriminación hacia esta minoría.

Cuenca (2012) considera que la personas con discapacidad auditivas forman parte de una minoría lingüística y cultural. Es por esto es el lenguaje de signos es un factor importante para poderse comunicar y para identificarse dentro de su comunidad. No obstante, la sociedad no les reconoce como población en riesgo de exclusión, por lo cual es oportuno indicar los elementos que definen a esta población como una minoría.

De acuerdo con Cañizares (2015) la comunidad sorda es percibida como un fenómeno sociocultural considerándoles como minoría social que tienen su propia lengua, cultura e historia. No obstante, esta comunidad en comparación con otras no está localizada en un espacio o territorio específico, sin embargo, comparten valores propios de la cultura sorda como la lengua de signos, costumbres y estrategias para la comunicación, tradiciones e interés culturales y situaciones cotidianas.

El primer elemento que define a una comunidad que es minoría son aquellas características que tienen en común como la etnia, lengua o religión que les ayuda a identificarse frente a otros miembros de la misma comunidad. Seguidamente otro elemento para reconocer que una población es minoría es la discriminación que pueden sufrir de personas externas al grupo debido a las características que les une como

comunidad. Es por lo anterior que, desde la ley, las personas Sordas se encuentran incluidas en el marco de protección de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad desde el artículo que menciona la discriminación por motivo de discapacidad (Cuenca, 2012).

Dentro del estudio dirigido por Ramallo y Cabeza-Pereiro (2016) se buscó estimar el impacto que genera la ley en la cual se reconoce en España de manera oficial, dos lenguas de signos. Lo anterior lo consiguieron con la creación de cuestionarios para conocer así, las diferentes opciones en termino de derechos a nivel lingüístico de las personas con discapacidad auditiva. La recogida de datos se gestionó mediante una encuesta diseñada por medio de Google Drive, lo cual les permito a los participantes responder de forma online y a los investigadores la facilidad de que dichas respuestas fuesen incorporadas directamente en una base de datos para su debido estudio.

La muestra fue no representativa y se llegó a ella mediante organizaciones, asociaciones y organismos a fines con la comunidad sorda, igualmente fue de gran utilidad la página web www.signoweb.net; llegando así, finalmente a 138 individuos encuestados. En dicho estudio se concluyó que en el ámbito sanitario es donde la comunidad sorda percibe menos el uso de las lenguas de signo, valorando además que el servicio de interpretación no es suficiente en el ámbito educativo. Por lo anterior, el hecho de que en su mayoría se presente como desfavorable la valoración del aprendizaje de lenguas de señas por parte de los estudiantes, se entiende como una crítica al modelo educativo actual (Ramallo y Cabeza-Pereiro, 2016).

Concluyendo con la definición de las personas sordas, Cuenca (2012) recalco que son personas con una discapacidad auditiva que les impide percibir el sonido en su totalidad o en parte. Según la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las personas sordas son personas con derechos y deberes. El artículo 24 de la Convención establece que las personas sordas tienen derecho a vivir de forma independiente y participar en la sociedad. Además, el artículo 9 establece que las personas con discapacidad tienen derecho a recibir una educación inclusiva

Las personas sordas también tienen el derecho a comunicarse de forma accesible. Según el artículo 21 de la Convención, el Estado tiene la obligación de adoptar medidas para que las personas sordas puedan comunicarse de forma accesible con las demás personas. En muchos países, las personas sordas no tienen acceso a una educación

inclusiva. Según el artículo 24 de la Convención, el Estado tiene la obligación de garantizar que las personas sordas puedan recibir una educación inclusiva. La educación inclusiva es una educación que se adapta a las necesidades de las personas con discapacidad (Cuenca, 2012).

López y Llorent (2013) existen tres diferentes tipos de identidad dentro de la comunidad sorda, la primera de ellas es una identidad sorda fuerte y son aquellas personas que se reconocen como parte de la comunidad, suelen utilizar únicamente o en su preferencia el lenguaje de signos. Usualmente en este tipo de identidad pertenecen individuos los cuales han nacido sordo o lo han sido la mayor parte de su vida, y manifiestan ser parte de una minoría lingüística. Por otra parte, las personas que hacen parte del segundo tipo de identidad no se ven a sí mismas diferentes frente a las personas oyentes a nivel cultural, con frecuencia estos individuos tienen sordera adquirida o son parte de familia oyente.

Finalmente, con respecto a la identidad de la comunidad sorda, el tercer tipo son personas que combinan las dos identidades mencionadas anteriormente; son quienes tienen claro que su discapacidad les limita, se pueden comunicar ya sea con lenguaje oral o de signos, su círculo social es oyente, pero de la misma manera hacen parte de asociaciones de personas sordas (López y Llorent, 2013).

2.1.1 Discapacidad

Según Endara (2019) es complejo definir que es la discapacidad sin recurrir en sesgos, por lo que se necesita analizar y contextualizar los diferentes significados, lo que estos implican y sus respectivos efectos en las personas a las cuales se les otorga esta palabra como adjetivo. Para conseguir una definición adecuada hay que tener en cuenta el contexto y la cultura, esta última la más importante, ya que depende de la condición y las representaciones de la sociedad.

Es así como se determina que la discapacidad puede en principio ser asociada a ciertas características propias de los individuos a los que se les califica con dicha palabra, para Endara (2019) son las alteraciones en diferente medida de mentes y/o cuerpos ya sea de uno o más órganos, sentidos y conductas. A partir de esto, el autor clarifica la

separación de alteraciones que impiden acciones en su totalidad y las deficiencias que únicamente las restringen según el contexto.

Por su parte Barton (1998) indico que el mero hecho de ser una persona con discapacidad supone vulnerabilidad debido a la discriminación y los abusos que pueden atentar contra la identidad y estima del individuo, debido a esto el autor considero que la discapacidad puede verse como una forma de opresión ya que implica limitaciones sociales y cierto tipo de aislamiento. Es así como la idea de que la discapacidad puede percibirse como una problemática, es más una concepción social mas no individual.

Según la OMS *Organización Mundial de la Salud* (2021) se estima que alrededor del 15% de las personas en el mundo, cuentan con discapacidad, cualquiera fuese su tipo; los individuos con discapacidad han estado incrementando en número drásticamente a lo largo de los años, es posible que esto se deba a la demografía y al aumento de enfermedades crónicas. Usualmente las personas con discapacidad se sienten violentadas o maltratas por las presuposiciones que se tiene de ellos, perjudicándoles así la actitud que toman otros individuos frente a ellos, lo que es una forma de discriminación y repercute en el respeto a sus derechos humanos.

Broyna (2012), reconoció la discapacidad como una diferencia social importante, derivándose así las condiciones y relaciones con las que son percibidos y la posición social en la que son posicionados. Esa diferencia social mencionada anteriormente usualmente repercute en la exclusión, siendo esto un proceso en el cual se niegan oportunidades y relaciones social, lo cual asalta la dignidad e identidad del individuo en situación de discapacidad.

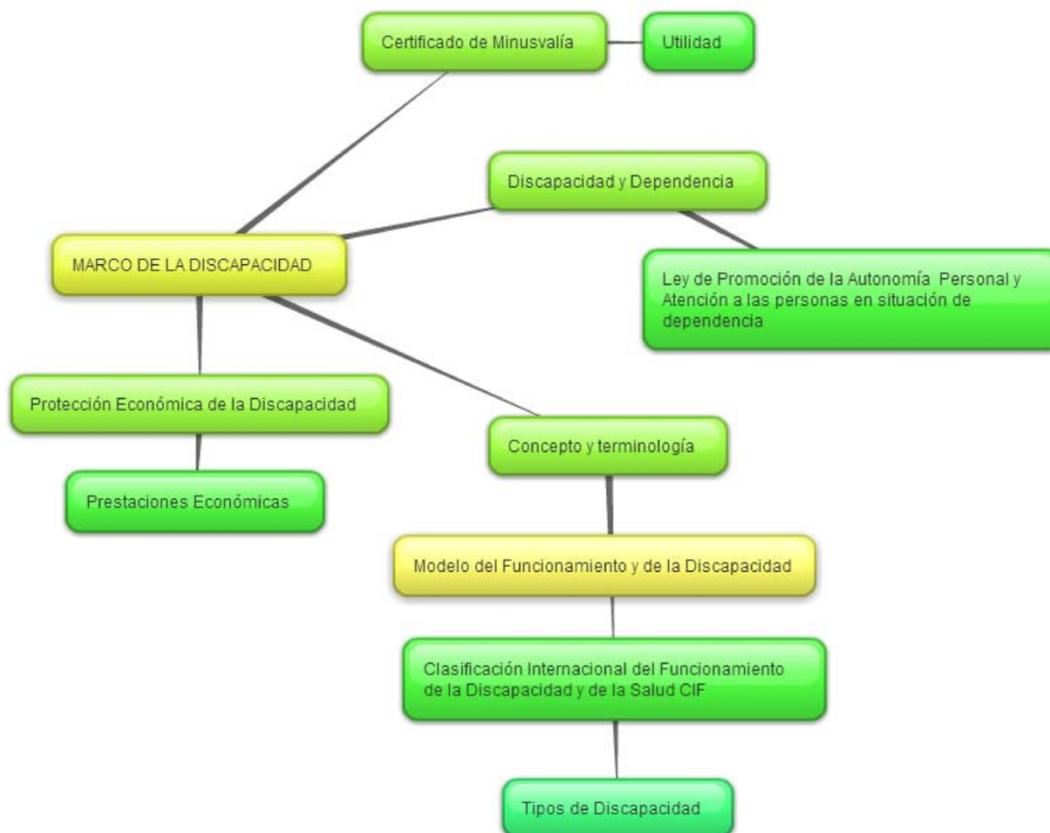
Se ha recabado la información más reciente del Instituto Nacional de Estadística (2008), mencionado en adelante por sus siglas INE, el número de personas con discapacidad en España identificando el tipo de discapacidad y según esta, cuanta población por sexo. Tal y como se representa en la Tabla 1 las personas con discapacidad auditiva para el año 2008 eran un total de 1.064,6, indicando esto que la sordera es la cuarta discapacidad que afecta a más españoles.

Tabla 1*Población con discapacidad en España según grupo de discapacidad y sexo*

Discapacidad	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Visión	979,2	371,4	607,8
Audición	1.064,6	456,1	608,5
Comunicación	737,2	338,5	398,7
Aprendizaje, aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas	630,1	264,7	365,3
Movilidad	2.544,1	885,7	1.658,4
Autocuidado	1.834,6	651,3	1.183,3
Vida doméstica	2.095,3	613,7	1.481,7
Interacciones y relaciones personales	620,9	291,2	329,7
Total	3.787,4	1.511,3	2.276,2

Nota. Los datos de la tabla evidencian la población total con discapacidad en España, diferenciando la discapacidad y el sexo (INE, 2018)

Por su parte Pérez (2014) contextualiza la discapacidad desde múltiples puntos de vista como se puede visualizar en la Figura 2, donde en principio la enmarca desde su definición y los términos que se asocian a esta. Se diferencio según la situación de la persona entre lo que es considerado una enfermedad o trastorno, deficiencia, discapacidad y minusvalía para así determinar sus debidas certificaciones, las leyes dirigidas a esta población y prestaciones económicas que perciben.

Figura 2*Marco de la discapacidad*

Nota. Gestión de recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad (Pérez, 2014)

López y Llorent (2013) indicaron que en España se evidenció una disminución del 0,5% de las personas registradas de seis años en adelante con discapacidad, paso de ser el 9% de la población al 8,5% en los últimos diez años. Se considera que entre los años de 1999 a 2008 pasaron de ser 3.528.220 personas con discapacidad registrada a 3.847.900, de ese aumento, 900.000 son mayores de 6 años catalogados dentro de déficit auditivo.

Una vez identificado lo que es y conlleva la discapacidad, es pertinente mencionar el tipo discapacidad abordada en el presente documento, la cual es sensorial. La discapacidad sensorial indica algún tipo de deficiencia visual, auditiva o de lenguaje, lo

que dificulta la comunicación con otros de su entorno, esto a su vez afecta la participación en la sociedad de estas personas llevándolas a desconectarse de su medio (Pérez, 2014).

2.1.2 Tipos de sordera

Cañizares (2015) indicó que un individuo sordo es quien tiene alterada la vía auditiva ya sea en el mismo órgano de la audición o a nivel cerebral, lo cual afecta la cantidad y calidad de información que percibe de su entorno y esto a su vez le impide desenvolverse con mayor facilidad en su vida cotidiana dificultando su desarrollo autonómico.

Según datos de la Confederación Estatal de Personas Sordas de España (s.f), en el país conviven 1,2 millones de personas con discapacidad auditiva, de las cuales el 90% son sordas o con discapacidad auditiva grave. Además, se calcula que un 15-20% de los recién nacidos presenta algún tipo de discapacidad auditiva. Las principales causas de discapacidad auditiva son la enfermedad de Ménière, la otosclerosis, el ruido laboral y el daño acústico.

Las personas sordas o con discapacidad auditiva grave tienen dificultades para escuchar y entender el habla, lo que les impide comunicarse de forma adecuada y participar plenamente en la sociedad. Por este motivo, es fundamental que reciban una atención especializada y una educación adecuada que les permita desarrollar todo su potencial. Las asociaciones de personas sordas de España trabajan para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad auditiva, promoviendo su inclusión social y laboral y ofreciendo apoyo y orientación en todos los aspectos de su vida (Confederación Estatal de Personas Sordas de España, s.f)

Morales (2015) estudió la diversidad auditiva y la inserción a nivel laboral de la comunidad sorda, enmarcando esta población dentro de diferentes tipos de sordera y sus tratamientos, que van desde, audífonos e implantes hasta lengua de señas como método de comunicación. De igual manera, Pérez (2014) mencionó que la discapacidad sensorial de tipo auditivo se puede adquirir debido a una predisposición genética, también podría ser derivada de una meningitis, igualmente por consumir medicamento ototóxico o por agentes externos como exposición a virus o sonidos extremadamente impactantes.

