

TRABAJO FIN DE MÁSTER

ACCESO LABORAL

Y

DISCAPACIDAD AUDITIVA:

Estudio de Casos



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

TUTORA: RAFAELA GUTIÉRREZ CÁCERES

TUTORANDA: TANIA RODRÍGUEZ VÍLCHEZ

MÁSTER DE EDUCACIÓN ESPECIAL

2012/2013

"Qué importa la sordera del oído cuando la mente oye, la verdadera sordera, la incurable, es la de la mente"

(Víctor Hugo)

INDICE:	Páginas
1. Presentación.....	3-7
2. Marco Teórico.....	7- 42
1. La Educación Especial: Necesidades Educativas Especiales derivadas de la discapacidad auditiva.	
1.1. Marco Histórico y conceptual de la Educación Especial.....	7- 16
1.2. Discapacidad Auditiva.....	16- 24
2. La integración en el ámbito laboral	
2.1. Integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral....	24- 30
2.2. Integración de las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral.....	30-33
3. Revisión de investigaciones relevantes al foco de estudio.....	34- 42
3. Bloque Metodológico.....	42-75
3.1. Objetivos.....	43
3.2. Enfoque y Método de investigación.....	43- 49
3.3. Informantes.....	49- 53
3.4. Ética y Moral.....	54- 56
3.5. Técnicas e Instrumentos de recogida de información.....	56- 69
3. 6. Técnicas de análisis de la información.....	69- 73
3.7. Secuenciación del proceso de investigación.....	73- 75
4. Referencias Bibliográficas.....	75- 81
5. Anexos.....	82-88
5.1 Anexo I: Guión de entrevista	
5.2 Anexo II: Guión de observación	
5.3 Anexo III: Registro anecdótico	
5. 4. Anexo IV: Incentivos para las empresas que realizan contratos laborales a personas con discapacidad.	

1. PRESENTACIÓN:

El tema elegido para el desarrollo de la propuesta de investigación será: El acceso al ámbito laboral en personas con discapacidad auditiva, siendo de mi interés debido a la situación especial que sufre este colectivo y a los grandes retos a los que se deben enfrentar diariamente para conseguir su total integración, por un lado en la sociedad en general y, por otro, en el ámbito laboral en particular.

A pesar de la dedicación de las numerosas confederaciones y los esfuerzos al respecto desde la administración, por potenciar cinco procesos vitales, como: “avance tecnológico, aparición de asociaciones e instituciones, sensibilización social y política, consideración del lenguaje de signos como materno o natural y la aparición de nuevos modelos educativos” (Rodríguez, 1991, p. 160), aunque este colectivo no se encuentra integrado en su totalidad en el ámbito laboral, pues “son la falta de oportunidades laborales más que su incapacidad para el trabajo, el factor de exclusión más importante” (León, 1997, p. 192).

Teniendo en cuenta lo comentado anteriormente, seguidamente explicaremos las razones por las que elegimos como objeto de la investigación la situación de las personas con discapacidad auditiva a la hora de acceder e integrarse al ámbito laboral.

Desde el principio tuve claro que el tema a investigar estaría relacionado con la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, dado que era algo que tratamos en la asignatura Bases Pedagógicas durante la carrera de Magisterio, por su interés y trascendencia social.

Tras tener claro que dicho aspecto sería primordial para mi proyecto de investigación, decidí relacionarlo con el ámbito laboral tras una conversación que escuché en mi vecindario, en la cual una señora mayor, madre de una joven con discapacidad, contaba a una vecina su preocupación por el futuro de su hija cuando ella falleciese, pues siempre había dependido de los padres y sus expectativas laborales eran casi nulas.

Dicha conversación me hizo reflexionar sobre cómo abordarían distintos colectivos desfavorecidos, entre ellos las personas con discapacidad, el tema del empleo y observé

que todos o la mayoría de los que conocía estaban desempleados o realizaban cursos de formación en centros especiales de empleo, o trabajaban en empresas de orientación social como la ONCE, pero prácticamente ninguno accedía al empleo ordinario.

En este sentido, por otra parte, decidí centrarme en las personas con discapacidad auditiva, tras mantener una conversación con mi madre un día, en la que me contaba la historia de una amiga suya que era sorda, la cual vivió con los padres y sin haber trabajado nunca, por ello, dependía de ellos y el día que fallecieron ella ingresó en una residencia. Esto me hizo pensar sobre cómo hubiese sido su vida, si ella hubiera tenido una oportunidad laboral, la cual le permitiese haber sido independiente tanto laboral como emocionalmente.

Dejando de lado el interés personal hacia el tema a investigar, pues no sólo fueron los motivos comentados los que hicieron centrar como objeto de investigación la situación de las personas sordas a la hora de acceder e integrarse en el ámbito laboral, sino que también fue por su repercusión social.

Ello se demuestra con la preocupación de los poderes públicos para integrar a este colectivo de personas con discapacidad en general, y las personas sordas en particular, ya que los gobiernos estatales o autonómicos ponen en marcha diferentes medidas para facilitar dicho acceso, como podrían ser: integración de trabajadores discapacitados en el sistema de empleo protegido, medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario, cuotas de reserva para personal con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores (Informe Olivenza, 2010) o en la administración pública. Se trata de una serie de medidas que ayudan a solucionar el problema, pero que en la práctica tiene una repercusión escasa o casi nula, ya que quien toma la decisión de contratar son las empresas y en ellas prima sobre todo el interés productivo o económico y no el afectivo social.

Referente a esto último, hay que señalar la asignatura del Máster de Educación Especial, denominada “Respuesta Educativa a los alumnos con NEE”, donde vimos una guía para evaluación y mejora de la educación inclusiva, en el que se nos decía que la dificultad para implantar los valores inclusivos en la escuela actual se debía a que no existía concordancia entre escuela y sociedad (Sandoval, López y otros, 2002), siendo lo

ideal que ambas fuesen de la mano y apostaran por una sociedad inclusiva. De modo que los valores que propugna esa inclusividad, como: la igualdad, el respeto, la tolerancia, la solidaridad, la justicia, beneficio común y no individual... tendrían su reflejo en el sociedad en general, y concretamente en el ámbito laboral, el cual se mostraría sensible y se pondría en el lugar de las propias personas con discapacidad brindándole una oportunidad laboral. Pero mientras que esto no se consiga, las personas con discapacidad en general y, en este caso las personas sordas, seguirán formando parte de dicha sociedad numéricamente, pero en la práctica estarán excluidas en casi todos los órdenes sociales, como en la consecución de amigos, amor... y en el caso que nos ocupa, como es el acceso al empleo.

Todo esto con el agravante de que las personas con discapacidad hasta que se enfrentan con los problemas y responsabilidades que ocasiona la edad adulta, están siempre protegidas en su ámbito familiar y social. Pues en la mayoría de los casos alguien decide por ellos, algo que debe cambiar pues:

“Pronto serán las cosas del pasado las palmaditas al discapacitado. Que se le observe, que se le mire por encima del hombro, que se le sermonee con actitud paternalista (en nuestra organización), solo pueden votar los discapacitados porque están hartos de que personas no discapacitadas decidan por ellos”.

(Derbyshire Coalition of Disabled People, 1989, citado en Barton, 1998, p. 173)

Con todo lo comentado queremos reflejar las dificultades que tienen las personas sordas para integrarse totalmente en una sociedad que los excluye en todos los ámbitos sociales, y particularmente en el laboral, pues se desprecia, quizás por miedo a lo desconocido, por ignorancia... todo lo que no responda al cliché social establecido o a la perfección física o psíquica, ya que generalmente se aplaude la perfección física o psíquica y se discrimina al que no la tiene. Lo ideal es que esta situación se solvente, pues es un derecho constitucional y se deben eliminar todas las barreras que impidan o dificulten la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida, y en especial, en el ámbito laboral.

Centrándonos en este último, el hecho de tener un puesto de trabajo es algo beneficioso para cualquier persona y a todos los seres humanos nos gustaría tener

“oportunidades de formación y promoción, incrementos salariales, mejores horarios... pero en nuestro contexto es cada vez más difícil conseguir un trabajo estable y la movilidad está a la orden del día con todas las ventajas e inconvenientes que supone” (Muntaner, 2004, p. 22).

En el caso de las personas con discapacidad ocurre lo mismo, por lo que en muchos lugares del mundo siguen habiendo obstáculos que dificultan que este colectivo ejerza sus derechos y libertades y, por consiguiente, su plena participación en la sociedad. Por tanto, es responsabilidad de los estados desarrollar las medidas necesarias para solventar esta situación (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1994).

Teniendo en cuenta lo comentado anteriormente, ha surgido la necesidad de elaborar este Trabajo Fin de Máster cuya finalidad es -analizar la situación de las personas sordas a la hora de acceder e integrarse al ámbito laboral-. Y en esta misma línea, se plantearon los siguientes interrogantes:

-Pero realmente, ¿qué ocurre en la práctica?

-¿Tienen los discapacitados las mismas dificultades que el resto?

-¿Y las mujeres respecto a los hombres, ambos con discapacidad?

-¿La actitud de este colectivo es la idónea a la hora de acceder a un puesto de trabajo?

-¿Qué posibilidades reales tienen estas personas de inserción laboral?

-¿Se encuentran con barreras sociales? ¿Cuáles serían?

En este sentido, lo ideal sería “garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás” (Normas Uniformes de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993, p. 6).

Así pues para presentar nuestro proyecto de investigación, seguiremos la siguiente estructura:

En primer lugar, desarrollaremos el marco teórico de esta investigación, pues es fundamental para poder comprender lo que vamos a reflejar en el bloque metodológico. Estará compuesto por tres partes. En la primera parte, se profundizará en el marco histórico de la Educación Especial y seguidamente lo haremos concretando en la Discapacidad Auditiva, es decir, concepto, principales características, tipos... En la segunda parte, profundizaremos en el acceso e integración al ámbito laboral de las personas con discapacidad en general, para posteriormente profundizar centrándonos en las personas sordas. Y la tercera parte del marco teórico, la dedicaremos a la exposición y profundización de algunas de las investigaciones llevadas a cabo al respecto, aunque dado la escasa información y la importancia que tienen el resto de discapacidad, al igual que la discapacidad auditiva, se presentarán algunas que tratan sobre la discapacidad en general y otras investigaciones que concretan en las personas sordas.

Partiendo de la fundamentación teórica de nuestro proyecto de investigación, mostraremos el bloque metodológico donde explicaremos y justificaremos los siguientes apartados: objetivos, enfoque y método de investigación, informantes, importancia de la ética y moral, técnicas e instrumentos de recogida de información, técnicas de análisis de la información, concluyendo con la elaboración del informe final y la secuenciación del proceso de investigación.

2. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se realizará la fundamentación teórica, teniendo en cuenta que es necesario partir de una base teórica para comprender y dar sentido a lo que vamos a reflejar en el bloque metodológico del proyecto de investigación cuya finalidad es conocer en profundidad la problemática con la que se encuentran las personas con discapacidad a la hora de acceder e integrar al ámbito laboral.

Para entender la situación actual de la Educación Especial es imprescindible conocer su desarrollo a lo largo de la historia, donde serán fácilmente visibles los avances experimentados, tanto en el terreno teórico como en el práctico, que han permitido llegar a la normalización, a la integración y cada vez está más cercana la inclusión de todas las personas con discapacidad, que en tiempos ya felizmente superados fueron considerados sujetos imposibles de educar.

Comenzamos el recorrido histórico de todo lo concerniente a la Educación Especial, y se observa que en la antigüedad clásica los minusválidos físicos y psíquicos se presentan bajo dos planteamientos diferentes, uno que partía de una concepción demonológica, maléfica o mítica cuya principal característica era la ignorancia, con una terapia a base de sortilegios, conjuros, magia, hechicería, etc., que a veces llegaba al abandono o a la aniquilación del débil, minusválido o deficiente, como solución al problema. El segundo planteamiento era más científico y natural, entendiendo las deficiencias como patologías internas del organismo. Destacaron en este enfoque médicos, filósofos como Hipócrates, Celso, etc., que se pueden considerar de lo que más tarde se denominó naturalismo psiquiátrico (Vergara, 2002).

Pero realmente la primera persona que hizo alusión a las personas que tenían alguna deficiencia fue el filósofo Pliturco, basado en la Ley de Pliturco (Siglo X-IX a.c.). Y pesar de ser una época caracterizada por la ignorancia y el pesimismo comenzaron a aparecer acciones favorecedoras hacia estas personas (Sánchez Palomino, 2004).

Años después, en la Edad Moderna (Siglo XV-XIII), los nuevos aires renacentistas abren “posibilidades inusitadas para aquellos colectivos que hasta entonces no habían tenido acceso a la educación” (Vergara, 2002, p. 10), tal es el caso de algunas minusvalías. Estas expectativas son llevadas a cabo por pioneros como Pedro Ponce de León (1520-1581) y Juan Pablo Bonet (1579-1633) que abrieron el camino a la educación de sordomudos (Pérez De Urbel, 1973, citado en Vergara, 2002).

El abate Charles Michel L´epee (1712-1789) fundó en 1760 la primera escuela pública francesa para disminuidos: La Institución de Sordos-Muets de Paris. Iniciativas parecidas se pueden citar en el caso de los ciegos, destacando las investigaciones de Philip Harsdorffer, que en 1651 “creó una tablilla de cera para que escribiesen los invidentes. Valentin Haüy (1745-1882) fundó la institución “Jeunes Aveubles” en Paris y fue uno de los primeros en adoptar la escritura en relieve proclamando que los ciegos eran educables” (Scheerenberger, 1984, citado en Vergara, 2002, p. 10), principio que continuaría su discípulo Louis Braille (1806-1852)

Pero estos avances sufrieron un fuerte retroceso debido entre otras causas a la revolución industrial y a la nueva forma de producción en un mundo industrializado que se estaba iniciando, pues requería una gran cantidad de mano de obra de sujetos fuertes y sanos, lo que dio lugar al aislamiento de las personas que no cumplían esos requisitos,

entre ellos las personas con discapacidad, y al no ser considerados sujetos productivos fueron encerrados en instituciones en las que convivían al mismo tiempo locos, criminales, delincuentes... desarrollándose una respuesta marginadora para estos ciudadanos (Scheerenberger, 1984, y otros citados en Sánchez Palomino, 2004).

Si lo que caracterizó a la Educación Especial en la antigüedad fue la ignorancia, en la etapa presente la característica fundamental en la que se basó la E.E, fue el déficit, siendo consideradas las personas con discapacidad durante este periodo, enfermos que provocaban en algunos casos miedo y lástima, y siempre sentimientos de caridad (Torres, 2004). En este sentido, hemos de decir que el modelo deficitario ha pasado por sucesivas etapas; En la primera, el trato hacia las personas con discapacidad se fundamentaba en la caridad, posteriormente se les recluía en asilos o cárceles y, en los últimos años comienza a aparecer alguna preocupación por la formación de estas personas (Asin, 1993, citado en Pérez Castillo, s.f.).

Este incipiente interés por la formación de estos sujetos tendrá su apogeo en el siglo XIX, en la etapa denominada de la “institucionalización”, que consiste en la reforma de las instituciones favoreciendo la orientación asistencial y el retraso más humano hacia las personas con discapacidad (Aguilar, 2004), con la colaboración entre médicos, psicólogos y pedagogos, lo que desembocaría en la pedagogía terapéutica.

El primer ejemplo de esta colaboración la tenemos cuando el médico Itard (1774-1826) realizó un estudio sobre la educación de un niño salvaje que encontró abandonado en el bosque, llamado Victor, con el que realizó actividades para el desarrollo de sus funciones sensoriales, afectivas e intelectuales, abandonando el modelo de intervención médico-patológico, que era el que imperaba en la época, para sustituirlo por otro de tratamiento médico-pedagógico.

Otro ejemplo lo tenemos en el trabajo de Seguí, que planteó la necesidad de escolarizar a todas las personas, pues opinaba que los deficientes pueden aprender y como consecuencia de ello mejorar su estado (Baena, 2008).

El trabajo de estos pioneros y otros como Pinel (1745-1826), Esquirol (1772-1840) Dow (1812-1896), propicia que el tratamiento médico-pedagógico de la deficiencia mental dé un giro considerable, pues “saldrá definitivamente del aura mítica, pecaminosa, mágica y asistencias que tradicionalmente lo había envuelto y se incorpora

a categorías científicas, terapéuticas y pedagógicas” (Scheerenberger, 1984, citado en Vergara, 2002 p. 11).

A principios del siglo XX se inicia un nuevo periodo en el que la Educación Especial aparece estrechamente ligado a la psicología y a la pedagogía, especialmente en las primeras décadas, debido principalmente a los siguientes acontecimientos: se divulgan los trabajos psicométricos de Simon, aumentan las escuelas con especialización en la enseñanza individualizada, se abren centros para reeducar delincuentes juveniles y se fundan los primeros centros dirigidos conjuntamente por educadores, médicos y psicólogos (Sánchez, 2002, citado en Aguilar, 2004).

Y es entre las décadas de los años 60 hasta los años 90, cuando se producen significativos cambios y avances en materia legislativa y conceptual referente a la Educación Especial. En el ámbito conceptual veremos una síntesis de términos utilizados para referirse a la educación con diversos autores, como: a) Pedagogía Curativa (Debesse, 1969), b) Pedagogía Correctiva (Bonboir, 1971), c) Pedagogía Especial (Zavalloni, 1973), d) Pedagogía Terapéutica (García Hoz, 1978), e) Enseñanza Especial (Unesco, 1958), f) Didáctica Diferencial Especial (Comes, 1987), g) Didáctica Especial Diferenciada (López Melero, 1990), h) Didáctica Curativa (Fernández Huerta, 1985) (Asin, 1993, citado en Torres, 2004).

Pero más importante que estos cambios de denominación, que en muchos casos han contribuido más a confundir que a aclarar el significado del ámbito que tratamos (Polaino-Lorente, 1991, citado en Torres, 2004), han sido los acontecimientos y avances legislativos que han acaecido en estos años. Así pues, en los años sesenta:

“Se empieza a poner en cuestión la atención segregada. Por ello, ni los argumentos médico-psicológicos, ni los sociológicos (separación y aislamiento para protección de la sociedad), ni siquiera el cuerpo de conocimientos y prácticas de carácter experto son suficientes para detener una naciente y creciente actitud crítica hacia dicho modelo de la Educación Especial”.

(Jiménez y Vila, 1999, citado en Sánchez Palomino, 2004, p.8).

En este panorama reivindicativo y crítico se introdujo por primera vez el término “normalización”, que tendría gran trascendencia en la calidad de vida de las personas

con discapacidad. Dicho término fue lanzado por N. Bank-Mikkelsen y lo plantea como “la posibilidad de que los deficientes mentales lleven una existencia tan próxima a lo normal como sea posible” (Jurado, 2009, p. 1). En 1963, B. Nirje director de la asociación Sueca para niños retrasados, profundiza en el tema formulando el principio de normalización, entendido como “hacer accesible a los deficientes mentales las pautas y condiciones de la vida cotidiana que sean tan próximos como sea posible a los demás u pautas del cuerpo principal de la sociedad” (Ibíd, p. 1).

A pesar de todos los acontecimientos mencionados, en España es realmente en los años 70 cuando se produce un cambio importante en la orientación de la Educación Especial, pues esta época supone un gran avance de la E.E. en materia legislativa con la aprobación del Plan Nacional de Educación Especial (P.N.E.E) en 1978, en el que se podía leer que:

“Todo ser humano, con independencia de sus circunstancias personales, tiene derecho inalienable a la educación. Todo ser humano, no importa cuál sea el tipo o grado de su deficiencia o minusvalía es, en principio, por el hecho de ser humano, perfectible y por ende educable”.

(P.N.E.E., 1979, cit. en Sánchez Palomino, 2004, p. 9).

Dicho plan recoge cuatro principios fundamentales, como son:

-Principio de normalización: No se refiere al hecho de normalizar a la propia persona discapacitada, sino que se debe normalizar la relación que mantenemos unos con otros (García Pastor, 1993, cit. en Sánchez Palomino, 2004).

