

LOS PROBLEMAS DE LAS PERSONAS SORDAS PARA SU INTEGRACIÓN EN EL MUNDO LABORAL. ANÁLISIS DE LA REALIDAD Y PROPUESTAS DE ACCIÓN

Víctor M. Acosta Rodríguez*
Universidad de La Laguna

RESUMEN

Los problemas con que se encuentran las personas sordas en su educación, repercuten posteriormente en su integración social y laboral. En este trabajo se utiliza una metodología cualitativa para detectar las principales dificultades a las que se enfrentan los sordos; más concretamente se hace uso de las entrevistas para su posterior análisis en categorías. En el estudio participan profesionales relacionados con el mundo de los sordos, empresarios y personas sordas. Los resultados parecen indicar que los sordos tienen una pobre preparación para enfrentarse al mundo laboral, acceden a trabajos que requieren escasa cualificación profesional y siempre caracterizados por su naturaleza mecánica. Al mismo tiempo se detectan serios problemas para mantener su puesto de trabajo. Se sugiere potenciar los programas de apoyo al empleo, y consolidar una formación específica para estas personas.

Palabras clave: Educación Especial. Sordera. Integración. Trabajo.

ABSTRACT

The problems that deaf people encounter during their education have effects on their social and working integration. This paper uses a qualitative methodology to detect the main difficulties deaf people face up to. Professionals related to deaf people, managers and deaf people take part in this study. The results show that deaf people are not prepared to cope with the working world, they usually reach mechanical works. It is suggested to reinforce the support programmes to work, as well as an specific education for these people.

Keywords: Special education. Deaf. Integration. Work.

1. INTRODUCCIÓN

La incorporación de las personas sordas al mundo laboral es una necesidad tanto para su desarrollo personal como para su integración social. El trabajo garantiza unos ingresos económicos, al tiempo que contribuye al incremento de la realización personal, la autoestima y el reconocimiento social. Es por ello que, tanto nuestro país como la comunidad internacional, se ha preocupado por el desarrollo de una legislación específica que reconozca el derecho a la satisfacción de las necesidades económicas, sociales y culturales y, por supuesto, el derecho al trabajo (Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, o la Carta Social Europea; en España se trata de un derecho que reconoce la vigente Constitución Española en sus artículos 35 y 40.1; el Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 4.2. el

* Departamento de Didáctica e Investigación Educativa

derecho de los trabajadores/as a no ser discriminados en relación al trabajo, entre otras causas, “por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales...”; o la Ley 12 o LISMI). Sin embargo, los datos apuntan a un incumplimiento sistemático de la legislación laboral con respecto a la integración de las personas con discapacidades, ya que la situación de paro de dicho colectivo es cuatro veces superior al del resto de la población. Esta circunstancia se agrava en el caso del conjunto de personas sordas, entre las que los índices de paro se triplican con respecto a la población discapacitada.

En relación con la situación concreta de las personas sordas, la Confederación Nacional de Sordos de España (CNSE) resalta tres problemas principales: un fuerte índice de paro, los trabajos de baja categoría profesional que realizan las personas Sordas y, por último, los problemas asociados al puesto de trabajo. Para la CNSE (2001: 53) un análisis de los tipos de trabajos que obtienen las personas Sordas indica que son empleos de baja categoría profesional y muy mal remunerados: los empleos más usuales entre los sordos suelen ser la limpieza y la carpintería, mientras que los buscadores de empleo y empresarios demandan empleos para la imprenta, soldadura, construcción y carpintería, así como trabajos en los que se requiera mucha atención. En estos casos se les aprovecha en función de que su deficiencia constituye una ventaja laboral (De Miguel, 2000: 154). Esta situación se viene produciendo por la confluencia de dos tipos de factores. En primer lugar, la baja cualificación profesional que enlaza con otro derecho de las personas, como es el derecho a la educación y a la formación para el empleo; y, en segundo lugar, la falta de concienciación en el ámbito empresarial y social.

Es evidente que la educación de las personas sordas tiene una importancia fundamental para sus procesos de inserción y desarrollo sociolaboral, es decir, muchos de los problemas que se presentan en el mundo del empleo están relacionados con sus limitaciones y dificultades formativas. La escuela debe formar y orientar a estos alumnos hacia el mundo del trabajo, tratando “de ayudarles a adquirir los conocimientos, actitudes, habilidades y recursos necesarios para el desarrollo de su carrera; de proporcionales experiencias de exploración para que cristalicen sus preferencias profesionales; de ayudarles a identificar posibles empleos adecuados a sus características particulares; y de prepararlos y apoyar sus procesos de transición de la escolaridad al empleo” (De Miguel, 2000: 48).

Son muchos los autores que se han ocupado de desarrollar programas educativos para personas sordas, en los que se incorporan experiencias relacionadas con el empleo (Dabbs, 1991; Schoerdel, 1992; Anderson y McGee, 1998). El propio De Miguel (2000: 50) a partir de una extensa revisión de la literatura hace las siguientes recomendaciones que deben tenerse en cuenta al trabajar con personas sordas, de cara a fomentar su integración sociolaboral:

1. Alentar el uso de sistemas de comunicación pertinentes que favorezcan la comunicación en otros ámbitos.
2. Relacionar la formación que se les proporciona desde el sistema educativo con el mundo laboral.
3. Establecimiento de un plan de carrera individualizado.
4. Organización de programas de secundaria que tengan en cuenta las necesidades de desarrollo respecto al trabajo de las personas sordas.
5. Garantizar la adecuada formación y competencia profesional de los profesionales implicados.
6. Colaboración entre la familia y los centros educativos.

7. Elaboración de materiales educativos complementarios y de apoyo para la educación y orientación para el trabajo.

En España la formación académica recibida por los sordos ha sido muy deficiente, circunstancia que según los profesionales y los propios empresarios les dificulta su integración social y laboral. Se destaca el tratamiento homogéneo de la sordera y la generalización de la respuesta educativa, muy lejos de una atención a la diversidad; una escasa preocupación por el lenguaje como instrumento de comunicación y aprendizaje; un descuido de la formación de actitudes y desarrollo de la personalidad que ha derivado hacia personas con poca autonomía y muy baja autoestima; y muchos problemas en la interacción sordos-oyentes en las situaciones de integración educativa. Al mismo tiempo, la formación profesional de los sordos también resulta muy deficitaria, con una escasa preocupación por el conocimiento del mundo laboral que informe a los sujetos de sus deberes y obligaciones, y dedicando poca atención a las habilidades sociales que les permita la colaboración e integración dentro de las organizaciones empresariales (De Miguel, 2000: 149).