Por su parte Cañizares (2015) indico que, para diferenciar a esta población, es pertinente dividirla en dos diferentes grupos: personas sordas/sordas y personas hipoacústicas. Las personas con hipoacusia son quienes cuya audición es funcional pero defectuosa por lo que pueden percibir en cierta magnitud sonidos con o sin audífono. Y en las personas sordas la audición no es funcional, aunque cuenten con ayudas técnicas no les es posible percibir sonidos. A partir de lo anterior se clasifican como se puede ver en la Tabla 2, según el grado de pérdida auditiva, teniendo en cuenta la intensidad de sonido que perciben la cual se expresa en decibelios (dB).

Tabla 2

Clasificación según el grado de pérdida auditiva.

Tipo de audición	Perdida media en (dB)	Clasificación
Audición normal	0-20 dB	Audición sensiblemente normal. Ningún problema funcional
Deficiencia auditiva ligera	21-40 dB	Hipoacusia leve o ligera
Deficiencia auditiva media	41-70 dB	Hipoacusia media o moderada. 1° grado: 41-55 dB. 2° grado: 56-70dB
Deficiencia auditiva severa	71-90 dB	Hipoacusia severa. 1° grado: 71-80dB. 2° grado: 81-90 dB
Deficiencia auditiva profunda	91-119 dB	Sordera profunda. 1° grado: 91-100 dB. 2° grado: 101-110 dB. 3° grado: 111-119 dB
Deficiencia auditiva total	120 dB o más	Cofosis

Nota. Esta tabla muestra los diferentes tipos de hipoacusia y sordera nombrados por Cañizares (2015).

De acuerdo con López y Llorent (2013), la sordera puede clasificarse a partir de varios criterios, como lo pueden ser: etiológicos, lugar de la lesión, nivel de la pérdida auditiva y la posibilidad de adquisición del lenguaje ya sea mediante la visión o la misma audición. Lo anterior, teniendo en cuenta diferentes modelos de interpretación y puesta en práctica como lo son el modelo médico el cual se encarga de diagnosticar el déficit, el modelo social abarcando el entorno donde se desarrolla la discapacidad y el de diversidad funcional donde se reconocen a las personas con discapacidad ciudadanos con plenos derechos y con mayor participación dentro de la sociedad.

2.2 LA EMPLEABILIDAD

Según William, *et al* (2015) la empleabilidad es compleja, multidimensional y distinto a ser únicamente empleado. La empleabilidad comprende estar en constante desarrollo personal, saber adaptar el nuevo conocimiento y la experiencia adquirida durante lo largo de la vida. Así mismo la empleabilidad es considerada una variable dependiente e influenciada por el contexto, la situación, el lugar y el tiempo en el que se vive.

Por su lado la Organización Internacional del Trabajo, reconocida por sus siglas OIT (s.f) menciona que la empleabilidad hace referencia a las cualificaciones y competencias de cada persona que se puede transferir para hacer frente a situaciones de formación con el objetivo de buscar, encontrar y mantener un puesto de trabajo que se adapte a las necesidades tanto del individuo como de la sociedad.

Para Melo y Reider (2019), lo que determina si una persona es empleable está directamente relacionado con las acciones de aprender, desarrollar, precisar, evaluar y expresar las habilidades según la actividad o tarea que se le solicite realizar. Partiendo la anterior idea, los autores concluyeron que las personas no son únicamente un recurso dentro del ámbito laboral, por lo que ahora se vincula al empleado con diferentes sentimientos, ideas, habilidades y formas de aprender. Es así como la empleabilidad se enfoca en la indagación más personal de la persona.

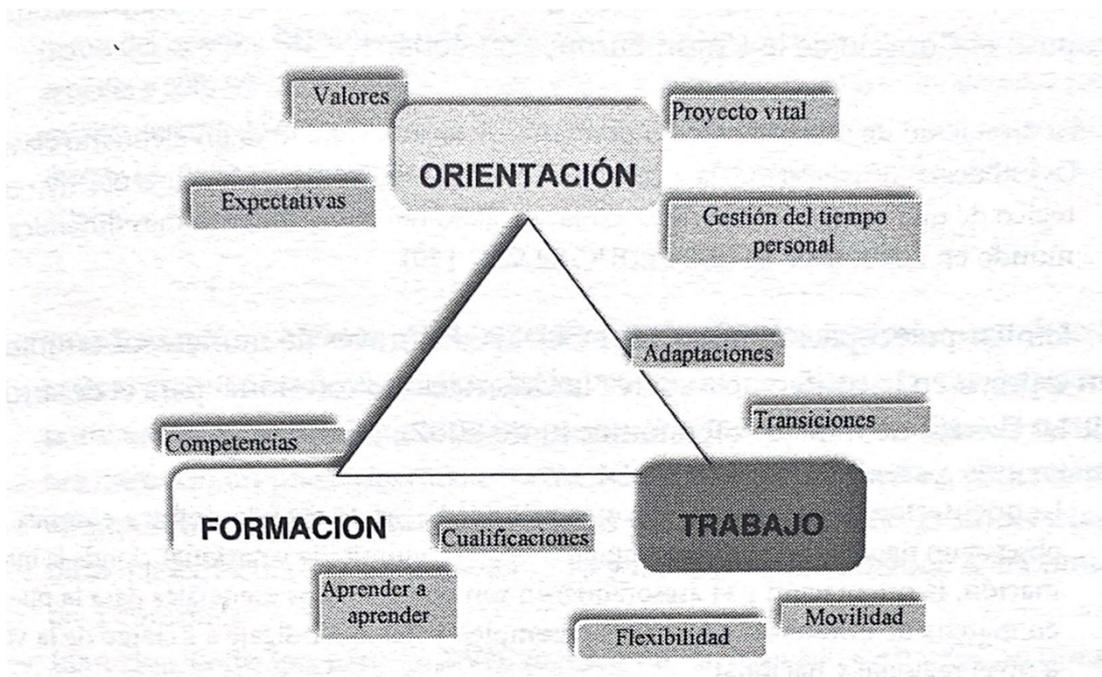
Continuando con la definición de la empleabilidad, desde el punto de vista de McQuaid y Lindsay (2005), el significado literal es el carácter o la cualidad que tiene una persona para considerarse un buen candidato. Partiendo de lo anterior, se deduce que son características principalmente individuales para adaptarse a un puesto de trabajo y desarrollar habilidades, competencias y conocimientos; sin embargo, aunque estas cualidades sean propias de la persona, se necesita del entorno para poder explorarlas.

Resulta oportuno clarificar y delimitar los conceptos de competencia, conocimientos y habilidades desde una perspectiva más funcional. Según Rychen y Salganik (2000) citados por Carro, et al (2018) la competencia se relaciona con la habilidad que tiene un individuo de realizar adecuadamente tareas complejas, comprendiendo la aplicación correcta de emociones, actitudes, conocimiento y habilidades. Es así los conocimientos son la información que se ha adquirido y la habilidad la capacidad para utilizar dicha información con el fin de facilitar la realización de una tarea.

Echeverría et al (2008) postula el triángulo básico que se puede ver en la Figura 3 desde la educación donde interviene la formación, la orientación, y el trabajo. Esta trilogía analiza la empleabilidad desde la orientación profesional indicando que esta es una prioridad para llevar a cabo estrategia para la lucha contra el desempleo, favoreciendo así mismo el aprendizaje a lo largo de la vida lo que en consecuencia permitirá al individuo tener acceso al mundo laboral.

Figura 3

Triángulo básico formación, orientación y trabajo.



Nota. Triángulo básico asentado sobre la base de la educación, elaborado por Echeverría et al (2008) en *Orientación Profesional*.

Alva, et al (2017) contextualizó los factores que se relacionan con encontrar empleo, esquematizados en la Figura 4 y los cuales son: los macroeconómicos, encargados de determinar posibilidades de empleos; los factores de oferta del trabajador, son aquellos puntos fuertes que le hacen más empleable frente a otros; y por último, los institucionales, que son quienes estimulan y ayudan a la búsqueda, este último es donde intervienen en mayor medida la intermediación debido a la comunicación de información entre los implicados, candidatos y empleadores.

Figura 4

Factores que se relacionan con encontrar empleo

Factores que se relacionan con encontrar empleo



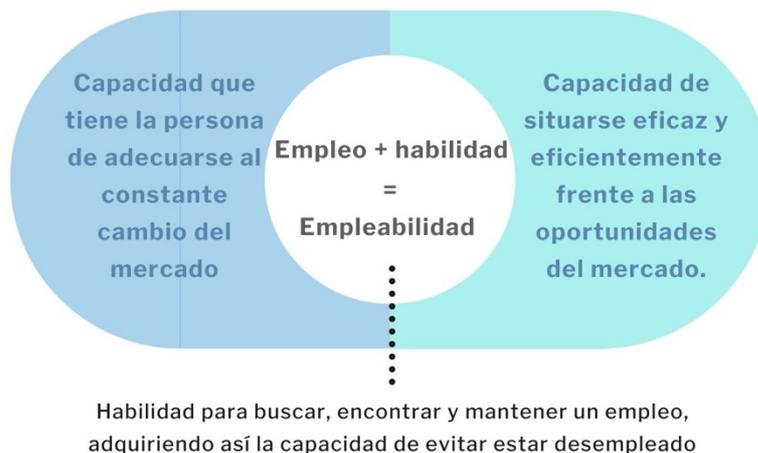
Nota. Elaboración propia a partir de la teoría de Alva, et al (2017).

Echeverría, et al (2008) indicó la definición de empleabilidad desde lo literal explicando que *employ* = empleo y *ability* es habilidad, por lo que la empleabilidad es la habilidad para buscar, encontrar y mantener un empleo, adquiriendo así la capacidad de evitar estar desempleado. Esto anterior posiciona al individuo en una situación favorable dentro del mercado laboral. Existen dos factores internos que se pueden visualizar en la Figura 5, de los cuales depende la empleabilidad que son la capacidad que tiene la persona de adecuarse al constante cambio del mercado y la capacidad de situarse eficaz y eficientemente frente a las oportunidades del mercado.

Figura 5

Factores de la empleabilidad

FACTORES INTERNOS DE LA EMPLEABILIDAD



Nota. Diagrama a partir de la teoría según Echeverría, et al (2008). Elaboración propia.

Es así como la empleabilidad puede ser distinguida desde tres diferentes puntos de vista como lo son: en primer lugar, la sociedad, desde las estadísticas de empleo y la economía; en segundo lugar, las compañías, empresas y las demandas que deben suplir; y por último desde el individuo como creador de sus propias oportunidades, adquiriendo competencias y manteniéndose atractivo frente al mercado laboral (William, *et al.* 2015).

Para Llinares, Córdoba y Zacarés (2012) es posible analizar la empleabilidad desde dos posturas, la primera, posibilista, lo cual indica la facultad de algunos individuos que les posibilita encontrar un empleo, obtenerlo y, además, mantenerlo a lo largo del tiempo o inclusive dentro de la misma empresa permitirse crecer en su carrera. La postura anterior, responsabiliza a la persona del momento en el que se encuentre laboralmente, ya que es ella misma la que se encarga de adquirir nuevos conocimientos y habilidades que le contribuyan al empleo y la búsqueda de este.

Por otro lado, la postura crítica la cual se centra en el mercado y el contexto, mencionando el desajuste de la oferta y demanda de empleo, lo cual perjudica excluyendo a algunos individuos o comunidades, incrementando así, las dificultades para estas personas en riesgo de exclusión, la inserción optima a un puesto de trabajo (Llinares, Córdoba y Zacarés, 2012).

A partir de lo anterior, se conceptualizan las características de la empleabilidad, identificándolas desde tres dimensiones (William, *et al.* 2015): la primera, la gestión de carrera, los estudios y competencias adquiridas; la segunda, el contexto, vinculado a las oportunidades derivadas de la primera dimensión pero que siempre son externas al sujeto; y la tercera dimensión y más importante en términos de empleabilidad, el capital, explicando sus derivados: el humano, social, cultural y psicológico.

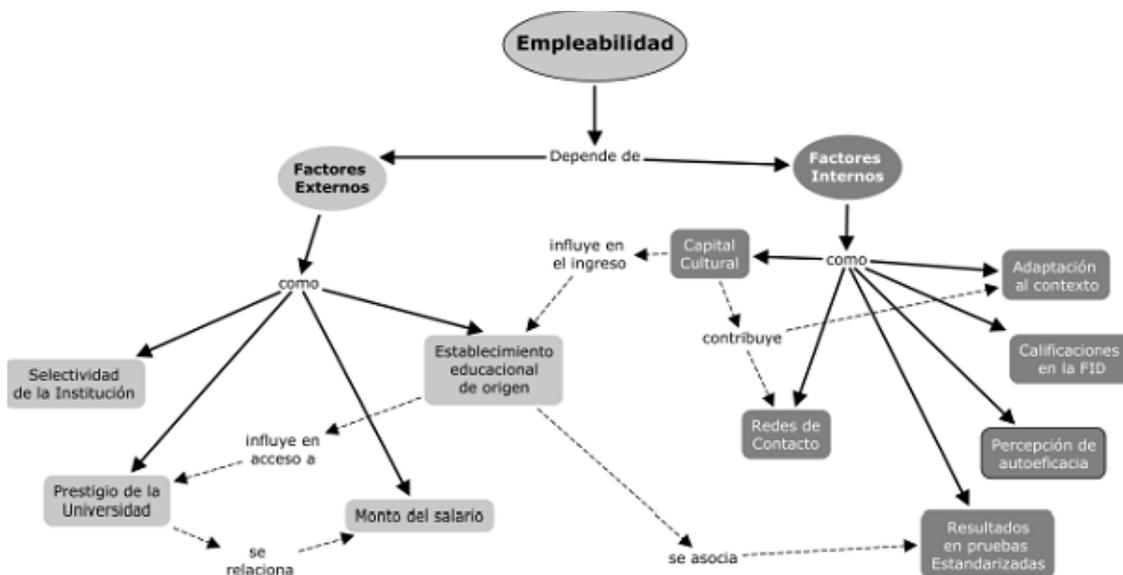
Para William, *et al.* (2015) el capital humano, se refiere a la información y habilidades con las que cuentan los individuos; esta dimensión explica la empleabilidad en términos de añadir funcionalidad al empleado para el empleador teniendo en cuenta sus competencias y conocimientos para llevar a cabo un trabajo. El capital social, son las obligaciones y conexiones sociales que añaden valor a la existencia de relaciones y el potencial que poseen para ser utilizadas funcionalmente en el espacio laboral.