-Principio de Integración Escolar: Consiste en integrar a todo el alumnado en los centros ordinarios, entendiendo que “la Educación Especial debe impartirse hasta donde sea posible en los centros ordinarios del sistema educativo general, sólo cuando resultara imprescindible se llevará a cabo en centros específicos, debiendo configurarse la estructura y régimen de estos centros de forma que faciliten la integración de sus alumnos en centros ordinarios” (P.N.E.E, 1978, cit. en Sánchez Palomino, 2004, p. 21).

-Principio de Sectorización: El alumnado con necesidades educativas especiales, será escolarizado en centros lo más cercanos posible a su entorno social y familiar.

-Principio de Individualización; Se trata de individualizar, adecuar o ajustar la respuesta educativa al alumnado según sus características y circunstancias personales.

Los avances y mejoras en todos los sectores de la vida de las personas con discapacidad que se produjeron con dicho plan, tendrían continuidad con la aprobación en 1982 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), que en su art. 26 recoge que “la Educación Especial es un proceso integral, flexible y dinámico que se concibe para su aplicación personalizada y comprende los diferentes niveles y grados del sistema de enseñanza, particularmente los obligatorios encaminados a conseguir la total integración del minusválido” (Torres, 2004, p. 8).

No podemos dejar de citar un hecho que fue determinante en la mejora y avances de la Educación Especial de la que estamos hablando, como fue la aparición en 1978 en Inglaterra del Informe Warnock, para determinar las causas del elevado fracaso escolar en Gran Bretaña.

Dicho informe tuvo gran trascendencia para la E.E, pues por primera vez aparece el término Necesidades Educativas Especiales (N.E.E), el cual no pone énfasis en la respuesta que el centro educativo debe aportar al alumno sino que “está en relación con las ayudas pedagógicas o servicios educativos que determinados alumnos pueden precisar a lo largo de su escolarización, para el logro máximo de su crecimiento personal y social” (Bautista, 1993, p. 12). Así pues, cuando hablamos de N.E.E. nos referimos a:

“Un alumno tiene necesidades educativas especiales cuando presenta dificultades mayores que el resto de alumnos para acceder a los aprendizajes que se determinan en el curriculum que le corresponde por su edad (bien por causas internas, por dificultades o carencias en el entorno socio-familiar, o por una historia de aprendizaje desajustada) y necesita, para compensar dichas dificultades adaptaciones de acceso y/o adaptaciones curriculares significativas en una o varias áreas del curriculum”.

(Sánchez y Torres, 1997, p. 37)

Por ello, el impacto del Informe Warnock en la sociedad española fue importante y primordial en la gradual aceptación de los alumnos con NEE, que supuso grandes cambios siendo uno de los más importantes el que dice que:

“En lo sucesivo, ningún niño debe ser considerado ineducable: la educación es un bien al que todos tienen derecho. Los fines de la educación son los mismos para todos... evidentemente los niños encuentran diferentes obstáculos en su camino hacia esos fines, para algunos, incluso los obstáculos son tan enormes que la distancia que recorrerán no será muy larga. Sin embargo, en ellos cualquier progreso es significativo”.

(Warnock, 1978, citado en Gimeno y Pérez, 2002, p. 3).

Todos los avances que hemos ido observando en estos años tendentes a la integración del alumnado con NEE, quedan reflejados resumidamente del siguiente modo:

-De una pedagogía terapéutica basada en el déficit a una educación basada en las NEE.

-De una clasificación basada en la etiología orgánica a otra según las NEE ya sean transitorias o permanentes.

-De una educación segregada en centros específicos a otra Educación Especial que busca la integración en un sistema educativo ordinario.

-De un programa específico para cada deficiencia a la adaptación curricular según las NEE.

-De un programa médico, psicopedagógico a una adaptación curricular individualizada (ACI).

-De una E.E. dependiendo de los niños con deficiencias a una E.E como conjunto de todos los recursos.

En la década de los 90, comienza con la Ley Orgánica de Ordenación General (LOGSE), basada en la enseñanza comprensiva y diversificadora, atendiendo a todos los sujetos con NEE en el proceso ordinario, siendo las escuelas lugares abiertos a la diversidad. Las siguientes modificaciones que surgieron con la LOGSE son: 1) Modelo de escuela basado en la diversidad y abierto al medio; 2) Modelo de enseñanza centrado en el alumno; 3) Una nueva visión del currículum basado en el proceso de enseñanza-aprendizaje y que aún siendo común se adecuaba a las características de los alumnos (León Guerrero, 2005).

Esta ley se aprueba con la voluntad de plantear la Educación Especial de forma coherente y progresista, con algunas medidas de gran trascendencia en la educación de las personas necesitadas de Educación Especial, que podríamos concretar en qué:

“Las necesidades del alumno se identifica con relación al contexto escolar, la escuela atenta a su función social y educativa de favorecer el desarrollo integral de todos los alumnos, sean cuales sean sus características personales o las de su entorno, el proyecto educativo de centro, compartido y consensuado, ha de recoger y ofrecer la respuesta adecuada a las necesidades especiales y ordinarias de todos los alumnos, la necesidad de una participación de los padres”.

(Sánchez Palomino, 2004, p. 23)

Aunque hay que señalar que esta ley “no modifica en lo esencial los principios y valores que subyacen a las distintas normas que vienen regulando la Educación Especial en España desde la promulgación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, más bien permite, con sus aportaciones, una consolidación de las actitudes, los programas y las prácticas iniciadas, al tiempo que propicia modelos de intervención educativa y psicopedagógica y de organización escolar coherentes con la idea de una enseñanza atenta a la diversidad del alumnado” (MEC, 1994, p. 23).

Pero la integración escolar que en principio se entendía que era la ideal para atender a la diversidad, comenzó a recibir críticas tanto de lo teóricos como de los prácticos de la Educación Especial, por motivos como que la integración de los alumnos con NEE en las aulas ordinarias no se acompañó de ningún cambio en la concepción educativa de los profesores, o que tampoco se consideraba aconsejable etiquetar a los niños como “niños normales” o “niños de integración”, pues causa resultados negativos en ellos.

En la actualidad, el movimiento que se quiere desarrollar es el inclusivo aunque no está aún consolidado pues existen limitaciones en la práctica, a pesar de ser apoyado en las últimas leyes aprobadas en materia educativa, sobretudo La Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE) en 19 y la Ley Orgánica de Educación (LOE) en 2006, cuya característica más destacada fue sustituir el término NEE por el de Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE), donde se engloban a aquellos alumnos que estaban encuadrados en el anterior término, pero además incluye a otros colectivos

como a “los alumnos de incorporación tardía al sistema educativo español, alumnos con altas capacidades intelectuales, alumnos con dificultades específicas de aprendizaje o al alumnado con condiciones personales o de historia escolar compleja” (Perales y Herrero, 2008, p. 7).

En este sentido las diferencias principales del modelo inclusivo con respecto a la concepción educativa integradora son las siguientes: en las escuelas inclusivas los profesores deben tomar decisiones, todos los alumnos tienen derecho a estar en las aulas ordinarias, incluso para recibir los apoyos necesarios, siendo esto un derecho y no un privilegio como ocurriría en el caso de la integración y, quizás la diferencia más importante es que en la integración se piensa que el problema es inherente a la persona, mientras que en la inclusión dicho problema es el producto de la escuela tradicional y la sociedad (León Guerrero, 2005).

Para concluir la materia legislativa y particularizando en nuestra comunidad autónoma, el 21 de noviembre de 2007 el parlamento andaluz aprueba la Ley de Educación Andaluza (LEA), y permitirá el marco de competencias de la LOE, al establecer sus propios objetivos educativos siendo sus principales propósitos favorecer el éxito escolar del alumnado ampliando las horas destinadas a las materias de matemáticas, lengua e idioma extranjero. Así como, incrementar la escolarización en enseñanza postobligatorias, como son el Bachillerato y la Formación Profesional (Ley 17/2007).

A partir de este momento, se entiende que:

“Asistimos a la defensa de la universalidad de la educación en la que todos sin exclusiones, aprendemos a ser, a conocer, a hacer y vivir juntos, plenamente integrados en una sociedad sujeta a cambios, desarrollando al máximo nuestras capacidades y las de los demás, dando a cada individuo su carta marina y su brújula para poder navegar en esta aldea planetaria que es y será el mundo del siglo XXI”.

(Unesco, 1996, cit. en Sánchez Palomino, 2004, p. 9).

Como hemos visto en el transcurso de este recorrido histórico los avances experimentados por la Educación Especial, abarcan ámbitos tan diversos como el legislativo, conceptual y organizativo, que podemos resumir en tres etapas. Una primera

marcada por la ignorancia, donde los médicos y los clérigos trataban de curar o redimir culpas pero con nulas aspiraciones educativas. Una segunda etapa basada en el déficit primando el modelo asistencias, pero ya se vislumbra una preocupación por la formación de los sujetos. Y en la tercera fase, aparece el principio de normalización que supone un hito transcendental para la integración de las personas con discapacidad (Torres, 2004). En definitiva:

“La Educación Especial ha pasado de la ignorancia y la marginación a plantear un proceso de integración y participación de las personas con discapacidad en la escuela ordinaria. Se ha pasado de potenciar una educación segregada con un curriculum paralelo a una educación abierta a la diversidad con adaptaciones del curriculum ordinario a las necesidades de los alumnos. Es decir, se ha pasado del problema individual que planteaba el déficit a una educación centrada en el contexto y en la interacción”.

(Torres, 2004, p. 7)

Todos los progresos observados en estas tres etapas están destinados a concluir con la consecución de una educación inclusiva en la que cada estudiante aprenda a vivir y trabajar con sus iguales, en contextos naturales de educación integrada evitando los efectos propios de la segregación (Stainback y Stainback, 1990, citado en León Guerrero, 2005).

Tras profundizar el marco histórico y conceptual de la Educación Especial abordaremos el siguiente apartado, donde profundizaremos en el concepto de Discapacidad Auditiva.

1.2. Discapacidad Auditiva

Se define como “la pérdida o anormalidad de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo cual implica un déficit en el acceso al lenguaje oral, partiendo de que la audición es la vía principal a través de la cual se desarrolla el lenguaje y el habla, debemos tener presente que cualquier trastorno en la percepción auditiva del niño y la niña a edades

tempranas, va a afectar a su desarrollo lingüístico y comunicativo, a sus procesos cognitivos y, consecuentemente, a su posterior integración escolar, social y laboral”.

(Fiapas, 1990, citado en Perales y Herrero, 2008, p. 7).

Tras conocer qué es la discapacidad auditiva, haremos un breve recorrido por los asuntos relevantes de dicha discapacidad. En primer lugar, presentamos un repaso histórico sobre el tratamiento que dicha discapacidad ha tenido en el transcurso del tiempo. Así, en el siglo XVI, Fray Pedro Ponce de León, empezó a buscar caminos que facilitasen el lenguaje a personas con pérdida severa de oído, ideando un método con el que según él, podía hablar a los mudos. Y su discípulo Juan Pablo Bonet, trabajó exitosamente con familiares cortesanos de la época. Ambos tuvieron otros seguidores en España, como Pedro Castro, que alcanzaron el éxito de hacer hablar a muchos procedentes de familias nobles (Sach, 1670, citado en Padilla, 2007).

Las investigaciones de estos españoles tuvo influencia en los investigadores de otros países como Holanda, Inglaterra o Francia en el siglo XVIII, destacando en Paris el portugués Juan Pereyra, que se convirtió en el primer maestro de sordomudos o el Abad L'Épée, auténtico maestro de la época.

Desde entonces y hasta nuestros días se busca una solución al problema de comunicación de las personas sordas, buscando un modelo generalista para el colectivo, similar al utilizado por las personas ciegas, el Braille, pero aún no se ha conseguido por las divergencias entre los defensores del modelo oral, del gestualismo o del bilingüismo (Padilla, 2007), aunque es esta última opción la que gana más adeptos entre padres y profesores.

Así pues, en 1880, se reúne el congreso de Roma de 1880, y “se produce un gran cambio en la educación de las personas sordas en Europa, donde se impone el método oralista y se niega el uso de la lengua de signos en la enseñanza del alumnado sordo” (Padilla, 2007, p.123).

En el siglo XX, predominaron los métodos fonéticos, basados en el estructurismo de Saussure y Jacobsen. En este mismo siglo apareció el cognitivismo, que antepone los procesos a los productos, y fué a partir de los años 80 cuando apareció en España el

método Cued Speech (Cornett, 1967) o palabras complementadas (Torres, 1988), el cual Perrier (1987) lo implantó en su centro llamado Comprendre et Parler (Padilla, 2007).

Asimismo en la frontera de los años 80, aparecieron los sistemas bimodales “consistente en mantener la estructura y usos de la lengua oral pero utilizando, además, signos manuales” (Scheesinger, 1978; Monfort, 1982, citados en Padilla, 2007, pp. 42-43), mientras que en 1980 se defendió con vehemencia que el modelo más adecuado es el oral durante el congreso de Hamburgo.

Actualmente, el método más defendido es el bilingüismo, como comentamos anteriormente, entendiendo que la lengua de signos española debería ser adquirida en primer lugar, para adquirir a continuación el conocimiento de la lengua oral (Bellugi, Klima y Siple, 1975, cit. en Padilla 2007).

No podemos concluir este periodo caracterizado por los progresos que ha sufrido la discapacidad auditiva, sin citar a uno de las partes que ha contribuido en gran medida a ello, como son las confederaciones de personas sordas, para conseguir una carta de derechos fundamentales para las 500.000 personas que forman este colectivo en Europa (Padilla, 2007).

Una vez concluido este breve repaso histórico, seguidamente trataremos el concepto de discapacidad auditiva, que no es simplemente la ausencia de audición, sino que es “un problema de comunicación para muchos niños que se crían en un entorno oral” (Meadow, 1980 citado en Sánchez y otros, 2007, p. 133). Sobre lo cual incide Torres (1995) cuando comenta que en la interacción social del día a día, los niños sordos tienen muchas dificultades para comunicarse con su entorno. Aunque hay que señalar que la sordera no es por sí misma un problema de comunicación, lo que sucede es que las personas sordas no comparten código con los oyentes (Sánchez y otros, 2007).

Expuestos los problemas de comunicación que padecen las personas sordas, trataremos de explicar qué es el sonido, del que podríamos decir que “se produce por el movimiento vibratorio de objetos físicos que convierten la energía en movimiento. Estas vibraciones no constituyen el sonido propiamente dicho, sino que con anterioridad

han de ser propagadas en un medio. La propagación se hace a través de una a otra por las partículas que la forman” (Sánchez y otros, 2007, p. 135).

Tras conocer qué es el sonido, analizaremos el fenómeno de la audición, atendiendo a los componentes estructurales del oído y, según su clasificación anatómica, podemos distinguir las siguientes partes (Sánchez y otros, 2007, p. 136):

1) “El oído externo, formado por el pabellón de la oreja, el conducto auditivo externo y la membrana del tímpano, siendo una de sus funciones primordiales la de recoger y conducir el sonido al oído medio.

2) El oído medio, formado por el martillo, el yunque y el estribo y sirven como amplificadores del sonido cuando llegan al oído interno.

3) El oído interno, formado por la cóclea o caracol. Asimismo, allí se encuentra el aparato vestibular cuya función es la de proporcionar equilibrio a las personas”.

Cuando surge algún fallo o problema en el componente funcional de alguno de los elementos estructurales del oído, se pasa a la etapa de detección y diagnóstico del déficit auditivo. El diagnóstico temprano de las hipoacusias es fundamental para limitar las consecuencias de la disminución auditiva de los niños. Por eso, las instituciones, en este caso la Consejería de salud de la Junta de Andalucía, desarrolla “El Programa de Detección de Hipoacusias en recién nacidos”, cuyos objetivos son: a) detectar las hipoacusias en los recién nacidos o antes de cumplir los seis meses; b) realizar la orientación pedagógica una vez detectados los casos de hipoacusia antes de los seis meses (Perales y Herrero, 2008).

La detección y diagnóstico se realizará a través de dos modalidades:

-Exploración Clínica, siendo su objetivo el de obtener información estructural y su procedimiento es la inspección del oído externo, la otoscopia (visualización del tímpano y cadena de huesecillos), la exploración de la trompa y la exploración radiológica. Los síntomas son; dolor, hipoacusia (baja audición), vértigos, supuración, otorragia (emisión de sangre).

-Exploración funcional, cuyo objetivo es obtener información funcional (nivel de audición) realizado de diferentes formas:

1) Pruebas de despistaje; en bebés menores de 6 meses a través de registros de actividades fisiológicas, en bebés entre 6 y 9 meses mediante pruebas de distracción, en niños de más de 2 años siguiendo órdenes verbales y, en niños mayores de 2 años y adultos realizándoles acumetriás a través de diapasones.

2) Pruebas objetivas, las cuales sirven para detectar la cuantía y las características de la pérdida auditiva, realizándose con otoemisiones acústicas, potenciales evocados, Peep Show, y audiometrías (Perales y Herrero, 2008).

No podemos seguir profundizando en el tema sin antes presentar la clasificación de la discapacidad auditiva, la cual siguiendo a Sánchez y otros (2007), dependerá de las siguientes características:

a) Estructura dañada. Podría ser hipoacusia de transmisión o conductiva, hipoacusia de percepción o neurosensorial, hipoacusia mixta. En el primer caso, el problema se localiza en el oído externo o medio y se deben a infecciones o bloqueos de la trompa, no afectando a la calidad del sonido sino a la cantidad. En el segundo caso, el problema se localiza en cualquier punto de la vía acústica y suele estar producido por las fracturas de peñasco y la conmoción laberíntica. Y en el tercer caso, las dos zonas anteriormente nombradas están dañadas de forma simultánea.

b) Magnitud de la pérdida. Existen diferentes tipos: a) Audición normal, pérdida de 10 a 20 db, b) Pérdida ligera, 20 a 40 db, c) Pérdida media, 40 a 70 db, d) Pérdida severa, 70 a 90 db, e) Pérdida profunda, más de 90 db, f) Cofosis, en teoría es la ausencia de audición, pero es a partir de pérdidas superiores de 100 db, a lo que se denomina cofosis funcional.

c) Momento de la aparición, pues dependiendo de ello podemos encontrar dos tipos: 1) Prelocutiva, es la que aparece antes de que los sujetos cumplan los 36 meses. 2) Postlocutiva, es la que aparece a partir de los 36 meses.

A continuación, abordaremos la etiología de la pérdida auditiva, exponiendo cuáles son las principales causas de la discapacidad auditiva que siguiendo a Perales y Herrero (2008) son las siguientes:

-Causas prenatales. Podemos encontrar las de origen hereditario-genético (afectan a uno de cada 4000 nacidos y pueden presentarse de forma aislada o asociadas a otros síndromes o patologías). También, las adquiridas las cuales tienen su origen en infecciones como la rubeola, sífilis... o por la administración de fármacos a la madre.

-Causas neonatales, como pueden ser: anoxia neonatal, ictericia neonatal, prematuridad y tratamiento obstétrico.

-Causas Postnatales: la meningitis, la laberintitis, el sarampión, la varicela, la parotiditis, exposición a sustancias tóxicas, sobre todo de carácter farmacológico.

En esta misma línea, podemos mencionar los porcentajes de cada una de estas causas, como son de alrededor del 20% para las causas prenatales, sobre el 30% las de origen genético, un 50% entre las adquiridas y las neonatales, y sobre el 10% las postnatales. “La diferencia entre porcentajes observada responde a la prevalencia de las sorderas con causa desconocida, que rondan el 20%, aunque hay quien la sitúa en valores más altos, concretamente 1/3 del total” (Marchesi, 1987, citado en Sánchez y otros, 2007, p.145).

Hasta ahora hemos hablado de diversos asuntos relacionados con la sordera, como su concepto, clasificación, etiología, etc., pero hay que hacer una mención especial a las familias de las personas con discapacidad auditiva, dado que:

“La familia constituye el primer agente socializador, entorno en el que los miembros que la forman evolucionan y se desarrollan afectiva, intelectual y socialmente, según un modelo vivenciado e interiorizado, cada familia se define como un sistema en constante cambio en la búsqueda del equilibrio entre los integrantes del mismo. La familia funciona como un sistema de influencias recíprocas entre sus elementos, de este modo, experimentan cambios cuando nace algún miembro, crece, se desarrolla, muere, etc.; y ante determinados hechos, se producen desadaptaciones. Una de ellas es cuando surge un hijo con necesidades educativas especiales derivadas de discapacidades”.