Lo que también parece evidente es que las posibilidades de acceso de las personas sordas a la Educación Secundaria o a una Educación Superior se acrecentarán en la medida en que se mejoren las prácticas educativas en nuestros centros escolares –especialmente el trabajo en el aula–, se incremente y organicen de manera más eficaz los servicios de apoyo y se dote a los centros de las ayudas técnicas apropiadas para la educación de los sordos. Por último, se hace imprescindible la participación de Intérpretes de Lengua de Signos para conseguir un acceso real a la formación.

A la postre, la propia CNSE (2001: 54) señala que otro problema importante es la consolidación del empleo, debido al aislamiento que se sufre en el propio lugar de trabajo. Las empresas suelen contratar a una o dos personas como máximo y los compañeros oyentes no suelen tener conocimiento alguno sobre las características de las personas sordas. En estas condiciones, las barreras de comunicación dentro de las empresas son prácticamente insalvables. Esta situación de aislamiento se atenuaría enormemente si se promocionara la Lengua de Signos dentro de las empresas y se añadieran las ayudas técnicas oportunas, como pueden ser los teléfonos de texto o la incorporación de señales visuales, ya sean luminosas o, mucho mejor, mediante tableros informativos.

2. OBJETIVOS

Con el fin de acercarnos mucho más a los problemas reales de integración laboral de las personas sordas hemos ideado el presente estudio; éste se sitúa en una línea de investigación más amplia que tiene por objeto analizar las percepciones o visiones sobre las personas sordas con el propósito de mejorar sus posibilidades reales de inclusión educativa y social; además se plantea como un material disponible para la reflexión de todos aquellos profesionales del mundo educativo, sanitario y laboral y para los propios sujetos sordos, con el fin de fomentar un diálogo fructífero que permita mejorar sus condiciones de vida. A partir de este propósito general se han definido los siguientes objetivos de nuestro trabajo:

- a) Iluminar los problemas y las tensiones existentes en el campo laboral con el fin de establecer las discrepancias entre la realidad actual y las necesidades que tienen las personas sordas.
- b) Realizar una serie de propuestas sobre líneas de actuación y políticas más claras con el fin de facilitar la inclusión laboral y social de las personas sordas en nuestro contexto más inmediato.

3. MÉTODO

El presente trabajo se lleva a cabo desde una doble perspectiva. En primer lugar, desde una *perspectiva interna* (la opinión precisada por los propios sordos); en segundo lugar, desde una *perspectiva externa* (las opiniones expresadas por personas vinculadas con el mundo de la sordera, esto es, educadores, familiares, médicos, audioprotesistas, trabajadores sociales, intérpretes de lengua de signos, empresarios, etc.).

En esta investigación se pueden diferenciar tres grandes fases. En la fase *preparatoria* se llevó a cabo una revisión de las investigaciones efectuadas con personas sordas, a partir de la cual se pudieron determinar las diversas áreas del estudio y la elaboración de los instrumentos para la recogida de la información. En la fase de *trabajo de campo*, se procedió al estudio de los problemas a partir de las opiniones de los propios sordos (perspectiva interna) y de los puntos de vista expresados por profesionales, familiares y empresarios vinculados al mundo de la sordera (perspectiva externa). En ambos casos se recurrió al uso de entrevistas semi-estructuradas y entrevistas en profundidad. En la fase de *análisis* se encuadran la transcripción, la categorización y el análisis pormenorizado de la información, así como las conclusiones. También se realizan propuestas encaminadas a mejorar las condiciones laborales de las personas sordas.

3.1. Población y muestra

La *población* de referencia de este estudio la constituyen las personas sordas en general, los profesionales que trabajan en los diversos *Centros de Integración Preferente de Discapacitados Auditivos* de la isla de Tenerife, los profesionales del mundo de la salud implicados en la detección, el diagnóstico y la atención temprana de la sordera (más concretamente audioprotesistas y otorrinolaringólogos), los profesionales que prestan servicios de apoyo a la integración escolar y social, y las personas que trabajan en Asociaciones y Fundaciones de ayuda a los sordos.

En definitiva, después de llevarse a cabo un proceso negociador con una muestra muy amplia de personas sordas y personas vinculadas al mundo de la sordera, se obtuvo la *muestra aceptante* de esta investigación, tal y como se expresa en la tabla 1

Tabla 1. Personas que constituyen la muestra aceptante de este estudio.

Profesores de Centros de Integración Preferente de D.A.	Logopedas de Centros de Integración Preferente de D.A.	Equipo Psicope. S/C Tenerife	Profesionales de la salud	Intérpretes de Lengua de Signos Española	Padres de niños sordos	Personas sordas	Personas vinculadas al mundo laboral
14	8	4	2	2	24	19	4

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos fundamentales de la presente investigación era indagar acerca de la integración laboral de las personas sordas, se incorporó a algunos informantes significativos. Para ello se mantuvieron varias reuniones con el equipo que dirige la Fundación Ca-

na de Sordos (FUNCASOR), decidiéndose finalmente la selección de las dos personas que llevan a cabo el único programa de apoyo al empleo en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, además de contar con una persona vinculada a la Gerencia de la Fundación Canaria de Sordos. Teniendo en cuenta el listado de empresas que participan en el programa de empleo para sordos se seleccionó al azar a una de ellas para que participara en este estudio.

3.2. Procedimientos de recogida de la información

Los procedimientos utilizados para la recogida de la información fueron los siguientes:

- Entrevistas semiestructuradas
- Entrevistas en profundidad

Las **entrevistas** se realizaron con la ayuda de un guión (GIEPS,1998; Alvira, Cruz y Blanco, 1999; De Miguel, 2000), que recogía una serie de preguntas flexibles en cuanto a orden, contenido y formulación de las mismas. El registro se hizo a través de un video (sistema 8 mm), circunstancia conocida por los entrevistados desde el inicio del estudio. Dichas grabaciones fueron cuidadosamente identificadas (fecha, lugar, condiciones, etc.) y contextualizadas. Las imágenes reales y globales de los escenarios permitían enriquecer la transcripción literal de las mismas. Se llevaron a cabo un total de 25 entrevistas.

Tabla 2. Cuestiones más relevantes de la recogida de datos a través de las entrevistas.

Entrevistadores	- Dos personas muy relacionados con el mundo de los sordos.
Temporalización	- La duración media de las entrevistas ha sido de una hora y media aproximadamente. - Se efectuaron en diferentes momentos del día en función de la disponibilidad de los entrevistados. La mayor parte de las personas sordas preferían ser entrevistados a última hora de la tarde o por la noche.
Lugar	- Fueron ejecutadas en distintas localidades de la isla de Tenerife (La Laguna, S/C de Tenerife, Tegueste, Tacoronte, Puerto de la Cruz, Icod de los Vinos, Arafo) - Tuvieron lugar en espacios diferentes: Universidad de La Laguna, Asociaciones de Sordos, domicilios particulares, centros educativos, empresas, clínicas.
Forma de establecer el contacto	- Fundamentalmente a través del Equipo Específico de Atención de Discapacitados Auditivos de la provincia de S/C de Tenerife. También por medio de la FASICAN y de FUNCASOR. - Llamadas telefónicas, cartas y reuniones, siempre que se tratara de personas oyentes. - Con las personas sordas se contactó mediante cartas, fax, servicio de intermediación del IMSERSO, y reuniones frecuentes.

Tabla 2. Cuestiones más relevantes de la recogida de datos a través de las entrevistas (continuación)

	– Hay que destacar que muchos de los encuentros concertados con las personas sordas resultaron frustrados.
Número de entrevistas	– Se realizaron 25 entrevistas
Tipos de entrevistas	– Semiestructurada – En profundidad
Observaciones	– Se utilizó Lengua de Signos y Lengua Oral.

3.3. Procedimiento de análisis

La naturaleza de los distintos procedimientos utilizados en la recogida de información ha llevado a realizar un análisis por medio de técnicas cualitativas sobre el contenido de las entrevistas. Después de transcribir las entrevistas grabadas en vídeo, el análisis ha sido realizado a partir de la elaboración de un sistema de codificación en categorías, obteniéndose una propuesta de categorización posteriormente triangulada (Santos, 1998; Stake, 1998).

4. RESULTADOS

Un primer acercamiento es el ofrecido por los distintos informantes entrevistados, unos vinculados a temas profesionales en relación con sordera –visión externa- y otros que representan las percepciones que tienen los propios sordos –visión interna.

4.1. Las visiones o percepciones externas: el punto de vista de los profesionales

La historia de las personas sordas, desde su nacimiento hasta que terminan la escolaridad, está llena de dificultades. Como ya se ha puesto de manifiesto en trabajos anteriores (Acosta, 2003; Acosta, en prensa), los sordos van incrementando sus problemas a medida que avanza la escolaridad, finalizando este periodo con unos resultados muy deficitarios, con lo que sus posibilidades de futuro están muy limitadas. Las malas expectativas que se tienen durante el periodo escolar se confirman cuando intentan buscar un trabajo y lograr una deseada integración laboral y social.

a) Se confirman las malas expectativas

Obviamente las posibilidades de encontrar y mantener puestos de trabajo de una cierta dignidad y con una adecuada remuneración económica suelen estar muy ligadas a la formación que poseen. Por ello se insiste en diferenciar entre los hipoacúsicos que, aún presentando muchas dificultades, tienen mayores posibilidades de llegar a estudios superiores y las personas sordas, con mínimas probabilidades de llegar a la universidad.

“¿Estos que tengo yo?...no van a llegar, está clarísimo, que su vida no va por ahí; los otros dos son muy pequeños para decidir si van a llegar o no, pero son hipoacúsicos, no es tan grave, tan patente, como para que les impida llegar a la Universidad”. (E. nº3-Logopedia)

El siguiente ejemplo ilustra bastante bien el pensamiento de algunos entrevistados acerca de las expectativas que tienen en relación con los alumnos sordos:

“Yo creo que no. A mi me parece que no, ¡eso es igual que un cojo en una carrera!, no tiene las mismas posibilidades.... Llegará.... pero llegará más tarde ¿no?. Es así, tienen una limitación y tienen que hacer frente a ella, porque en realidad la tienen...Eso es igual que el que tiene un problema visual u otro tipo de problema... Yo pienso que Ana podrá meterse en algún módulo de FP, peluquería quizás, pero no la veo en la Universidad, porque no tiene el apoyo necesario en su casa.... Quizás no tengan recursos económicos suficientes....pero no la veo en la universidad”. (E. nº4-Profesora)

Los datos ponen de manifiesto el empeño que muchos sordos tienen, cuando llegan a la ESO, de abandonar los estudios y buscarse un trabajo.

“...pero después hay un grupo aquí de dos o tres que están diciendo que no, que ellos no quieren estudiar, que se van a trabajar, que ellos no quieren estudiar, que no, que no....que lo que hacen en el Instituto no les sirve de nada, que no....” (E. nº8-Logopeda)

La escasa formación que alcanzan los sordos, junto con las enormes dificultades que tienen para comunicarse y establecer relaciones sociales, suelen considerarse obstáculos insalvables para acceder al mundo laboral; junto a lo anterior, se sigue considerando al sordo como un ser anormal con serias limitaciones para acceder a los puestos de trabajo a los que aspiran las personas normales.

“Para competir.... desde luego.... les va a ser muy, muy difícil, pero bueno.... como ellos tienen.... tienen un arte para lo que son las manualidades, todos los trabajos que requieran el uso de las manos...., por ejemplo, nosotros pusimos dos alumnos a trabajar en una joyería y son estuendos, claro, no se... no se..., se aíslan, porque claro no están como el oyente pendiente aquí y allá. Para estos trabajos con las manos van muy bien, se fijan mucho.... ¿entiendes?... Mecánicos y artísticos, por ejemplo se les da muy bien el dibujo, el dibujo es que es algo que... pero por ejemplo meterlos en un mundo administrativo o algo así, bueno yo no digo que no lo puedan llevar, sí lo llevan, pero.... pero tienen más limitaciones, puesto que mientras menos posibilidades le den desde que son pequeños para poder desarrollar todo su lenguaje....” (E. nº8-Logopeda)

b) Tipos de trabajo

Considerando lo expuesto anteriormente, los trabajos del sordo suelen ser de baja categoría, acostumbrando a realizar tareas mecánicas y rutinarias,

“Sí. Todos los trabajos mecánicos pueden ser idóneos para estas personas (E. nº4-Profesora)

exentas de relaciones interpersonales.

“Hombre, el más cómodo, todo lo que implique... a lo mejor una rutina que sepas exactamente qué hacer, que no haya que estarte dando cada día instrucciones nuevas y variadas donde no tengas que interrelacionarte demasiado con las personas” (E. nº3-Logopeda)

Las opiniones recogidas seguidamente ilustran de manera significativa el tipo de trabajos que suelen desempeñar los sordos habitualmente:

“...tú ves que hay trabajos para los que ellos se sientan más capacitados que para otros, pues el trabajo del manipulado, en general trabajos manuales, manipulado en el tema de impresión, serigrafías... Diseños por ordenador también. Gráficos, el tema de ordenadores que es una pena porque no tienes formación pero adquieren información en informática bastante rápido, porque es una tarea visual, ¿no? Y después trabajos básicos, limpieza...Limpieza, limpieza pues mira, la verdad es que la gente utiliza las personas sordas. Después en los supermercados igual, en reponedores, en colocación de mercancías, en mozo de carga y descarga, en las flores también, que más..., en peluquería, creo que hay un par de chicas sordas en peluquería, pero un par. Enmarcado de cuadros, trabajos, eh..., casi todo manipulativo porque ya te digo, falta formación...” (E. nº19-Trabajadora Social)

Esta situación provoca una fuerte disonancia entre, por un lado, lo que los sordos quieren hacer y, por otro, lo que de verdad pueden ejecutar; es decir, se pone en evidencia que a las bajas expectativas que han tenido sus padres y los profesionales de la educación hay que oponer otras mucho más altas por parte de los propios sordos.

“Lo más dificultoso que hay ahí es eh... la diferencia entre las expectativas que tienen los propios sordos de lo que quieren hacer y lo que de verdad pueden... la realidad demuestra que la... la cualificación profesional es tan terriblemente baja que no pueden acceder a puestos de trabajo... mínimos... se quedan como limpieza, auxiliares de artes gráficas y manipuladores... eh... se quedan como reponedores... y puntualmente pues alguno accede a ser pues administrativo... o accede a ser diseñador gráfico, pero muy poquitos, ¿no?” (E. nº16-Trabajadora Social)

c) Formación

Después de una historia llena de fracasos desde un punto de vista formativo, se hace muy difícil que los sordos cambien de actitud y se impliquen en su formación. A esta falta de motivación hay que unir una metodología de trabajo inapropiada para las personas sordas, que, a pesar de su fracaso a lo largo de toda la educación obligatoria, sigue manteniéndose en la formación profesional. En ésta los sordos siguen sin entender lo que machaconamente se les intenta enseñar.

“... Y que cuando llegan a una determinada edad no quieren seguir más con la formación porque ha fracasado tanto, eh..., las clases estas con profesores de adaptación no les sirven, no comprenden a los profesores. ¿Te acuerdas con Aurora? Aurora se aburría de estudiar, peluquería estaba estudiando ella me parece, ¿no? Y eso que era formación profesional, pero..., era un profesor de estos, un logopeda que les servía de apoyo, pero no lo entendían, no entendían el texto, la teoría, la tecnología y todo eso, no lo entiende porque es un lenguaje muy denso, entonces se aburría, pero después su profesión de peluquera, el manipulado, eso lo llevaba perfecto, pero claro, no te daban el título si no tenías ni matemáticas, ni lengua...” (E. nº19-Trabajadora Social).

Lo que se vuelve a poner en evidencia es, tal y como se indicaba más arriba, la escasa formación y la falta de una cualificación profesional de las personas sordas, señalándose que la mayoría de los sordos –un noventa por ciento, aproximadamente– que acuden a buscar un empleo son analfabetos funcionales, a pesar de haber estado integrados durante muchos años en centros escolares.

“Pues mira, hay de todo, primero las personas que vienen aquí, más del 50% no tienen ningún tipo de formación. Para mí hay una explicación que es real, que viene de atrás. Ellos cuando

llegan al mundo laboral han tenido una educación carente de muchas cosas, sobre todo y básicamente de información. Entonces su formación intelectual ...es bastante baja, bajísima. Entonces llegan aquí y tu empiezas a explicarle las cosas, lo que decía antes, empiezas a explicarle las cosas lo más básico posible, y aún así, hay conceptos en los que tienen unas lagunas terribles. Entonces sí, dice Pepa que son como, bueno pues sí, a veces yo me ponía y acababa resentida con ellos, porque no entendían, porque no cogían esa falta de empleo, porque exigían que buscaran un trabajo donde cobrasen pues tanto, era imposible pues para su cualificación, pero claro, esa gente no tenía formación, después le ofertabas cursos y yo no entiendo que ellos no quisieran ir, ¿por qué? Porque los cursos que organiza el ICFEM son cursos para oyentes, entonces la gente allí se ponía atrás, se quedaba aislada y se aburría (...)" (E. nº19-Trabajadora Social)

En numerosas ocasiones se desvía a los alumnos sordos hacia ciclos formativos, sin el debido estudio y asesoramiento. El resultado es que frecuentemente surgen problemas de formación debido a la no idoneidad del ciclo formativo con las características del alumno. Los alumnos sordos llegan a obtener una titulación pero se muestran incapaces para el desarrollo de su puesto de trabajo, lo que genera una enorme frustración y un sinfín de situaciones conflictivas.

"...Hay una chica hipoacúsica, además con un problema cerebral, que estudió F.P. de auxiliar de clínica, entonces hizo... trabajó dos meses en el Hospital. Mira, una mujer increíble con un tesón increíble, pero no se había enterado en su carrera, de la mitad de las cosas... llamaron los jefes de enfermería y dijeron, mira, nosotros hemos evaluado a esta chica, y mira, no sabe medir la temperatura, a lo mejor es veintitrés grados y a ella le parece que está vivo, que está normal. ¡No sabía coger un termómetro!, no sabía leer un termómetro. Y le dieron el título, entonces yo decía, y cómo yo le explico a esta mujer de que ella no sirve para esto. Ella sigue empeñada en esto, ¿no? Y estuvo tres años de su vida estudiándolo, y no puede... Yo no puedo defender a una persona que es que no está preparada para su puesto, lo que pasa es que no tiene, ella no tiene la culpa, la culpa la tienen los profesionales que le dieron al título y que la hicieron creer en algo falso". (E. nº19-Trabajadora Social)

d) Actitudes

Ante los evidentes problemas de formación que tienen las personas sordas, éstas reaccionan con cierta pasividad y comodidad ante las ofertas de formación que se les brindan, "*No quieren ir a cursos*" (E. nº19-Trabajadora Social).

Por otro lado, los profesionales que apoyan su incorporación al mundo laboral han mostrado muchas veces una actitud un tanto paternalista, de cierto proteccionismo,

"Al principio empezamos más bien protegiendo a la persona sorda y teniendo una actitud paternalista. A medida que pasó el tiempo nos dimos cuenta de que si seguíamos así, el trabajo que estábamos haciendo nosotros no les iba a servir para nada, no les iba a servir a ellos y entonces empezamos a cambiar nuestra forma de trabajo, dándole más la oportunidad a ellos que participaran más, se implicaran más, en la búsqueda de empleo". (E. nº19-Trabajadora Social)

reconociendo la importancia de adoptar una actitud de respeto hacia las personas sordas adultas, intentando comprender su manera singular de estar en el mundo, tratándolas no como deficientes sino como sujetos diferentes.

“Entonces yo a veces me sentía frustrada porque no me entendían, o que les exigía determinadas cosas que yo no sabía que ellos no iban a poder entender, en la manera en que yo me expreso en el mundo. Entonces eso fue también otro cambio de actitud, aparte de dar un poco de alas, pues primero aprender lengua de signos para poder comunicarnos mejor con ellos. Fue, me parece que una cuestión de respeto hacia ellos y en segundo lugar sabes como... no te lo puedo explicar, es entender más como es esa persona y tratarla desde su concepción de todo, del mundo. Sabes, tú eres diferente a mí y yo te voy a tratar de otra manera, y con ello no quiero decir que fuésemos condescendientes con, sino...” (E. nº19-Trabajadora Social)

Sin embargo, el empresario muchas veces tiene un comportamiento muy duro e injusto con las personas sordas,

“Sí eh... es complicado eh... nuestro empresario es muy duro, es muy injusto, el empresario, mucha empresa familiar, a nosotros al principio... te comentaría la cantidad de veces que les colgaban el teléfono, las echaban de donde iban y... que las trataron verdaderamente mal”.(E. nº16-Trabajadora Social)

y su desconocimiento de lo que significa la sordera le lleva a tener una serie de creencias erróneas.

“...Lo que pasa es que bueno, estas personas, eh... son un poco especiales por el tema del estómago, el esfuerzo que deben hacer al intentar comunicarse o algo así, y sí que suele tener algún problemilla más que otro de, de dolor de tripa de vez en cuando (...)” (E. nº20-Empresario)

El acceso del sordo a un empleo se complica todavía más si se tiene en cuenta que a muchas familias no les atrae la idea de que su hijo trabaje, pues en ese caso dejan de percibir la pensión no contributiva que por ellos les corresponde.

e) Apoyo

Con el fin de paliar las lagunas formativas de los sordos, se llevan a cabo programas de empleo con apoyo,

“Nosotros en las prácticas... se elaboran muchas veces un proyecto, un programa de adaptación al puesto a aquellas personas que no están del todo bien formadas para ese puesto, se llega a un acuerdo con la empresa y esa persona sorda a lo mejor está durante veinte o treinta días en una empresa, trabaja durante cuatro horas y nosotras pues, vamos ayudándola a aprender, a que aprenda a realizar su trabajo en el puesto. Y gracias también a eso, el empresario ha abierto las puertas, porque le hemos dado como una oportunidad o una garantía antes de contratar a una persona, sobre todo discapacitada, pues la garantía que tiene al ver , el empresario ver que está en prácticas, que sí puede, que realmente puede, que es sorda, pero no tonta, porque a veces dicen, ¡sordos, uff!” (E. nº19-Trabajadora Social)

que intentan ofrecer apoyo sólo en los casos en que sea estrictamente necesario, dependiendo de las características individuales de cada persona.

Estos programas contemplan también el trabajo con los padres, no sólo para que ayuden a resolver el problema de sus hijos e inculcarles los hábitos laborales básicos, sino porque de igual forma, necesitan apoyo emocional.

Finalmente, los profesionales echan en falta en Canarias algunos servicios de apoyo a la integración laboral que vienen funcionando regularmente en otros lugares de España.

“En Canarias no, por algo que no comprendo muy bien, yo creo que son las cosas de la Fasican y la Confederación. La Confederación firmó un convenio con el INEM a nivel de Madrid y puso en marcha los SILPES estos, los Servicios de Integración Laboral para Personas Sordas”. (E. nº16-Trabajadora Social)

f) Política de empleo

En España en general y en Canarias en particular, parece no respetarse la normativa que exige una reserva de puestos de trabajo para las personas discapacitadas.

“No funciona. No funciona en España (...). Y en Canarias tenemos además el handicap de que la mayor parte de nuestras empresas son pequeñas, empresas de menos de cincuenta trabajadores (...); ahora te dan la opción de no cumplir el cupo sino de donar dinero a entidades sin fin de lucro que se dedican a la integración laboral o contratar servicios con centros específicos de empleo, es decir, fomenta medidas alternativas (...)” (E. nº16-Trabajadora Social)

Muchas empresas incorporan sordos a sus plantillas por las subvenciones que reciben y las indudables ventajas fiscales que ello supone.

“De todas formas las empresas también, ahora no sé como estará la situación, te hablo de un año para atrás.... se acogen a las subvenciones...” (E. nº19-Trabajadora Social)

g) Integración laboral

Resulta un tanto contradictorio que después de estar muchos años en un centro de integración escolar, muchos sordos acaben en un Centro Especial de Empleo,

“Y en realidad yo tampoco estoy muy de acuerdo con los centros especiales de empleo”. (E. nº19-Trabajadora Social)

aunque pueda entenderse que éste sea necesario debido a la escasa formación que presentan los sordos. En este sentido, se trata de una empresa especial que los prepara hasta que consigan una buena oferta de trabajo.

Parece claro que los sordos siguen teniendo numerosas trabas para alcanzar una integración laboral satisfactoria. Entre ellas destaca la dificultad para mantener el puesto de trabajo, los problemas para relacionarse con sus compañeros y las barreras de comunicación presentes en sus lugares de trabajo.

“...los problemas de integración laboral vienen... más derivados de la..., de la integración a la estructura humana de la empresa... la relación social y todo este es su punto débil, ¿no?, o la comunicación, no hay otra razón (...)” (E. nº16-Trabajadora Social)

“El problema no es buscar trabajo para las personas sordas, el problema es que ellos mantengan el puesto de trabajo, por las dificultades que tienen a la hora de comunicarse ...”. (E. nº19-Trabajadora Social)

Un aspecto básico para conseguir una adecuada integración laboral lo constituyen las actitudes de los compañeros oyentes. De especial importancia se considera la capacidad de éstos para ponerse en el lugar del sordo, haciendo un esfuerzo por entenderlo y respetarlo.

Otro de los problemas que plantea la integración laboral es la discriminación económica que frecuentemente sufren las personas sordas, así como la amenaza de su puesto de trabajo en caso de que se llegue a posiciones muy reivindicativas en relación con el salario.

“Sí, hay discriminación económica en general, a la discapacidad, a la sordera en particular no lo creo, creo que la hay a la discapacidad. Eh... es muy habitual que un empresario... donde la nómina sea cuarenta y tres pague cuarenta porque piensa que no te lo va a protestar, pero no sólo protesta él sino que protestamos nosotros, entonces empieza a pagar las cuarenta y tres. Hay mucha propuesta deshonesta, en relación al tema del salario... al tema del cumplimiento de convenios... a ese tipo de cosas... a las liquidaciones... un poco se aprovechan de la desinformación y en ese sentido la función del preparador laboral y del operador es básica”. (E. n°16-Trabajadora Social)

La valoración que se hace en cuanto al rendimiento, es decir, la competencia y la productividad de las personas sordas, es muy positiva,

“... y también otra de las cosas importantes de los proyectos de integración laboral ha sido... eh... yo creo que hemos contribuido a desmitificar la imagen del sordo tonto, hemos visto experiencias dentro de empresas, donde personas sordas y verdaderamente inteligentes, como muchísimos de ellos por supuesto... han sido capaces no sólo de ejecutar la tarea, porque ellos en verdad no tienen problemas en la ejecución de las tareas...” (E. n°16-Trabajadora Social)

“No, hacen más trabajos. O sea no sólo hace eso sino hace el trabajo normal de cualquier otro operario. O sea hace un trabajo de preparación y despacho de pedido de mercancías al igual que cualquier otro operario del puesto de almacén. Con todas las garantías, o sea lo desempeña exactamente igual. Trabaja desde el teclado del ordenador para ver cualquier referencia a irlo a buscar o a reponer a la cartería, a la serigrafía sí la lleva y si no pues al empaquetamiento de una serie de pedidos como cualquier otro operario, ¿no?. Para nosotros incluso son personas que suelen ser seguras, sobre todo a la hora de, de contar por ejemplo unidades y tal, pues hasta ahora las que hemos tenido son bastante eficientes en eso. A lo mejor un operario normal, pues se suele despistar más. Pues posiblemente porque esta persona al carecer de oído pues no está centrada en otra cosa sino justo en lo que está haciendo en ese momento, en este tipo de trabajo manuales... la productividad es exactamente igual que la del resto del personal”. (E. n°20-Empresario)

lo que lleva a los empresarios en numerosas ocasiones a ofrecerles posibilidades de promoción dentro de las empresas en las que trabajan, y a expresar su satisfacción por la experiencia de contar con personas sordas en la plantilla de sus empresas.

“... Para nosotros, el sordo, es un colaborador más y hace su trabajo exactamente igual que los demás...”. (E. n°20-Empresario)

4.2. Las visiones o percepciones internas: el punto de vista de las personas sordas

Es necesario confrontar los puntos de vista expresados por los profesionales con las opiniones formuladas por las personas sordas

a) Se confirman las bajas expectativas

Los sordos hacen responsable a la modalidad comunicativa oralista imperante hasta hoy en día en los *Centros de Integración Preferente de Discapacitados Auditivos* de las bajas expectativas que sufren a la hora de conseguir trabajo.

“Tienen muchísimos problemas. Mira con el sistema de comunicación oralista que es el que ha predominado durante mucho tiempo, sólo un 1% de las personas sordas han encontrado trabajo. Sí, son pocas las personas sordas que consiguen un trabajo, hay muchos obstáculos...” (E. nº21 Sordo Fasican)

Las expectativas mejorarían considerablemente si, por un lado, se le proporcionase a la sociedad en general y a las empresas en particular, una mayor información acerca de la sordera, de la Historia de la Comunidad Sorda, de cómo se podrían integrar laboralmente; y, por otro lado, se mejorase la formación de los sordos.

“Otro punto de vista es el de las personas sordas en general. Hay muchas personas sordas que tienen muchas limitaciones para encontrar trabajo. ¿Por qué?. Porque no se conoce a la persona sorda, se necesita más información, más divulgación sobre el sordo, sobre la Historia de la Comunidad Sorda. ¿Qué es? ¿Cómo puede integrarse una persona sorda en el mundo laboral? Hace falta mucha información a la sociedad en general para que se conozca al sordo y así seas menos difícil encontrar trabajo”. (E. nº24 -Adulto sordo)

b) Tipos

Los trabajos que se le ofrecen a los sordos son bastante mediocres, de muy baja calidad.

“...ello no quiere decir que un 1% esté trabajando y el 99% restante esté en paro, ese 99% está trabajando en trabajos de muy mala calidad, por ejemplo: sólo un 1% de personas trabajan en profesiones como abogados, y el 99% lo hacen en trabajos mediocres, en la limpieza u otros parecidos”. (E. nº21 Sordo Fasican)

c) Formación

Se reconocen grandes lagunas en la formación de las personas sordas, situación que dificulta su acceso al mundo laboral.

“...pero por otro lado toda esta situación es hasta cierto punto lógica porque el nivel de formación de las personas sordas es muy bajo...” (E. nº21 Sordo Fasican)

d) Política de empleo

La política de subvenciones a las empresas por contratar a personas minusválidas ha incentivado la contratación de algunas personas sordas.

“Empecé trabajando como carpintero sin contrato alguno –eso fue entre los 15 y los 18 años. Después a los 19, como había una Ley que daba subvenciones a las empresas por contratar a personas minusválidas me contrataron porque le interesó a la empresa por el dinero y por la rebaja que le hacían en la Seguridad Social”. (E. nº 23 -Adulto sordo)

e) Integración laboral

En muchas ocasiones los sordos se quejan de la poca integración laboral que consiguen. Entre las señales que justifican lo anterior estarían las dificultades de relación dentro de las empresas y, especialmente, la discriminación económica que sufren,

“Muchas veces en la Asociación le pregunto a las personas sordas ¿qué tal el trabajo? y me responden muy mal, no me hacen caso, me pagan muy poco”. (E. nº21 Sordo Fasican)

aunque otros sordos manifiestan no sentirse excluidos económicamente.

“En cuanto al dinero, siempre me han pagado igual que a los demás. Bueno, en la última empresa todavía no me ha pagado. Yo pienso que lo del sueldo no depende del trabajador, sino de la empresa”. (E. nº23 -Adulto sordo)

De cualquier forma, muchas personas sordas señalan que la integración laboral del sordo dependerá de un conjunto muy amplio de circunstancias, entre las que se destacan las propias características de cada sordo y su nivel cultural así como las actitudes de los compañeros de trabajo.

“Depende del trabajo. Yo he trabajado en un bar y no he tenido problema con los usuarios. Pero sí tenía problemas con los diferente nombres de las bebidas alcohólicas, pero no con otras cosas, como casi siempre se pedía lo mismo. Con los compañeros dependía mucho del carácter de cada uno, de las características sociales, culturales y económicas de cada uno de ellos. Después, el año pasado trabajé en el colegio y la relación con los profesores me encantaba. Por ejemplo, conocían el mundo de los niños sordos. Entonces creo que el tema del empleo depende de la situación, depende de los compañeros, del nivel social, cultural, económico, depende de las características, del carácter de cada persona”. (E. nº24 -Adulto sordo)

5. DISCUSIÓN

La concepción dominante en el campo de la sordera basada en los conceptos de déficit y de anormalidad, que marca la vida de las personas sordas desde su nacimiento hasta la finalización de su experiencia educativa, provoca unos resultados muy desalentadores de cara a su integración laboral y social.

Efectivamente, las personas sordas son consideradas como portadoras de una patología sensorial que va a limitar su rendimiento académico y que, por tanto, deben recibir un tratamiento particular dentro del ámbito de la recuperación. Todo ello se refleja no sólo en la manera de llevar a cabo el diagnóstico y el tratamiento de los sordos, sino sobre todo en las formas de organización y de los servicios que son desempeñados por los profesionales de la educación. Esta concepción dominante hace que las expectativas que los educadores tienen sobre su futuro sean muy bajas.

El resultado de estas prácticas no puede ser más desalentador: los sordos terminan la escolaridad obligatoria con muchos problemas en su desarrollo social, con una baja autoestima, con evidentes incertidumbres en su identidad personal y con una escasez de conocimientos que les hace portadores de la etiqueta que los identifica como analfabetos funcionales. Como manifiesta un informante:

“El noventa por ciento, sí. Los resultados son terribles, terriblemente catastróficos. Porque ya te digo, falta formación. Y que cuando llegan a una determinada edad no quieren seguir más con la formación porque han fracasado tanto, eh..., las clases estas con profesores de adaptación no les sirven, no comprenden a los profesores. Realmente yo creo que la mayoría de las personas que venían aquí, era porque no tenían recursos para buscar empleo y necesitaban ayuda. Tú imagínate un sordo profundo, a lo mejor de 40 años, de empresa a empresa, entregando currículum; ¡es que no sabía ni lo que era un currículum! Hay un tanto por ciento, yo tendría un 20% de personas que son

analfabetos, que no han ido ni a la escuela, que son los mayores de 35 años, de 35 a 45. Son gente que estudió, pues hasta 4º en la escuela, hasta 4º de EGB. Y esos son los menos, no hay mucha diferencia con respecto a los escolarizados. La experiencia que yo he tenido aquí, sabes. Pero es que aquí viene gente con 19 años, que de verdad que tú dices ¡Pero me cache en la porra, que tiempo ha perdido este chico!.' (E. nº19-Trabajador Social)

Con este panorama se enfrentan al mundo del trabajo teniendo que aceptar empleos poco cualificados en los cuales prevalecen las tareas mecánicas y rutinarias. Y lo que es más grave aún, de nuevo los sordos se reencuentran con personas monolingües y una evidente falta de apoyo en el empleo, circunstancias que vuelven a repetir algo que había sido muy común desde su nacimiento hasta la finalización de su vida escolar, que se traduce en las enormes barreras de comunicación.

En consecuencia, la gente sorda vuelve a quedar fuera de los vínculos sociales y profesionales que se establecen en las reuniones informales y en las conversaciones casuales, en este caso entre los trabajadores; es precisamente este tipo de situaciones irregulares el que facilita la información acerca de muchas de las reglas informales y de la cultura organizacional de las empresas. En este sentido, la gente sorda está claramente en una doble desventaja profesional y personal.

Lo anterior también tiene una incidencia negativa en la propia formación de los sordos, tan necesaria si se piensa en las circunstancias en las que suelen llegar al mundo laboral; es decir, una buena parte de la propia formación en el empleo ocurre en las situaciones informales durante el tiempo de trabajo. En ellas se realizan conversaciones entre los trabajadores, en las que la no participación de los sordos puede afectar seriamente a las tareas que tienen que ejecutar en su trabajo diario.

Esta imposibilidad para poder acceder a las situaciones de comunicación informal puede también afectar a la posibilidad de los trabajadores sordos de establecer mejores relaciones con sus compañeros oyentes. En este sentido, se expresa un sentimiento persistente de soledad y aislamiento en el trabajo. Lo mejor que un sordo puede esperar es que haya algún contacto puntual en las rutinas diarias que ocurren durante la jornada de trabajo, pero nunca que sus compañeros los inviten a participar, a incluirlos de verdad, en auténticas situaciones de conversación. Todo ello hace que muchas veces los sordos soliciten la presencia de otros compañeros que manejen la lengua de signos o que decidan un abandono definitivo del puesto de trabajo.

Finalmente, las barreras de comunicación pueden afectar a la carrera profesional de las personas sordas. Los sordos pueden hacer bien las rutinas diarias que exige su trabajo pero su imposibilidad para acceder a los usos comunicativos diarios puede constituir un serio obstáculo para conseguir una plena satisfacción en el trabajo y ver incrementadas sus posibilidades de mejora en el empleo, es decir, la asunción de puestos de mayor responsabilidad.

En resumen, los informantes confirman que las barreras de comunicación en los lugares de trabajo fueron muy similares a los problemas de comunicación existentes en la familia y en la escuela. En este sentido, el fallo en el acceso a las conversaciones diarias puede funcionar como un auténtico muro que de hecho separa social y profesionalmente a los sordos de sus colegas oyentes. Adicionalmente, los trabajadores sordos pueden ver muy afectada su posibilidad de desarrollo profesional, de mejora en el trabajo, como resultado de las barreras de comunicación con que se encuentran.

6. CONCLUSIONES: PENSANDO EN EL FUTURO DE LAS PERSONAS SORDAS

Si bien es cierto que los datos de este estudio hay que situarlos en las coordenadas contextuales en las que se ha desarrollado, no lo es menos que la revisión de la literatura sobre el tema, nos muestra un panorama no demasiado optimista. Empezaré formulando algunas conclusiones como punto de partida, para seguidamente hacer una serie de propuestas de acción.

En primer lugar, mientras que los hipoacúsicos parecen tener mayores expectativas de cursar estudios superiores y de encontrar trabajo, ocurre todo lo contrario cuando se trata de personas sordas.

En segundo lugar, los trabajos más habituales entre los sordos suelen ser aquellos que requieren la realización de tareas mecánicas y rutinarias.

En tercer lugar, la formación profesional entre los sordos es muy escasa.

En cuarto lugar, los empresarios frecuentemente tienen un comportamiento duro e injusto con las personas sordas, al tiempo que mantienen un desconocimiento total del mundo de los sordos.

Por último, los sordos vuelven a tener enormes barreras de comunicación en su trabajo, situación que les impide una verdadera integración laboral.

Todo lo dicho lleva a realizar las siguientes propuestas de acción, con el fin de mejorar el futuro de las personas sordas:

- a) Es necesario introducir programas de formación profesional adaptados para los alumnos sordos y que estén impartidos por profesionales cercanos al mundo de la sordera.
- b) Mejorar la relación con las empresas que puedan contratar a personas sordas con el objetivo de adaptar sus instalaciones y suprimir las barreras de comunicación.
- c) Potenciar los programas de apoyo al empleo.
- d) Teniendo en cuenta que existe un alto porcentaje de alumnos sordos que son analfabetos, debería consolidarse una formación específica para estas personas.

La mejor inversión que puede hacer la sociedad es desarrollar las capacidades y potencialidades de todos sus miembros. Hacerlos personas autónomas que puedan acceder a un puesto de trabajo. En lugar de hacer personas que dependan de la sociedad, es más rentable formarlas para que tengan una contribución social relevante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACOSTA, V. (2003). La sordera como construcción social: visiones externas vs visiones internas. *Revista de Logopedia, Foniatría y Audiología*, 4, 171-190.
- ACOSTA, V. (en prensa). ¿Educados o rehabilitados?. Preguntas, respuestas y desafíos en la educación de las personas sordas. *Bordón*. Remitido para su publicación.
- ALVIRA, F., CRUZ, A. y BLANCO, F. (1999). *Los problemas, necesidades y demandas de la población con discapacidad auditiva en España: una aproximación cualitativa*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- ANDERSON, G. y MCGEE, S. (1998).** Creating School to Work Initiatives for Deaf Students. *Perspectives in Education and Deafness*, 16 (5), 4-7.
- Confederación Nacional de Sordos de España (2001).** *Las personas sordas en España. Situación actual, necesidades y demandas.* Madrid: CNSE y Fundación ONCE.
- DABBS, C. (1991).** Meeting Multiple Challenges: To Work, To Study, and To Succeed. *Perspectives in Education and Deafness*, 10 (1), 10-11.
- DE MIGUEL, M. (2000).** *Necesidades y problemas de la población con deficiencias auditivas en el proceso de integración en el mundo laboral. La realidad de Asturias.* Oviedo: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
- Grupo de Investigación y Apoyo a la Educación de las Personas Sordas (GIEPS)(1998).** *Situación educativa de las personas sordas en Aragón.* Zaragoza: CPR de la Almunia de Doña Godina.
- SANTOS, M. (1998).** *Hacer visible lo cotidiano. Teoría y práctica de la evaluación cualitativa de los centros escolares* (tercera edición). Madrid: Akal.
- SCHOROEDDEL, J. (1992).** Helping Adolescents and Young Adults Who Are Deaf Make Career Decisions. *Volta Review*, 94 (1), 37-46.
- STAKE, R. (1998).** *Investigación con estudio de casos.* Madrid: Morata.