El capital cultural, entendido como las situaciones las cuales la persona ha experimentado y percibido como formas de mejorar y darle validez a su rol como individuo, lo que le conlleva a ser más funcional en su lugar de empleo. Por último, el capital psicológico, que se relaciona con las capacidades psicológicas que puede ofrecer el empleado al mercado laboral, pueden ser desarrolladas y manejadas efectivamente para el apropiado rendimiento en el sitio de trabajo (William, *et al.* 2015).

En un estudio realizado por Geeregat, Cifuentes y Villarroel (2016) han reconocido el capital cultural como factor de carácter externo que influye en la empleabilidad, sin embargo, indicaron que es posible vincular la empleabilidad a factores tanto internos como externos de la persona, estos factores se interrelacionan entre si como se puede observar en la Figura 6, no obstante, es indispensable estudiarlos de manera individual.

Figura 6

Factores externos e internos de la empleabilidad

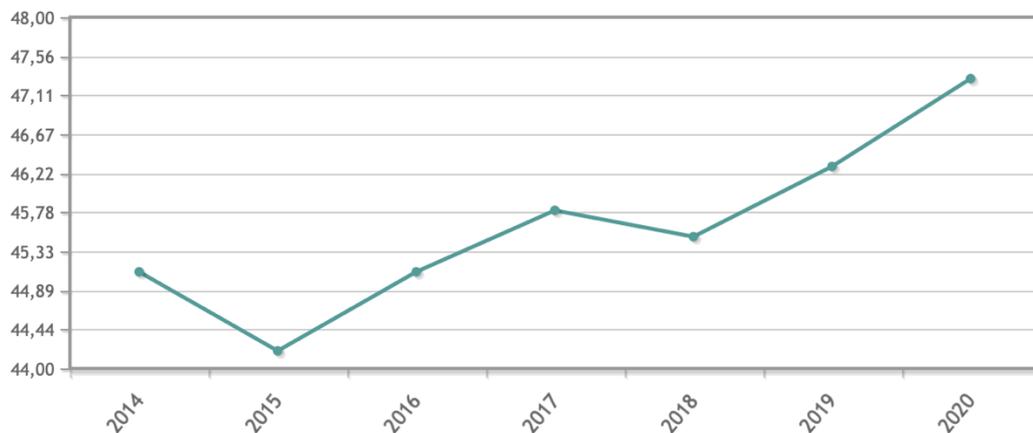


Nota. La figura representa cuales son los diferentes factores y sus posibles relaciones, elaborado por Geeregat, Cifuentes y Villarroel (2016).

De acuerdo con los datos del INE (2021) reflejados en la Figura 7, se pudo observar la tasa de personas con discapacidad auditiva que han estado empleadas, realizando una comparativa desde el 2014 hasta el 2020; es de desatacar la fluctuación de los datos, por el bajo número de individuos con trabajo en el año de 2015 representando el 44,2% de personas empleadas dentro de la población de personas con discapacidad en el sistema auditivo, sin embargo aumento al siguiente año, manteniendo su incremento por dos años, hasta el 2018 donde disminuyo nuevamente al 45,5% de individuos empleados con algún tipo de sordera; más adelante y a partir de dicho año se evidencia un incremento constante desde el 2018, siendo el 2020 el año en el cual un 47,3%, la cifra más alta a comparación de otros años, en el cual las personas con discapacidad auditiva han estado empleadas.

Figura 7

Estadística del empleo de las personas con discapacidad, tasa: personas con discapacidad, sensorial: sistema auditivo, empleo.



Nota. El grafico representa la fluctuación según los años del empleo en personas con discapacidad auditiva, tomado del *INE* (2021).

El desempleo y el paro han afectado el concepto de trabajo-empleo viéndolo desde el punto de vista de su rol como estructurador social. Se debe replantear el significado de empleo, ya que este no es el único factor para llegar a realizarse como persona, este no debería ser la única meta en la vida de una persona. Por lo que se plantea la importancia de un proyecto de vida que se construya a partir de actividades que enriquezcan a la persona (Echeverría et al. 2008)

2.2.1 Normativa

Según Campoy (2004) en la declaración de Madrid que se firmó en marzo del 2000, se indicó que las personas que cuenten con una o más discapacidades son igualmente titulares de los mismos derechos fundamentales adjudicados a los demás individuos de la población en general. Principalmente el derecho de la integración social debe ser concebido en igualdad de condiciones y en todas las áreas de la vida, sin embargo, este se ve vulnerado tanto directa como indirectamente en la comunidad sorda.

Es a partir de lo anterior que es importante sensibilizar a la sociedad en tanto a lo a las dificultades que afectan a la población con discapacidad y así mismo fortalecer el marco jurídico para así respetar y hacer cumplir los derechos de estas personas tanto a

nivel individual como colectivo, ya que el mero derecho a no ser discriminado no le garantiza a esta comunidad una integración social adecuada. A nivel nacional en España, actualmente se han estado desarrollando iniciativas legislativas relevantes tales como las que se mencionan más adelante (Campoy, 2004).

Las personas sordas en España están reguladas por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas. Se establece el derecho a la educación de las personas sordas en la etapa de Educación Especial, así como a la tutela y asistencia en el ámbito laboral. En concreto, la Ley 27/2007 establece que: las personas sordas tienen derecho a recibir una educación especial que les permita desarrollar al máximo su potencial, las personas sordas tienen derecho a recibir una formación laboral que les permita acceder al mercado laboral y que las personas sordas tienen derecho a recibir una atención especializada en todos los ámbitos de su vida.

En España, las personas sordas tienen el derecho a la inclusión en la sociedad. Hay leyes que garantizan este derecho, como la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, que establece que las personas sordas tienen el derecho a recibir una educación inclusiva en escuelas ordinarias. Además, hay organismos públicos y privados que se dedican a promover la inclusión de las personas sordas en todos los ámbitos de la sociedad, como la Asociación Nacional de Sordos (ANS) es una asociación privada que se dedica a promover la educación, la cultura y el empleo de las personas sordas en España.

El Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados. Partiendo del Derecho al trabajo que se establece en el Artículo 35 de la Constitución Española, cabe destacar cómo las personas con discapacidad se enfrentan a mayores barreras a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

En la modificación del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados, se abordan

distintos aspectos en relación con la contratación de carácter indefinido de personas con discapacidad a lo largo de los distintos artículos que conforman la ley.

Así mismo, es relevante hacer referencia al Real Decreto 870/2007, de 2 de julio por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Tal real decreto tiene por objeto regular los contenidos comunes del programa de empleo con apoyo como medida de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto en artículo 37.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Tal decreto establece que los trabajadores deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo para ser empleados efectivamente en la organización productiva de la empresa mediante un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que la duración del contrato sea, en este caso, como mínimo de seis meses.

Ahora bien, con respecto a la ley que promociona la contratación de personas con diferentes tipos de discapacidad, en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, se mencionan las medidas para el impulso y apoyo del trabajo en individuos con capacidades diversas en torno a reducciones de cotizaciones y bonificaciones; como lo es, el establecimiento de una cotización empresarial por desempleo menor a la ahora existente, reduciendo 0,25 puntos. Así mismo se enmarca el nivel de minusvalía mínimo para la aplicación de reducciones y bonificaciones el cual es de 33% de discapacidad.

3. DESARROLLO PRÁCTICO

3.1. METODOLOGÍA

La presente investigación ha tenido un enfoque cualitativo ya que se condujo en ambiente natural y los significados se han tomado de los datos sin necesidad de basarse en la estadística. Igualmente, se han analizado múltiples realidades subjetivas de diferentes individuos con respecto a la empleabilidad de las personas sordas. El enfoque cualitativo lo que busca es sensibilizarse con el entorno en el cual se lleva a cabo la investigación, identificando informantes clave quienes se encargan de suministrar datos relevantes y así mismo guiar el estudio (Hernández, Fernández y Baptista. 2014).

Según Úriz et al (2006) la investigación cualitativa tiene como finalidad, centrarse en comprender la subjetividad, el punto de vista en este caso el de los profesionales a entrevistar para interpretar un fenómeno. Se encamina a entender fenómenos, específicamente sociales desde la perspectiva del autor inmerso en el entorno a estudiar.

Así mismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que, durante el proceso de la investigación cualitativa, se realizan simultáneamente la recolección de datos y el análisis de estos. Lo anterior es de destacar, ya que las entrevistas a los participantes se realizaron al mismo tiempo que se iban analizando. El diseño y tipo de estudio es fenomenológico ya que pretende la exploración, descripción y comprensión de las experiencias de los participantes frente al fenómeno de la empleabilidad en sordos.

La fenomenología propone que el conocimiento verdadero radica en estudiar la conciencia y las experiencias del individuo a nivel personal. Es así como esta, se centra en clasificar, analizar y comparar experiencias de diferentes personas, para lo anterior es necesario que el investigador aparte sus ideas y conocimientos previos del fenómeno con el fin de que este sea receptivo y comprenda información relevante para el estudio (Úriz et al. 2006)

Con respecto al instrumento de recolección de datos más común en el enfoque cualitativo de tipo fenomenológico es la entrevista. Por tanto, se utilizó la entrevista como técnica de recolección de datos con el propósito de que los informantes clave compartieran sus perspectivas y puntos de vista desde sus experiencias, siendo este un factor subjetivo propio del enfoque cualitativo. Durante la entrevista se recolectaron datos a partir de lo expresado verbalmente para reconstruir la realidad de la empleabilidad en personas con discapacidad auditiva según lo han observado los profesionales, la misma comunidad y recursos humanos (Hernández, Fernández y Baptista. 2014).

Por lo anterior, es una investigación con un enfoque cualitativo interpretativo ya que según las respuestas obtenidas en la entrevista se encontraron los factores relevantes en la empleabilidad de las personas sordas. De igual manera es oportuno indicar que al ser una investigación cualitativa y como bien mencionaron Hernández, Fernández y Baptista (2014), no es objetivo del estudio generalizar los resultados ni que la muestra de este sea representativa.

3.2. CONTEXTO EMPÍRICO

3.2.1 Participantes

Echeverría et al (2008) menciona cinco áreas de aprendizaje para la identidad profesional que se clasifican según el desarrollo de competencias. Estos niveles van desde principiante hasta experto como bien se puede observar en la Tabla 3, en ésta se evidencia que las áreas de aprendizaje son procesos lineales que para llegar a ser experto se debe haber desarrollado las competencias de las áreas anteriores.

Tabla 3*Áreas de aprendizaje y desarrollo de competencias*

Desarrollo de competencias	Áreas de aprendizaje
Experto	Conocimiento técnico profundo basado en la experiencia, adquirido mediante la confrontación en un puesto de responsabilidad, con tareas poco estructuradas que exigen una larga experiencia, así como la apropiación de conocimientos teóricos especializados.
Diestro	Conocimiento detallado y funcional, adquirido mediante la confrontación con problemas complejos sin soluciones previas y la apropiación de conocimientos técnicos relacionados.
Competente	Conocimiento relacional adquirido en la experiencia de trabajo profesional, mediante la observación y consideración de un gran número de hechos, patrones y reglas en el contexto situacional de la actividad profesional.
Principiante Avanzado	Conocimiento orientativo y general adquirido en la experiencia de trabajo profesional mediante la aplicación de reglas simples en situaciones de trabajo unívocas.
Lego (Principiante)	Conocimiento fragmentario, organiza sus conocimientos en función del enunciado del problema, en lugar de esquemas memorizados. Poca capacidad para utilizar sus conocimientos en los momentos oportunos.

Nota. Elaboración Propia a partir de *Orientación Profesional* por Echeverría et al (2008).

Por lo anterior, para la presente investigación se tuvieron en cuenta los perfiles profesionales de competentes, diestros y expertos, ya que según Echeverría et al (2008) este tipo de profesionales tienen una visión más global y coherente de las situaciones que les rodea e igualmente llevan a cabo su razonamiento en función de un diagnóstico y un objetivo, además de contar con buen conocimiento de sus capacidades y competencias lo cual les hace fiables.

Uno de los perfiles fundamentales para entrevista es el de la orientación ya que cuentan con competencias de acción general como conocer información actualizada sobre educación, formación, tendencias de empleo, mercado laboral y asuntos sociales. Así mismo, los profesionales de la orientación demuestran conciencia y apreciación de las diferencias culturales de los destinatarios para interactuar eficazmente con todas las poblaciones (Echeverría et al. 2008)

Igualmente, con el fin de revisar la perspectiva en torno a la empleabilidad de personas sordas y los factores que intervienen en la misma, se incluyeron en los participantes a individuos que hicieran parte de la comunidad sorda, ya sea porque contaba con la discapacidad auditiva o porque fuese familiar. A este grupo se le considero principiantes avanzados, debido a que cuentan con la experiencia y los conocimientos generales de aplicar a empleos y todo lo que ello conlleva, desde la redacción de un curriculum vitae hasta la propia inserción a un puesto adaptado.