(Sato, 2001 citado en Padilla, 2007, p. 13).

Siguiendo con la importancia de la familia, es interesante citar a Paniagua (1999), cuando dice que tener un hijo es una de las experiencias vitales más trascendentales por la dificultad que entraña, dificultad cuando el hijo presenta alguna discapacidad. Y a Padilla (2007), cuando afirma que tener un hijo con discapacidad genera en los padres sentimientos de angustia, ansiedad, incompetencia e impotencia.

Y para finalizar en el asunto de la relevancia que tiene el papel de las familias, creo que la opinión más idónea para expresar lo que verdaderamente ocurre en las familias cuando nace un hijo con discapacidad es la de Figueredo (2002, citado en Perales y Herrero, 2008, p. 48), ya que “confirmado el diagnóstico de la pérdida de audición en un niño o niña, se inicia una decisiva etapa para él y para la familia que, si no se aprovecha convenientemente, será un tiempo irrecuperable que comprometerá su desarrollo personal, la adquisición del lenguaje oral, sus futuros aprendizajes y su integración”.

Para superar esta situación, la familia necesita asesoramiento profesional, tanto pedagógico como psicológico, pues su papel será fundamental en el desarrollo cognitivo de sus hijos, al mismo tiempo que será un agente activo y competente en el desarrollo de cualquier tipo de código (oral, gestual o bilingüe) comunicativo con su hijo (Perales y Herrero, 2008).

Acabamos de reseñar la importancia de la familia en el desarrollo cognitivo de los niños sordos, pero también es fundamental que colaboren junto a las asociaciones, confederaciones y los profesionales relacionados con la sordera para intentar solucionar un tema muy importante en dicho desarrollo, como es el retraso en el diagnóstico de la sordera, ya que ello se suele hacer a partir de los 3 años, lo que determina que las investigaciones se realicen con niños mayores, con adolescentes y con adultos.

Una vez comentada la importancia de las familias en la educación de los niños sordos, seguidamente comentaremos el desarrollo de la comunicación y el lenguaje, dada su importancia por sus peculiaridades y por las dificultades que aquí encuentran los niños sordos. En primer lugar, hay que comentar que la interacción de los niños sordos varía según sean sus padres sordos u oyentes, principalmente porque los padres oyentes presentan dificultades para aceptar la situación repercutiendo en su relación con los hijos sordos. Otro aspecto a destacar es que el diagnóstico de la sordera se da más tardíamente en familias oyentes.

Además, otra dificultad añadida para los niños sordos es que debe utilizar simultáneamente diferentes lenguajes de comunicación; oral y Lengua de Signos Española (Perales y Herrero, 2008), la cual es una lengua que tiene una organización

especial, siendo distinta a la lengua oral tanto en su estructura como en las reglas morfosintácticas (Padilla, 2007) y cuenta con distintas modalidades, como la comunicación bimodal, consistente en el empleo simultáneamente de signos y de la dactilología, por lo que, los mensajes se expresan al mismo tiempo en las dos modalidades; oral-auditivo y visual-gestual.

En el mismo sentido otro aspecto relevante es la diferencia socioemocional entre las personas sordas y oyentes, pues ello va unido a las interacciones con el contexto, mediante lo cual las personas aprendemos las reglas de comunicación. En este sentido, los sordos se encuentran en situación de desventaja, al no contar con la pista auditiva. Por ello, diversos estudios demuestran que las personas sordas tienen menor madurez social, más impulsividad y mayor egocentrismo cognitivo, así como, menor conocimiento de las reglas sociales (Sánchez y otros, 2007).

Por su parte, Marchesi (1987, cit. en Sánchez y otros, 2007, p. 163) afirma que “en los años escolares los niños oyentes tienden a comunicarse menos con sus compañeros sordos; éstos por su parte eligen sí es posible a otros compañeros sordos para interactuar”. Para solventar esta situación, las asociaciones de sordos, es el principal lugar donde se establecen lazos de relación e identidad dentro del colectivo.

Por último, hay que destacar también la importancia de los avances técnicos, los cuales han facilitado y en el futuro lo harán aún más, la capacidad de interacción de las personas sordas con ellas mismas y con el resto de la sociedad, pues éstos suponen una gran ayuda en la calidad de vida de las personas sordas, pues permiten aprovechar y mejorar los restos auditivos de cada sujeto. Algunos de estos avances, siguiendo a Perales y Herrero (2008) son:

-Los audífonos son una prótesis auditiva que compensa de forma artificial la pérdida auditiva amplificando los sonidos.

-Implante coclear, es una prótesis que se diferencia del audífono en que necesita intervención quirúrgica. Es un dispositivo de alta tecnología que transforma la señal acústica en eléctrica, que estimula las terminaciones nerviosas aferentes del nervio coclear y produce en el sujeto sensaciones auditivas. El principal objetivo del implante coclear es “el desarrollo de la percepción del habla con el fin de incrementar las

posibilidades de decodificación del lenguaje y su aplicación a la producción del habla” (Nevins y Chute, citado en Perales y Herrero, 2008, p. 40).

-Emisoras de FM. Su funcionamiento es similar a una emisora de radio donde el sujeto utiliza su audífono o implante coclear como receptor de la señal. Este dispositivo, cuenta con algunos inconvenientes para que las personas que lo utilizan puedan escuchar adecuadamente, como el ruido de fondo, la reverberación y la distancia entre el emisor y el receptor.

Otros dispositivos son; el bucle magnético, los equipos de amplificación para el entrenamiento auditivo o aplicaciones informáticas como el visualizador fonético de IBM (Speechviewer 3,0) o el visualizador del habla (VISHA).

2. LA INTEGRACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

El presente apartado estará dedicado a explicar el acceso e integración al ámbito laboral. Dicho apartado contiene dos sub-apartados, uno dedicado a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad. Y posteriormente, en el segundo sub-apartado, profundizaremos pero concretando en la situación de las personas sordas en su acceso e integración laboral.

2.1. Integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

En el presente apartado profundizaremos sobre el acceso e integración de las personas con discapacidad al ámbito laboral, destacando que además de independencia económica, “el conseguir puestos de trabajo adaptados a las capacidades de las personas supone un medio de incorporación a la sociedad y de desarrollo humano, gracias a la satisfacción personal que origina las relaciones sociales que desarrolla, y en definitiva, a la imagen positiva que el individuo genera de sí mismo” (Cazallas, s.f., p. 148).

Seguidamente, se presenta un breve recorrido histórico. Así pues, a partir de los años 60-70, son las personas con discapacidad las que personalmente luchan por integrarse en la sociedad, surgiendo en los países anglosajones:

“El modelo de vida independiente, donde el colectivo que forman estas personas se auto-conciben como seres humanos que quieren vivir activamente, y para ello,

abandonan el rol social asignado tradicionalmente (el rol de pacientes) para convertirse en agentes: actores y actrices de sus propias vidas”.

(Arnau, 2007, citado en Pereda, Prada y Actis, 2012, p. 17).

Sin embargo, el deseo de estas personas de integrarse activamente en la sociedad está aún lejos de ser una realidad como demuestra el estudio reflejado sobre la relación entre discapacidad y exclusión social. Las razones son: el bajo nivel de instrucción, aunque con mejora en la última década, la escasa emancipación del hogar parental, que suelen ser beneficiarios de pensiones, que su empleo suele ser más precario y en cuanto a sus relaciones sociales y de amistad se dan experiencias de discriminación (Pereda, Prada y Actis, 2012).

Lo ideal sería mejorar esta situación logrando la inclusión social de todas las personas, dado que el empleo “es en las sociedades modernas, la principal vía de inclusión, participación y movilidad social. Ofrece seguridad económica, social y personal” (Informe Olivenza, 2010, p. 246), y además, está estrechamente ligado a los derechos de los ciudadanos.

En este sentido, también es interesante la siguiente definición: “el trabajo desde el punto de vista antropológico, aparece como la realización personal del hombre; desde el punto de vista socio-económico como eje y núcleo de toda actividad productiva personal y social. Y desde el punto de vista psicológico, como realización y aplicación práctica de la capacidad humana que facilita confianza y seguridad de la persona en sí misma” (Torreblanca y Albert, s.f., p. 78).

En esta misma línea, lo fundamental para conseguir la inclusión social de las personas con discapacidad es el cumplimiento de la igualdad de oportunidades para todos, pero ¿realmente existe?. La igualdad de oportunidades significa:

“Conceder a todos iguales posibilidades, iguales chances de una libre elección y como tal afecta a problemas no solo de desigualdad transmitidas, a través de la herencia material y cultural, sino también la existencia de individuos o grupos que a causa de sus condiciones personales o sociales, tienen una menor oportunidad de acceder a empleos de cierta relevancia”.

(Rodríguez Piñero, 1983, citado en Cordero, 2011, p. 64)

Profundizando en el tema, la desigualdad es el punto opuesto de la convivencia pasiva, en armonía..., “en la medida que impide dignificar a las personas, al privarle del disfrute de relaciones equitativas, respetuosas y participativas, estando como está el conflicto social directamente vinculado a la exclusión y a la marginación social” (Esteban y Núñez, 2005, p. 563). O siguiendo a Upias (1976, citado en Barton, 1998, p. 78) “la desventaja o la restricción de la actividad causadas por una organización social contemporánea que no atiende, o atiende muy poco, a las personas que tienen insuficiencia físicas, y de este modo las excluye de las actividades sociales dominantes”.

Asimismo otras desventajas o problemas en el terreno laboral que soportan las personas con discapacidad son:

“Un nivel educativo y una cualificación profesional deficiente o no adaptada al sistema productivo, falta de motivación e información de la persona con discapacidad y de sus familias, actitud negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de los recursos humanos, dificultades para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio, dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o trabajo”.

(Cermi, 2001, citado en Informe Olivenza, 2010, p. 250).

Conscientes de las dificultades que tienen las personas con discapacidad para conseguir su inclusión en la sociedad, y en particular en el ámbito laboral, la sensibilidad y preocupación por el tema está presente en todos los poderes públicos, tanto a nivel comunitario, nacional o regional. Como las leyes al respecto son numerosas y varían continuamente, reseñaremos algunas de las más trascendentes en la vida de estas personas.

A nivel comunitario, diremos que la década de los 70 marca un momento en el que el tema de la discapacidad es tomado con interés y, a partir de entonces la toma de decisiones es importante, destacando la promulgación del año internacional para las personas con discapacidad (1981), y la aprobación del programa de acción mundial para los impedidos (1982) (Vélez, 2009).

Años después, en el tratado de Ámsterdam (1997), se busca la inclusión social de las personas con discapacidad. En el mismo sentido, en el Consejo Europeo de 2002 se acuerda luchar contra cualquier forma de exclusión y de discriminación para favorecer la integración social. Por ello, se pone en marcha la estrategia para el empleo cuyos objetivos son: 1) Mejorar la capacidad de inserción profesional; 2) Desarrollar el espíritu de empresa; 3) Reformar la política de oportunidades en el ámbito laboral. Dicha estrategia entiende que el empleo es el mecanismo ideal de protección contra la exclusión social de los colectivos más desfavorecidos, entre ellos el de las personas con discapacidad (Cordero, 2012).

Posteriormente, la Ley de empleo, directiva 2007/87/CE 16, supone un gran avance legislativo para las personas con discapacidad, pues se fundamenta en:

“Establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones de discapacidad, edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y de la ocupación, con el fin de que los estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.

(Laseca Pinilla, A. y otros, 2009, p. 71).

La preocupación por el tema no sólo quedó amparada en las leyes comunitarias sino que también quedaron recogidas en España, siendo la ley más trascendente para la vida de estas personas la Ley/13/1982 de 7 abril de Integración Social para Minusválidos (LISMI), que nace con el objetivo de amortiguar las desventajas que las personas con discapacidad pueden encontrar para conseguir la integración de éstas, tanto en el ámbito laboral ordinario como en el privado.

Algunas medidas que favorecen la inclusión de estas personas en el ámbito laboral, son: 1) Reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas públicas y privadas de más de 50 trabajadores; 2) Empleo selectivo, 3) La incentivación de contratos fijos; 4) Subvencionar a las empresas para adecuar los puestos de trabajo eliminando barreras; 5) La proclamación del empleo autónomo.

Años más tarde, concretamente en 1996, se aprobó El Plan de Acción Integral de Personas con Discapacidad (1997-2002), y surge para cubrir las lagunas existentes en el desarrollo de la LISMI. Por ello, en enero de 1993 se encargó al Instituto de

Migraciones y Servicios Sociales, en aquellos momentos denominado Instituto Nacional de Servicios Sociales (Inmerso), siendo finalmente aprobadas en febrero de 1996 con la intención de que cumplieran la equiparación de oportunidades para todas las personas, planteando dos grandes retos: autonomía personal y participación activa en la vida social (Campo y Garciolo, 2005).

El siguiente gran hito para el colectivo con discapacidad se produce con la Ley 51/2003 de 2 de diciembre de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAN), la cual nace como complemento de la LISMI para dar un impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad poniendo de relieve conceptos como, no discriminación, acción positiva y accesibilidad universal (Laseca Pinilla y otros, 2009).

En este sentido y concretando en nuestra comunidad autónoma como es Andalucía, surgen personas de apoyo en los colectivos más desfavorecidos, destacando Andalucía Orienta, o los servicios de orientación de integración laboral (SOIL). Así como, el I Plan de Acción Integral para Personas con Discapacidad en Andalucía (PAIPDA) 2003-2006, orientado a la integración del colectivo de las personas con discapacidad.

Actualmente, está en vigor el plan de Empleabilidad de la discapacidad 2007-2013 (Vélez, 2009, pp.152-153). Y además, otro apoyo lo pueden encontrar en aquellas empresas que tienen Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito de la Discapacidad (RSE-D), englobando a “la mayoría de las entidades que no entienden la Responsabilidad Social como estratégica, llevan a cabo inversión en discapacidad a través de Fundaciones y Asociaciones independientes” (Cortés, 2011, p. 102).

Así, gracias a la legislación mencionada hasta ahora se han desarrollado una serie de medidas con el fin de promover la contratación de personas con discapacidad como podemos ver en el cuadro elaborado por FIAPA, ver anexo 4).

A pesar de estos intentos por conseguir la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, los resultados aún siendo mejores que en el pasado, siguen evidenciando diferencias notables (negativamente) respecto a las personas sin discapacidad, pues sólo el 36% de las personas con discapacidad eran activas en el

2011, casi cuarenta puntos menos que las personas sin discapacidad, siendo la tasa de paro del colectivo del 27%, cinco puntos por encima que el de la población en general.

Además, entre las personas con discapacidad que están trabajando sólo el 11% optan por el autoempleo, mientras que el 89% lo hacen como asalariados. Destacando que este es el primer año, 2011, en que la tasa de paro aumentó más en las personas con discapacidad que en aquellas sin discapacidad (Instituto Nacional de Estadística, 2012).

Siguiendo esta misma línea pero atendiendo en este caso al factor género, hemos de decir que la tasa de empleo es cinco puntos superior en los hombres que en las mujeres teniendo ambas discapacidad (Instituto Nacional de Estadística, 2012). Ello demuestra que hay un colectivo doblemente afectado como son las mujeres, por dos razones: el hecho de ser mujer y tener discapacidad (Cordero, 2011).

Como acabamos de observar, la alta tasa de paro de estas personas es un hecho y las causas pueden ser varias:

“El empresario como parte del tejido social ha tenido pocas oportunidades de profundizar en el conocimiento y trato de personas con discapacidad, por lo que, sigue considerando como ente indiferenciado que no responda a las necesidades de la producción y que requiere de actuaciones más relacionadas con la beneficencia”.

(Vélez, 2009, p. 21)

Otra causa es debido a “la economía capitalista restringe de manera natural la aplicación liberal de la igualdad de oportunidades” (Keynes, 1936, citado en Barton, 2008, p. 253). Y en lo que respecta al empleo, éste “no constituye una aberración del capitalismo sino que existe un componente inherente a la economía de mercado, que requiere que muchas personas estén desempleadas en contra de su voluntad” (Ibíd, 2008, p. 253) o la que plantea Kalecki (1971, citado en Barton, 2008, p. 255) cuando dice que “los capitalistas aceptan el desempleo como una parte integral del sistema capitalista convencional”.

En el mismo sentido Cazallas (s.f., p. 162) expone que:

“La dificultad de las personas discapacitadas a la hora de obtener y conservar un empleo radica en la forma y organización del trabajo actual y no tanto en la

discapacidad en sí misma, por lo que puede ser superable con la adopción de las medidas de política adecuadas, tendentes a la integración del colectivo, preferentemente en el mercado de trabajo ordinario, o en su defecto en el mercado protegido, con el objetivo claro y el convencimiento de que el empleo es el paso fundamental para la integración social de las personas con discapacidad”.

Después de profundizar sobre la dificultad de estas personas a la hora de conseguir empleo, hemos de decir que ese hecho es fundamental para conseguir la igualdad de todas las personas, como refleja la Declaración y Programa de Acción de Viena cuando afirma que “los derechos humanos y libertades fundamentales son derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la humanidad, tener un empleo es básico para el ejercicio y disfrute de tales derechos y libertades” (Vélez, 2009, p. 6). Así como se refleja en el art. 9.2. de la Constitución Española, para “promover las condiciones para la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran, sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (Cordero, 2012, p. 47).

2.2. Integración de las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral.

En el presenta apartado profundizaremos sobre el acceso e integración de las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral, partiendo de que “facilitar a la persona con discapacidad auditiva la obtención de un trabajo remunerado en el medio ordinario supone, además de cobrar, una valoración social positiva tanto por parte de la propia familia como de la comunidad en que vive” (Torreblanca y Albert, s.f., p.2).

La dificultad de las personas sordas a la hora de conseguir un empleo, debería ser menos que el de las personas con otras discapacidades, pues hay que tener en cuenta que esta discapacidad sólo afecta al canal auditivo de la persona que la padece, pero sus capacidades físicas e intelectuales son iguales que las del resto, aunque a pesar de ello quedan integradas en el grupo de las personas con discapacidad, por dos razones: 1) Por la comodidad que representa para las instituciones al englobar a todas las personas con discapacidad en único colectivo; 2) Por los beneficios (subvenciones, descuentos en

servicios públicos, etc.) que reporta a estas personas con discapacidad, que determinan que ellos acepten la situación por propio interés (Sánchez, 2011).

Como acabamos de ver, las personas sordas están englobadas en el colectivo de discapacitados, por lo que la legislación y las políticas activas de empleo que abordamos en anteriores apartados, son aplicables a las personas con déficit de audición. Aunque en este apartado, abordaremos las diferencias o peculiaridades que presentan las personas sordas con respecto a otras con diferentes capacidades, cuando intentan acceder al ámbito laboral o mantener su empleo si están trabajando, teniendo en cuenta que “el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo es fundamental en la vida de las personas con discapacidad auditiva” (Torreblanca y Albert, s.f., p. 78).

Una de las claves para acceder al empleo es disponer de una adecuada formación, pues se debe evitar que la demanda laboral vaya por un lado y la mencionada formación por otro, por lo que la oferta educativa de las personas sordas debe ir encaminada a las expectativas laborales del momento. En materia de formación, los datos que presentan las personas sordas son muy positivos, respecto a otros discapacitados tal y como vemos, a continuación: los discapacitados con menos formación son los que padecen deficiencias múltiples (el 59% no ha terminado estudios primarios), seguidos de los discapacitados mentales (56%) y del lenguaje, habla y voz (53%). Por el contrario, los niveles de formación más altos los presentan las personas con discapacidad auditiva, obteniendo un 10% con título superior en el caso de los hombres y del 5% en el de las mujeres (Pereda, Prada y Actis, 2012).

La mayor formación de las personas sordas queda reflejado en la tasa de actividad, donde podemos observar que dicha tasa representa el 36,6% en el total de las discapacidades, mientras que es el 54,4% en el caso de las personas sordas, refiriéndonos al año 2011 (INE, 2012).

En cuanto a los demandantes parados, la contratación de las personas con discapacidad auditiva es inferior al de los otros dos grandes grupos de discapacitados, psíquicos y físicos, pero en proporción al número de personas que integran cada uno de los grupos es mayor. Además, la variación de contratación con respecto al 2007 es similar en los tres grupos de discapacitados, rondando el 8%.