A partir de todo lo anterior se determinaron los criterios de inclusión, con el fin de concretar y delimitar el perfil de las personas participantes de la investigación en beneficio a dar respuesta a la pregunta problema planteada en la introducción. Estos criterios se enmarcan según su categoría dentro del desarrollo de sus competencias, como se puede ver en la tabla 4, y así mismo se discriminan por el sexo, la edad, la experiencia, conocimientos en torno a la empleabilidad y la cercanía con la comunidad sorda.

Tabla 4

Criterios de inclusión de los participantes según el área de aprendizaje

N.º Informante	Área de aprendizaje	Criterio de inclusión
Clave		
1	Experto	Mujer de más de 25 años, con Máster. Experiencia en empleabilidad de personas sordas apoyando a usuarios y familias de la comunidad sorda.

2	Experto	Hombre de más de 25 años, con Máster. Experiencia en orientación al empleo de personas sordas en asociaciones.
3	Principiante Avanzado	Mujer sorda de más de 20 años con grado y cursando Máster, actualmente desempleada, pero con vida laboral.
4	Principiante Avanzado	Hombre sordo con más de 50 años sin formación y actualmente empleado.
5	Principiante Avanzado	Familiar de persona sorda actualmente en búsqueda activa de empleo-
6	Experto	Hombre de más de 25 años, con Máster y experiencia en itinerarios de inclusión laboral de personas con discapacidad.
7	Competente	Mujer de más de 30 años con Máster y experiencia en comportamiento humano en las organizaciones y recursos humanos.
8	Diestro	Mujeres de más de 25 años con Máster y con más de 6 años de experiencia trabajando en

asociaciones de sordos. Dirige su actividad principalmente a la formación.

Nota. Elaboración Propia

3.2.2. Procedimiento

Inicialmente es oportuno indicar que para llevar a cabo la investigación lo primero que ha procedido es la creación es el guion de la entrevista que se le va a realizar a los profesionales, en la cual se tendrán en cuenta dos macro factores que influyen en la empleabilidad los cuales son internos y externos, las preguntas se plantean según la teoría recabada en el marco teórico.

Seguidamente, se ha tenido el primer contacto con las diferentes organizaciones e instituciones en las cuales trabajan los profesionales de interés para el presente estudio, dichas asociaciones son: Asociación de Personas Sordas en Acción de Valladolid, en adelante APERSORVA, Asociación de Personas Sordas en Acción de Valladolid, por sus siglas APSAVA, ASPAS y FAPSCL. Lo anterior con el fin de conocer quienes participaran en la recogida de datos y así mismo planificar los momentos de encuentro con cada uno, para lo cual ha sido necesario citas previas. Se estima que cada entrevista tome de 30 a 40 minutos en funciones de las respuestas de los participantes.

A partir de lo anterior se ha establecido un cronograma o diagrama de Gantt ya que según Ortiz (2006) es importante especificar y delimitar acciones, momentos y tiempos para controlar el avance de la investigación. En este caso en el cronograma que es posible visualizar en la Tabla 5 se reflejan las principales actividades a realizar y los tiempos que se requeriría para ello. El tiempo que se ha delimitado ha sido semanal.

Tabla 5*Cronograma para la recogida de datos*

Actividades		Temporalización por semanas				
		Marzo	Abril			
		1	2	3	4	5
1	Envió correo electrónico para contacto con docente de la Universidad de Valladolid experta en discapacidad					
2	Vista presencial para primer contacto con profesionales de APERSORVA					
3	Vista presencial para primer contacto con profesionales de APSAVA					
4	Vista presencial para primer contacto con profesionales de ASPAS					
	Vista presencial para primer contacto con profesionales de FAPSCL					

Nota. Elaboración propia

Cabe aclarar que las entrevistas se llevaron a cabo en entornos naturales para la persona involucrada, como lo han sido sus despachos y oficinas propias de sus lugares de trabajo, con el propósito de que la persona entrevistada se sintiera cómoda y a gusto durante el transcurso de la sesión. Se tuvo en cuenta el control de posibles distractores como móviles los cuales permanecieron en silencio.

De igual manera se ha tenido en cuenta entrevistar la perspectiva de personas sordas, personas afines con esta comunidad y profesionales involucrados en el sector de reclutamiento, selección de personal y comportamiento organizacional. Lo anterior con el fin de contar con el mayor

3.2.3. Instrumentos

Con el propósito de recoger los datos necesarios para determinar los factores relevantes en la empleabilidad de las personas con discapacidad auditiva, se entrevistó a los profesionales que dirigen su trabajo hacia esta población y aquellos quienes orientan, asesoran o se involucran de una u otra forma en la inserción laboral en discapacidad. Para Gonzales (2016) la entrevista resulta ser un proceso interactivo donde intervienen diferentes factores de la comunicación además de hablar y escuchar, se analiza la información y los datos suministrados.

Dicha entrevista fue de tipo semiestructurada donde las preguntas suelen tener algún tipo de estructuración como lo puede ser un guion el cual está formado por áreas y tópicos concretos por abarcar durante la interacción, por lo que el entrevistador tiene la libertad de formular preguntas que le parezcan oportunas y pertinentes con la información que se pretende extraer (Martínez, 2021).

Así mismo la entrevista semiestructurada utilizada como instrumento para la recogida de datos ha sido de estilo no directivo ya que según Martínez (2021) el propósito de este estilo es conseguir una relación adecuada entre el entrevistador y el entrevistado, así como un ambiente que motive a la persona entrevistada la reflexión y organización de sus pensamientos.

En principio la entrevista se desarrolló bajo los tres principales ejes mencionados por Martínez (2021) los cuales se pueden visualizar en la Figura 8, en primer lugar la introducción donde se realiza la presentación de los involucrados y se clarifican el objetivo o propósito de la misma; en segundo lugar el cuerpo central que consiste en el flujo de comunicación guiado por el entrevistador siguiendo un hilo conductor y registrando los datos obtenidos; por último en tercer lugar el cierre de la entrevista una vez se ha recopilado la información esperada.

Figura 8

Pasos para el desarrollo de la entrevista



Nota. Desarrollo de la entrevista de Martínez (2021). Elaboración propia.

Para la entrevista se tomó como punto de partida la entrevista semiestructurada por Lucas et al (2013) la cual está dirigida a profesionales que directa o indirectamente están involucrados con la orientación y asesoramiento para el empleo. En la presente investigación se adaptó a aquello profesional que además tengan conocimiento de la empleabilidad de personas con necesidades específicas, en concreto discapacidad auditiva. Por lo que se considera que la entrevista es de elaboración propia.

De igual manera la entrevista que a continuación se presenta, fue adaptada para poder realizar las preguntas de manera más concreta y directa a personas con discapacidad auditiva y familiares de individuos pertenecientes a esta comunidad. Lo anterior se realizó para alcanzar la adecuada traducción al lenguaje de señas, para que así fuese sencilla la comprensión de las preguntas por parte de esta comunidad. La entrevista adaptada se puede ver en el anexo 2.

Introducción:

1. Se presenta el entrevistador indicando el propósito de la entrevista, el cual es con fines investigativos para un trabajo de fin de máster donde se pretende identificar factores relevantes de la empleabilidad de personas sordas.
2. Si el entrevistado está de acuerdo con participar se realiza la firma del consentimiento informado y protección de datos. El formato del documento firmado se puede ver en el Anexo 3.
3. Se procede a recabar los datos personales del entrevistado:

Nombre y Apellidos:

Organización o entidad a la que pertenece:

Puesto de trabajo y funciones que desempeña:

Ámbito territorial de actuación:

Colectivo/s con el que trabaja:

Email:

Teléfono:

Cuerpo central:

1. ¿A partir de las tareas que desempeñas dentro de la función asesor o asesora, que necesidades detecta para la empleabilidad en la población con la que trabaja?
2. ¿Se encuentran entre ellas alguna de las siguientes necesidades?

-Favorecer un autoconocimiento realista y positivo

-Fomentar la motivación hacia el compromiso

-Planificar la resolución de conflictos y la toma de decisiones autónoma

-Conocer las opciones educativas, formativas y cómo acceder a ellas

-Conocer las opciones y beneficios que se otorgan al empleador

3. ¿Considera que los recursos existentes actualmente para dar respuesta a esas necesidades son adecuados (en número, enfoque, metodologías, etc.) ?,

4. ¿Qué debilidades y amenazas destaca de la puesta en práctica, evaluación y seguimiento de los programas que fomentan la empleabilidad en personas con discapacidad auditiva?
5. ¿Qué opina del diálogo y de trabajo cooperativo entre los centros educativos y de formación continua, así como otros agentes que trabajan en temas de empleabilidad para insertar estas necesidades en un proyecto bien articulado?
6. ¿Qué funciones como profesional en orientación consideras usted que intervienen y ayudan en la empleabilidad de una persona con necesidades específicas, con sordera?
7. De los factores que facilitan la empleabilidad de la población en general, los cuales son las actitudes y las competencias, ¿Cuál considera que dentro de la población sorda se debe trabajar en mayor medida para beneficio de la empleabilidad?
8. Consideras que las condiciones laborales y las sociales son amenazas u oportunidades en torno a la empleabilidad de personas sordas? ¿Por qué?
9. De lo anteriores factores ¿cuál considera que actualmente beneficia en mayor medida a la empleabilidad de las personas con discapacidad auditiva?
10. ¿Considera que el factor interno para la empleabilidad, como lo es la autopercepción del individuo frente a la sociedad puede afectar la empleabilidad de una persona con necesidades específicas, en este caso, con sordera? ¿En qué medida?
11. ¿Qué piensa del factor macroeconómico? ¿Hay suficientes ofertas para la demanda? ¿En qué medida considera que la normativa afecta positivamente a la empleabilidad de las personas sordas?
12. Le indicare 2 dimensiones que están relacionadas con la empleabilidad, por favor indique como desde su posición de profesional las percibe, ¿ya sea como amenaza u oportunidad y por qué?
 - La gestión de carrera, los estudios y competencias adquiridas
 - El capital humano, social, cultural y psicológico.
13. El contexto, vinculado a las oportunidades de educación y formación ¿qué tan accesible considera usted que es para las personas con discapacidad auditiva?

14. Se sabe que el capital social de las personas juega un papel muy importante en la empleabilidad, sin embargo, al tratarse de una población en riesgo de exclusión. ¿Considera que es igual, menos o más importante?
15. Desde su punto de vista como profesional las personas sordas ¿están inmersas y motivadas al constante desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos, con el objetivo de ampliar su empleabilidad?
16. Se entiende que si una empresa quiere contratar a una persona sorda debe adaptar el puesto de trabajo si es pertinente ya que así lo indica la normativa, no obstante, ¿cree que la población con discapacidad auditiva tiene la habilidad de adaptarse a un entorno diferente y al cambio del mercado laboral, teniendo en cuenta los avances tecnológicos?
17. ¿Piensa que la población sorda ha experimentado formas de mejorar y darle validez a su rol como individuo dentro del campo laboral? ¿cómo?
18. El hecho de que la comunidad sorda interactúe de forma cerrada ¿puede afectar la empleabilidad hablando desde el punto de vista de redes sociales, y que entre más amplia esta red más posibilidad de empleo?
19. ¿En su ejercicio como profesional conoce personas con discapacidad auditiva empleadas? ¿conoce si estas personas tienen algún factor en común que los lleve a emplearse?

Cierre:

1. Se pregunta si el entrevistado quiere añadir algo más que considere relevante para la recogida de datos y que puede enriquecer la investigación.
2. Se agradece por la información y datos suministrados.
3. Despedida.

A continuación, en la Tabla 6 se indican las preguntas pertenecientes a las dos dimensiones exploradas en el cuerpo de la entrevista las cuales han sido factores internos y factores externos de la empleabilidad, para así poder delimitar de manera apropiada más adelante las categorías de análisis.

Tabla 6*Preguntas por dimensiones*

Factores/ Dimensiones	Numero de pregunta																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Internos																			
Externos																			

Nota. Elaboración propia

3.3. PLAN DE ACCIÓN

3.3.1 Plan de recogida

La organización del plan para recoger los datos se ha gestionado en primer lugar conociendo los sitios donde las personas con discapacidad auditiva asisten en búsqueda de asesoramiento y orientación dirigida al empleo. Es así como en la búsqueda exhaustiva y así como se mencionó en el apartado del marco teórico, la comunidad sorda usualmente se reúne en asociaciones. Teniendo en cuenta lo anterior, y al plan del procedimiento para realizar la investigación, una vez visitados los lugares pertinentes donde se tuvo acceso a la población se procedió a solicitar cita previa con los profesionales que dirigen su labor a la empleabilidad de las personas sordas.

En las primeras visitas a las asociaciones y los primeros contactos con los profesionales se llevaron a cabo según lo expuesto en la tabla 5, sin embargo, no se obtuvo respuesta del correo electrónico enviado a la docente experta. Por otro lado, asociaciones como APERSORVA y APSAVA indicaban que al tratarse de empleabilidad e inserción al empleo las personas expertas y diestras se encontraban en FAPSCL.

Ahora con respecto a la primera visita en ASPAS, en esta se explicó la finalidad de la investigación y se concretó una cita con la coordinadora, quien es experta en la

inserción sociolaboral de personas con discapacidad auditiva. Seguidamente, con dicha cita concreta, y contando con la información de las otras asociaciones con respecto a FAPSCL, se visitó las instalaciones de dicha Federación donde se habló de los objetivos de la investigación y se solicitó la colaboración de quienes quisieran participar.

En la visita a FAPCL, la coordinadora encarga de los programas de itinerarios de inserción sociolaboral para personas con discapacidad auditiva, indico que la sede de la Federación en Valladolid cuenta con cuatro profesionales que dirigen el área de empleabilidad para lo cual, se extendió la invitación a participar en la investigación mediante correo electrónico donde se menciona poder realizar la entrevista por medio de nuevas tecnologías para mayor facilidad.

Es así como durante la segunda semana de mayo se inició con las entrevistas, tal como se puede ver en la tabla 7 donde se indican los momentos de la recogida de datos. La primera entrevista se realizó en ASPAS Valladolid con la coordinadora de la asociación, la cual a su vez facilito los datos de las coordinadoras de las diferentes asociaciones en Castilla y León como lo son, ASPAS León, ASPAS Salamanca y la Asociación de Familias de Personas Sordas, en adelante, ARANSBUR Burgos.

De Igual manera, la persona experta de ASPAS Valladolid, indico que había alguien más experto en el tema que podría enriquecer la investigación, por lo que así mismo facilito los datos de contacto de dicha persona. Siendo este un experto en empleabilidad de la Universidad Europea Miguel de Cervantes, por sus siglas, UEMC; que dirigió labores entorno a la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de la comunidad sorda.

Cabe resaltar que previo a la recogida de datos mediante la entrevista, a los participantes se les hablo y explico el propósito de la investigación, así como su temática principal. Seguidamente se les menciono que durante la entrevista se grabaría en voz sus respuestas, por tanto, si se encontraban de acuerdo con participar se solicitaba la debida firma del consentimiento informado y la protección de datos, informando así mismo que los resultados del estudio estarán disponibles en el repositorio de la Universidad de Valladolid.

Tabla 7*Plan de recogida de datos*

Actividades		Temporalización por semanas				
		Abril	Mayo			Junio
		1	2	3	4	5
1	Vista presencial para primer contacto con profesionales de FAPSCL					
2	Entrevista a la coordinadora de ASPAS Valladolid					
3	Primer contacto con el experto en empleabilidad y orientación de la UEMC					
4	Entrevista al Orientador UEMC					
5	Contacto con las sedes de ASPAS en León, Salamanca y Burgos.					
6	Entrevista a profesional competente en recursos humanos de Organizaciones					
7	Entrevista a la coordinadora de ASPAS Salamanca					
8	Entrevista grupal a sordos y familiares					
9	Entrevista a Orientador en empleabilidad de personas con discapacidad					

Nota. Elaboración propia**3.3.2. Plan de análisis**

Para el plan de análisis de los datos recogidos se tienen en cuenta las dimensiones determinadas en la entrevista estructurada, dichas dimensiones son según los factores internos y externos implicados en la empleabilidad y se pueden ver en la anterior tabla 6. A partir de lo anterior se destacan los componentes específicos, que se pueden ver en la tabla 8, estos han sido extraídos según las dimensiones y la preguntas con el fin de identificar en las respuestas dadas por los profesionales los factores que intervienen en la empleabilidad de las personas sordas.

Tabla 8*Factores y componentes para el análisis*

Factores	Componentes
Internos	Autoestima
	Autoconocimiento
	Motivación
	Actitud
	Competencias
	Formación
	Capital social
	Adaptabilidad
Externos	Acceso a la formación
	Adaptación de puestos de trabajo
	Normativa
	Recursos dirigidos a la discapacidad
	Orientación al empleo
	Condiciones sociales
	Condiciones laborales
Comunicación	

Nota: Elaboración propia.

Ya que el objetivo de la investigación ha sido identificar los factores internos y externos específicos que resultan relevantes en la empleabilidad de las personas sordas, los componentes de cada factor que se mencionan anteriormente se dirigen a dar respuesta al objetivo de la investigación, teniéndose en cuenta las respuestas de los profesionales y destacando las ideas principales de las entrevistas las cuales se exponen por medio de citas textuales en la presentación de los resultados. Es así como tras la recogida de datos, el análisis se realizó de manera interpretativa.

Para Ruiz (2012) durante la fase del análisis de datos, es pertinente reflexionar de la información anteriormente recogida, dicha reflexión dirige hacia la interpretación del investigador con el fin de vincular o contrastar las respuestas suministradas por las personas entrevistadas. De esta manera se escuchan las respuestas y la entrevista en general repetidamente con el propósito de extraer fragmentos relevantes e importantes para dar respuesta a la pregunta problema de la investigación, de esta manera poder presentar y transmitir los resultados oportunos.

Así mismo para el análisis de los datos y según como lo indica Ruiz (2012), es pertinente señalar los conceptos sensibilizadores que en el caso de la presente investigación son los escritos en la tabla 8 como componentes. Estos son conceptos dentro de las preguntas de la entrevista que han sido destacados en el estudio por la relevancia que se ha encontrado durante el análisis los factores relevantes que intervienen en la empleabilidad de la población en general.

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Con el fin de presentar de manera objetiva y ordenada los resultados obtenidos en la presente investigación, se parte de las dos dimensiones principales en torno a la empleabilidad, las cuales son los factores internos y los factores externos. Así mismo se agrupan los resultados según los componentes ya indicados en la tabla 8, para proceder a vincular las respuestas con los factores relevantes en la empleabilidad de las personas sordas.

Es así como a continuación se presentan de manera narrativa y con citas textuales las respuestas obtenidas en las entrevistas, explicando el significado de cada componente y destacando el motivo por el cual se considera relevante en la empleabilidad de individuos con discapacidad auditiva. El análisis de las respuestas se realizó teniendo en cuenta los factores externos e internos para finalmente realizar una vinculación en los componentes de la empleabilidad.

4.1 FACTORES INTERNOS

Como se ha expresado en la tabla 6 las preguntas que se dirigían a explorar los factores internos de la empleabilidad de la comunidad sorda eran 10, donde inicialmente para explorar el factor de la autoestima y la autopercepción se les indico a los participantes un listado de posibles necesidades que influyen en la empleabilidad. A partir de lo anterior se pudo evidenciar que el factor interno como lo es la autoestima afecta en gran medida a la empleabilidad de las personas sordas ya que, al tener una autopercepción vaga, no exploran las habilidades y todo aquello que puedan ofrecer como persona a nivel laboral.

Esta primera idea que surge del análisis de las respuestas obtenidas durante las entrevistas con respecto a la autopercepción se refleja en las siguientes citas:

“Por lo general las personas con discapacidad auditiva tienen la autoestima bastante baja, muchas veces ellos dicen que no valen” (Informante clave 1, minuto 5:31)

“La comunidad sorda tiene a aislarse ...tienen que trabajar la autoestima, de que ellos vean que tienen mucho que aportar” (Informante clave 2, minuto 6:45)

Por otro lado, se realizó el análisis de la motivación de las personas con discapacidad auditiva con respecto a formarse, aplicar a ofertas o mantener el empleo. Tras los datos recogidos se destaca la importancia de la motivación en el desarrollo temprano del individuo y como esta repercute en la vida adulta positiva o negativamente en el momento de insertarse en el mercado laboral. Se encontró así que es pertinente trabajar y reforzar el tema de la motivación en la comunidad sorda para así mejorar su empleabilidad.

No obstante, se resalta que, aunque este sea un factor interno que afecta la empleabilidad actualmente en la población sordas, varía dependiendo de la persona ya que es en gran parte alterado por la crianza y la familia, lo cual es un factor externo del individuo. Lo que se ha expuesto previamente, es sustentado con las siguientes ideas principales en torno a la motivación que se extrajeron de las entrevistas.

“Vemos que muchos padres tienen a sus hijos metidos en una burbuja... no lo motivan tanto como si su hijo no tuviera una discapacidad” (Informante clave 1, minuto 6:08)

“Por ejemplo pones medidas desde pequeños... eso luego influye cuando ellos sean mayores, si de pequeño estas integrado en una dinámica, la motivación va a ser mayor porque luego tienes que integrarte en el empleo” (Informante clave 6, minuto 8:43)

De igual manera, en el momento de analizar las entrevistas de los participantes se encontró que la motivación se encuentra vinculada con la actitud frente a el desarrollo de las competencias ya que esto conlleva a las personas a realizar actividades con el fin de mejorar su empleabilidad y así poder insertarse en el mundo laboral. Es así como los resultados obtenidos indican que, dentro de la población con discapacidad auditiva, es importante tanto las competencias adquiridas como la actitud de las personas frente al encontrar un empleo y mantenerlo.

“A veces cuando hablamos de empleabilidad, hay ahí una línea invisible. No por tener mayor actitud ni por ser más competente vas a encontrar trabajo antes o el trabajo que tú quieres” (Informante clave 4)

“Tiene que ser 50 – 50... debemos tener actitud y competencia” (Informante clave 5)

“Por regla general una persona que tiene mayor actitud es una persona que tiene mayores posibilidades de insertarse” (Informante clave 6, minuto 19:29)

Lo anterior da a entender que, desde la perspectiva profesional y la experiencia de personas pertenecientes a la comunidad sorda, es relevante la actitud como factor interno de la persona con el fin de mejorar la empleabilidad e insertarse en el mercado laboral eficazmente. Entendiendo la actitud según García, Aguilera y Castillo (2011) como una predisposición previamente aprendida para dar respuesta a un suceso por lo que puede ser positiva o negativa.

Continuando con el análisis del componente de formación, durante una de las preguntas de la entrevista, se buco indagar en si la gestión de la carrera, los estudios, las competencias adquiridas mediante la formación formal, no formal e informal era considerada una amenaza o una oportunidad para la comunidad sorda. Se encontró que tanto las personas sordas como aquellos profesionales involucrados en la empleabilidad de esta comunidad, resaltan la importancia de la formación para conseguir un empleo de calidad.

“Si conseguimos que las personas sordas se formen, que lleguen a una carrera, que adquieran competencias. Vamos a conseguir que encuentren mejores puestos de trabajo” (Informante 1, 26:42)

“Si te vas a la mayor parte de la formación, no hay tanta conciencia ni estrategias para que los profesores y formadores se sepan adaptar” (Informante 3)

“Cuanta mayor formación tengas, mayores oportunidades vas a tener en este caso de encontrar un empleo” (Informante 6, 40:30)

Teniendo en cuenta que la formación abre así mismo oportunidades para el desarrollo de diferentes habilidades y competencias como lo es la comunicación. Y al ser la comunicación la base de las interacciones humanas, tal como lo indico Rodrigo (1999) “Si aceptamos que toda interrelación o interdependencia funcional es una forma de comunicación, comunicación lo será todo” (p. 21). A partir de lo anterior es oportuno

desatacar que para la empleabilidad de las personas sordas es de vital importancia poder interactuar con la sociedad y así mismo ampliar sus redes sociales.

Durante las entrevistas se encontró que las personas sordas interactúan permanentemente de forma cerrada afectando esto negativamente en la inserción laboral. A lo largo del documento se ha resaltado la relevancia del capital humano y social de las personas para poder acceder a una mayor oferta de empleos, por lo que los informantes clave y participantes de la investigación reafirman esta idea anterior desde sus diferentes posturas.

“Les favorece a ellos, porque al final somos seres sociales y necesitamos comunicarnos. Entre ellos, formar esa red, beneficia” (Informante clave 2, 45:44)

“Ellos no salen de esa red o cuando salen se sienten indefensos, se sienten con baja autoestima, se sienten inseguros” (Informante clave 6, 42:52)

Finalmente, con respecto a la adaptabilidad refiriéndose a esta como una habilidad que desarrolla la persona para poder desenvolverse en diferentes escenarios es importante trabajarla en la comunidad sorda ya que, por un lado, Sabatés (2013) indico que el mercado laboral está en una constante evolución, lo cual provoca a su vez cambios en los empleos y ocupaciones. A partir de ello, el hecho de que una persona cuente con la habilidad de adaptarse a los cambios del contexto repercute positivamente en la empleabilidad.

Es así como desde las entrevistas y teniendo en cuenta la importancia de la adaptabilidad desde el individuo, se evidencio una necesidad en trabajar dicha habilidad con el propósito de mejorar la empleabilidad. Esto se sustenta con lo que mencionaron los siguientes informantes con respecto a la comunidad sorda.

“Los que no se pueden permitir ayudas técnicas porque no pueden pagarse ellos mismos esos recursos, ya no es que no quieran adaptarse, sino que no se lo pueden permitir” (informante clave 5)

“Son herméticos, es un colectivo más cerrado, entonces el adaptarse no es una virtud que tengan” (Informante clave 6, 48:58)

4.2 FACTORES EXTERNOS

Ahora bien, analizando los factores externos de la empleabilidad de las personas con discapacidad auditiva se logró conocer que, si bien es cierto, algunas empresas están dispuesta a adaptar el puesto de trabajo para que una persona con sordera pueda insertarse en la posición que requieran, hace falta información del como adaptar el contexto. Ya que, durante las entrevistas a las asociaciones, las personas que coordinan la orientación laboral mencionaban la desinformación a nivel social y la sensibilización con respecto a integrar a esta comunidad dentro del mercado laboral. A continuación, se sustenta con las citas textuales de los informantes.

“Con más sensibilización creo que todas las empresas entenderían que una persona con discapacidad tiene competencias y que puede trabajar igual que una persona normo-oyente” (informante clave 1, 27:29)

“La actitud que tiene la organización para este colectivo... porque en la organización tienen que estar preparados también y no ser indiferentes” (informante clave 7, 11:52)

Con respecto a la normativa, es claro que España cuenta con leyes dirigidas a población con riesgo de exclusión e incluso según los datos recogidos durante la investigación, el gobierno redacta los decretos con lectura fácil con el fin de que sea accesible y sencilla de comprender para todas las personas. Así mismo, la normativa asegura que los recursos que se deben dirigir a la población con discapacidad lleguen a quienes deben llegar. Esto beneficia a la comunidad sorda debido a que dentro de esos recursos se encuentran las ayudas económicas para su formación, el acceso a intérpretes y las bonificaciones para las empresas que los empleen.