Y sobre los beneficiarios de prestaciones de la LISMI, hemos de decir que de los tres grandes grupos de personas con discapacidad (físicos, psíquicos y sensoriales), los pertenecientes a deficiencia auditiva son los que en menor número cobran alguna prestación de la LISMI, llamando la atención que las mujeres con discapacidad cubren más del 80% de dichas prestaciones, lo que se eleva casi al 88% en el caso de las mujeres sordas.

Después de observar que las personas con discapacidad auditiva son las que más cerca están de acceder al empleo en comparación con otros discapacitados, veremos cómo es su forma de acceder al empleo, además de los medios tradicionales como oficina de empleo, ofrecerse directamente a las empresas, etc.

Otra vía donde adquieren asesoramiento es a través de las confederaciones de sordos, siendo algunas de las más destacadas la Confederación Española de Familias Sordas (FIAPAS), la Confederación Estatal de personas sordas (CNSE), la Federación Madrileña de asociaciones de padres y amigos de los sordos (FEMAPAS) o la Asociación de Padres y Amigos de los Sordos (ASPAS), las cuales ofrecen orientación, bolsa de trabajo... Incluso, a veces dichas confederaciones firman proyectos de colaboración o acuerdos con instituciones o empresas, como es el caso de (CNSE), que en 1997 creó su comisión de empleo, destacando su servicio de intermediación laboral para personas sordas, (SILPES), para facilitar la contratación de estas personas. Además, de realizar acciones de información, formación, etc., con convenios como el Sindicato General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) para la inclusión social de las personas sordas.

Por su parte, (FIAPAS), desarrolla el proyecto (DINAMI), dentro de la iniciativa comunitaria Horizon, y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, el Inmerso y la Fundación Once, siendo su misión la integración socio-laboral de las personas sordas mediante el servicio de asesoramiento para el acceso al empleo de las personas con discapacidad auditiva.

En el mismo sentido, (FEMAPAS), cuenta con dos asociaciones federadas con servicio de intermediación socio-laboral. Una es (ASPAS), la cual realiza proyectos de

itinerarios para la inserción laboral siendo el último, el proyecto Empleo Para Sordos (EPASOR). Y la otra es la Asociación de Familias y Amigos del sordo (ANFAS), la cual realiza acciones de inserción y orientación laboral.

En nuestra comunidad autónoma andaluza, la Federación Andaluza de Asociaciones de sordos (FAAS), tiene firmado un convenio con la Conserjería de empleo de la Junta Andalucía, para desarrollar los siguientes programas: 1) Orientación Profesional en el programa Andalucía Orienta; 2) Acompañamiento a la inserción; 3) Acciones Experimentales; 4) Experiencias Profesionales para el empleo; 5) Talleres de empleo.

Como podemos observar hay numerosas entidades sin ánimo de lucro, prácticamente en todas las provincias hay una asociación de sordos, las cuales luchan diariamente para conseguir el acceso e integración de las personas sordas, sin importar el tamaño de la asociación ni su ubicación.

Como ejemplo, podemos mencionar el programa realizado por el Servicio de Intermediación Laboral para Personas Sordas (SILPES), que atiende las necesidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Fue realizado por la asociación de personas sordas de la comarca del Bierzo Asobier, que finalizó el pasado 30 de diciembre con un notable éxito, pues logró integrar al 80% de sus usuarios en el mercado laboral. Este éxito se debe no sólo a la ayuda y orientación, sino también a que “la discapacidad auditiva requiere un ejercicio contante de observación para recabar información del entorno que no puede ser obtenido por la vía auditiva, lo que les hace especialmente minuciosos y captadores del detalle” (Sanz, 2009, p. 17).

Por último, destacar que las personas con discapacidad auditiva con la obtención de un empleo remunerado conseguirán además del cobro de una cantidad económica, una valoración social positiva tanto de su familia como de su entorno social, que supondrá una independencia, libertad y autoestima, que les permitirá relacionarse con personas con y sin discapacidad, gozando de los mismos derechos que el resto de la sociedad. También, debe quedar claro que las personas sordas quieren y pueden trabajar tanto como los oyentes, aunque obviamente no están adecuados para todos los trabajos, al igual que ninguna persona lo está (Torreblanca y Albert, s.f.).

3. REVISIÓN DE INVESTIGACIONES RELEVANTES AL FOCO DE ESTUDIO.

Una vez analizados los dos pilares fundamentales de este proyecto de investigación, como son la discapacidad auditiva y la integración laboral, en este apartado exponemos las ideas y conclusiones más relevantes de una serie de investigaciones destacadas en relación a la temática de este proyecto, como es el acceso e integración de las personas sordas al ámbito laboral.

*La primera investigación se titula: “Estudio de barreras de acceso al empleo en el consorcio noroeste de Madrid” (AA.VV, 2007, Equal Inserpact), siendo el objetivo principal señalar los problemas que tienen para acceder al empleo los colectivos con mayor riesgo de exclusión social, como los inmigrantes, las mujeres de 25-45 años con cargas familiares, mayores de 45 años, jóvenes y personas con discapacidad.

La recogida de información se realizó a través de 30 entrevistas, distribuidas de la siguiente forma: cinco a los empresarios y otras cinco a los integrantes de cada uno de los colectivos anteriormente reseñados.

Centrándonos en la razón de nuestro proyecto, nos dedicaremos a analizar e intentar extraer conclusiones sobre las personas con discapacidad. Algunos de los datos más relevantes del estudio es que este colectivo tiene grandes dificultades para acceder al empleo, como se demuestra al indicar que sólo el 23,9% de las personas con discapacidad en edad laboral está ocupada, mientras que un 8,4 % están parados y un 67,7% están inactivos. Además, la tasa de paro se sitúa en el 26,1 % siendo nueve puntos mayor en las mujeres que en los hombres.

En lo referente a la formación, destaca el bajo nivel que posee el colectivo, ya que el 37% tiene estudios primarios, casi el 11% es analfabeto y sólo el 3,6% tiene estudios universitarios. Según el análisis de género, en estudios universitarios y primarios el nivel de la mujer es superior al del hombre, todo lo contrario que en la enseñanza secundaria, enseñanza profesional y en el caso de no poseer estudios.

Finalmente, una de las recomendaciones que realizan los autores de esta investigación para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad, es además de promover todo tipo de políticas activas de empleo, mantener un contacto más

directo con las empresas que son las que realmente dan la posibilidad de acceso al empleo.

*La segunda investigación sobre discapacidad y empleo tiene gran relevancia para nuestro proyecto, pues aborda dos de los objetivos que nos planteamos como son las trabas que encuentran este colectivo cuando pretende conseguir un empleo remunerado, y la situación que presenta la mujer con discapacidad cuando lucha por acceder al empleo. Dicha investigación se denomina: “Información sobre mercado de trabajo de jóvenes, personas con discapacidad, extranjeros, mayores de 45 años y mujeres” (Laseca Pinilla, A. y otros, 2009).

La intención de dicho estudio es ofrecer una amplia información a todos los actores que intervienen en el mercado laboral para facilitar la planificación en los campos de la orientación, la formación y el empleo. Y el instrumento de recogida de información que se ha elegido ha sido la encuesta de discapacidad, autonomía personal y situación de dependencia (edad) realizada por el Instituto Nacional Estadística, que recoge que las personas con discapacidad representan el 8,9% de la población y son el 2,54% de los demandantes de empleo. La poca demanda de empleo que acabamos de observar en este colectivo, se debe al bajo nivel de formación que poseen los demandantes de empleo con discapacidad, ya que sólo un 32% posee la E.S.O y un 30% no posee titulación. Ello se refleja en los sectores de ocupación, que suelen ser de poca cualificación ocupando el primer lugar el sector servicios con un 61%. Y un dato significativo a la vez que negativo es que el nivel de ocupación respecto al año anterior descendió casi un 11% (-10,85%).

Los motivos de la situación laboral de las personas con discapacidad las sintetizamos en las siguientes líneas: 1) baja actividad de las personas con discapacidad; 2) insuficiente creación de empleo para el colectivo; 3) no se cumple plenamente la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores; 4) los centros especiales de empleo como tránsito al empleo ordinario no cumple su misión; 5) insuficiente calidad de empleo.

Por ello, si las personas con discapacidad presentan este panorama tan poco halagüeño, en general, es más negativo en el caso de las mujeres con algún tipo de discapacidad, aunque las diferencias no son significativas como demuestran los siguientes datos:

-De los 153.530 contratos realizados en 2008, 90.858 fueron firmados por hombres y 62.672 por mujeres.

-En los tramos de edad entre 16-44 años las mujeres demandantes de empleo representan una cifra menor que la de los hombres, solo en el tramo 44- mayor de 54 años las mujeres que demandan empleo superan ampliamente a los hombres.

-En cuanto al nivel de formación, la mujer supera en número al hombre en estudios primarios, sin estudios, formación profesional y estudios universitarios.

-El índice de rotación es del 1,87% en mujeres y el 1,71% en hombres.

-Las mujeres representan un 52,50% de los demandantes con discapacidad parados por el 47,50 de los hombres.

El estudio marca unos pasos a seguir para conseguir más empleo y de calidad para el colectivo, algunos de ellos serían los siguientes: 1) remover las barreras de todo tipo; 2) potenciar la educación y la formación; 3) diseñar nuevas políticas activas de empleo; 4) renovar el empleo protegido para conseguir un mayor tránsito hacia el empleo ordinario.

*La tercera investigación centra su estudio en la relación formación-empleo, y se titula: “Discapacidad, Estudios Superiores y Mercado de Trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral” (Red 2red consultores, Rodríguez Gómez y otros, s.f.).

Esta investigación tiene como objetivo principal realizar un diagnóstico de la participación y acceso de las personas con discapacidad de todo el territorio nacional inscritos en las enseñanzas superiores del régimen general, ya que los autores del estudio estiman que estas enseñanzas son las que garantizan una mayor inserción laboral, aunque observan paradójicamente que este sistema de enseñanza es al que menos acceden las personas con discapacidad.

Las fuentes de información escogidas para la realización del estudio, son a través de la revisión de la información estadística disponible en España en esos momentos y llevadas a cabo por un gabinete de estudios del proyecto, para hacer una relación entre el nivel de estudios y la posterior inserción laboral.

Las conclusiones en referencia a nuestro proyecto de investigación son, que aún persisten factores que generan desigualdad y discriminación en el acceso y continuidad de las personas con discapacidad en los estudios superiores, lo que se traduce en menos oportunidades de inserción laboral.

Otro dato observado en esta investigación es que los alumnos con discapacidad descienden conforme avanzan los niveles educativos (según datos del EDDDES-1999) sólo el 1,41 % de los alumnos con formación profesional eran personas con discapacidad, porcentaje que disminuye hasta el 0,9% en estudios universitarios. Como recomendación para propiciar que las personas con discapacidad se auto-valoren, el estudio indica que sería útil la creación de foros de intercambio de experiencias, (en términos de inserción laboral exitosa de personas con estudios superiores) entre personas con discapacidad, para motivarles a inscribirse en dichos estudios superiores.

Antes de presentar la próxima investigación, nos gustaría comentar que en todo momento a la hora de seleccionar las investigaciones relevantes sobre el tema de mi proyecto, he intentado que tengan relación con los objetivos reseñados, como es la dificultad que encuentran las personas con discapacidad para encontrar un empleo. Como ocurre con el próximo estudio el cual aborda uno de dichos objetivos, concretamente, la aptitud o la iniciativa con la que afrontan las personas sordas su acceso laboral.

*El cuarto estudio se titula: “Dependencia y Empleo, las personas con limitaciones con iniciativa propia para integrarse laboralmente”, a partir del análisis empírico de la E.D.A.D 2008 (Carretero y Moreno, 2011), teniendo como objetivo primordial la relación existente entre discapacidad y autoempleo. Dicho estudio considera la opción del autoempleo como una forma de dotar de flexibilidad y libertad el acceso al empleo, tratando de eliminar la etiqueta de que el autoempleo es una fórmula de empleo demasiado arriesgada.

El método para conseguir la información fue la encuesta de discapacidad y atención a la dependencia 2008, llevada a cabo con cuestionarios amplios y especializados. Dicha encuesta se realizó entre 22.795 personas con discapacidad y algunas conclusiones de interés en referencia a nuestro proyecto son las siguientes:

-Solamente 1632 con trabajadores en activo, poco más del 0,8% se habían beneficiado de la cuota de reserva de empleo para individuos con discapacidad en el sector público y aún menos, 0,68% en el sector privado.

-Un 88% de las personas con discapacidad que trabajan son asalariados y sólo un 9,56% son autónomos o empresarios sin empleados.

-Un 44,60% de las personas con deficiencias cree que no encuentran empleo por su discapacidad.

La razón de que el autoempleo lo desarrollen tan pocas personas de dicho colectivo se debe al riesgo e inestabilidad que conlleva, no contemplando que es una oportunidad para superar las limitaciones y entrar de forma activa en el mercado de trabajo.

De todo ello, las conclusiones que podrían sernos de utilidad para nuestra investigación referidas al autoempleo, son que los hombres son más proclives al trabajo por cuenta propia que las mujeres, o que el cobro de alguna pensión por parte de las personas con discapacidad es un freno a la hora de intentar montar su propio negocio, pues les coarta la motivación.

Además, hay que destacar que las personas con discapacidad tienen iniciativas y desean integrarse en el mercado laboral también por cuenta propia, pues está estadísticamente demostrado que el porcentaje de personas activas con limitaciones que desarrollan empleos por cuenta propia, es superior al del total de la población activa.

*El quinto estudio se titula: “Discapacidad y Empleo” (Campo y Garciolo, 2005), y tiene por objetivo conocer la realidad de las personas con discapacidad de Aragón, y analizar su relación con el mercado de trabajo, además de diagnosticar los principales problemas y dificultades que tienen estas personas cuando intentan conseguir un puesto de trabajo, incluyendo el papel que desarrollan los empresarios en la inserción laboral de las personas con discapacidad, siendo este último uno de los objetivos de nuestro proyecto.

En el presente estudio se utilizó una metodología cualitativa siendo temas de análisis las dificultades y ventajas que encuentran los empresarios cuando intentan contratar a personas con discapacidad, su sensibilidad ante el tema, estudiándose

asimismo el papel que juegan las confederaciones o los sindicatos como mediadores entre las personas con discapacidad y el mercado laboral.

La técnica de recogida de información que se eligió en este estudio fue la entrevista en profundidad. Concretamente, se realizaron ocho entrevistas a miembros de sindicatos, 11 entrevistas a responsables de empresas y quince a personas con discapacidad, de las cuales seis son empleados de empresas privadas, administración pública o de centros especiales de empleo, cinco desempleados y cuatro personas inactivas aún estando en edad laboral, llegando a las siguientes conclusiones:

-El mundo de la discapacidad es muy amplio y es un término bajo el que se refugia diversas realidades muy distintas unas de otras, por ejemplo, personas con discapacidad sensorial, física o psíquica.

-La evolución del empleo para las personas con discapacidad ha evolucionado positivamente en los últimos años, pero aún queda mucho por hacer.

-La idea que tiene gran parte de la sociedad de las personas con discapacidad está aún estigmatizada con expresiones como: “el señor de las muletas o en silla de ruedas”.

-Una de las ideas más concluyentes es que las personas con disminuciones puedan desarrollar un trabajo siempre que este adaptados a su discapacidad.

-El sentimiento de los empleadores varía entre la satisfacción y el temor cuando se plantean contratar a una personas con discapacidad.

*El sexto estudio creemos que es interesante, pues nos expone la forma de inserción de las personas con discapacidad en la vida adulta, y se denomina: “Discapacidad e Inclusión Social” (Pereda, Prada y Actis, 2012).

El objetivo que persigue este estudio es recoger las formas de inserción de las personas con incapacidad o invalidez, minusvalía, discapacidad... en la vida adulta. Para conseguir la información necesaria se ha recurrido como instrumentos de recogida de datos a la macro-encuesta oficial sobre discapacidades aplicada por el INE (2008). Las principales dimensiones a estudiar son referidas tanto al nivel escolar como al profesional, tratando asuntos como el paro, el empleo, trabajo doméstico, formación, pensiones, vida de familia, redes de amistad, asociacionismo, etc., utilizando un tono descriptivo.

Las conclusiones a las que hemos llegado tras profundizar en el tema son, entre otras, que el perfil de las personas con discapacidad es muy diferente al de la población general, pues para este último grupo la actividad económica predominante es el empleo remunerado (66%), mientras que para las personas con limitaciones el porcentaje baja (28%). Por el contrario, en lo referente al cobro de algún tipo de pensión, la población en general accede a ella habitualmente cuando alcanza la edad de jubilación, mientras que las personas con discapacidad se benefician de estas pensiones en un gran número, concretamente el 48% de los hombres y el 35% de las mujeres son beneficiarios de algunas.

Otro dato relevante es que el empleo doméstico en el propio hogar es el tercer sistema de inserción de las personas adultas con discapacidad, actividad llevada a cabo en su mayoría por mujeres.

Por último, diremos que la tasa de empleo de las personas con discapacidad equivale a la tercera parte de las personas sin discapacidad, mientras que la tasa de paro era más del doble en el primer grupo de personas que en el segundo, concretamente el 20,3% frente al 9,2%.

Llegado a este punto, nos gustaría exponer que nuestra intención era la de presentar investigaciones relevantes que trataran el tema específico del acceso al empleo en personas sordas, pero dado la dificultad para encontrar información al respecto, además de la relevancia que tienen las investigaciones referidas al resto de discapacidades, han hecho que decidamos presentar un conjunto de investigaciones que tratan la discapacidad en general, con algún caso específico de discapacidad auditiva como son los dos siguientes.

*El séptimo estudio se refiere a las personas con discapacidad auditiva, titulado: “Integración Socio-Laboral de personas con Deficiencia Auditiva” (Torreblanca y otros, s.f).

Dicha investigación es un estudio realizado por dos trabajadores sociales del departamento de empleo de la Asociación de Padres y Amigos de Niños y Adolescentes Hipoacúsicos (A.P.A.N.A.H), a través de los planes de empleo de la Federación Española de Asociaciones de Padres y Madres (FIAPAS).

La pretensión del presente estudio es explicar la situación actual de desempleo de los jóvenes sordos, de la legislación vigente respecto a ellos y del proceso de inserción laboral que atraviesan los jóvenes demandantes de empleo.

El proyecto de investigación tiene cobertura nacional, 10 provincias, contactándose con 360 empresas, con las que se contactó de forma directa y de cuyas respuestas se sacara la información relevante del proyecto. La información que se consiguió fue la siguiente: 136 empresas accedieron a que se les visitara, se obtuvieron 42 ofertas, 36 de ellas se remiten a personas para selección, se formalizaron 15 contratos quedando otros 6 pendientes de confirmar.

Quedó demostrada la reticencia de las empresas para establecer contacto personas debido al desconocimiento y a los miedos que provoca la deficiencia auditiva. Es asimismo destacable que sólo se firmaron 15 contratos de las 42 ofertas recibidas, por la falta de cualificación de los demandantes con discapacidad, por ejemplo, de las 63 personas inscritas en la bolsa de empleo de la Asociación de Padres y Amigos de Niños Hipoacúsicos (A.P.A.N.A.H), 27 no poseen el certificado de escolaridad.

Por último, reseñar que las contrataciones se produjeron en sectores tan diversos como industria, servicios o administración, lo que demuestra que la inserción laboral de las personas sordas es difícil pero posible.

* El octavo y último estudio se titula: “Los problemas de las personas sordas para su integración en el ámbito laboral. Análisis de la realidad y propuestas de la acción” (Acosta Rodríguez, 2006). Dicho estudio tiene un enfoque cualitativo, por lo que va más allá y pretende acercarnos a la problemática real de las personas con discapacidad auditiva en su búsqueda de empleo. Por ello, utiliza una doble perspectiva, interna (opinión de las personas sordas) y externa (opinión de las personas relacionadas con la sordera, como pueden ser los educadores, familiares, etc.).

En cuanto a la recogida de información, se realiza mediante entrevistas semi-estructuradas y en profundidad seleccionadas de entre este grupo de personas que intervienen el estudio: 14 profesores de centros de integración preferente, 8 logopedas de centros de integración preferente, 4 equipos psicopedagógicos, 2 profesionales de la salud, 2 intérpretes de la Lengua de Signos Española, 24 padres de niños sordos, 19 personas sordas y 4 personas vinculadas al ámbito laboral.