No obstante, hubo comentarios con respecto a que, al momento de inserta laboralmente a las personas sordas, la normativa puede ser un poco genérica ya que refiere a personas con discapacidad y se dirige especialmente a grandes empresas o a empresas con más de 50 trabajadores. La ley general de derechos de las personas con discapacidad (2013) menciona que “Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”.

Lo estipulado por la ley general de derechos de las personas con discapacidad podría llegar a ser considerado una amenaza puesto que, según el Ministerio de industria, comercio y turismo (2022) únicamente el 1,02% de las empresas en España tienen más de 50 trabajadores. Es decir que, hay poca oferta para el número de personas con discapacidad que demandan trabajo. Esto se sustenta con los siguientes comentarios de los participantes.

“Hay poca oferta. También es verdad que normalmente las ofertas de empleo no van unidas a la discapacidad auditiva, Suele ser una persona con discapacidad”

(informante clave 2, 37:48)

“Hay desventajas en las subvenciones que reciben las empresas, porque si en algún momento quitan esas ayudas, las personas con discapacidad ya no estarían

contratadas” (informante clave 5)

Por otro lado, dentro de las funciones que realizan la federación y las asociaciones de personas sordas es destacable el servicio de orientación al empleo, ya que fue evidente la gran ayuda que prestan a la comunidad. Desde las tareas de redacción de curriculum vitae y cartas de presentación, hasta el acompañamiento en la adaptación del empleo e incluso la cumplimentación de documentos. Tareas que para una persona sin ninguna discapacidad puede llegar a ser sencilla pero que para la persona con discapacidad auditiva en algunos casos es compleja pero que con el apoyo de las asociaciones se les facilita.

Esto es notorio en los resultados dentro de los factores externos, gracias al proceso de recolección de datos en el cual, se asistió a las asociaciones y se pudo ver de primera mano las ayudas que los profesionales prestan en la inserción laboral de las personas sordas y a sus familias. Igualmente lo destacaron los participantes en las entrevistas cuando mencionaron lo siguiente:

“Hacer formación en empresas, la formación en que puedan adaptar su puesto de trabajo. Para que conozcan la normativa de discapacidad, de accesibilidad”

(informante clave 6, 17:02)

“Asesoramiento sobre que herramientas le pueden facilitar su día a día” (informante

clave 8, 2:53)

Seguidamente en el análisis de los factores relevantes para la empleabilidad de personas con discapacidad auditiva, fue oportuno indagar en las entrevistas con respecto a las condiciones sociales y laborales con las que actualmente cuenta esta comunidad, debido a que de estas depende su plena inserción. Por su lado, las condiciones laborales están vinculadas con el mercado laboral que como ya se ha mencionado anteriormente, existen pocas ofertas para la demanda, sin embargo, el gobierno de España motiva a las empresas a adaptar sus puestos y contratar a individuos con discapacidad lo cual resulta de ayuda para facilitar la obtención de un puesto de trabajo.

Y con respecto a las condiciones sociales, se encontró en el análisis que el acceso a los contextos a nivel social depende en gran medida de la comunicación. Ya que difícilmente una persona puede interactuar con su entorno si no habla la misma lengua, para lo cual sería pertinente educar a la sociedad en lenguaje de signos, y considerarlo un según idioma. Lo anterior influye en la accesibilidad a la formación, a la ampliación de redes sociales y por ende a la mejora de la empleabilidad de esta comunidad. Esta última idea que surge del análisis de las respuestas dadas por los participantes que se citan a continuación.

“La sociedad no está formada en discapacidad para ayudar a la empleabilidad”

(informante clave 1,19:25)

“Al final, la pérdida auditiva tampoco te limita tanto. Te limita si es algo social o si es algo donde la comunicación tenga un papel muy importante” (informante clave 8,

18:21)

4.3 RELACIONES ENTRE COMPONENTES

Ya que previo a la realización de la entrevista, se delimitaron los factores y los componentes de cada uno para poder realizar el análisis pertinente, es pertinente mencionar que tras las entrevistas salieron a colación nuevas categorías que se vinculaban con los componentes iniciales. De igual manera dichas relaciones se pueden evidenciar igualmente en la narración del análisis de cada factor, no obstante, se considera oportuno graficar los resultados obtenidos con el fin de comprender de manera eficaz como se relacionan y vinculan los factores, las categorías y los componentes entre sí (véase en la figura 9).

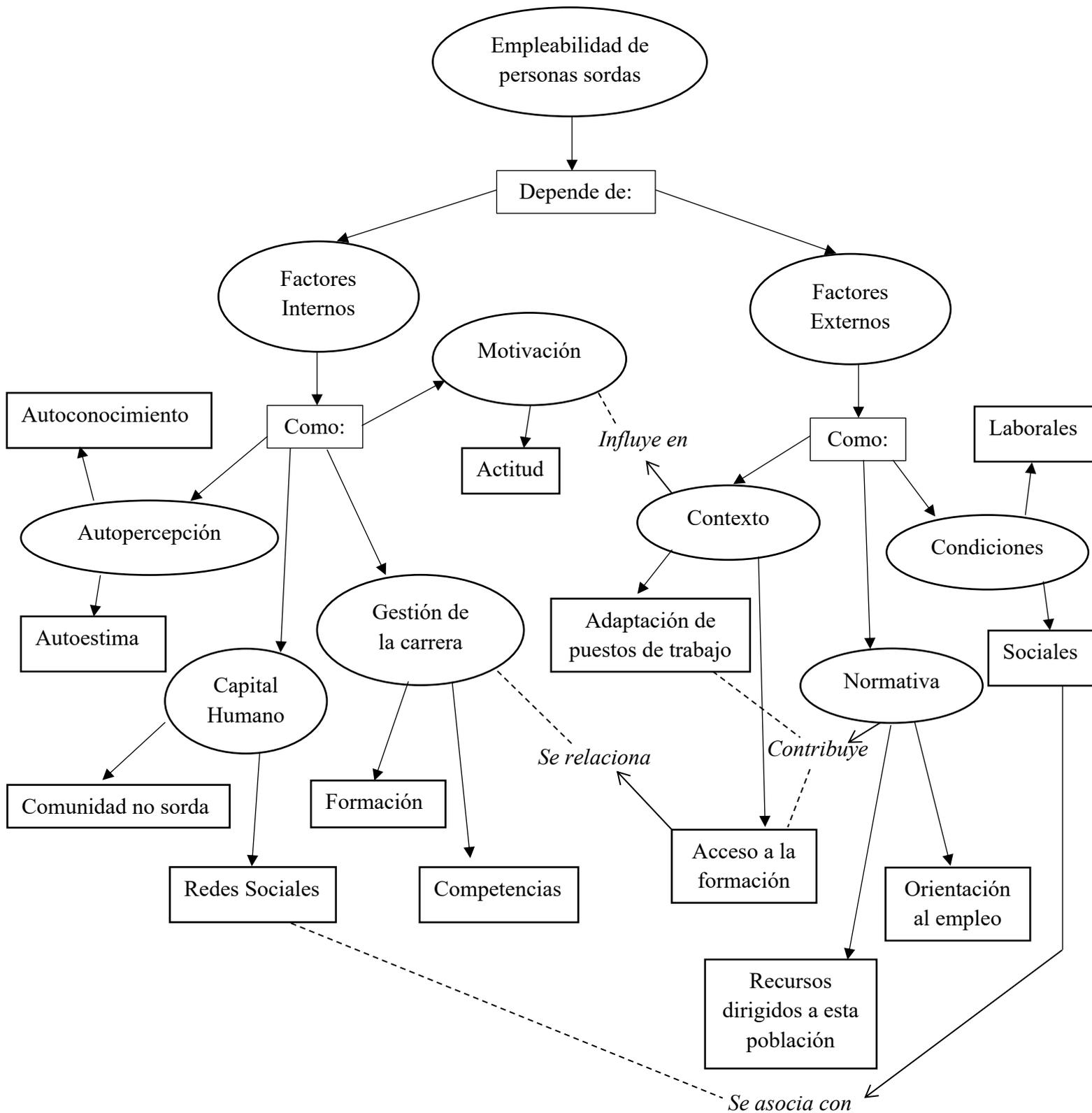
Tal y como se puede observar en la figura 9, hay factores externos como el contexto y la normativa que influyen y se relacionan con factores internos. Un ejemplo claro y que se mencionaba anteriormente en el análisis del componente de la motivación, es que esta varía en cada individuo, y la variación depende del contexto en el cual se desarrolla. De igual manera el que las normativas contribuyan a cuán accesible es la educación para las personas sordas, se relaciona en cómo gestiona dicho individuo su carrera, teniendo en cuenta que la formación y las competencias son de gran relevancia para la empleabilidad.

De igual manera, tras el análisis de los resultados obtenidos tras las entrevistas a profesionales que dirigen su trabajo a la comunidad sorda, a los mismos miembros de dicha comunidad y a una de las personas encargadas de recursos humanos de empresas; se evidenció que uno de los factores que más se debe trabajar con esta población son las condiciones sociales.

Como se ha visto a lo largo del documento las redes sociales de una persona contribuye a su inserción laboral, por tanto, ya que la comunidad sorda principalmente interactúa de manera cerrada, resulta importante ampliar dichas redes y para ello es necesario mejorar las condiciones sociales en tanto a comunicación y accesibilidad para así mejorar su empleabilidad.

Figura 9

Relaciones entre los factores, las categorías y los componentes.



Nota: Elaboración Propia

Finalmente, con el fin de establecer a modo resumen lo encontrado durante el estudio de la empleabilidad de personas con discapacidad auditiva resulta pertinente destacar las diez ideas principales que surgen tras el análisis de las entrevistas en el listado que se presenta a continuación en forma de decálogo. Entendiendo que de esta manera su lectura será accesible a toda la población para que así se conozca concretamente como mejorar la empleabilidad de la comunidad sorda.

- ◆ La autoestima afecta el cómo el empleador percibe al candidato.
- ◆ La ampliación de las redes sociales conlleva al acceso a más opciones de empleo y por ende a más opciones de insertarse laboralmente.
- ◆ La gestión de la carrera permite el desarrollo óptimo de las competencias las cuales son necesarios en la inserción laboral.
- ◆ La actitud y motivación frente a la búsqueda de empleo depende de la crianza familiar.
- ◆ El contexto donde se desarrolla el individuo influye en su motivación hacia la formación y hacia el empleo.
- ◆ Es relevante asegurar la normativa se cumpla en términos de incluir a todas las discapacidades.
- ◆ Sensibilizar a las empresas de la discapacidad auditiva promueve la adecuada adaptación de puesto de trabajo para esta comunidad.
- ◆ Unas óptimas condiciones sociales entorno a la comunicación, facilitarían la ampliación del capital social.
- ◆ La educación de la lengua de signos como segunda lengua garantizaría la inclusión de la comunidad sorda.
- ◆ Para mejorar la empleabilidad es necesario que se trabajen los factores externos e internos como complemento uno del otro y no de manera independiente.

5. CONCLUSIONES

Enlazando los objetivos propuestos al iniciar la investigación y tras el arduo trabajo investigativo con respecto al análisis de los factores relevantes de la empleabilidad de personas sordas, se puede confirmar que se ha alcanzado la finalidad principal del estudio, la cual era identificar los factores internos y externos específicos que resultan relevantes en la empleabilidad de las personas sordas, esperando que esta información sirva para que la inserción laboral de esta comunidad se lleve a cabo de manera eficaz y eficiente.

La realización de este objetivo general se puede evidenciar claramente con la figura 9, donde se visualizan los factores que intervienen en la empleabilidad de las personas sordas. Así mismo se destaca la relevancia de la normativa, el contexto y las condiciones al momento de influir en los factores internos. Por lo anterior es pertinente afirmar que cuando se habla de empleabilidad, se debe abarcar los factores como un todo ya que repercuten entre sí.

De igual manera para poder alcanzar el objetivo general, fue necesario conseguir los objetivos específicos. En primer lugar, fue analizar los factores relevantes que intervienen en la empleabilidad de la población en general, esto se evidencio en el apartado del marco teórico donde se relataron varias teorías con respecto a la empleabilidad desde el punto de vista de cómo mejorarla y los elementos que contribuyen en la óptima incorporación al mercado laboral.

En segundo lugar, fue pertinente la revisión de bibliografía concreta con respecto a la población sorda, desde los tipos de sordera hasta cómo interactúa su comunidad; de igual manera leer y mencionar la normativa relevante para la inserción laboral de las personas con discapacidad para así conocer los factores clave de la empleabilidad. Lo cual conllevó al último objetivo específico que en tercer lugar fue definir los factores que intervienen en la inserción laboral de las personas sordas.

Este último objetivo se alcanzó de forma eficaz, gracias al diseño de la entrevista semiestructurada donde se indagó de las dos dimensiones principales que intervienen en la empleabilidad, los factores internos y externos. A partir del planteamiento de la entrevista se consiguió definir dentro de cada factor, cuáles eran los componentes que influyen de manera relevante en la integración al trabajo de la comunidad sordas.

Es así como partiendo de los resultados obtenidos de las entrevistas a los participantes, se concluyó que el contexto en el que se desarrollan y la crianza de estas personas es relevante más adelante al momento de la inserción laboral. Ya que en algunos casos los padres sobreprotegen a sus hijos, lo cual les afecta de mayores en su capacidad resolutoria y el cómo afrontan el mundo laboral. No obstante, aunque ha sido una conclusión a partir de las entrevistas a los participantes, sería pertinente en un futuro realizar investigación con respecto a este tema en particular, resolución de conflictos y crianza en población sorda.

De igual manera se encontró que la actitud frente a la incorporación laboral es un factor relevante, y en ese orden de ideas, como se comentaba anteriormente el contexto del desarrollo es vital ya que, si la actitud es aprendida, pues desde menores se les está enseñando y educando con el fin de que de adultos se inserten eficaz y eficientemente en el mundo laboral.