Todas ellas son residentes en Santa Cruz de Tenerife, que es la localidad en la que se desarrolló la investigación. Además, de todas las personas mencionadas anteriormente se seleccionaron 25 para realizarles las entrevistas.

Los resultados del estudio son: 1) El nivel de formación de los hipoacúsicos es muy superior al de los sordos; 2) Los trabajos de los sordos suelen ser tareas mecánicas y rutinarias, de baja categoría; 3) La formación profesional de los sordos es escasa; 4) El comportamiento de los empresarios es duro e injusto con las personas sordas, de las que desconocen todo; 5) Los sordos vuelven a tener enormes barreras de comunicación en su trabajo, lo que les impide su verdadera integración laboral.

Por todo ello, y concluyendo con este estudio algunas recomendaciones para mejorar la situación son:

-Introducir programas de formación profesional adaptado a los sordos e impartidos por profesionales cercanos a la sordera.

-Mejorar la relación con las empresas que puedan contratar a personas sordas, con el fin de mejorar la adecuación de sus locales eliminando cualquier tipo de barreras.

-Potenciar programas de apoyo al empleo

-Adecuar una formación específica para el colectivo, al haber una gran cantidad de personas sordas analfabetas

Para finalizar, decir que el denominador común de todas esos estudios inciden en que queda mucho camino por recorrer en la integración social y laboral de las personas con discapacidad en general, y con discapacidad auditiva en particular, habiendo quedado claro que estas personas además de tener muchas ganas están capacitadas para poder hacerlo, pues “una persona con deficiencia auditiva responde con energía y se dedica con gran entusiasmo a realizar cualquier tipo de trabajo para formarse como persona independiente” (Torreblanca y Albert s.f., p. 90).

3. BLOQUE METODOLÓGICO

Tras exponer el marco teórico, nos centraremos seguidamente en el bloque metodológico. Dentro de éste se encuentran varios sub-apartados, como el enfoque, el método, los participantes, las técnicas e instrumentos de recogida de datos, las técnicas

de análisis de la información, finalizando con la secuenciación del proceso de dicha investigación.

3.1. Objetivos

Tras completar el apartado referido a la fundamentación teórica, y de conocer la situación del colectivo sobre el que se realiza esta investigación, además, de realizar los interrogantes necesarios sobre el tema, nos planteamos los objetivos que propiciarán un conocimiento adecuado sobre el asunto que tratamos, pero antes de ello es conveniente retomar el objetivo principal de esta investigación, como es investigar sobre la situación de las personas con discapacidad auditiva a la hora de acceder al ámbito laboral. Teniendo en cuenta el objetivo principal mencionado, pasamos seguidamente a enumerar de forma más concreta los distintos objetivos que derivan del principal. Dichos objetivos serían los siguientes:

1º Indagar sobre la situación en la que se encuentran estas personas tanto a la hora de acceder como de integrarse en un puesto de trabajo.

2º Estudiar, si existe mayor discriminación laboral entre mujeres y hombres con discapacidad auditiva, así como las causas de ello.

3º Descubrir con qué actitud se enfrentan las propias personas con discapacidad auditiva al ámbito laboral.

4º Conocer la opinión del mundo empresarial respecto a las personas sordas.

5º Analizar las barreras de este colectivo para acceder e integrarse en el ámbito laboral.

3.2 Enfoque y Método de investigación

En este apartado se justificará y argumentará qué metodología aplicaremos a nuestro proyecto de investigación.

En cuanto a la metodología que se aplicará elegimos el enfoque cualitativo, pues la investigación cualitativa es:

“Un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida, en el cual se toman decisiones sobre lo investigable en tanto que está en el campo de estudio. El foco

de atención de los investigadores está en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables incorporando la voz de los participantes, sus experiencias, actitudes, creencias y reflexiones, tal y como son esperados por ellos mismos”.

(Pérez Serrano, 1994, p. 46).

Teniendo en cuenta lo citado, creemos que éste es el enfoque metodológico adecuado para esta investigación, pues haciendo referencia a los objetivos propuestos, nos permitirá conocer opiniones a través de entrevistas de personas con discapacidad auditiva o colectivos, familiares o empresas relacionadas con dichas personas. Además, conseguiremos datos mediante la observación participante, la cual se desarrollará en apartados posteriores. De este modo, nos permitirá acercarnos de manera fidedigna a su realidad social y, concretamente, a su acceso e integración al ámbito laboral.

Para refrendar que dicho enfoque cualitativo es el adecuado para nuestro proyecto, se citan algunas de las características a continuación.

“El foco de la investigación tiene carácter exploratorio y descriptivo, el diseño es emergente pues se elabora sobre la información recogida, el muestreo es intencional ya que se apoya en criterios internos y no pretende generalizar los resultados, la recogida de datos tiene lugar en situaciones naturales no controladas, enfatiza el papel del investigador como instrumento principal de la investigación, los métodos de recogida de información son cualitativos, es decir, de naturaleza interactiva, el análisis de datos es inductivo: categorías, patrones e interpretaciones se construyen sobre la información obtenida y el informe de investigación sigue el modelo de estudios de casos”.

Maykut y Morehouse (1994, citado en Albert, 2007, p. 149)

Por su parte, Taylor y Bogdan (1986, citado en Albert, 2007), señalan las siguientes:

-Es inductivo pues las categorías se constituyen a partir de la información obtenida y no a partir de hipótesis previas. No se pretende encontrar datos para demostrar una teoría sino que mediante la observación de los participantes y las entrevistas a realizar, conoceremos cuáles son los conceptos que aplican en la búsqueda y conservación de empleo.

-Perspectiva Holística, se estudia la realidad desde un punto de vista global. No se pretende buscar las causas o el por qué de la situación de las personas sordas en su lucha por conseguir un puesto de trabajo, sino que analizaremos cómo influyen sus pensamientos en ese tema, haciendo hincapié en su contexto social, familiar y laboral.

-Sensibilidad hacia los posibles efectos que pueda provocar la presencia del entrevistador. Por ello, adoptaremos una postura sensible comprendiendo que nuestra presencia podría afectar a los informantes, aunque no seremos condescendientes.

-Comprensión de las personas dentro de su propio marco de referencia. La investigación se realizará en los lugares en los que los informantes desarrollan su trabajo o se asesoran y forman para acceder a él, pues sólo en casos puntuales se elegirán otros lugares como por ejemplo, domicilio familiar, ya que de esta forma la observación nos permitirá conocer la realidad tal y como la perciben los participantes.

-Suspensión del juicio propio. No emitiremos juicios ni haremos valoraciones propias, simplemente informaremos sobre aquello que vayamos descubriendo. Haciendo referencia a uno de los objetivos propuestos, por ejemplo, analizar y comentar las causas de la dificultad de este colectivo para acceder al ámbito laboral, pero sin emitir ningún tipo de valoración propia.

-Valoración de todas las perspectivas. Con nuestra investigación más que la verdad lo que pretendemos es conocer y comprender todos los pensamientos de las personas cuando quieren encontrar empleo, ver realmente cómo se sienten en ese momento para luego poder explicar esa situación.

-Métodos Humanistas. Lo primordial es comprender las acciones humanas de los informantes, y así podremos entender realmente todo lo que ellos piensan de su situación, es decir, cómo afrontan su futuro laboral, sus ilusiones, rechazos, apoyos...

-Énfasis en la validez. Para conseguir que se cumplan los objetivos propuestos y que por tanto sea válida nuestra investigación, aplicaremos la técnica de análisis de triangulación, de manera que los datos obtenidos tanto en las entrevistas como en las observaciones reflejen coherencia con la realidad laboral observada.

-Todos los escenarios son dignos de estudio. Para conseguir que la investigación alcance resultados positivos deberemos dar la misma importancia a cada uno de los

lugares a donde vamos a ir a observar, sin importar tamaño, situación, prestigio... y lo mismo aplicaremos en lo referente a las personas. Por ello, todos los lugares y todos nuestros informantes nos ayudarán por igual y podremos conseguir información que nos ayude a comprender mejor su situación.

Para terminar, reseñar como parte importante de este tipo de enfoque los propósitos de la investigación, destacando principalmente dos: Describir-explorar y Describir-explicar (McMillan y Shumacker, 2005).

En este sentido, Marschall y Rossman (1999, citado en McMillan y Shumacker, 2005) proponen los siguientes propósitos:

*Exploración Descriptiva, tratando de descubrir motivos de las intenciones de los participantes para poder desarrollar una hipótesis de forma detallada. Algunas preguntas serían: ¿Qué está pasando en esta situación actual? ¿Cuáles son los motivos e intenciones de los participantes?, las cuales se les harían a los participantes de la muestra para llegar a conocer en profundidad cuál es su situación real respecto al empleo.

*Explicación Descriptiva, la cual trata de describir y explicar los patrones relacionados con el fenómeno. Las preguntas al respecto serían: ¿Qué acontecimientos influyen en el fenómeno? ¿Cómo explican los participantes el fenómeno?

*Emancipación, para crear oportunidades y voluntad de iniciar la acción social. Un ejemplo de pregunta sería, ¿Cómo explican y describen los participantes sus problemas y emprenden acciones positivas?. En este caso sería que los informantes dieran su opinión sobre cuáles son las barreras y hándicap que observan en su acceso al ámbito laboral, además, de las actitudes (iniciativas, positivismo) que desarrollan para solventarlo.

Teniendo en cuenta los propósitos que hemos mencionado anteriormente, y concretando a nuestra investigación podemos decir que nos permitirá conocer y comprender sus problemas. Algunos ejemplos serían: cómo afrontan su situación, qué iniciativas realizan para solventarla, es decir, explorar y explicar la situación laboral de este colectivo desde los ojos de los interesados, para que la totalidad de la sociedad (sordos y oyentes) sean conscientes de la realidad que viven las personas sordas.

Tras justificar los motivos de haber elegido el enfoque cualitativo para el diseño de esta investigación, decidimos elegir como método de investigación el estudio de casos, pues ofrece la posibilidad de realizar un “análisis intensivo y profundo de uno o pocos ejemplos de ciertos fenómenos” (Goetz y LeCompte, 1988, p. 69).

Podemos confirmar que el estudio de casos es el ideal para este proyecto de investigación. Para ello, nos apoyamos en las ideas de diversos autores como los siguientes:

Según Bogdan y Biklen, (1982, citado en Colás y Buendía, 1998, p. 253), “es un examen detallado de una situación, de un sujeto o de un evento, se trata de un examen completo e intensivo”.

Algo muy similar nos aporta Denny (1978, citado en Albert, 2007, p. 216) cuando dice que el estudio de casos es “como un examen completo e intenso de una faceta, una cuestión o quizás los acontecimientos que tienen lugar en el marco geográfico a lo largo del tiempo”. Con ambas definiciones, conseguiremos lo que nos proponemos con nuestra investigación, es decir, nos interesa conocer todos los pormenores de las personas con discapacidad auditiva a la hora de acceder e integrarse en el ámbito laboral.

En esta misma línea, siguiendo a Merriam (1990, citado en Sandín, 2003), creemos que dicho método es el adecuado porque es particularista (se centra en un fenómeno en particular), descriptivo (se busca una descripción rica y densa), heurístico (producción creativa de la información) e inductivo (los conceptos surgen de un examen de los datos conseguidos en la investigación). También es entendido como una forma de recoger, organizar y analizar datos.

Como se observa la mayoría de las definiciones vienen a coincidir en que el estudio de casos “implica un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado, comprensivo, sistemático y en profundidad del caso objeto de interés” (García, 1999, citado en Albert, 2007, p. 216), y para refrendar que el estudio de casos es el método adecuado para multitud de investigaciones cualitativas, exponemos las siguientes características (Albert, 2007):

-Nos permite acercarnos a la realidad.

-Consiste en un método idóneo cuando queremos estudiar casos complicados en los que interaccionan distintos parámetros.

-Es inductivo, descriptivo, específico, heurístico, longitudinal.

-Supone una descripción de las partes interesadas.

-Se realiza sobre el conocimiento ya conocido.

Una vez conocido que el estudio de casos es el adecuado para el diseño de esta investigación, seleccionaremos entre varios tipos existentes los siguientes (Stake, 1994, citado en Albert, 2007):

*Estudio de caso intrínseco: El estudio nos permite una mayor comprensión de un caso en particular, por ello, es el caso lo que nos interesa en sí mismo. Trasladándolo a nuestra investigación nos permitirá conocer con exactitud cuál es la situación de las personas sordas en cuanto al empleo, tratando de conocer cuáles son las causas que provocan el problema, cómo viven la situación, qué medios ponen ellos para solucionarlo...

*Estudio de caso instrumental. La finalidad del estudio no es comprender el caso sino que es un instrumento para conseguir otros fines indagatorios. Se utilizará para profundizar un tema. Un ejemplo de ello centrándolo en nuestra investigación podría ser: el investigador lo que realmente conseguir es confirmar o no una teoría como pudiera ser que la falta de actitud de las personas sordas es la principal razón que dificulta su acceso e integración al ámbito laboral.

*Estudio de casos colectivo. El interés se centra en la investigación de un fenómeno o población en general. No se trata del estudio de un colectivo, sino del estudio intensivo de varios casos. En lo concerniente a nuestra investigación no realizaríamos el estudio del colectivo en general, sino que se harían estudios individuales de varias personas. Por ejemplo, podríamos hacer un estudio intensivo de una persona cuando intenta acceder al empleo, de otro que actualmente está trabajando, de otro actualmente jubilado...

Una vez conocidos los tipos de estudios de casos, decidiremos cuál se ajusta mejor a nuestra investigación, creyendo que el ideal es el estudio de casos intrínseco, pues lo que predomina es el interés que produce el fenómeno a investigar. Además, con ello

conseguiremos indagar, describir, explicar... en nuestro caso, un tema de interés social como es la situación de las personas sordas cuando intentan acceder a un derecho tan fundamental como es el empleo.

Por último, para enfatizar la validez de este método, podríamos citar algunas de sus ventajas que siguiendo a Marcelo (1992, citado en Albert, 2007, p. 219) son:

1º “A diferencia de otros métodos de investigación, el estudio de casos conecta directamente con la realidad. Por su naturaleza práctica y contextual posibilita la comunicación entre investigación, teoría y práctica.

2º Reconocen la complejidad y variedad del entramado social.

3º Pueden constituir una base de datos para múltiples propósitos, incluso, distintos para los que fueron realizados.

4º Inducen a la acción, haciendo que el investigador esté motivado, con deseos de buscar todos los recursos e instrumentos para que el resultado de la investigación sea relevante.

5º Producen resultados que son asequibles a distintas audiencias, incluyendo públicos no especializados”.

En esta misma línea, las ventajas de ello serían, que “puede ser un modo de continuar profundizando en el proceso de investigación, a partir de un conjunto de datos analizados estadísticamente. Es un método apropiado para investigaciones a pequeñas escalas en un periodo limitado de tiempo, espacios y recursos” (Pérez Serrano, 1994, p. 99).

Con todo lo comentado y la información aportada al respecto, se justifica la idoneidad del estudio de casos como método de investigación para el diseño de este proyecto. Por tanto, el siguiente paso sería explicar cuáles serían los informantes, así como el campo de estudio sobre el que aplicar esta metodología.

3.3. Informantes

Expuesto los anteriores apartados y continuando con nuestro proyecto nos centraremos ahora en este apartado, en el que se detallarán cuáles serán los informantes relevantes para la investigación, así como, su importancia. Aunque antes de ello,

consideramos relevante decir que los informantes son “una unidad de análisis o un grupo de personas, contextos, eventos, sucesos, comunidades, etc. sobre la cual se recolectan los datos en que sean representativos del universo o población que se estudia” (Albert, 2007, p. 178).

Profundizando en la importancia de la elección de los informantes, “el método para seleccionar a los informantes será intencional y dinámico, es decir, serán elegidos según los criterios establecidos por el propio investigador” (Gil Flores, 2002, p. 16), pero siempre cabe la posibilidad de incorporar a nuevos sujetos, siempre que la necesidad de información así lo requiera, es decir, la flexibilidad siempre es algo primordial.

Expuesto el método y siguiendo con el autor mencionado, podemos decir que el propósito del investigador a la hora de elegir a sus entrevistados es que le permitan dar respuestas a todas las situaciones previstas en el tema a investigar.

Una vez aclarado cuál será el modo de seleccionar el perfil adecuado, el investigador se centrará en buscar a los informantes que cumplan dicho perfil y para que la observación y las entrevistas sean productivas, se suelen incorporar algunos rasgos adicionales a los propios informantes, los cuales siguiendo a Gil Flores (2002), podrían ser:

*Tener suficiente experiencia y conocimientos, para conseguir la información necesaria para desarrollar el tema.

*Sensibilidad, pues es conveniente unir a lo anterior esta cualidad, los sujetos sensibles serían:

-El novato, al que le llama la atención aspectos que a otros más experimentados no le causarían nada, y pueden ser datos importantes en la investigación.

-El viajado, el cual puede valorar la realidad desde diferentes contextos que conoce.

*Habilidad para reflexionar y expresarse con claridad. Se trataría de personas reflexivas y analíticas que tienen una opinión muy elaborada sobre el tema.

*Voluntad de cooperación, debe ser una persona que reúna las siguientes características, o parte de ellas:

-El ingenuo, es el que expresa abiertamente sin medir el alcance de sus palabras.

-El desbandado, el cual tuvo una posición relevante en el grupo y ahora no la tiene.

-El afianzado, es aquella persona que tiene un lugar privilegiado en el grupo y al hablar no tiene miedo a perderlo.

-El necesitado, es aquel con cargos poco relevantes y que desean hablar por afán de protagonismo.

Centrándonos en nuestro proyecto, será importante conocer no sólo la visión de las personas con discapacidad auditiva, sobre sus intereses, preocupaciones, recelo... que le causa su incorporación al ámbito laboral, sino que también es fundamental la opinión de los empresarios, sobre sus intenciones de incorporar a estas personas a sus empresas; cómo responden cuando ya están trabajando, qué actitud tienen, cómo es su relación con los compañeros, cuáles son sus motivaciones...

Además, es imprescindible conocer la opinión de las personas más cercanas a este colectivo, como es la familia, para conocer sus sentimientos referentes al tema, cuál es su predisposición sobre la inserción laboral, conocer sus inquietudes, miedos, esperanzas... ya que todo ello es una parte fundamental en la vida de cualquier persona, como es el ámbito laboral, con el añadido que representa el hecho de tener discapacidad.

Teniendo en cuenta el perfil de las personas a investigar, nos centramos a continuación en aquellos lugares a los que accederemos para contactar con los informantes, los cuales podrían ser: centro ocupacional Juan Goytisolo de Verdiblanca, asociación de sordos ASOAL, empresas que tenga contratados a personas sordas y domicilio familiar de los informantes.

Todos estos lugares serán de la provincia de Almería, pues aunque tendría el hándicap de la limitación geográfica, permitiría el estudio cualitativo y en profundidad de la situación laboral de las personas con discapacidad auditiva en una provincia de menor tamaño que las que habitualmente son motivo de estos estudios, y se podría comparar los resultados de nuestra investigación con otros estudios ya realizados en otras provincias, para observar si la problemática es común y depende de otros factores, como el tamaño, población, situación social y económica de cada ciudad.

Otro de los motivos de centrar el estudio en una ciudad de tamaño medio-pequeño como es Almería, en comparación con el resto de provincias de España, es que los

lugares que serán observados o donde vamos a entrevistar a los informantes están realmente cerca, por lo que, no perdemos mucho tiempo en los desplazamientos pudiendo dedicar ese tiempo a otros puntos de la investigación y teniendo la posibilidad así de acceder de modo fácil y sencillo a la información.

En este sentido y haciendo referencia a los objetivos propuestos, cada uno de estos lugares nos permitirá estudiar si existe discriminación laboral para las personas sordas, indagar sobre las barreras que encuentran estas personas tanto a la hora de acceder como de integrarse en un puesto de trabajo, descubrir con qué actitud se enfrentan los propios protagonistas a ello...

Siguiendo con el tema, exponemos a continuación las personas que formarán el grupo de informantes, aunque determinar el número ideal de informantes es difícil, creemos que el reseñado seguidamente nos permitirá conocer la realidad del colectivo de personas sordas ante el empleo, pero ese número será flexible y se podrá aumentar o disminuir según lo requiera la investigación.

En lo referente al sexo de los informantes serían el 50% mujeres y el 50% hombres, pero como en cualquier otro ámbito de la sociedad, concretamente en el laboral, el papel de la mujer sigue siendo menor que el del hombre y sólo habría una mayor cantidad de hombres que de mujeres. A pesar de ello, trataremos de conseguir informantes femeninas que nos permitiese que la representación sea igualitaria en cuanto al número determinado de hombres y mujeres.

Teniendo en cuenta lo comentado anteriormente, nuestros informantes serían los siguientes:

1º) Seis personas sordas de 18-25 años que demandan empleo, ya sea en centros ocupacionales o puestos de trabajo ordinarios.

2º) Seis personas sordas de 25-55 años actualmente trabajando y asociadas en ASOAL.

3º) Seis personas también asociadas en ASOAL, pero que estén jubilados

4º) Dos empresario que hayan contratado a mujeres u hombres con dicha discapacidad.

5º) Tres familiares de personas que forman parte de los dos primeros grupos.

Pretendemos empezar con un número pequeño de informantes, pues la mayoría de investigadores prefieren comenzar con un tamaño mínimo (McMillan Y Shumacker, 2005), para posteriormente ir ampliándolo a medida que progresa el estudio y la investigación lo vaya requiriendo.

Además, relacionando esta información con los objetivos ya reseñados, nos permitirá conocer cuál es el antes, durante y después de la vida laboral de las personas sordas, así como, las dificultades de acceso, la actitud con la que se enfrentan a su puesto de trabajo, qué ideas preconcebidas y cómo actúan los empresarios frente a ellos, qué ocurre con las mujeres...

Y para finalizar este apartado es necesario señalar que para seleccionar los informantes, el investigador puede servirse de situaciones, como su presencia en el ámbito laboral, asociaciones, domicilios familiares, empresas... pues va a poder tratar con personas que le facilitarán acceder de forma fácil y detallada a la información necesaria y suficiente para ir alcanzando los objetivos propuestos. Se podría utilizar la técnica de bola de nieve, mediante la cual “un participante o informante conduce a otro participante como una bola de nieve, de esta forma se pueden localizar participantes distintos a los primeros, produciéndose así un proceso emergente y secuencial” (Albert, 2007, p. 178).

Esta técnica, junto a la consecución de informantes clave, “pocas personas pero respetadas y conocedoras del fenómeno a investigar” (Taylor y Bogdan, 2010, p. 61) son las adecuadas para conseguir información relevante para la investigación y, donde a partir de un número pequeño de informantes trataremos de conseguir datos que nos permita aproximarnos a la situación laboral de las personas con discapacidad auditiva.

Como hemos visto en párrafos anteriores, durante esta etapa de la investigación vamos a apropiarnos de espacios físicos, de la palabra y pensamientos, así como de documentos que pertenecen a nuestros informantes, por lo que habrá que tener muy en cuenta el componente ético y moral en nuestra actuación investigativa, el cual se desarrolla en el siguiente apartado.

3.4. Aspectos éticos y morales

La actuación que realizamos desde el punto de vista ético y moral es primordial, pues el investigador debe tomar constantemente decisiones, ya que se produce una relación más o menos intensa con los informantes, y por un lado debe reflejar todo lo observado pero al mismo tiempo debe ser sensible hacia la realidad que intenta conocer.

En todo el proceso de investigación cualitativa intervienen opciones éticas en torno “a la protección y grado de autonomía de las personas implicadas en la investigación, el control político y las obligaciones y derechos individuales y desvelan la falta de visión del proyecto de investigación como algo neutral y no problemático” (Punch, 1994 citado en Sandín, 2003, p. 208).

Como acabamos de señalar cualquier decisión que tomemos en nuestra investigación tendrá su componente ético y moral, siendo una de las principales, la forma de entrada en el escenario o grupo, con su correspondiente relación con personas o grupos. O como bien señalan Taylor y Bogdan (1987, citado en Sandín, 2003, p. 211), “el ingreso es un problema común en etnografía, pues hay que decidir con quién establecer contacto, cómo hacerlo y cómo mantenerlo”. En nuestro caso, dada la singularidad de nuestra investigación, ya que no se desarrolla en un solo punto sino en varios, deberíamos hacer lo siguiente:

-Empresas. Deberíamos reunirnos con la gerencia de estas empresas para que nos den autorización, una vez que le hayamos entregado toda la información referente a nuestro proyecto.

- Centro ocupacional, Juan Goytisolo de Verdiblanca. Informaríamos de nuestro trabajo a la concejalía de empleo de la Junta de Andalucía, y cuando tengamos su consentimiento haríamos lo mismo con el director del centro para que nos dé su visto bueno.

-ASOAL: Realizaríamos las mismas gestiones que con el taller de empleo pero sustituyendo la conserjería de empleo por la igualdad y bienestar social, que es el organismo que tiene competencia sobre ASOAL.

Para que todo el personal, relacionado directa o indirectamente con estas empresas o centros, tenga conocimiento de que van a formar parte de la investigación, seguiremos

las directrices que estimen conveniente los responsables de estas instituciones, pudiendo proponer alguna idea por nuestra parte como colocación de carteles a la entrada de dichos centros.

-Domicilio de las personas con discapacidad auditiva, que son los auténticos protagonistas de nuestra investigación y sus familiares, serán informados de nuestros propósitos hasta conseguir su aprobación.

Lo ideal sería una reunión general con todas estas personas para mostrarles nuestras intenciones de forma global y conjunta, pero al intervenir tantas personas puede que ello sea difícil de conseguir por cuestiones de tiempo, fechas... por lo que sería conveniente reducir el número de informantes a través de un representante de cada uno de los lugares mencionados en apartados anteriores.

Dichas reuniones serán muy importantes para la realización de una investigación marcada por la ética y la moral, pero no hay una fórmula que garantice que eso se conseguirá, aunque sí que hay algunas consignas o pautas que ayudarán a conseguirlo como las siguientes:

-Evitar daños a los participantes: éste es el principio básico que debemos cumplir si no queremos hacer daño o molestar a las personas que vamos a observar.

-Consentimiento informado: “los participantes han de aceptar ser observados y lo hacen después de haber recibido suficiente información acerca de cuáles serán los objetivos del estudio y en qué va a consistir el mismo” (Gil Flores, 2002, p. 48).

Un “consentimiento informado implica que los sujetos de la investigación tienen derecho a ser estudiados, a conocer el derecho de la investigación y las posibles consecuencias de los estudios en los cuales se involucran” (Punch, 1994, citado en Sandín, 2003, p. 209).

-Derecho a abandonar el estudio, por lo que los participantes tienen libertad para dejar de colaborar en cualquier momento, no debiendo dar explicaciones por ello.

-Engaño a los participantes, por lo que es muy importante informarlos sobre las consecuencias de la investigación.

-Confidencialidad, por lo que no podemos mostrar datos personales de nuestros informantes ni de los lugares donde se desarrolla la investigación, a no ser que éstos den su consentimiento de ello.

-Honestidad. El investigador nunca deberá ni ocultar ni basarse en informaciones inventadas, pues ello va en contra de la honestidad del observador.

Teniendo en cuenta todas estas características, hemos de decir que cumplir estas pautas sería primordial para el buen fin de esta investigación, pues no hay que olvidar que el trabajo del investigador se desenvuelve entre personas, debiendo guardar respeto a sus derechos evitando causarle perjuicios, así pues “la cuestión ética es una cuestión de equilibrio entre los derechos de los sujetos y los conocimientos científicos” (Gil Flores, 2002, p. 48).

Redundando en este mismo pensamiento, hemos de decir que “en algunas ocasiones la posición del investigador entra en conflicto con sus obligaciones como ciudadano, planteándose estas cuestiones ¿Cuál es la responsabilidad ética de los investigadores en estos casos? ¿Deben volver la espalda en nombre de la investigación?” (Bogdan y Bilken, 1982, citado en Rodríguez y otros, 1996, p. 282). Preguntas difíciles de responder, aunque lo ideal es utilizar nuestro sentido común, las reuniones con los informantes... pues ello nos ayudará a tomar las decisiones correctas (Pérez Serrano, 1994).

3.5. Técnicas e instrumentos de recogida de la información

Una vez definidos los objetivos del proyecto, el enfoque y método de investigación, así como los informantes, el siguiente paso sería decidir las técnicas e instrumentos de recogida de información que necesitamos para poder llevar a cabo la investigación. En este caso, y teniendo en cuenta los objetivos propuestos creemos que las técnicas idóneas serían la entrevista etnográfica y la observación participante.

Las razones que nos llevan a utilizar estas técnicas son porque cumplen unas características que nos permiten cumplir los objetivos previstos en nuestra investigación. Dichas características las podemos observar claramente con las opiniones de diversos autores como los siguientes:

-“Las categorías de estrategias de recogida de datos más empleadas en etnografía son la observación, las entrevistas, los instrumentos diseñados por el investigador y los análisis de contenido de los artefactos humanos” (Goetz y LeCompte, 1988, p. 125).

-La observación ofrece “una ventaja sobre otros métodos menos intrusivos, en los que se puede controlar la recogida de información, a través de la interacción personal, el investigador puede obtener con más facilidad información relevante para las cuestiones planteadas en su estudio” (Goetz y LeCompte, 1988, p. 126).

A) Entrevista:

Teniendo en cuenta los objetivos planteados, se exponen a continuación algunas definiciones de diversos autores. Aunque los ejemplos son múltiples seleccionamos las siguientes, ya que como hemos comentado anteriormente son los que más se ajustan para conseguir los objetivos de nuestra investigación.

La entrevista consiste en “reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal y como la expresan sus propias palabras” (Taylor y Bogdan, 2010, p. 101). Así mismo, se trata de:

“Una conversación entre dos personas dirigida y registrada por el entrevistador con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional, continuo y con una cierta línea argumental. No ha de ser algo cerrado ni fragmentado, sino algo continuo y con argumento”.

(Albert, 2007, p. 242).

Con ambas definiciones demostramos la utilidad de la entrevista para la recogida de información en nuestra investigación, siendo el siguiente paso intentar encontrar los motivos que hacen de la entrevista el medio ideal de acuerdo con los objetivos propuestos.

Algunos motivos es que es “la herramienta de excavar favorita de los sociólogos. Para adquirir conocimientos sobre la vida social, los científicos repasan en gran medida sobre relatos, verbales” (Benney y Hughes, 1970 citado en Taylor y Bogdan, 2010, p. 100), ya que a través de estas entrevistas conoceremos las ideas, creencias, miedos, aptitudes de, por un lado, las propias personas sordas y, por otro, aquéllas que pueden

influir o decidir su inserción en el mundo del trabajo. Así mismo “permite conocer además de las respuestas, el estado de ánimo y el ambiente del entrevistado” (Colás y Buendía, 1998, p. 214). En definitiva, la entrevista:

“En cualquiera de sus modalidades consiste en que una persona (entrevistador) solicita información de otra o de un grupo (entrevistado) para obtener datos sobre un problema determinado. Implica por tanto la existencia de al menos dos sujetos y el establecimiento de una interacción verbal. Mediante la entrevista accedemos a información sobre acontecimientos y también sobre aspectos subjetivos de las personas que no son directamente observables: opiniones, valoraciones, sentimientos...”.

(Gil Flores, 2002, p. 7).

Las entrevistas en la metodología cualitativa han de ser “flexibles, abiertas, dinámicas, no directivas, no estructuradas, no estandarizadas. Se trata de un encuentro entre entrevistador y entrevistado siguiendo el modelo de una conversación entre iguales y no un intercambio formal de preguntas y respuestas” (Spradely, 1979, citado en Albert, 2007, p. 243).

Como podemos observar, se trata de una conversación profunda que va más allá de la charla superficial hasta convertirse en una rica conversación sobre pensamientos y sentimientos, por lo tanto, podemos decir que se trata de “una serie de conversaciones libres en las que el investigador poco a poco va introduciendo nuevos elementos que ayudan al informante a comportarse como tal” (Albert, 2007, p. 243) debiéndose crear un clima agradable y una atmósfera que permitirá a los informantes contestar con fluidez y confianza, lo cual dará lugar a que el entrevistador consiga sacar a relucir la realidad social, familiar y laboral de las personas sordas.

En esta misma línea consideramos importante añadir que el papel del investigador es activo y debe basarse en un ambiente de confianza con el entrevistado, y desarrollar empatía con él.

Por último, para que la entrevista sea productiva, además de todo lo comentado hasta ahora hemos de decir, en cuanto a la temporalidad que “salvo en temas especialmente apasionantes para los entrevistados, una entrevista que dure más de una hora y media llega a provocar fatiga” (Gil Flores, 2002, p. 18). Pero el investigador debe jugar con la flexibilidad del tiempo, además, de tener la oportunidad de volver a

entrevistar a la misma persona, siempre que su opinión sea relevante para la investigación.

Siguiendo con el tema de la temporalidad y retomando lo reflejado en el apartado de informantes, en principio haríamos dos entrevistas a cada uno de las personas sordas de los tres grupos de edad: 16-25 años, 25-55 años y jubilados. Además, una entrevista a cada representante de las dos empresas seleccionadas y a tres de los familiares. Esta duración será de unos 90 minutos por persona aunque ello podría variar, siempre y cuando la investigación así lo requiera.

Y es muy importante señalar que al tratarse de personas sordas, el investigador necesitará la colaboración de un profesional de lengua de signos española, el cual dinamizará y facilitará el acceso a la información cuando sea necesario.

Anteriormente, especificábamos que la entrevista sería etnográfica o en profundidad y semiestructurada, por lo que seguidamente trataremos a explicar los motivos de ello.

En cuanto a las características de la entrevista etnográfica hemos de decir que “la etnografía ha nacido como tradición científica de la curiosidad por la vida de las personas en sus múltiples situaciones” (Pérez Serrano, 1994, p. 14), y por tanto, es “inductiva, generativista, constructiva y subjetiva” (Ibíd, p. 20).

Así mismo, la “etnografía describe las múltiples formas en las que los seres humanos han logrado sobrevivir, vivir y dar sentido a su vida” (Rockwell, 1991, citado en Pérez Serrano, 1994, p. 19).

Aplicando las cualidades etnográficas a la entrevista nos permitirá que ésta sea completa y profunda, alejada de las conversaciones amistosas, por los siguientes elementos diferenciadores:

- Petición específica de celebrar la entrevista.

- Explicaciones en las que el investigador describe el proyecto.

- Preguntas etnográficas, es decir, descriptivas. Centrándolo en esta investigación sería el colectivo de personas sordas o personas relacionadas con su entorno social, laboral o familiar las que describirían su acceso al empleo.

-Preguntas estructurales, cuyo fin es verificar la verisimilitud de las respuestas de las personas con discapacidad auditiva.

-Preguntas de contraste las cuales nos permitirían conocer como las personas sordas diferencian los aspectos laborales en su mundo.

(Spradley, 1979, citado en Flick, 2004)

Hasta ahora hemos comentado diversos aspectos de la etnografía y de la entrevista etnográfica, pero su idoneidad queda reflejada todavía más claramente con las siguientes características (Albert, 2007):

-La entrevista en profundidad tiene una duración media entre sesenta y noventa minutos, favoreciendo de este modo que la confianza sea el común denominador de la entrevista, y que esto perdure en el tiempo.

-Los mismos participantes puedan ser entrevistados más de una vez sobre el mismo tema o sobre otros que van surgiendo sobre la marcha.

-Los entrevistados están implicados al máximo, lo que posibilita que el investigador adquiera una mayor comprensión de todo lo relacionado con el estudio, debiendo mostrar gran interés por comprender las experiencias de los demás.

-En cuanto al tiempo, los resultados obtenidos en las entrevistas suelen completarse en un tiempo más corto que en la observación participante debido a que el investigador se puede encontrar con limitaciones temporales, respecto a la negociación sobre el acceso a los lugares donde se desarrollará de la investigación.

Personalizando todas estas características a nuestra investigación, conseguiremos que las personas sordas se sientan cómodas y en confianza, pues les dedicaremos el tiempo que ellas necesiten para dar a comprender su situación, ya que observarán que el investigador no sólo realiza un trabajo sino que es alguien sensible a sus problemas.

Tras explicar qué es la entrevista etnográfica y el motivo por el que la elegimos como técnica idónea para la recogida de información en nuestra investigación, haremos lo mismo seguidamente en lo referente a la entrevista semiestructurada.

Según la estructuración, las entrevistas se clasifican en (Gil Flores, 2002, pp. 8-9):

-“Entrevista Estructurada, mediante la cual a los entrevistados se les plantea una serie de preguntas preestablecidas y con un orden fijo. El entrevistador utiliza un formulario anteriormente elaborado en el que va anotando las respuestas.

-Entrevista no estructurada, las cuales son el extremo opuesto pues al entrevistado se le da la oportunidad de hablar, dejando que sea él quien dirija la conversación hacia los temas que más le interesan, por lo que, la libertad es plena.

-Entrevista semiestructurada, son entrevistas flexibles que se adaptan a las características del entrevistado y en las que el entrevistador puede ir desarrollando nuevas cuestiones y pedir aclaraciones, justificaciones... alterar el orden de determinadas cuestiones siempre en función de las respuestas que ofrece el entrevistado”.

Es esta última la que elegiremos para nuestra investigación, pues dadas sus características nos permitirá improvisar diferentes cuestiones, ya que lo que buscamos es la comodidad del entrevistado. De esta forma, podríamos darnos más explicaciones sobre su vida laboral y quizás cuenten aspectos que en un principio no estaban previstos en la investigación, pero que al ser conocidos por el entrevistador éste se plantee indagar sobre ellos, sí es que se los considera de interés para dicha investigación.

Además, tendrán libertad y flexibilidad para hablar sobre lo que deseen y el tiempo que necesiten, siendo la labor del entrevistador el de conseguir la información relevante que permita dar a conocer lo más fielmente posible la situación de las personas sordas en su acceso al ámbito laboral. Redundando en conseguir esta información de la realidad de las personas sordas y para intentar conseguir que la investigación sea fructífera, terminaremos comentando los siguientes aspectos que serán clave en ello:

En cuanto a los tipos de preguntas podemos encontrar las siguientes (Patton, 1980 citado en Albert, 2007, p. 248):

-Demográficas-Biográficas: Su objetivo es conocer aspectos de los informantes como la edad, situación profesional. Por ejemplo, preguntarle a una persona sorda el tiempo que lleva inscrito en el centro ocupacional o taller de empleo.

-Sensoriales: Se refiere a lo que esa persona ve, escucha, huele... Por ejemplo, preguntarle a uno de nuestros informantes sobre lo que escucha en cuando a la situación laboral de las personas sordas en ASOAL.

-Experiencia-Conducta: Pretende que el informante describa experiencias y conductas. Un ejemplo de ello sería, preguntarle a un sordo/a actualmente trabajando, en qué empresas ha trabajado o que un informante nos comentase su curriculum laboral.

-Sentimientos: Trata de recoger respuestas emotivas de una persona sobre su experiencia. Por ejemplo, preguntaremos cómo se sintió al superar la entrevista de trabajo y conseguir su primer empleo, o viceversa.

-Conocimientos: Sirve para que el entrevistado nos demuestre lo que sabe sobre el fenómeno investigado. Por ejemplo, preguntaremos a cualquier informante cómo ve su situación laboral actualmente.

-Opinión-valor: Sirve para que el informante valore una determinada situación relacionada con la investigación. Por ejemplo, los informantes nos podrían dar su opinión sobre las subvenciones que existen por contratar laboralmente a un discapacitado auditivo.

Por otro lado, y en este caso atendiendo al clima en el que se desarrollará la entrevista siguiendo destacamos las siguientes características (Albert, 2007):

-No emitir juicio sobre la persona entrevistada pues nos limitaremos a escucharla.

-Permitir que la gente hable, ya que entenderemos que el verdadero protagonista es el entrevistado y pondremos todo lo que esté de nuestra parte para que éste se sienta cómodo y se muestre extrovertido.

-Prestar atención, por lo que, el entrevistado debe notar que no sólo estamos haciendo un trabajo sino que nos importa lo que nos dice y nos hacemos solidarios de su situación.

Tras lo comentado nos gustaría reseñar que una parte fundamental para que la entrevista consiga el propósito que deseamos y acorde con los objetivos propuestos, es realizar un adecuado guión de entrevista (ver anexo I) el cual consiste “en una lista de

áreas generales que deben cubrirse con cada informante” (Taylor y Bogdan, 2010, p. 119).

Para que el guión de entrevista sea efectivo, el formato a elegir es primordial, tal como señala Patton (1980, citado en Goetz y LeCompte, 1988, p.140) “subraya la importancia de plantear las preguntas en un lenguaje claro y significativo para los respondientes”.

O como bien afirma Harrington y Gumpert (1981, citado en Goetz y LeCompte, 1988, p.140) es “completar los ensayos de sus guiones haciendo pruebas con sus entrevistadores”, por lo que, “requiere una organización y secuencialización cuidadosa y frases que comuniquen al respondiente los propósitos y el camino que va a seguir el investigador” (Goetz y LeCompte, 1988, p.142).

Una vez explicado y argumentado el uso de esta técnica pasamos a continuación con el fin de completar la información conseguida a través de la entrevista, a explicar y detallar otra de las técnicas que emplearíamos como es la observación participante.

Antes de iniciar las razones por las que consideramos la observación participante como una técnica de recogida de datos idónea para la investigación, la definiremos entendiéndola como una “estrategia de campo amplio que implica una inmersión en la vida y cultura del grupo. Combina simultáneamente el análisis de documentos, la entrevista de personas en la situación de informantes específicos, la participación directa, la observación y la introspección” (Denzin, 1978, citado en Albert, 2007, p. 232).

O como un “proceso caracterizado por parte del investigador como una forma consciente y sistemática de compartir, en todo lo que permitan las circunstancias, las actividades de la vida y en ocasiones los intereses y afectos de un grupo de personas” (Fetterman, 1989, citado en Albert, 2007, p. 232).

Todo ello implica que el observador quede inmerso en la vida y cultura del grupo social que esté observando, siendo necesario mantener cierta distancia profesional para conseguir una observación objetiva.

La observación participante, según el rol del observador puede ser (Albert, 2007):

-Observación Activa: El observador maximiza su participación en lo observado y su actividad es aceptada por ambas partes.

-Observación Pasiva: El observador interactúa poco con lo observado, siendo su única función observar para conseguir unos datos.

En este caso el observador puede ser considerado un extraño, por lo que, la hostilidad entre el observador y lo observado puede llegar a producirse, ya que si en el caso de la observación activa, el papel del investigador es aceptado por las personas observadas, en la pasiva no ocurre lo mismo pues el papel del observador solamente es el de observar, por lo que, no se crea ninguna relación afectiva ni de mutuo conocimiento entre el observador y el observado.

Por este motivo, la desconfianza entre ambos puede llegar a producir desencuentros y la animadversión que produce lo desconocido, no existiendo la empatía que se produce en la observación activa donde “el observador incrementa su identificación con lo observado, sintiendo en sí mismo, en propia carne, los problemas y realidad del grupo” (Albert, 2007, p. 240).

Tras lo comentado hemos de decir que para la realización de nuestra investigación nos decantaremos por la observación pasiva, ya que no habrá relación o interacción con lo observado, dedicándonos a observar a las personas sordas, sus familiares, empresarios... para intentar conocer su comportamiento y pensamiento sobre las dificultades que encuentran los sordos cuando intentan acceder al empleo o mantenerlo cuando ya se han incorporado a él.

Teniendo en cuenta nuestro propósito, como es conseguir información veraz y fidedigna posible, más que interactuar con las personas, lo que haremos será dedicar buena parte del tiempo que dure la investigación a observar y sacar conclusiones lo más acertadamente posible, con la ventaja que nos da la observación de recoger datos in situ.

La naturaleza y el grado de participación no responden a un diseño rígido sino que se caracteriza por su carácter y abierto, por lo que, nuestra investigación podría ir modificándose, siempre que ello nos permita conseguir información relevante.

En la observación participante podríamos distinguir varias etapas siguiendo a Colás y Buendía (1998):

-La selección de escenarios: En nuestra investigación, atendiendo a los objetivos propuestos, elegiremos el taller de empleo al que acuden los sordos en busca de su primer empleo, la asociación de personas sordas, ASOAL, alguna empresa como por ejemplo CASI, así como, los hogares de las personas sordas, además, de su entorno social (cafeterías, parque, vecindario...).

En algunos casos al ser lugares privados como empresas o domicilios particulares, sólo lo podríamos hacer siempre y cuando tuviésemos la pertinente autorización.

Esta observación nos permitiría conocer la actitud y aptitud del trabajador con discapacidad auditiva, cómo se enfrenta a entrevistas de empleo, qué apoyo recibe en la asociación y cuál es el interés de la propia persona ante ese apoyo. También, cuál es el trato que reciben de su familia, etc. y todo ello junto nos permitirá ir consiguiendo algunos de nuestros objetivos reseñados, a la vez que nos permite sacar nuestras conclusiones acerca del acceso al empleo de las personas sordas, para lo cual, utilizaremos las siguientes herramientas:

-Recogida de datos:

*”¿Quiénes son los que forman el grupo o escenario, cuáles son sus identidades y características relevantes?. Por ejemplo, los informantes y lugares donde vamos a observar.

*¿Qué está sucediendo en el escenario? ¿Qué hacen los participantes y qué se dicen entre sí? ¿Cuáles son sus comportamientos? ¿Cómo se relacionan los participantes? ¿Cuál es el contenido de la participación?

*¿Dónde está situado el grupo? ¿Qué entorno físico lo configura?

*¿Cuándo se reúne o interactúa el grupo?”.

(Goetz y LeCompte, 1988, pp.128-129)

Para conseguir que la recogida de información sea efectiva, debemos utilizar varias formas, aunque por sus características los instrumentos de recogida de datos más idóneos serían el guión de observación o nota de campo y el registro anecdótico.

En cuanto a las Notas de Campo (ver anexo II), las cuales describen diversos aspectos de cualquier hecho observado, pues se trata de “todos los datos que recoge el

observador en el campo durante el transcurso del estudio” (Gil Flores, 2002, p. 27), es decir, contiene toda aquella información que el investigador ha recogido de forma objetiva, sin ningún tipo de interpretación.

A la hora de observar muchos investigadores comienzan sus notas de campo “anotando pequeños fragmentos de información que deseen recordar, como términos o ideas interesantes que hayan oído o leído. A continuación, estos fragmentos de información pueden organizarse en forma de narración de lo observado, habitualmente en orden cronológico” (Maykut-Morehouse, 1994, citado en Albert, 2007, p. 236).

También en ellas “aparecen dos tipos de contenido: uno descriptivo que intenta captar la imagen de la situación, personas, conversaciones y reacciones observadas lo más fielmente posible, y otro reflexivo que incorpora el pensamiento, ideas, reflexiones e interpretaciones del observador” (Bogdan y Biklen, 1982, citado en Pérez Serrano, 1994, p. 49).

Extrapolando todas las explicaciones obtenidas con las opiniones de estos autores sobre este instrumento de recogida de información como son las notas de campo, nosotros deberíamos ir anotando todo lo que vemos u oímos durante la observación, que resulte interesante para la investigación, describiendo por un lado la forma de comportarse de las personas sordas en los lugares donde desarrollan su vida laboral y, al mismo tiempo anotaremos todo lo que vayamos reflexionando o pensando sobre lo observado.

Otro de los instrumentos sería el Registro Anecdótico, (ver anexo III), el cual es un instrumento que permite registrar el comportamiento de nuestros informantes, siendo una importante fuente de información sobre el acceso al empleo de las personas sordas, y que de no registrarlos, pasarían desapercibidos en el recuerdo por su descontextualización u olvido.

También se trata de un “relato descriptivo de episodios o anécdotas significativas vinculadas a algún aspecto de la conducta del sujeto observado” (Pérez Serrano, 1994, p. 48). Por ello, consiste en “anotar y registrar detalles suficientes del marco donde se produce el suceso y la acción, de manera que permita realizar un análisis posterior a jueces imparciales” (Ibíd, p. 48).

En nuestra investigación deberíamos observar con mucho interés para que no nos pase desapercibido cualquier detalle llamativo, extraño, raro o sorprendente, pero que puede tener influencia positiva en la investigación.

Antes de seguir avanzando en el tema de la observación participante, al principio ya comentamos que sería idónea junto a la entrevista como técnica de recogida de datos, por muchas razones, que podríamos señalar con las ventajas que a esta técnica atribuye Anguera (1985, citado en Colás y Buendía, 1998), destaca las siguientes:

-Sirve para captar y comprender la interacción entre varios grupos en situaciones diversas. En nuestro caso, nos permiten conocer cómo se comportan las personas sordas en diferentes lugares (taller de empleo, empresas, entorno familiar...) y situaciones en las que se sienten más o menos apoyados o protegidos.

-Los resultados obtenidos son más fiables, pues hay más oportunidades de observación, lo que nos permite tener unos resultados muy cercanos a la realidad de lo observado.

-Permite conseguir mayor cantidad de datos internos del grupo. Conocer estos datos es más fácil con la observación que con la entrevista, pues al haber menor interacción la implicación emocional disminuye y la obtención de información veraz es mayor.

-Posibilita una información más completa porque podemos recopilar datos de cómo piensan y actúan.

Podemos recoger datos sobre comportamientos no verbales, por eso, será muy importante observar el lenguaje no verbal (gestos, signos, posturas...).

Debemos de retomar un punto fundamental en esta técnica de recogida de datos como es el espacio físico en el que desarrollaremos nuestra investigación, dado que debemos observar lugares públicos y privados, tendremos que cumplir ciertas cuestiones éticas y de respeto a lo observado. Particularizando en los lugares privados que debemos observar como las casas, empresas, asociaciones... tendremos que negociar el acceso con los responsables de cada uno de esos escenarios de campo, decidiendo que “el enfoque básico para obtener acceso a escenarios privados es la técnica de la bola de nieve: comenzar con un pequeño número de personas, ganar su

confianza y, a continuación pedirles que nos presenten a otros” (Polsky, 1969, p. 124 citado en Taylor y Bogdan, 2010, p. 41).

Hasta ahora hemos hablado de observación de personas y lugares, pero también es importante la revisión de fuentes documentales. Hay dos tipos: a) Documentos Oficiales, b) Documentos Personales. Ambos tienen como finalidad “apoyar a otros métodos más directos de recogida de datos como la observación participante y la entrevista, dar validez y contrastar la información obtenida, reconstruir acontecimientos y generar hipótesis” (Colás y Buendía, 1998, p. 265).

Los documentos oficiales (registros anecdóticos, cartas oficiales, expedientes personales) “son documentos que ayudan a un mayor conocimiento de los individuos. Estos documentos son generadores de datos” (Woods, 1987, citado en Colás y Buendía, 1998, p. 266).

Los documentos personales (diarios, grafitis, cartas o notas personales) “son narraciones producidas por los propios sujetos que describen sus propias acciones, experiencias y creencias” (Ibíd, p. 267).

En este sentido, “se entiende por documento personal todo aquel que sea autorrevelador y produzca información, intencionada o no, que contemple la estructura, dinámica y el funcionamiento de la vida mental del autor. Incluyen una gran variedad de creaciones personales escritas, orales y gráficas: autobiografías, cartas, diarios, las respuestas abiertas a cuestionarios y entrevistas, recuerdos de sueños, composiciones que reflejen determinados sentimientos, confesiones personales, etc. Son documentos de información para el estudio de casos”.

(Pérez Serrano, 1994, p. 132)

La revisión de todos estos documentos en relación a nuestro proyecto de investigación, nos permitirá conocer cómo afrontan nuestros informantes momentos decisivos en su intento de acceder e integrarse laboralmente en la sociedad, y así podríamos conocer cómo reaccionan ante el éxito o el rechazo de una entrevista de trabajo, sus expectativas al comenzar un empleo, sus miedos, esperanzas, confianza, seguridades... todo ello, contado en primera persona por los propias personas sordas.

Además de todo lo expuesto anteriormente, otro aspecto a tener en cuenta en la observación es el tiempo que dedicaremos a la investigación. La estrategia que utilizaremos siguiendo a (Rodríguez Gómez y otros, 1996), es la selección por periodos de observación, donde las decisiones que deben adoptarse aluden a:

*La duración de las observaciones, en nuestro caso, los dos primeros años.

*La secuenciación, en nuestra investigación, desde que una persona sorda acude a su puesto de trabajo hasta que concluye su jornada ese día.

*La distribución a lo largo del tiempo, por ejemplo, martes, miércoles y jueves durante los dos primeros años, y lunes y viernes durante el tercer año.

Para finalizar, podríamos decir que tanto la entrevista como la observación se complementan una a la otra y permiten realizar una investigación completa, por ello, aunque hasta ahora las hemos ido desarrollando por separado, podrían ser consideradas de forma conjunta, por las siguientes razones (Gil Flores, 2002):

-Complementariedad, pues “conduce a resultados que sumados aumentan el conocimiento de una misma realidad” (Ibíd, p.5). En esta investigación, por ejemplo, sería la información recogida a través de las entrevistas realizadas a los empresarios y la captada mediante la observación al observar a las personas con discapacidad auditiva en su puesto de trabajo.

-Triangulación, ambas técnicas se utilizan para estudiar un mismo aspecto de la realidad. Por ejemplo, queremos estudiar cómo actúa una persona sorda en su puesto de trabajo. En primer lugar, observamos su comportamiento y en segundo lugar, lo entrevistamos para ver si lo que opina coincide con lo que nosotros hemos observado.

3.6. Técnicas de análisis de la información.

Una vez expuesto el apartado anterior, a continuación se muestra el análisis de datos, entendido como un “conjunto de manipulaciones, transformaciones, reflexiones y comprobaciones realizadas a partir de los datos con el fin de extraer significados relevantes para un problema de investigación” (Rodríguez Gómez y otros, 1996, p.24).

En esta misma línea, hemos de decir que la finalidad del análisis de datos es reducir, categorizar, simplificar y comparar la información, aunque en la práctica es la etapa más amplia y entretenida.

Seguidamente, aclararemos en qué consiste el análisis de datos en las investigaciones cualitativas, como es nuestro caso, con las definiciones aportadas por algunos autores como los siguientes:

-“Podemos definir el análisis de datos como un conjunto de manipulaciones, transformaciones, operaciones, reflexiones, comprobaciones que realizamos sobre los datos con el fin de extraer significado relevante con relación a un problema de investigación. Se trata de un proceso aplicado a alguna realidad que nos permite discriminar sus componentes, describir las relaciones entre tales componentes y utilizar esa primera visual conceptual del todo para llevar a cabo síntesis más adecuadas”

(Bunge, 1985, citado en Albert, 2007, p. 182).

Una vez definido el análisis de datos, deberemos elegir el modo que nos permita conseguir los objetivos previstos en nuestra investigación, seleccionando para ello el esquema propuesto por Miles y Huberman (1994, citado en Rodríguez Gómez y otros, 1996), en el que concurren tareas de reducción de datos, presentación de datos y verificación de conclusiones.

La razón de elegir este modelo es porque aunque la forma habitual de presentar los datos es el texto narrativo, ello:

“Sólo es una forma extremadamente débil y engorrosa de manejar, es difícil de analizar porque la información está dispersa, desarrollada en muchas páginas a las cuales es difícil de llegar para esos efectos: es secuencial en lugar de simultánea, con lo cual es difícil considerar dos o tres variables a la vez, usualmente está sólo vagamente ordenada y suele ser monótona y sobrecargada”.

(Miles y Huberman, citado en Pérez Serrano, 1994, p. 102).

Por ello, creemos que el esquema de Miles y Huberman, dado su carácter abierto y flexible, nos permitirá pasar de una tarea a otra sin seguir un proceso lineal, y nos facilitará la consecución de los objetivos propuestos para nuestro proyecto de investigación (Rodríguez Gómez y otros, 1996).

Seguidamente, profundizaremos en cada uno de los apartados de dicho esquema. En primer lugar, haremos una descripción de la reducción de datos entendiéndola como la manera de simplificar la información recopilada mediante la recogida de datos para hacerla más fácilmente interpretable. La reducción se divide en tres partes.

a) La separación en unidades que podemos realizar de diferentes formas: espaciales, temporales, temáticos, gramaticales, conversacionales, sociales...

b) La identificación y clasificación de unidades, que es la actividad que realizamos al categorizar y codificar un conjunto de datos. Respecto a la primera actividad, “la categorización constituye sin duda una importante herramienta en el análisis de datos cualitativos, hace posible clasificar conceptualmente las unidades que son cubiertas por un mismo tópico” (Rodríguez Gómez y otros, 1996, p. 208).

En este sentido destacar la siguiente opinión: las categorías “son como cajones conceptuales donde vamos a almacenar nuestra información” (Albert, 2007, p. 184) y que pueden surgir de los datos o por imposición del investigador, pero siempre relacionados con esos datos.

Así pues, para que la reducción de datos sea efectiva, además de la categorización es necesario realizar una adecuada codificación, entendida como:

“Un proceso de elaboración conceptual mediante un mecanismo representacional de los comportamientos específicos percibidos. Ello supone una transformación del registro narrativo propio de las primeras fases de la observación a un sistema de símbolos altamente estructurado y acorde con el problema de investigación previamente definido”.

(Anguera y otros, 1998, citados en Albert, 2007, p. 183).

c) Las síntesis de agrupamiento, en la cual los dos puntos tratados anteriormente deben estar realizados con un gran sentido de síntesis.

Tras haber profundizado sobre la reducción de datos, el siguiente punto es la disposición y transformación de datos, siendo la principal dificultad su representación, pues suelen aparecer dispersos, pocos ordenados, dificultan el examen de varias variables a la vez. Por tanto, para extraer conclusiones de los datos que conseguiríamos

con nuestra investigación lo importante es conseguir un orden adecuado. Ello sería posible con la disposición de datos, la cual es “un conjunto organizado de información presentada en alguna forma espacial ordenada, abarcable y operativa de cada a resolver las cuestiones de investigación” (Rodríguez Gómez y otros, 1996, p. 212).

Así pues, para realizar el análisis de datos cualitativo existen varios tipos de disposición, siendo unos de los más utilizados los gráficos, pues además de presentar los datos, descubren la estructura profunda de dichos datos (Wainer, 1992 citado en Rodríguez y otros, 1996). Otros tipos serían “los diagramas, las representaciones gráficas o imágenes visuales de las relaciones entre conceptos, o las matrices, tablas de doble entrada en cuyas celdas se aloja una breve información verbal de acuerdo con lo identificado por filas y columnas” (Albert, 2007, p. 185).

Tras haber profundizado sobre la disposición y transformación de los datos, finalmente trataremos la obtención de resultados y verificación de conclusiones, ya que este sería el último paso a realizar en el proceso del análisis de datos, en el que se recogerán todos los conocimientos que el investigador ha obtenido sobre el asunto investigado.

Para llegar a las conclusiones relevantes, una de las herramientas más utilizadas sería la comparación, la cual permite “establecer las diferencias y semejanzas entre las unidades que incluimos en cada categoría, para poder sacar las ideas principales que den lugar a la definición, ilustración y verificación de esa categoría” (Fielding y Fielding, 1986, citado en Rodríguez Gómez y otros, 1996, p. 214).

Una vez conseguidos los resultados y haber descrito el modo para conseguirlos debemos interpretarlos, las estrategias idóneas serían:

“a) Consolidación teórica, para confrontar los resultados obtenidos en nuestra investigación con los marcos teóricos con los que partíamos antes de iniciar dicha investigación, cambiando estos para ajustarlos a los datos; b) Aplicación de otras teorías, para la búsqueda de marcos más generales tratando de generalizar dichos resultados; c) Uso de metáforas y analogías, lo cual nos servirá para tratar de establecer conexiones entre temas no relacionados, o para unir resultados-teorías; d) Síntesis de los resultados de otros investigadores”.

(Goetz y LeCompte, 1988, citado en Ibíd, 1996, p. 215).