Como bien indicaron García, Aguilera y Castillo (2011) la actitud es una predisposición que se aprende con el objetivo de dar respuesta favorable o desfavorable a una escena, situación y objeto. Está relacionada al comportamiento frente a situaciones, es decir, si se tiene una actitud favorable así mismo se actuará. Sin embargo, esta es únicamente uno de múltiples indicadores de la conducta humana, por tanto, debe entenderse la actitud como un síntoma que conlleva a un hecho.

De acuerdo con lo anterior y a lo evidenciado tras las respuestas de los participantes en las entrevistas, se deduce que si la actitud de la persona frente a la búsqueda de trabajo es la adecuada así mismo actuara en beneficio de su empleabilidad. Esto mismo se aplica a los contextos sociales, es decir, si su predisposición con respecto al interactuar con personas fuera de la comunidad sorda es desfavorable debido a eventos pasados desafortunados, pues su actitud para la ampliación de capital social será negativa y afectará la mejora de la empleabilidad.

Según Reeve (2010) se asume que las personas son seres activos por naturaleza y que poseen recursos propios de motivación, lo cual es llamado también motivación intrínseca. Estos recursos propios le proveen a la persona energía para explorar su contexto, determinar sus intereses y desarrollar sus competencias. Sin embargo, la calidad del contexto social que rodea al sujeto condiciona las acciones y decisiones de esto, lo cual se entiende como la motivación extrínseca, ya que es externo al individuo.

En ese orden de ideas la motivación extrínseca como es la familia, la sociedad y las empresas que contratan a la población con discapacidad afecta la motivación intrínseca ya que según como estos agentes mencionados anteriormente interactúen con la persona, así mismo esta responderá. Por ejemplo, si la sociedad optara por el aprendizaje de lengua de signos desde los primeros años de escolarización, la persona sorda podría desarrollar mejor sus recursos y así mismo explorar más sus competencias e interés con el fin de aumentar su empleabilidad.

Es por lo anterior que se concluye que para poder brindarles a las personas con discapacidad auditiva un contexto optimo en el cual desenvolverse, es necesario diseñar planes de sensibilización en universidades con el propósito de adaptar los lugares y garantizar el acceso a la formación, en este caso, a la educación superior ya que como se ha visto en el apartado de resultados la gestión de la carrera juega un papel importante en el momento de la inserción laboral.

De igual manera, la sensibilización a empresas con respecto a la adaptación de puestos de trabajo resulta pertinente ya que durante la recogida de datos se encontró en una empresa donde ya estaba incorporada al empleo una persona sorda, desconocía como facilitarle las tareas simples como atender al timbre de la puerta. Es decir, es vital que en el momento de la inserción se tengan en cuenta todas las limitaciones que la discapacidad auditiva pueden tener para adaptar el lugar y que de esta manera se realicen las actividades laborales lo mas productivo posible.

Otra de las conclusiones a las que se llegó gracias a la recogida de datos y su análisis es la importancia de eliminar la barrera de la comunicación con el propósito de garantizar la inclusión social y laboral de la comunidad sorda. Para lo anterior, durante las entrevistas se mencionó el aprendizaje temprano de la lengua de signos utilizando más nociones metodológicas que logren aplicar la teoría, actividades lúdicas y práctica.

Es pertinente mencionar que, para la enseñanza de la lengua de signos, la metodología de tipo teórico-practica seria la más conveniente para utilizar, ya que, según Couto (2012) está basada en que la enseñanza y aprendizaje involucre al estudiante o participante en la adquisición de conocimientos y destrezas por medio de un proceso estructurado en el cual se utilizan tareas complejas y programadas a partir de la teoría para evidenciar la interiorización de la información.

Otra de las metodologías que pueden ser útiles en la enseñanza de lengua de signos es la enseñanza visual, el Instituto Agustín Palacios Escudero en adelante IAPE (2012) indico que el aprendizaje visual es un método de enseñanza y aprendizaje en el cual se hace uso de organizadores gráficos, lo cuales tiene la función de organizar información para así facilitar a la persona en proceso de aprendizaje a pensar e interiorizar los conocimientos nuevos más efectivamente. Utilizar este método como herramienta ayuda al procesamiento, organización, priorización y retención de los datos nuevos para integrarlos significativamente.

Por otro lado, las asociaciones y sus diferentes sedes en castilla y león, así como la federación están abiertos a realizar campañas de sensibilización con respecto a la discapacidad auditiva y como darle a esta comunidad la accesibilidad adecuada en la formación y el empleo. Tras la investigación, se considera pertinente dicha sensibilización en los futuros profesionales que dirigirán su trabajo a la inserción de personas a niveles sociales y laborales.

Para lo anterior, la federación de personas sordas y las asociaciones ofrecen cursos de lenguas de signos para involucrarnos desde el ámbito científico y profesional con el fin de satisfacer las necesidades de dicha población. Pues al eliminar la barrera que pueda ser la comunicación, es posible brindarle a la comunidad sorda toda la atención profesional, ayudando esto a mejorar su empleabilidad y sus condiciones sociales.

Es notorio en la investigación que la muestra no fue representativa debido al tiempo y al acceso a los participantes, es evidente que para la investigación hubiera sido enriquecedor trabajar con una muestra más amplia. Sin embargo, esto anterior no ha sido posible por varias de las limitaciones que se han presentado como el tiempo para el desarrollo de la investigación y el tiempo que los participantes podían brindar para las entrevistas.

Un de las limitaciones que se destacan en la puesta en práctica de la recolección de datos ha sido la comunicación, ya que el entrevistador no habla lengua de signos por lo que fue necesario un intérprete para la formulación de las preguntas. El acceso al interprete fue limitado por lo que la entrevista que se formuló a las personas sordas ha sido grupal lo cual puede sesgar las respuestas de los participantes.

Finalmente, algunos de los expertos mencionaron y quisieron extender a la comunidad académica y científica el interés de investigar con respecto a la posible relación neurológica entre la pérdida auditiva y la pérdida del razonamiento abstracto. Ya que indicaron que han podido evidenciar que cuando la audición se ha ido perdiendo paulatinamente, así mismo el razonamiento abstracto. La pérdida de ese raciocinio puede afectar desde las interacciones sociales hasta la realización de tareas en puestos de trabajo. Es por lo anterior que este tema podría llegar a ser pertinente estudiarlo e investigarlo con el fin de dar posibles soluciones.

6. REFERENCIAS

- Alva, K., Escot, L., Fernandez, J. y Caceres, J. (2017). Intermediarios del Mercado de Trabajo y Eficacia de los Métodos de Búsqueda de Empleo Durante la Crisis Económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales. Ediciones Complutense*.
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/58003/1/Alva-Labor%20%20market%20%20intermediaries%28OA%29.pdf>
- ASPAS. (s.f). *Asociación de Padres y Amigos del Sordo*. <https://www.aspasvalladolid.org>
- Barton, L. (1998). *Discapacidad y sociedad*. Ediciones Morata.
<https://elibro.net/es/ereader/uva/176456?page=21>
- Brogna, P. (2012). *Visiones y revisiones de la discapacidad*. FCE - Fondo de Cultura Económica. <https://elibro.net/es/ereader/uva/37599?page=110>
- Cabuya, C., Fonseca, P. y Velasco, X. (2016). *Las Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial en el Ámbito de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física y su Aporte al Desarrollo Humano*. Universidad Piloto de Colombia.
<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/560/00003725.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campoy, I. (2004). *Los derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas jurídicas y filosóficas*. Dykinson.
<https://elibro.net/es/ereader/uva/60910?page=8>
- Cañizares, G. (2015). *Alumnos con déficit auditivo: un método de enseñanza-aprendizaje*. Narcea Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/uva/46237?page=14>

Carro, L., Lobato, M., Caballero, J. y Corchado, J. (2018). Diagnóstico sobre la empleabilidad del alumnado egresado de las ramas de conocimientos de ciencias sociales, arte y humanidades de las universidades públicas de Castilla y León. Foro Universidad Empresa.

Couto, P. (2012). *Un modelo teórico-práctico: la transpodidáctica textual. Usos y aplicaciones de los textos de ficción para la enseñanza y aprendizaje de lenguas.*
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwilucaQ_dv2AhUJ36QKHTwWA1AQFnoECAwQAw&url=https%3A%2F%2Frevistas.ucm.es%2Findex.php%2FDIDA%2Farticle%2Fdownload%2F46836%2F43948%2F&usg=AOvVaw0rGgJxdrCNSNQLE9Fxz68y

Centro de Investigaciones Sociológica. (2014). *Barómetro de noviembre 2014: Estudio No 3045.* https://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3040_3059/3045/es3045mar.pdf

Confederación Estatal de Personas Sordas de España. (s.f). *Personas Sordas.*
<https://www.cnse.es/index.php>

Cuenca, P. (2012). *Estudio sobre los Derechos de las Personas Sordas.* Dykinson.
<https://ebookcentral-proquest-com.ponton.uva.es/lib/bibliouvasp/reader.action?docID=3212724>

De Ávila, V. (2014). *Sordos. Historia, Medicalización y presente.* <https://www.cultura-sorda.org/wp-content/uploads/2015/05/TESIS-De-Avila-Historia-Medica-2014.pdf>

- De león, A., Gómez, J., Vidarte, P. y Pinero, M. (2007). *Cultura sorda y ciudadanía, construyendo identidad*. <https://es.scribd.com/document/342768315/De-Leon-Gomez-Vidarte-Pineyro-Cultura-Sorda-y-Ciudadania-Construyendo-Identidad>
- Echeverría, B., Isus, S., Martínez, M. y Sarasola, L. (2008). *Orientación Profesional*. Editorial UOC.
- Endera, J. (2019). *La Construcción Jurídica de la Discapacidad*. Barcelona: Editorial UOC
- Facultad de Educación y Trabajo Social. (s.f.). *Máster Universitario en Psicopedagogía*. <http://www.feyts.uva.es/?q=node/2137>
- Federación de Asociaciones de Personas Sordas de Castilla y León (s.f.). *Estatutos: principios, fines y actividades*. <http://www.fapscl.org/index.php/la-fapscl/principios-fines-y-actividades>
- García, J., Aguilera, J. y Castillo, A. (2011). Guía técnica para la construcción de escalas de actitud. *Odiseo, revista electrónica de pedagogía*, 8 (16). <http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/garcia-aguilera-castillo-guia-construccion-escalas-actitud.html>
- Geeregat, O., Cifuentes, G. y Villarroel, M. (2016). Factores que inciden en las condiciones de empleabilidad de los egresados de pedagogía. *Actualidades Investigativas en Educación*, 16(1), 383-402. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032016000100383&lng=en&tlng=en

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta. ed.)*. Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- IAPE. (2012). *Estrategias de aprendizaje visual*. <https://www.iape.edu.mx/site/wp-content/uploads/2012/10/ESTRATEGIAS-DE-APJE-VISUAL.pdf>
- INE. (2008). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia* 2008. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t15/p418/a2008/hogares/p01/modulo1/10/&file=01007.px#!tabs-grafico>
- INE. (2021). *Estadística del Empleo de las Personas con Discapacidad, Tasa: Personas con discapacidad, Sensorial: Sistema auditivo, Empleo*. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=49183#!tabs-grafico>
- Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-18476>
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>
- LLinares, L., Córdoba, A. y Zacarés. J. (2012). *La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4068207>

- López, M. y Llorent, V. (2013). ¿Deficiencia, discapacidad o identidad cultural? interpretación de la sordera y respuestas en el sistema educativo en España. *Revista CEFAC*, 15(6). <https://doi.org/10.1590/S1516-18462013000600030>
- Lucas, et al (2013). *La orientación del proyecto vital y profesional: análisis de necesidades, valoración de servicios para el empleo e identificación de buenas prácticas*
- Martinez, C. (2021). *Evaluación y diagnóstico psicopedagógico. Módulo: fundamentos de la intervención psicopedagógica*. Facultad de educación y trabajo social.
- McQuaid, R. y Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42 (2), 197-219.
https://www.academia.edu/263270/McQuaid_R_W_and_Lindsay_C_2005_The_concept_of_employability_Urban_Studies_Vol_42_No_2_pp_197_219
- Melo, G. y Reider, I. (2019) *Empleabilidad hoy: habilidades esenciales*. Ciudad de México: Plaza y Valdés Editores. Print. <https://elibro-net.ponton.uva.es/es/ereader/uva/129830?page=30>
- Méndez, A. (2007). Terminología pedagógica específica al enfoque por competencias: el concepto de competencia. *Innovación Educativa*, 17, 173-184.
https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/4371/pg_175-188_ineduc17.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2022). *Cifras PyME: datos enero 2022*.
<http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPYME-enero2022.pdf>
- Morales, G. (2015). *Diversidad auditiva: imaginarios sociales e inclusión laboral: Una aproximación intercultural*. *Psicogente*, 18(34), 364-371.

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwirxPqN34n2AhUulP0HHYp_AqQQFnoECAkQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fpdf%2Fpsico%2Fv18n34%2Fv18n34a10.pdf&usg=AOvVaw194JVh7Ma0InLNB0FI8ScZ

OIT. (s.f.). *Empleabilidad*. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406>

OMS. (2021). *Discapacidad y Salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Ortiz, J. (2006). Guía descriptiva para la elaboración de protocolos de investigación. *Salud en Tabasco*. 12, 3. <https://www.redalyc.org/pdf/487/48712305.pdf>

Pérez, R. (2014). *Gestión de recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. Editorial Tutor Formación. <https://elibro.net/es/ereader/uva/59854?page=9>

Ramallo, F. y Cabeza-Pereiro, M. (2016). *Lenguas de signos y educación en España. Una aproximación desde la comunidad sorda*. Academia, Accelerating the world's research. https://www.academia.edu/36871297/Lenguas_de_signos_y_educación_en_España_Una_aproximación_desde_la_comunidad_sorda

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1983-15813>

Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de

7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-1847>

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Rey, M. (2008). *El Cuerpo en la Construcción de la Identidad de los Sordos*. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082008000100005&lng=en&tlng=en

Reeve, J. (2010). How do I motivate others? The concept of motivating style en J. Díaz y E. Gámez (Coords.), *Motivación y emoción: investigaciones actuales* (1ed. pp. 15–28). Universidad de la Laguna.