El último paso del análisis de datos sería el de verificar los resultados, pues “verificar las conclusiones de un estudio significa, por tanto, comprobar el valor de los descubrimientos realizados, o lo que es igual, comprobar su validez. En los estudios cualitativos, la estimación de la validez es menos precisa que en la investigación cuantitativa, basándose en juicios sobre la correspondencia entre los hallazgos y la realidad. La validez de los resultados puede incrementarse o simplemente ser calibrada, de acuerdo con estrategias desarrolladas en las fases de diseño, recogida de datos, análisis de datos o redacción del informe”.

(Dawson, 1982, citado en Rodríguez Gómez y otros, 1996, p. 216)

La forma de dar validez a los resultados es comprobando si recogimos suficiente información, y si ésta estaba de acuerdo con el planteamiento del problema, es decir, si incluimos los objetivos que nos propusimos en la etapa de recolección de datos.

Tras haber descrito y analizado las técnicas de análisis de datos, llega el momento de resaltar los aspectos relevantes de nuestro proyecto. Así pues, el análisis de datos debería darnos respuesta a lo que buscábamos cuando nos planteamos los objetivos al principio de la investigación, como por ejemplo, ¿por qué ocurre esto? ¿a qué se debe?...

Finalmente, si comprobamos que hemos cumplido todo estos requisitos y que hemos conseguido con verisimilitud nuestros objetivos, habremos concluido este apartado. Por tanto, pasamos a desarrollar de forma breve y mediante un cronograma el tiempo que dedicaremos a nuestra investigación.

3.7. Secuenciación del proceso de investigación.

Dado el carácter de la investigación, se puede establecer un calendario inicial donde especifiquemos este trabajo, pero no un calendario final o cerrado, puesto que dicha investigación dependerá de múltiples factores tales como: el tiempo que se tarde en saturar categorías, el tiempo disponible de quien investiga, el tiempo que le permiten el acceso los participantes, etc.

A pesar de ello, se prevé que el tiempo aproximado que llevaría su realización sería tres años. Por tanto, en este último punto del trabajo me centraré en la secuenciación del

proceso de dicha investigación, la cual está compuesta por cuatro fases, y a continuación paso a desarrollar cada una de ellas:

-1º Fase: Se llevará a cabo en el año 2013/14, consistirá en la supervisión y revisión de todos los documentos útiles y básicos para esta investigación. Realizado el marco teórico del proyecto, se preparará y elaborará los instrumentos de recogida de información, mediante los cuales realizaré la recogida de datos, por ello, durante este proceso se justificará su elección, se decidirá el contenido de los mismos y su modo de aplicación; Estos serán, el guión de entrevista, la nota de campo y el registro anecdótico. Y por último, en esta fase se desarrollaría la planificación sobre la cual se realizará este trabajo de investigación.

-2º Fase: Se realizará durante el 2014/15, por lo que, en este periodo se aplicarán los instrumentos de recogida de datos, transcribirán las entrevistas realizadas a las personas de los diferentes grupos y, se registrarán los datos obtenidos en las observaciones. También durante este tiempo se irá elaborando de forma continua el proceso de análisis de todos los datos recogidos.

-3º Fase: Se producirá durante el 2015/16, en los primeros meses se concluirá la realización del análisis de datos, para seguidamente elaborar un borrador del informe, el cual se negociará con los participantes y se pasará a la posterior elaboración del informe final definitivo. Concluyendo con su publicación y difusión.

Cada una de las fases comentadas, quedan reflejadas de modo esquemático en el siguiente cronograma:

FASES DE LA INVESTIGACIÓN	TAREAS	CRONOGRAMA							
		AÑO 2013/14		AÑO 2014/15		AÑO 2015/16			
	Revisión de documentos								
	Instrumentos								
	Planificación								
OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN	Entrevista								
	Observación								
TRATAMIENTO DE DATOS	Análisis de la información								
REDACCIÓN DE INFORMES	Elaboración Informe Final								
PUBLICACIÓN	Publicación y Difusión								

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

-AA.VV. (2007). *Estudio de barreras de acceso al empleo en el consorcio en el noroeste de Madrid. Proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL INSERPACT: Red Laboral para la Inserción Laboral*. Madrid: Consorcio Noroeste de Madrid.

-ACOSTA RODRÍGUEZ, V.M (2006). Los problemas de las personas sordas para su integración en el ámbito laboral. Análisis de la realidad y propuestas de acción. *Innovación Educativa*, nº 16, 257-273.

-AGUILAR MONTOYA, G. (2004). Del Exterminio a la Educación Inclusiva: Una visión desde la discapacidad. V Congreso Educativo Internacional: De la Educación Tradicional a la Educación Inclusiva. Extraído el 2 de mayo 2013, en: https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.inclusioneducativa.org%2Fcontent%2Fdocuments%2FPROCESO_HISTORICO.doc&ei=kpq3UZTyNenD7AaQnIGIAw&usg=AFQjCNFI_HXv2qlbpuAiKRRsYWLmL8Iibg&sig2=IZT1fDB2hDOABSHfpSWpKg

-ALBERT GÓMEZ, M. J. (2007): *La Investigación Cualitativa. Claves Teóricas*. Madrid: McGraw-Hill. Interamericana de España. S.A.U.

-ANGUERA, M.T. (1989): *Metodología de la observación en las ciencias humanas*. Madrid: Pirámide.

-ANGULO DOMÍNGUEZ, M.C. y otros (2008): *Manual de servicios, prestaciones y recursos educativos para el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo*. Sevilla: Junta de Andalucía. Conserjería de Educación.

-ASAMBLEA GENERAL NACIONES UNIDAS (1994). Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Extraído el 23 de abril de 2013, en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf>

-BAENA JIMÉNEZ, J.J (2008). Antecedentes de la Educación Especial. *Revista Innovación y Experiencias Educativas*, nº 13. Extraído en 18 abril de 2013, en: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_13/JUAN_J_BAENA_2.pdf

-BARTON, L. (1998): *Discapacidad y Sociedad*. Madrid: Morata.

- BARTON, L. (2008): *Superar las barreras de la discapacidad*. Madrid: Morata.
- BAUTISTA JIMÉNEZ, R. (coord.) (1993). *Necesidades Educativas Especiales*. Málaga: Aljibe.
- CAMPO BERNAT, M. y GARCIOLO PALOMEROS, C. (2005). *Discapacidad y Empleo*. Aragón: Departamento de Economía de Hacienda y Empleo.
- CARRETERO PRIETO, D. y MORENO MENCIA, P. (2011). *Dependencia y empleo: Las personas con limitaciones con iniciativa propia para integrarse laboralmente, a partir del análisis empírico de la (EDAD) 2008*. Madrid: Fundación Caser para la dependencia.
- CAZALLAS ALCAIDE, C. (s.f.). La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad: Un enfoque teórico. Extraído el 28 de abril de 2013, en: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6106.pdf>
- COLÁS BRAVO, M^a.P. y BUENDÍA EISMAN, L. (1998): *Investigación Educativa*. Sevilla: Alfar, S.A.
- CORDERO GORDILLO, V. (2011). *Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- CORDERO GORDILLO, V. (2012). *Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- CORTÉS ORTÍZ, M. (2011). *La responsabilidad social empresarial en el ámbito de la discapacidad RSE-D*. Madrid: Ediciones Cinca.S.A.
- EISNER, E. (1998): *El ojo ilustrado. Indagación cualitativa y mejora de la práctica educativa*. Barcelona: Paidós.
- ESTEBAN LEGARRETA, R. y NÚÑEZ GONZÁLEZ, C. (2005). Igualdad de oportunidades, discapacidad y empleo. En: *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales / XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lleida, 28 y 29 de mayo de 2004*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- FLICK, U. (2004): *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- GARCÍA PERALES, F.J. y HERRERO PRIETO, J. (Coords.) (2008). *Manual de atención al alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo derivadas de Discapacidad Auditiva*. Sevilla: Junta de Andalucía, Conserjería de Educación.
- GIL FLORES, J. (2002). *Apuntes del seminario sobre las técnicas de entrevista y observación*. Granada. Inédito.
- GIMENO GÓMEZ, J. (2002). Discapacidad y Educación. Respuesta Aragonesa a las Necesidades Educativas Especiales. *Acciones e Investigaciones Sociales*, nº 15, 71-83.
- GIMENO SACRISTÁN, J. Y PÉREZ GÓMEZ, A. I. (2002). *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid: Morata.
- GOETZ, J.P. y LeCOMPTE, M. D (1988): *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid: Morata.
- INFORME OLIVENZA (2010). El empleo de las personas con discapacidad: retos y oportunidades. Extraído el 11 de marzo de 2013, en: http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/sites/default/files/io/03_capitulo3.pdf
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2012): El empleo de las personas con discapacidad. Extraído el 12 de mayo de 2013, en: <http://www.ine.es/prensa/np753.pdf>
- JURADO DE LOS SANTOS, P. (2001). Atención Educativa a las Necesidades Educativas Especiales relacionadas con la Inserción Socio-Laboral. En M.P. Sánchez Hipola. *Enciclopedia Psicopedagógica de Necesidades Educativas Especiales* (pp. 470-487). Málaga: Editorial Aljibe.
- LASECA PINILLA, A. y otros (2009). Información sobre mercado de trabajo de jóvenes, personas con discapacidad, extranjeros, mayores de 45 años y mujeres. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Subdirección General de Estadística e Información.

Extraído el 15 de marzo de 2013, en:
http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado_trabajo/1402-1.pdf

-LEÓN, M.J. (1997): Preparación para la integración en el mundo productivo de las personas con déficit auditivo; En Domingo y Peñafiel (coords): *Desarrollo curricular y organizativo en la escolarización del niño sordo*. Archidona: Aljibe.

-LEÓN GUERRERO, M.J. (2005). La Educación Especial en el Sistema Educativo: Hacia la Educación Inclusiva. En: SALVADOR, F. (coord.) (37-58) *Bases Psicopedagógicas de la Educación Especial*. Archideo: Aljibe.

-McMILLAN, J.H. y SCHUMACHER, S. (2005): *Investigación Educativa*. Madrid: Pearson Educación, S.A.

-MEC (1994). *La Educación Especial en el marco de la LOGSE*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.

-MENDOZA MORENO, D. (2010). *Situación actual y retos del régimen jurídico del trabajo de personas en situación de exclusión social y con discapacidad en España*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

-MUNTANER GUASP, J. (2004). Análisis y optimización de los itinerarios formativos para favorecerla calidad de vida de las personas con discapacidad. Extraído el 4 de enero de 2013, en: <http://www.doredin.mec.es/documentos/12040037aREC.pdf>

-PADILLA GÓNGORA, D. (2007): *La Atención a la Discapacidad Auditiva. La Interdisciplinariedad como garantía de calidad*. Madrid: Enta Ediciones.

-PEREDA, C., PRADA, M.A, y ACTIS, W. (2012). Discapacidad e Inclusión Social. Extraído el 20 de febrero de 2013, en: http://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios_sociales/vol_33_es.pdf

-PÉREZ CASTELLO, J.A. (s.f.). Una aproximación histórica al concepto de Educación Especial. Extraído el 15 de mayo de 2013, en: http://perezcastello.typepad.com/psicologia/punto_2.1.pdf

-PÉREZ SERRANO, G. (1994): *Investigación Cualitativa. Retos e interrogantes. II. Técnicas y Análisis de datos*. Madrid: La Muralla, S.A.

-RED2RED; RODRÍGUEZ GÓMEZ, P. y otros (s.f.). Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral. Extraído el 13 de mayo de 2012, en: http://www.fundaciononce.es/ES/Publicaciones/estudios/Documents/Informe_FINAL_Estudios_Superiores.pdf

-RODRÍGUEZ, R. (1991): Personalidad del niño sordo: problemas más frecuentes; En M.T. Portela (Coord.): *Presente y futuro del deficiente auditivo*. Madrid: FIAPSA/Fundación ONCE.

-RODRÍGUEZ GÓMEZ, G. y otros (1996): *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Málaga: Aljibe.

-RUIZ OLABUÉNAGA, J. I. (2003): *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.

-SANDÍN ESTEBAN, M^a.P (2003): *Investigación Cualitativa en educación. Fundamentos y Tradiciones*. Madrid: McGraw-Hill. Interamericana de España. S.A.U.

-SANDOVAL, M., LOPEZ, M.L., y otros (2002). Index for Inclusion. Una guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva. Extraído el 23 de abril 2013, en: http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/sarrio/DOCUMENTOS,%20ARTICULOS,%20OPONENCIAS,/Guia%20para%20la%20evaluacion%20y%20mejora%20de%20la%20educacion%20inclusiva.%202003.pdf

-SÁNCHEZ, C. (2011). Decálogo para una buena educación de los sordos. Extraído el 29, mayo, 2013 en: http://www.cultura-sorda.eu/resources/Sanchez_C_+Decalogo_buena_educacion_sordos_2011.pdf

-SÁNCHEZ LÓPEZ, P. y otros (2007). La Discapacidad Auditiva: Definición, clasificación, etiología, tipos y desarrollo. En J. Álvarez Hernández (coord.) (132-165) *Bases Psicológicas de la Educación Especial*. Granada: Grupo Editorial Universitario, D.L.

-SÁNCHEZ PALOMINO, A. (2004). La Educación Especial a través del desarrollo histórico, social y legislativo. Algunos apuntes para la reflexión. En A. Sánchez Palomino y J.A. Torres González (Coords) (1-28) *Educación Especial: Centros educativos y profesores ante la diversidad*. Madrid: Pirámide.

-SÁNCHEZ PALOMINO, A. y TORRES GONZÁLEZ, J.A. (1997) (coord.). *Educación Especial I: Una perspectiva curricular, organizativa y profesional*. Madrid: Pirámide.

-SANZ ANDRÉS, M.J. (2009): Actuaciones para favorecer la inserción y promoción laboral de las personas con discapacidad. Jornadas; Inserción y Promoción Laboral en la Discapacidad Auditiva. Extraído el 17 mayo 2013, en: http://www.femapas.org/contingut/m_pujadocuments/documents/File/Ponencia_Ma_Jesus_Sanz_-_Consejeria_FAMILIA_Y_AA_SS.pdf

-TAYLOR, S.J. y BOGDAN, R. (2010): Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona: Paidós.

-TORREBLANCA CAPDEVILLA, H. y ALBERT CANTÓ, M^a.F. (s.f.) Integración socio-laboral de personas con deficiencia auditiva. Extraído el 14 de mayo 2013, en: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5767/1/ALT_07_05.pdf

-TORRES GONZÁLEZ, J.A. (2004). El concepto de Educación Especial: Aclaraciones al entramado terminológico. En: A. Sánchez Palomino y J.A. Torres González (coords.) (1-17) *Educación Especial. Centros educativos y profesores ante la diversidad*. Madrid: Pirámide.

-VÉLEZ, C. (2009). Estudio, empleo y discapacidad. Extraído el 17 de abril de 2013, en: <http://www.canfandalucia.org.es/public/mediaExchange/Documentos/ESTUDIO%20EMPLEO%20Y%20DISCAPACIDA.pdf>

-VERGARA, J. (2002). Marco histórico de la Educación Especial. Extraído el 21 de marzo de 2013, en: <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/8053/1/Estudios%209.pdf>

5. ANEXOS:

5.1. Anexo I

GUIÓN DE ENTREVISTA:

1. INFANCIA

1.1. Amigos

1.1.1. Cuáles y cómo eran sus amigos (niños o niñas), con o sin discapacidad, de qué edad.

1.1.2. Estaba integrado a marginado en el grupo de amigos

1.2. Escuela

1.2.1. Integrado o no en el aula ordinaria

1.2.2. Se les proporcionaba los recursos necesarios

1.2.3. Cómo se sentía en el aula

1.2.4. Rendimiento académico con respecto al resto de compañeros que no tienen discapacidad auditiva.

1.3. Familia

1.3.1. Relación con sus hermanos

1.3.2. Sobreprotección de sus familiares por el hecho de ser discapacitado auditivo

1.3.3. Poseen algunos de sus familiares discapacidad auditiva

1.3.4. Uso de la lengua en su ámbito familiar (hablado o signada)

2. ADOLESCENCIA

2.1. Amigos

2.1.1. Integración en la pandilla de amigos

2.1.2. Relación con personas del sexo opuesto

2.1.3. Primeros “ligues” con personas discapacitadas o no

2.2. Recorrido Académico

2.2.1. Progreso académico en las distintas etapas

2.2.2. Diferencias en el trato escolar (medios, recursos, calidad enseñanza) entre Primaria y Secundaria

2.3. Tránsito al ámbito laboral

2.3.1. Orientación de la escuela

2.3.2. Apoyo Familiar

2.3.3. Iniciativa Propia

3. ADULTEZ

3.1. Acceso al ámbito laboral

3.1.1. Actitud con la que accede al trabajo

3.1.2. Dificultades de acceso

3.1.3. Sensibilidad de los empresarios

3.2. Integración en el ámbito laboral

3.2.1. Relación con sus compañeros

3.2.2. Trato con los jefes

3.2.3. Cargos desempeñados

3.2.4. Ascenso laboral de las personas sordas en comparación con otras personas que no tienen discapacidad.

5.2. Anexo II

NOTA DE CAMPO

ENCABEZADO Titulo: Acceso Laboral en personas con Discapacidad Auditiva Observador: Tania Rodríguez Vílchez Fecha: Personas:	
Nota de campo:	Comentarios oportunos:
Plano clase	Valoración personal:

C.O: comentario del observador

5.3. Anexo III

REGISTRO ANECDÓTICO

Fecha: Lugar: Hora: Contexto:	Aspecto focalizado:
Descripción:	
Valoración:	

5.4. Anexo IV:

Incentivos para las empresas que realizan contratos laborales a personas con discapacidad

TIPO DE CONTRATO	INCENTIVOS			
INDEFINIDO	SUBVENCIÓN por contrato	3.907€ al comienzo de cada contrato celebrado a tiempo completo, o de la cuantía proporcional que corresponda en los casos de jornada a tiempo parcial (art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre)		
	SUBVENCIÓN para adaptación de puesto de trabajo o eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal	Hasta 901,52€		
	DEDUCCIÓN de la cuota íntegra del IMPUESTO DE SOCIEDADES	6000€ por cada persona/año		
	BONIFICACIÓN ANUAL de las cuotas empresariales a la SEGURIDAD SOCIAL (contrato celebrado a tiempo completo, cuantía proporcional que corresponda en los casos de jornada a tiempo parcial- art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre)	Trabajadores discapacitados (33% a 64% de minusvalía)	Mujeres	Hombres
	Menores de 45 años	5.350€	4.500€	
	Mayores de 45 años	5.700€	5.700€	
	Trabajadores discapacitados (a partir del 65% de minusvalía)	Mujeres	Hombres	
	Menores de 45 años	5.950€	5.100€	
	Mayores de 45 años	6.300€	6.300€	
TEMPORAL (DE 12 MESES A 3 AÑOS)	SUBVENCIÓN para adaptación de puesto de trabajo o eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal	Hasta 901,52€		
	BONIFICACIÓN ANUAL de las cuotas empresariales a la SEGURIDAD SOCIAL (contrato celebrado a tiempo completo, cuantía proporcional que corresponda en los casos de jornada a tiempo parcial- art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre)	Trabajadores discapacitados (33% a 64% de minusvalía)	Mujeres	Hombres
		Menores de 45 años	4.100€	3.500€
		Mayores de 45 años	4.700€	4.100€
	Trabajadores discapacitados (a partir del 65% de minusvalía)	Mujeres	Hombres	
	Menores de 45 años	4.700€	4.100€	
	Mayores de 45 años	5.300€	4.700€	
PARA LA FORMACIÓN (DE 6 MESES A 2 AÑOS*- Jornada completa) * Salvo Convenio (máximo 4 años)	REDUCCIÓN de la cuota empresarial a la SEGURIDAD SOCIAL prevista para estos contratos	Del 50 %**		
	SUBVENCIÓN para adaptación de puesto de trabajo	Hasta 901,52€		
EN PRÁCTICAS (DE 6 MESES A 2 AÑOS- Jornada completa o parcial)	REDUCCIÓN de la cuota empresarial a la SEGURIDAD SOCIAL prevista para estos contratos	Del 50 %		
	SUBVENCIÓN para adaptación de puesto de trabajo	Hasta 901,52€		

** Del 100% hasta el 31-12-2011 (Art. 11 de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre de 2010).