Rodrigo, M. (1999). Matices en la interacción: hacia una taxonomía de la comunicación humana. *Revista Austral de Ciencias Sociales*. 3. <https://www.redalyc.org/pdf/459/45900302.pdf>

Ruiz, J. (2012). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Deusto. <https://elibro.net/es/ereader/uva/34009?page=7>

Sabatés, L. (2013). Desempleo y orientación para la carrera: aplicación y evaluación de un programa de adaptación a los cambios profesionales en la adultez. *Educación XXI*. 16(1).

<https://www.proquest.com/docview/1425251181/fulltext/E92A253B033E4885P/Q/1?accountid=14778>

Úriz, M., Ballesteros, A., Viscarret, J. y Ursúa, N. (2006). *Metodología para la investigación*. Ediciones Eunate.

Williams, S., Dood, L., Steele, C. y Randall, R. (2015). *A systematic review of current understandings of employability*.

https://repository.lboro.ac.uk/articles/journal_contribution/A_systematic_review_of_current_understandings_of_employability/9501146

7. ANEXOS

7.1. Anexo 1

Poster de captación para el programa de Itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para personas con discapacidad

Programa de Itinerarios Personalizados de Inserción Sociolaboral para Personas con Discapacidad

Formación **Orientación** **Recursos** **Contrato** **Candidatos** **Habilidades** **Oportunidad** **Currículum**

PIDE GRATIS* UN INTÉRPRETE DE LENGUA DE SIGNOS PARA FORMACIÓN

* Profesional financiado dentro del programa

CONTACTO:

- Presencial
- Teléfono
- Mensaje de móvil

@ - e-mail

- Videoconferencia VÍDEOELBARCO

Asociaciones Adheridas a la FAPSCCL

CCPSA
Centro Cultural de Personas Sordas de Ávila
C/ Capellán Peñas, 27 bajo
05003 Ávila
Tel./Fax: 920 25 19 98
e-mail: ccpsa@fapscl.org
Dirección IP videoelbarco: 213.97.97.215

CCSP
Centro Cultural de Personas Sordas de Palencia
C/ Los Tripeles, 9 bajo
34003 Palencia
Tel./Fax: 979 74 61 46
e-mail: ccsp@holmail.com
Dirección IP videoelbarco: 80.36.251.85

CCSS
Centro Cultural de Personas Sordas de Salamanca
C/ La Concha, 11-17 bajo
37003 Salamanca
Tel./Fax: 923 18 61 84
e-mail: ccas98@fapscl.org
Dirección IP videoelbarco: 88.12.20.68

APSB
Asociación de Personas Sordas de Burgos "Fray Pedro Ponce de León"
C/ Federico Olmeda, 9 bajo
09006 Burgos
Tel.: 947 23 06 50
Fax: 947 23 36 86
e-mail: apsonedeburgos@gmail.com
Dirección IP videoelbarco: 88.2.219.110

APSAVA
Asociación Personas Sordas en Acción de Valladolid
C/ Sanbarbaro, 24 bajo
47002 Valladolid
Tel./Fax: 983 39 25 06
e-mail: apsavavalladolid@gmail.com
Dirección IP videoelbarco: 217.126.202.94

APSAAR
Asociación de Personas Sordas de Aranda de Duero y la Ribera.
Pasaje Primo Rivera, 1, 2ª Drcha.
08400 Aranda de Duero
Tel./Fax: 947 05 82 06
e-mail: a_sordo_arandero@hotmail.com
Dirección IP videoelbarco: 88.2.219.72

APERSORVA
Asociación de Personas Sordas de Valladolid
C/ La Salud, 10-11 bajo
47012 Valladolid
Tel./Fax: 983 39 68 14
e-mail: apersorva@gmail.com
Dirección IP videoelbarco: 88.27.246.178

APSL
Asociación de Personas Sordas de León "San Juan Bautista"
Av. Padre Isla, 57 bajo
24002 León
Tel./Fax: 987 24 98 56
e-mail: personassordasleon@fapscl.org
Dirección IP videoelbarco: 81.43.102.160

APSORBIER
Asociación de Personas Sordas de la Comarca del Bierzo
Bajos del Estadio del Toralín, local nº 14
24400 Ponferrada (León)
Tel./Fax: 987 40 54 08
e-mail: apsorbiere@esorbier.com
Dirección IP videoelbarco: 80.59.95.156

APSZAM
Asociación de Personas Sordas de Zamora
C/ Libertad, 2 entropianta A
49007 Zamora
Tel./Fax: 980 57 12 40
e-mail: apozam@fapscl.org
Dirección IP videoelbarco: 217.127.141.158

Financian esta edición:

7.2. Anexo 2

Entrevista de empleabilidad dirigida a personas sordas.



Universidad de Valladolid

Máster Universitario en Psicopedagogía

Guion de preguntas dirigidas a

Sordos y Familiares de sordos con respecto a la empleabilidad de la comunidad sorda

Introducción:

1. Desde el Máster en psicopedagogía de la facultad de educación y trabajo social perteneciente a la Universidad de Valladolid, se está realizando un trabajo de fin de máster titulado “*Análisis de los factores relevantes en la empleabilidad de personas sordas*”. Dicho trabajo es de tipo investigativo con enfoque cualitativo y tiene como objetivo general identificar los factores internos y externos específicos que resultan relevantes en la empleabilidad de las personas sordas. El diseño y tipo de estudio es fenomenológico ya que pretende la exploración, descripción y comprensión de las experiencias de los profesionales frente al fenómeno de la empleabilidad en sordos.
2. Si usted está de acuerdo con participar, se le solicita por favor realice la firma del consentimiento informado y protección de datos que podrá encontrar en el Anexo 1.
3. Se procede a recabar los datos personales de la persona a responder las preguntas:

Nombre y Apellidos:

Edad:

Es usted: Familiar de persona sorda ___ Persona sorda ___

Situación laboral actual: Activo ___ Búsqueda Activa de Empleo ___

Email:

Teléfono:

Cuerpo central:

1. ¿Qué necesidades detecta en la empleabilidad de la comunidad sorda?
2. ¿En qué medida las siguientes necesidades influyen en la empleabilidad de personas sordas?

-Favorecer la autoestima

-Fomentar la motivación

-Planificar la resolución de conflictos

-Conocer las opciones educativas y cómo acceder a ellas

-Conocer las opciones y beneficios para las empresas

3. ¿La normativa existente dan respuesta a esas necesidades?
4. ¿Qué debilidades destaca de la normativa dirigida a personas con discapacidad auditiva?
5. ¿Qué opina del diálogo y la cooperación dirigida a la empleabilidad entre los centros de formación y empresas?
6. ¿Qué funciones de las asociaciones son importantes en la intervención para mejora de la empleabilidad de una persona con sordera?
7. ¿Entre la actitud y la competencia, cuál considera se debe trabajar en mayor medida para beneficio de la empleabilidad y por qué?
8. ¿Las condiciones laborales y las sociales actuales son oportunidades o amenazas en torno a la empleabilidad de personas sordas? ¿Por qué?
9. De lo anteriores factores (las actitudes, las competencias, las condiciones laborales y las sociales) ¿cuál beneficia mayormente la empleabilidad de las personas con discapacidad auditiva? ¿Por qué?
10. ¿La autopercepción del individuo frente a la sociedad puede afectar la empleabilidad de una persona con sordera? ¿En qué medida y a que podría deberse esto?
11. ¿Hay suficientes ofertas laborales para la demanda de empleo?
12. Le indicare 2 dimensiones que están relacionadas con la empleabilidad, por favor indique como las percibe, ¿cómo oportunidad o amenaza, por qué?

-La formación, los estudios y competencias adquiridas

-El capital humano, social y cultural

13. ¿Es la formación lo suficientemente accesible para las personas sordas? ¿Si la respuesta es no, esto afecta la empleabilidad?
14. ¿Qué tan importante es el capital social para la empleabilidad de las personas sordas?
15. ¿La comunidad sorda esta motivadas al constante desarrollo de sus habilidades, competencias y conocimientos, con el objetivo de ampliar su empleabilidad? ¿hay motivación en una más que en otra?
16. ¿Cree que la población con discapacidad auditiva tiene la habilidad de adaptarse a un entorno que no está adaptado para ellos? ¿desde su experiencia como ha podido evidenciar lo anterior?
17. ¿Piensa que la población sorda le da validez a su rol como individuo dentro del campo laboral? ¿cómo?
18. ¿Es importante ampliar las redes sociales, conocer otras personas fuera de la comunidad con el fin de mejorar la empleabilidad para tener más y mejores opciones de empleo?
19. ¿Si es usted sordo, se encuentra trabajando actualmente? ¿Cómo fue el proceso de inserción al mercado laboral? ¿si es usted familiar de persona sorda, como ha vivenciado la experiencia de que su familiar encuentre empleo?

Cierre:

1. Es este espacio puede añadir algo más que considere relevante para la recogida de datos y que puede enriquecer la investigación.
2. La investigadora, el tutor, la comunidad académica y la Universidad de Valladolid agradece su participación, la información y datos suministrados.

7.3. Anexo 3

Formato del consentimiento informado y protección de datos.



Universidad de Valladolid

Máster Universitario en Psicopedagogía

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS

Estimado/a Señor/a:

Usted ha sido invitado/a a participar en la investigación “ANÁLISIS DE LOS FACTORES RELEVANTES EN LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS SORDAS”, dirigida por la estudiante de Máster, Hibeth Carolina Salamanca Becerra, y tutorizada por José Cela Ranilla, académico del Departamento de Pedagogía de la Universidad de Valladolid. El objetivo de esta investigación es identificar los factores internos y externos específicos que resultan relevantes en la empleabilidad de las personas sordas.

Por intermedio de este documento se le está solicitando que participe en esta investigación, porque Vd. cuenta con el conocimiento y experticia en el tema a abordar.

El propósito de esta investigación es definir los factores que, según los expertos, intervienen en la inserción social y laboral de las personas sordas.

Su participación es voluntaria, consistirá en responder a las preguntas que se le realicen según su experiencia. Se le pedirá que sea completamente honesto/a durante la sesión la cual durará aproximadamente entre 30 y 40 minutos.

El que Vd. decida participar de esta investigación no conlleva riesgos para su salud ni su persona.

Su participación en esta investigación no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental y es voluntaria. Usted puede negarse a participar o dejar de participar total o parcialmente en cualquier momento del estudio sin que deba dar razones para ello ni recibir ningún tipo de sanción. Su participación en este estudio no contempla ningún tipo de compensación o beneficio. Cabe destacar que la información obtenida en la investigación será **confidencial y anónima**, y será guardada por el investigador responsable en dependencias de la Universidad y sólo se utilizará en los trabajos propios de este estudio.



Universidad de Valladolid

Máster Universitario en Psicopedagogía

La participación es totalmente confidencial, ni su nombre ni su NIF ni ningún tipo de información que pueda identificarlo/a aparecerá en los registros del estudio, ya que se utilizarán códigos. El almacenamiento de los códigos estará a cargo del investigador responsable.

Usted no se beneficiará de participar en este estudio, sin embargo, la información que pueda obtenerse a partir de su participación será de utilidad para el proceso formativo y de investigación. El participar en este estudio no tiene costos para Usted y no recibirá ningún pago por estar en este estudio. Vd. puede negarse a participar en cualquier momento, lo cual no le perjudicará ni tendrá consecuencias para Usted, tampoco le afectará ni física ni emocionalmente.

Si tiene dudas o consultas respecto de la participación en la investigación puede contactar a la investigadora responsable de este estudio, Hibeth Carolina Salamanca Becerra, quien es alumna en la Universidad de Valladolid.

Parte del procedimiento normal en este tipo investigación es informar a los participantes y solicitar su autorización (consentimiento informado). Para ello le solicitamos contestar y devolver firmada la hoja adjunta a la brevedad.

Agradezco desde ya su colaboración.

Quedando claro los objetivos del estudio, las garantías de confidencialidad y la aclaración de la información, acepto voluntariamente participar de la investigación, firmo la autorización.



Universidad de Valladolid

Máster Universitario en Psicopedagogía

ACTA CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, acepto participar voluntaria y anónimamente en la investigación “ANÁLISIS DE LOS FACTORES RELEVANTES EN LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS SORDAS”, dirigida por Hibeth Carolina Salamanca Becerra, alumna del Máster en Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid.

Declaro haber sido informado/a de los objetivos y procedimientos del estudio y del tipo de participación que se me solicita. Con relación a ello, acepto participar en una de las entrevistas que se realizarán durante el transcurso del estudio.

Declaro además haber sido informado/a que la participación en este estudio no involucra ningún daño o peligro para mi salud física o mental, que es voluntaria y que puedo negarme a participar o dejar de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna.

Declaro saber que la información entregada será **confidencial y anónima**. Entiendo que la información será analizada por la investigadora en forma grupal y que no se podrán identificar las respuestas y opiniones de modo personal. Por último, la información que se obtenga será guardada y analizada por la persona responsable del estudio, resguardada en dependencias de la Universidad de Valladolid y sólo se utilizará en los trabajos propios de este estudio.

Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes.

Nombre Participante

Nombre Investigador

Firma

Firma

Fecha:

Fecha: