



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela de Trabajo Social

“Hacia una comprensión de los significados otorgados por sujetos/as Sordos/as de la Corporación de Sordos de Valparaíso, a su relación con oyentes en el ámbito del empleo”

Aproximación a los procesos de Inclusión/Exclusión Social en la sociedad oyente

Memoria para optar al Título de Trabajador Social y
Grado de Licenciado en Trabajo Social

Autoras

Belén Caballería Aguilera
Ángela Vergara Solervicens

Profesor Guía
Leonardo Oneto Piazze

Lector Crítico
Patricio Martínez Gajardo

Valparaíso, 2012



	Página
Índice	03
Capítulo I: Presentación de la Investigación	06
1.1. Presentación	07
1.2. Proceso de configuración del Fenómeno de Investigación y del Objeto de Estudio	08
1.3. Fundamentación de la Investigación	11
Capítulo II: Marco Referencial	13
2.1. Presentación	14
2.2. Antecedentes biológicos de la Deficiencia Auditiva	15
2.2.1. El Oído	15
2.2.2. Las funciones de la Audición	16
2.2.3. Clasificación de la Deficiencia Auditiva	16
2.2.3.1. Según la localización de la lesión	17
2.2.3.2. Según el grado de pérdida auditiva	17
2.2.3.3. Según los factores etiológicos	17
2.2.3.4. Según la edad de comienzo de la pérdida auditiva	18
2.3. Datos socio-demográficos de la población con Deficiencia Auditiva en Chile	19
2.3.1. Características socio-demográficas de las personas con Deficiencia Auditiva	19
2.3.2. Dificultades de las personas con Deficiencias Auditivas	23
2.3.3. Ayudas Técnicas y Tiempo Libre	25
2.3.4. Deficiencia Auditiva por regiones del país	26
2.4. Normativa legal nacional e internacional de Discapacidad	27
2.4.1. Una mirada hacia el ámbito internacional	27
2.4.2. Una mirada hacia el ámbito nacional	30
2.5. Institucionalidad en torno a la Discapacidad en Chile	32
2.5.1. Oferta Programática	32
2.5.1.1. Educación	32
2.5.1.2. Trabajo	33
2.5.1.3. Seguridad Social	33
2.5.1.4. Cultura	34
2.5.1.5. Calidad de Vida	34
2.6. Modelos de Discapacidad	35
2.7. Comunidades Sordas y Oyentismo	40
2.7.1. El discurso socio-antropológico de la Sordera y el “poder Sordo”	40
2.7.2. Las Comunidades Sordas	41
2.7.3. Oyentismo	43
2.8. Inclusión Social y Exclusión Social de sujetos con alguna Deficiencia	44
2.9. Definiciones conceptuales: Empleo y Trabajo	47
2.9.1. Conceptos de Trabajo y Empleo	47
2.10. Cambios en el mundo del Empleo	48
2.10.1. Contexto laboral actual	48
2.11. Estudios de Discapacidad y Empleo	51
2.11.1. Situación del Empleo y Discapacidad	51
Capítulo III: Marco Teórico- Conceptual	57
3.1. Presentación	58
3.2. La experiencia de los/as Sujetos/as Sordos/as en la vida cotidiana	59
3.2.1. Aproximación a la experiencia de sujetos Sordos en el ámbito del empleo	59
3.2.2. La vida cotidiana como escenario propicio para la investigación social	60

	Página
Capítulo IV: Marco Metodológico	63
4.1. Presentación	64
4.2. Objeto y Pregunta de Investigación	65
4.3. Objetivos de Investigación	65
4.3.1. Objetivo General	65
4.3.2. Objetivos Específicos	65
4.4. Tipo de Estudio	66
4.5. Enfoque de Investigación	67
4.6. Método Cualitativo de Investigación	69
4.7. Técnica de Investigación	70
4.8. Sujetos de Investigación	72
4.9. Método de Análisis de Información	73
4.10. Plan de Análisis Cualitativo de Contenido	74
Capítulo V: Análisis de la Información	77
5.1. Presentación	78
5.2. Análisis de Información Individual	79
5.2.1. Análisis Cualitativo de Contenido Sujeto N°1	79
5.2.2. Análisis Cualitativo de Contenido Sujeta N°2	91
5.2.3. Análisis Cualitativo de Contenido Sujeto N°3	99
5.2.4. Análisis Cualitativo de Contenido Sujeta N°4	109
5.2.5. Análisis Cualitativo de Contenido Sujeto N°5	119
5.3. Análisis Transversal de Información	129
5.3.1. Organización de Significados en torno a la Comunicación y modalidades comunicativas usadas en el empleo	130
5.3.2. Organización de Significados en torno a la convivencia con oyentes en el empleo	139
5.3.3. Organización de Significados en torno a la Discriminación vivenciada	145
Capítulo VI: Reflexiones Finales y Proyecciones del Estudio	151
6.1. Presentación	152
6.2. Reflexiones en torno a la propuesta de los Marcos Teórico- Conceptual y Referencial	153
6.3. Reflexiones en torno a la propuesta del Marco Metodológico	155
6.4. Reflexiones en torno a la Pregunta de Investigación, interpretación de resultados y a los aportes del Trabajo Social a los procesos de inclusión social de sujetos/as Sordos/as	158
Bibliografía	164
1. Libros	165
2. Artículos	166
3. Tesis	167
4. Artículos WEB	167

Apéndices

Documento (Transcripción de Entrevistas).doc
 Hoja de cálculo (Matriz de Análisis de Información).xls
 Video (Proceso de interpretación de Lengua de Señas Chilena).wmv
 Documento (Hacia una comprensión de la realidad de sujetos/as Sordos/as de la Corporación de Sordos de Valparaíso en el empleo: Significados otorgados a su relación con oyentes).doc

Índice de Figuras, Tablas, Cuadros e Imágenes

Página

Tablas

Tabla N°2.1: Clasificación de la Deficiencia Auditiva	18
Tabla N°2.2: Datos de Deficiencia Auditiva según sexo y edad	19
Tabla N°2.3: Deficiencia Auditiva según nivel de estudios	20
Tabla N°2.4: Deficiencia Auditiva según tipo de actividad	21
Tabla N°2.5: Sujetos con Deficiencia Auditiva V Región según cargo	22
Tabla N°2.6: Áreas de empleo más comunes para las/os sujetos Sordos	22
Tabla N°2.7: Sujetos con Deficiencia Auditiva según tipo de contrato de trabajo	23
Tabla N°2.8: Sujetos con Deficiencia Auditiva que han accedido a rehabilitación	23
Tabla N°2.9: Sujetos con Deficiencia auditiva según grado de dificultad por problemas de audición	24
Tabla N°2.10: Sujetos con Deficiencia Auditiva y uso de lengua de señas	25
Tabla N°2.11: Sujetos con Deficiencia Auditiva según región	26
Tabla N°5.1: Códigos y reglas de clasificación Sujeto N°1	79
Tabla N°5.2: Códigos y Categorías Sujeto N°1	80
Tabla N°5.3: Códigos y reglas de clasificación Sujeta N°2	91
Tabla N°5.4: Códigos y Categorías Sujeta N°2	92
Tabla N°5.5: Códigos y reglas de clasificación Sujeto N°3	99
Tabla N°5.6: Códigos y Categorías Sujeto N°3	100
Tabla N°5.7: Códigos y reglas de clasificación Sujeta N°4	109
Tabla N°5.8: Códigos y Categorías Sujeta N°4	110
Tabla N°5.9: Códigos y reglas de clasificación Sujeto N°5	120
Tabla N°5.10: Códigos y Categorías Sujeto N°5	120

Figuras

Figura N°2.1: Gráfico Deficiencias a nivel país	19
Figura N°2.2: Gráfico Deficiencia auditiva según trabajo remunerado	20
Figura N°2.3: Gráfico Deficiencia auditiva según CSE	23
Figura N°2.4: Gráfico Dificultades para oír sonidos fuertes	24
Figura N°2.5: Gráfico Utilización de audífono	25
Figura N°2.6: Gráfico Uso del tiempo libre	25
Figura N°2.7: Gráfico Población con y sin situación de discapacidad que trabaja remuneradamente	52
Figura N°2.8: Gráfico Trabajo remunerado/no remunerado según tipo de discapacidad	52
Figura N°4.1: Esquema Plan de Análisis Cualitativo de Contenido	76
Figura N°5.1: Mapa Conceptual Conceptos organizadores Sujeto N°1	81
Figura N°5.2: Mapa Conceptual Conceptos organizadores Sujeta N°2	93
Figura N°5.3: Mapa Conceptual Conceptos organizadores Sujeto N°3	101
Figura N°5.4: Mapa Conceptual Conceptos organizadores Sujeta N°4	111
Figura N°5.5: Mapa Conceptual Conceptos organizadores Sujeto N°5	121
Figura N°5.1: Esquema Organizaciones de Significados	129
Figura N°5.6: Mapa Conceptual Organización de Significados en torno a la Comunicación y modalidades comunicativas usadas en el empleo	130
Figura N°5.7: Mapa Conceptual Organización de Significados a la convivencia con oyentes en el empleo	139
Figura N°5.8: Mapa Conceptual Organización de Significados en torno a la Discriminación vivenciada	145

Cuadros

Cuadro N°2.1: Modelos de Discapacidad	39
--	----

Imágenes

Imagen 2.1: El oído	15
Imagen 2.2: Ondas sonoras en el oído	15

“No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba”. “Por ejemplo una persona dueña de una empresa que trabaja solamente sordos y trabaja con oyentes y es difícil, siempre van a haber peleas”. “Entonces lo bueno es que ahora nosotros estamos difundiendo lengua de señas, difundiendo sobre el mundo, para que sepan que aquí existen sordos, porque muchas personas piensan que no hay sordos porque se ve poquito”. “Porque nos conocemos bien, porque ellos se preocupan más y entendemos más la comunicación, hay más relación, con oyentes pueden decir información larga y entonces yo no sé lo que dice, en cambio con el sordo es más fácil”. “La jefa era súper simpática, no tenía ningún problema, siempre me trataba súper bien”. “Porque piensan que por ser sordo, que por ser sordos piensan que somos tontos, que somos unos enfermos”. “Por las difíciles barreras de comunicación, eso hace que a los sordos los discriminen”. “Es que yo no entendía porque hablaban mucho, entonces no entendía, entonces decían que faltaba algo y no podía cómo comunicarme, porque decían: 'Trae esos papeles', ¿Pero qué papeles?, o: 'Están ahí y tienes que imprimirlos' y entonces yo no entendía”. “Y las compañeras oyentes me empezaron a enseñar cómo hay que cortar, cómo va que ordenar los géneros, eso y nos comunicamos bien, entonces los oyentes empezaron a dar cuenta 'Ah ella es sorda' de a poquito, poquito”. “Por ejemplo si yo voy a trabajar afuera, el horario en la mañana es hasta las seis y mi hijo sale a las cuatro y media '¿Quién lo va a ir a buscar?' entonces tendría que pedirle permiso al jefe, entonces el jefe no me va a dar permiso y si me vive dando permiso mucho, el jefe seguramente me van a echar, porque estoy pidiendo mucho permiso”. “Si a un oyente le gustaría ayudar a un sordo, tiene que saber lengua de señas, y si trabajan con ellos juntos, y si el oyente le gusta aprender, yo le puedo enseñar lengua de señas, que necesita una ayuda para compartir con los sordos. Pero si dice un oyente a un sordo: 'A mí no me interesa aprender lengua de señas, no estoy ni ahí', entonces no hay futuro, pero si al oyente quisiera ayudar y le interesa, yo le voy a enseñar lengua de señas, no tengo problemas”. “El oyente, el jefe decía por ejemplo: 'Tú tienes que lavar las máquinas, limpiar, y te vamos apagar un poquito más', entonces yo no sabía, entonces cuando un oyente, mi compañero, me dijo, ahí me di cuenta”. “El jefe de la construcción era buena amigo, me invitaba al asado, me llevaba a su casa. Nunca han visto a personas con discapacidad auditiva, entonces como que se sorprendió”. “No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba”. “Era buena, éramos amigos. Con hablantes también. Yo pienso que no hay que ser tonto. Hay que tener buena comunicación y buena relación. No hay que ser tonto. Trabajar de buena manera. Yo conozco a varias personas en el trabajo”. “Abusan mucho de mí porque por ejemplo yo estaba haciendo una imprenta, y el jefe me mandaba a lavar, un trabajo y cuando llegaban los compañeros nuevos, y siempre me mandaban a mí. Y yo me enojé y le dije al jefe: '¿Pero por qué siempre a mí?' Y el jefe dijo: 'PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN no, te vas'. Entonces empecé a pelear y después hable con el jefe y me expulsaron del trabajo de la imprenta”. “Ahora me defiendo, por ejemplo antes me decían mucho trabajo, y a los demás le pagaban un aumento más y a mí un aumento poco. Ahora entonces yo me di cuenta que no, ahora digo que no. Ahora soy valiente, me defiendo, si a mí me pagan más, yo trabajo más; si me pagan poco, trabajo menos”. “Es que en el trabajo sólo voy a trabajar, solamente quiero ganar plata, porque está difícil encontrar trabajo afuera, está malo. Entonces sólo voy a trabajar, porque ahí hay seguridad, entonces no importa, porque es seguro, entonces no importa que abusen, pero igual estoy ganando

CAPÍTULO I:

PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I: PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Presentación

El Primer Capítulo de la Investigación considera un apartado que aborda el “Proceso de configuración del Fenómeno de Investigación y del Objeto de Estudio”, teniendo por finalidad dar cuenta de cómo se fue delimitando el foco de interés de las investigadoras acerca de la temática de Sordera y empleo, evidenciando así los diferentes giros que ayudaron, por un lado, a dirigir la Investigación hacia las experiencias laborales de las/os sujetos Sordos, y por otro, decidir sobre un elemento particular de ello para realizar este ejercicio investigativo.

Además, otro apartado de este primer capítulo dice relación con la “Fundamentación de la Investigación”, explicitando las razones que se poseen para delimitar de esta forma el Objeto de Estudio y cuáles son las características particulares de la presente Investigación.

1.2. Proceso de configuración del Fenómeno de Investigación y del Objeto de Estudio

En la construcción del Fenómeno y Objeto de Investigación, es posible identificar la existencia de tres momentos interrelacionados que van dando cuenta de los giros realizados por las investigadoras para lograr un interés investigativo acotado, acorde al campo y a la realidad particular de sujetos Sordos protagonistas de este Estudio. Estos momentos son: "Momento extensivo-exploratorio", "Momento extensivo-intensivo" y "Momento intensivo".

El momento extensivo-exploratorio comienza con el interés investigativo puesto en las experiencias laborales de las/os sujetos Sordos, lo cual generó los primeros cuestionamientos acerca de qué se entiende por discapacidad, cuál es la realidad nacional de las personas que poseen deficiencia auditiva, cómo se presenta el escenario laboral para dichos sujetos, cuáles eran las orientaciones de otras investigaciones sociales en esta temática, entre otros. Esto orientó la revisión bibliográfica sobre Discapacidad; Realidad laboral de sujetos en situación de discapacidad y particularmente Discapacidad Auditiva; Modelos de Discapacidad, entre otros y que permitió delimitar ciertas posiciones que se dan cuenta en el Marco Referencial de la Investigación.

Con esta revisión, una de las alternativas emergentes dentro de este momento fue considerar las Culturas Sordas y oyente como centro de análisis, orientando el interés en la Relación Intercultural. Sin embargo, al centrar la mirada sobre este aspecto, fue posible dar cuenta de ciertas confusiones conceptuales desde las investigadoras sobre cómo se estaba concibiendo a las/os sujetos Sordos y a las Comunidades Sordas que conforman, asemejándolos por ejemplo a la conformación de una etnia dada sus características, cuestión que no poseía asidero ni fundamento en la aproximación a la realidad.

Esto permitió realizar un giro para la focalización del Objeto de Estudio, reconociendo la existencia de la Cultura Sorda, pero no en oposición a la Cultura oyente ni menos con características étnicas, sino que en constante relación al compartir una cultura global común entre las/os sujetos Sordos y sujetos oyentes. En este sentido, el que sujetos Sordos posean una lengua natural, que se relacionen de una manera particular con sujetos oyentes y con sus pares, o que se agrupen en diferentes comunidades, permite visualizar aspectos que se transmiten y que son sedimentados culturalmente por los diferentes sujetos, reconociendo la imbricación de ambas culturas.

Por otro lado, al comenzar una lectura de la realidad a partir de los conceptos de Inclusión, Exclusión e Integración se logró dar un nuevo giro al Estudio, permitiendo comprender incipientemente cuál es la realidad de las/os sujetos en situación de discapacidad y su relación en la sociedad, sobre todo en las esferas que tradicionalmente se conciben como principales para la inclusión y realización del ser humano: educación y empleo. En este sentido, se tornaron como trascendentales las entrevistas con sujetos claves: profesional del Programa de Intermediación Laboral de SENADIS V Región, los encuentros con el Lector Crítico, Patricio Martínez, y las realizadas con algunos sujetos Sordos de la Corporación de Sordos de Valparaíso (C.S.V. en adelante) que dieron cuenta de las barreras y dificultades con las que se encontraban al momento de realizar o de buscar un empleo.

De esta manera, las investigadoras consideraron elementos particulares de la realidad del empleo de sujetos Sordos: se reconocen características de los empleos, tipos de trabajo y áreas de desempeño; también se comienza a reconocer que si bien existen empleos autogenerados por las/os sujetos Sordos, existe un amplio escenario laboral que se presenta desde la sociedad oyente a ellas/os, como lo es el mercado

formal o las mismas acciones realizadas por SENADIS Regional para “colocar” a las/os sujetos en puestos de trabajo en el mundo oyente¹.

Estos giros importantes permitieron focalizar el Objeto de Estudio a partir de la profundización sobre la realidad del empleo, por lo que las investigadoras transitan a un segundo momento extensivo-intensivo, al generar reducciones teóricas metodológicas delimitando el foco central del interés investigativo. Por ejemplo, se postuló la opción de considerar la Trayectoria Laboral como categoría teórica y conceptual a desarrollar, entendida como los cambios en las posiciones laborales durante el transcurso de la vida de las/os sujetos, con el fin de analizar el impacto que sobre ella tienen diferentes procesos, instituciones y normas sociales. Esto se plasmaría en la re-construcción de su proceso laboral, reconociendo no sólo su propio desenvolvimiento, sino también elementos económicos-estructurales que incidirían en dicho proceso.

Sin embargo, lo anterior excedía los límites del interés de la Investigación, ya que éste no se encontraba en la descripción lineal de cambios en los puestos laborales de sujetos Sordos durante su historia de vida o en la caracterización socio-demográfica y laboral de sus empleos. Además, se reconoce que estratégica y metodológicamente esto no sería posible de realizar a cabalidad dado el tiempo acotado de la Investigación y las características comunicacionales particulares que incidirían en la relación sujetos entrevistados-investigadoras.

En este sentido, el foco de atención por parte de las investigadoras se focaliza en acceder a los elementos particulares de la relación mantenida entre las/os sujetos Sordos y sujetos oyentes –empleador, compañeros y usuarios/clientes de servicios- en el ámbito del empleo, debido a que al aproximarse a sus modos de relación con dichos sujetos en este ámbito, se puede acceder a los elementos de exclusión e inclusión social que ellas/os visualizan en este espacio cotidiano, aspecto que se constituye en el nudo central en la presente Investigación.

Con todas estas opciones, y habiendo delimitado la lectura de la realidad, las investigadoras construyeron el Fenómeno de Investigación a partir de la “Integración del Sujeto Sordo en el mercado laboral oyente”, en la medida que se observaba en la bibliografía y a su vez por parte de los mismos sujetos, la primacía de un principio de normalización y asimilación, que pretende evitar las particularidades del ser Sordo, sobre todo en lo que refiere al uso de la lengua de señas, por ejemplo dentro del mismo empleo. Esto comenzó a leerse desde la visión crítica que plantean autores contemporáneos sobre la Sordera y la posición que posee la sociedad oyente, lo cual se ha formulado a través del concepto del Oyentismo u Oralismo y que se torna como parte del marco referencial de la presente Investigación. Desde esta perspectiva, los comportamientos que suelen estar asociados a la discapacidad auditiva, como las señas o la congregación de los Sordos entre sí, son “síntomas” de la enfermedad; forman parte de la naturaleza patológica de la sordera, siendo así inferiores respecto de lo normalidad, la oralidad y la vida social de los normo-oyentes. “Ser sordo, por lo tanto, es estigmatizar la deficiencia auditiva con el no hablar, no ser hombre, ser analfabeto, anormal, desempleado, peligroso, entre otros”².

Luego de los giros realizados, se construye un momento intensivo, en donde se reconocen algunos cuestionamientos que facilitan a las investigadoras llegar al núcleo teórico mismo, tales como: ¿Cómo es la relación entre sujetos Sordos y oyentes en el ámbito laboral?, ¿Cómo significan las/os sujetos Sordos su relación con sujetos oyentes en el ámbito del empleo? En este sentido, se coloca especial atención en elementos particulares de la Cultura Sorda, la cual entrega estructuras de significado a las vivencias de las/os sujetos Sordos que visualizan la existencia de ella y se adscriben a Comunidades Sordas, otorgando así, un sentido particular a lo social, como por ejemplo,

¹ Esto se reafirmó por ejemplo en la entrevista en SENADIS, pero también en los estudios de Sordos y empleo revisados que mencionan esta realidad laboral en el mercado oyente.

² SKLIAR, C. “Una mirada sobre los nuevos movimientos pedagógicos en la educación de los sordos”. Año 1997. Disponible en: <http://www.cultura-sorda.eu/7.html> [Consultada 18 de marzo de 2011]

a sus relaciones con sujetos oyentes –empleador, compañeros y usuarios/clientes de servicios- en el empleo.

De esta manera, y con esta posición para leer la realidad, se reafirma la necesidad de investigar sobre las experiencias laborales de las/os sujetos Sordos, centrándose en sus interacciones con sujetos oyentes –empleador, compañeros y usuarios/clientes de servicios- en el ámbito del empleo, pero desde sus propios relatos, ya que la Investigación presenta un postulado de sujeto como ser interpretativo, es decir, se entiende que a través de experiencias históricamente situadas cada sujeto desarrolla su propia comprensión de los objetos, eventos y situaciones en el mundo cotidiano.

Así, de acuerdo al proceso de investigación desarrollado se construye el Objeto de Investigación como los “Significados que otorgan sujetos Sordos miembros de la Corporación de Sordos de Valparaíso a sus vivencias de relación con sujetos oyentes – empleador, compañeros y usuarios/clientes de servicios- en el ámbito del empleo”, dando paso a una pregunta que intenta contener todos los elementos señalados, y que se constituya como la guía del proceso. De esta manera, la Pregunta de Investigación se expresa en “¿Cómo los significados que emergen de los relatos de sujetos Sordos expresan elementos de exclusión/inclusión social en espacios cotidianos como el ámbito del empleo?”.

1.3. Fundamentación de la Investigación

Es relevante mencionar que con esta Investigación lo que se busca es develar una dimensión no abordada sobre la deficiencia auditiva y el empleo, a saber, los significados que otorgan sujetos Sordos miembros de la C.S.V. a sus vivencias de relación con sujetos oyentes –empleador, compañeros y usuarios/clientes de servicios - en el ámbito del empleo, la cual se torna relevante para la sociedad en general y para la disciplina del Trabajo Social en particular, puesto que tal como se mencionó en el apartado anterior, el empleo se constituye en una de las principales esferas de inclusión de todos las/os sujetos en la sociedad, influyendo en la realización personal que ellas/os puedan lograr en su historia de vida a partir de dichas actividades remuneradas y el cómo los demás los identifican a partir de éstas, ocupando así, una posición específica en la sociedad.

Es por esto que se visualiza la importancia del empleo para los sujetos que poseen alguna deficiencia a la sociedad en general, siendo el interés de la Investigación acceder al relato particular de sujetos Sordos en su vida cotidiana, entendiendo que existen características que los distinguen y los diferencian de otros sujetos sociales, cuestión que hace necesaria investigaciones sobre esta temática específica. Es así como se podría afirmar que esta Investigación es una de las primeras que realiza un estudio con bases cualitativas sobre la Sordera en el ámbito del empleo, en particular sobre las relaciones mantenidas entre las/os sujetos Sordos y oyentes -empleador, compañeros y usuarios/clientes de servicios- en dicho ámbito, puesto que existen otras investigaciones sobre este aspecto desde el plano de lo cuantitativo y unidireccional desde la mirada de los investigadores.

De esta manera, realizar la presente Investigación posibilita incorporar una nueva mirada a la temática de la deficiencia auditiva y la presentación de la Cultura Sorda, a través de los discursos de las/os propios sujetos y sus experiencias de relación con sujetos oyentes, como lo son sus empleadores, compañeros y usuarios/clientes de servicios ofrecidos. Con ello, se busca generar conocimiento desde una mirada histórica y comprensiva, que reconozca los saberes de las/os propios sujetos a partir del reconocimiento de sus interpretaciones de sus vivencias con dichos oyentes, lo cual implica un esfuerzo por ir más allá de un conocer objetivo y lograr una mirada comprensiva de sus experiencias.

Esto da cuenta de la visión y relevancia que se da a las/los sujetos en esta Investigación se condice con los nuevos modelos y paradigmas que consideran a ellas/os no como discapacitados, sino como sujetos con alguna deficiencia que no se les entregan todas las posibilidades para incluirse en el sistema social, porque es éste el que genera discapacidades al no crear espacios inclusivos. Por ello, la/el sujeto Sordo deja de ser considerado como "anormal" y se lo visualiza como un sujeto con capacidades situado en un contexto social del que participa en sus diferentes esferas, y en donde confluyen distintos factores y otros sujetos que se hacen parte de su experiencia; consideraciones que serían pertinentes y coherentes a una visión de la disciplina que reconoce a los sujetos situados en marcos de relaciones significativas y re-significadas.

Con lo anterior, esta investigación da la posibilidad no sólo de dar a conocer a los lectores sobre la Cultura Sorda y las experiencias de empleo de las/os sujetos Sordos, sino que aspira a contribuir al desafío de la inclusión social a partir de la producción de conocimiento para nuestra disciplina y para sus futuras intervenciones multidisciplinarias en la temática. Esto dice relación con el carácter político de Trabajo Social, ya que siendo su finalidad última la justicia social, plantea el desafío a las/os Trabajadores Sociales de ser agentes de cambio, visibilizando primero la situación de exclusión social, desigualdad y discriminación que han vivido históricamente las/os sujetos con alguna deficiencia, y generando en segundo lugar acciones concretas para lograr una sociedad más justa que considere como equivalentes a todos las/os sujetos. En particular sobre la Sordera, corresponde al Trabajo Social fomentar y desmitificar el uso de lengua

de señas, el conocimiento de la Cultura Sorda y promover espacios de ejercicio de ciudadanía de estos sujetos.

Además, la profundización de este fenómeno entrega mayores elementos de intervención para la profesión y para los programas estatales, puesto que plantea bases de conocimiento que pueden ser utilizadas en futuras intervenciones sobre Sordera y empleo, intentando promover que dichas intervenciones partan de una visión más integrada y no tan sesgada de lo que es la realidad de las/os sujetos Sordos en el empleo, partiendo desde los sujetos y sus experiencias particulares, más allá de las generalizaciones que tienden a realizarse sobre la Cultura Sorda, las demandas de empleo realizadas por estos sujetos o sus capacidades para desarrollar un trabajo remunerado.

Así, un ejemplo de lo anterior dice relación con la entrega de los hallazgos de la presente Investigación a diferentes instituciones de nuestro país que posean relación con el fenómeno abordado y que se encuentren interesadas en poder conocer sobre la realidad de sujetos Sordos en dicho ámbito cotidiano, pudiendo no sólo dar a conocer en qué empleos los sujetos Sordos entrevistados se desempeñan de manera recurrente, sino que también visualizar a partir de sus significados la expresión de los procesos de inclusión y exclusión social en este ámbito cotidiano.

Por último, esta investigación se ha propuesto plantear de manera diferenciada las definiciones conceptuales que circulan en los textos oficiales como en las prácticas profesionales y cotidianas sobre la deficiencia auditiva, discapacidad, Sordera, sujetos Sordos y Cultura Sorda; integración social e inclusión social, con la finalidad de visibilizarlas y contribuir –en la medida de lo posible– a una mayor rigurosidad conceptual para que tanto las investigadoras como los lectores del Estudio modifiquen la forma de comprender y actuar con las/os sujetos Sordos en sus intervenciones como en las relaciones sociales cotidianas.

“No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba”. “Por ejemplo una persona dueña de una empresa que trabaja solamente sordos y trabaja con oyentes y es difícil, siempre van a haber peleas”. “Entonces lo bueno es que ahora nosotros estamos difundiendo lengua de señas, difundiendo sobre el mundo, para que sepan que aquí existen sordos, porque muchas personas piensan que no hay sordos porque se ve poquito”. “Porque nos conocemos bien, porque ellos se preocupan más y entendemos más la comunicación, hay más relación, con oyentes pueden decir información larga y entonces yo no sé lo que dice, en cambio con el sordo es más fácil”. “La jefa era súper simpática, no tenía ningún problema, siempre me trataba súper bien”. “Porque piensan que por ser sordo, que por ser sordos piensan que somos tontos, que somos unos enfermos”. “Por las difíciles barreras de comunicación, eso hace que a los sordos los discriminen”. “Es que yo no entendía porque hablaban mucho, entonces no entendía, entonces decían que faltaba algo y no podía cómo comunicarme, porque decían: 'Trae esos papeles', ¿Pero qué papeles?, o: 'Están ahí y tienes que imprimirlos' y entonces yo no entendía”. “Y las compañeras oyentes me empezaron a enseñar cómo hay que cortar, cómo va que ordenar los géneros, eso y nos comunicamos bien, entonces los oyentes empezaron a dar cuenta 'Ah ella es sorda' de a poquito, poquito”. “Por ejemplo si yo voy a trabajar afuera, el horario en la mañana es hasta las seis y mi hijo sale a las cuatro y media '¿Quién lo va a ir a buscar?' entonces tendría que pedirle permiso al jefe, entonces el jefe no me va a dar permiso y si me vive dando permiso mucho, el jefe seguramente me van a echar, porque estoy pidiendo mucho permiso”. “Si a un oyente le gustaría ayudar a un sordo, tiene que saber lengua de señas, y si trabajan con ellos juntos, y si el oyente le gusta aprender, yo le puedo enseñar lengua de señas, que necesita una ayuda para compartir con los sordos. Pero si dice un oyente a un sordo: 'A mí no me interesa aprender lengua de señas, no estoy ni ahí', entonces no hay futuro, pero si al oyente quisiera ayudar y le interesa, yo le voy a enseñar lengua de señas, no tengo problemas”. “El oyente, el jefe decía por ejemplo: 'Tú tienes que lavar las máquinas, limpiar, y te vamos apagar un poquito más', entonces yo no sabía, entonces cuando un oyente, mi compañero, me dijo, ahí me di cuenta”. “El jefe de la construcción era buena amigo, me invitaba al asado, me llevaba a su casa. Nunca han visto a personas con discapacidad auditiva, entonces como que se sorprendió”. “No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba”. “Era buena, éramos amigos. Con hablantes también. Yo pienso que no hay que ser tonto. Hay que tener buena comunicación y buena relación. No hay que ser tonto. Trabajar de buena manera. Yo conozco a varias personas en el trabajo”. “Abusan mucho de mí porque por ejemplo yo estaba haciendo una imprenta, y el jefe me mandaba a lavar, un trabajo y cuando llegaban los compañeros nuevos, y siempre me mandaban a mí. Y yo me enojé y le dije al jefe: '¿Pero por qué siempre a mí?' Y el jefe dijo: 'Porque yo soy el jefe y yo te mando a lavar, te vas'. Entonces empecé a pelear y después hable con el jefe y me expulsaron del trabajo de la imprenta”. “Ahora me defiendo, por ejemplo antes me decían mucho trabajo, y a los demás le pagaban un aumento más y a mí un aumento poco. Ahora entonces yo me di cuenta que no, ahora digo que no. Ahora soy valiente, me defiendo, si a mí me pagan más, yo trabajo más; si me pagan poco, trabajo menos”. “Es que en el trabajo sólo voy a trabajar, solamente quiero ganar plata, porque está difícil encontrar trabajo afuera, está malo. Entonces sólo voy a trabajar, porque ahí hay seguridad, entonces no importa, porque es seguro, entonces no importa que abusen, pero igual estoy ganando

CAPÍTULO II:

MARCO REFERENCIAL

2.1. Presentación

En este Segundo Capítulo se presenta al lector de diversos elementos que han contribuido a la lectura de la realidad de las investigadoras y que dan cuenta del escenario en el que se desenvuelven las/os sujetos Sordos. Se pretende dar cuenta de elementos estructurales y característicos sobre la población con deficiencia auditiva en Chile, lo cual permite la Investigación y generar conocimientos tanto para las investigadoras como para los lectores desde el plano de los conceptos, otras investigaciones, datos estadísticos, antecedentes históricos y biológicos de la Sordera y deficiencia auditiva que dan un cimiento para la presente Investigación social. De acuerdo con ello, se presenta primeramente la descripción de los "Antecedentes biológicos de la Deficiencia Auditiva" y de los "Datos sociodemográficos de la población con deficiencia auditiva en Chile", lo cual permite caracterizar la realidad de las/os sujetos de Investigación.

Luego de ello, se da a conocer la "Normativa legal nacional e internacional de Discapacidad", dando cuenta de los giros, cambios y permanencia de ciertas visiones y nociones sobre la discapacidad y las/os sujetos con deficiencia. Esto se ve reflejado también en los cambios que Chile ha realizado sobre la temática, lo cual se expresa en el apartado sobre "Institucionalidad en torno a la discapacidad en Chile".

Para continuar se presenta una mirada sincrónica y diacrónica de la discapacidad y las deficiencias en la sociedad en los "Modelos de Discapacidad", que permiten desarrollar una panorámica histórica para reconocer hitos, rupturas y/o particularidades que actualmente presenta la consideración de las/os sujetos que se encuentran en situación de discapacidad y el fenómeno de su integración social. Dentro de esto mismo se particulariza la posición conceptual de las investigadoras y de las nuevas formas de mirar las deficiencias en un apartado de "Comunidades Sordas y Oyentismo".

Ante la focalización realizada por las investigadoras, se plantea reconocer algunas conceptualizaciones y sus diferencias en este fenómeno, identificando como puntos a tratar con rigurosidad, a saber: "Inclusión social y Exclusión social de sujetos con alguna deficiencia"; "Definiciones conceptuales: Empleo y Trabajo" y que resultan pertinentes para la presente Investigación. Con esta delimitación conceptual se da paso a otros dos apartados donde se particularizan los "Cambios en el mundo del empleo", y "Estudios de discapacidad y empleo", reconociendo dentro de estos tópicos el contexto de transformaciones socioculturales que inciden en la realidad laboral de sujetos Sordos y oyentes.

2.2. Antecedentes biológicos de la Deficiencia Auditiva

El ser humano entra en contacto con el entorno a través del sistema perceptivo y motor. Los órganos sensoriales forman parte de un sistema perceptivo amplio: la espaciocepción. En este sistema, todos los órganos sensoriales contribuyen a la formación de un entramado que permite al ser humano conocer lo que sucede en el ambiente y situarse en el espacio y tiempo. Pero, ¿qué sucede cuando uno de estos órganos no funciona adecuadamente? El oído, como órgano sensorial, puede presentar algunas deficiencias que impiden el normal funcionamiento de la audición, por lo que se puede hablar de Deficiencia Auditiva.

La deficiencia auditiva es un término amplio que se utiliza para referirse a todos los tipos de pérdida auditiva. En términos médicos, se refiere a la falta o disminución en la capacidad para oír debido a un problema en algún lugar del aparato auditivo o anomalía de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo.

Es por ello que en este apartado se presenta una especificación sobre las funciones que cumple la audición dentro del sistema perceptivo general, así como sobre la capacidad auditiva del ser humano; los diferentes tipos de deficiencias auditivas y las causas más frecuentes que originan el déficit de audición. Con esto se pretende construir un panorama general que permita comprender –en la medida de lo posible– lo que implica una deficiencia auditiva en su nivel biológico.

2.2.1. El Oído

Primeramente, se darán algunas características generales del órgano auditivo, particularizando la composición física del oído, para luego abordar puntualmente la deficiencia auditiva.

El oído está integrado por tres partes: oído externo, oído medio y oído interno.

El **Oído externo** se forma por el pabellón auricular (oreja) y el conducto auditivo externo. Esta parte del oído funciona como un embudo que conduce el sonido hacia adentro, contribuyendo así a la función de localización del sonido. Se establece que el límite entre el oído externo y el oído medio es el tímpano.

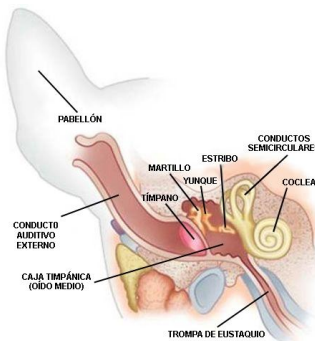
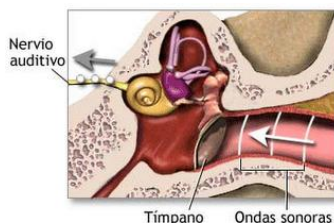


Imagen 2.1: El oído

Por su parte, el **Oído medio** es muy pequeño, y contiene tres huesecillos: el martillo, el yunque y el estribo. Su función es amplificar y transmitir las vibraciones del tímpano al oído interno.



Las ondas sonoras hacen vibrar el tímpano, se transforman en impulsos nerviosos y son transmitidas al cerebro

Imagen 2.2: Ondas sonoras en el oído

Finalmente se encuentra el **Oído interno**. En él se encuentra la cóclea que contiene líquidos y unas pequeñas vellosidades que son las células ciliadas. Su función es transformar las ondas mecánicas en energía bioeléctrica, que es conducida por el nervio auditivo hasta el cerebro, donde se reconoce y se termina de procesar el sonido.

2.2.2. Las funciones de la Audición³

La audición no sólo conlleva la posibilidad de percibir y de adquirir la lengua oral, supone mucho más, ya que contribuye de forma decisiva a tomar conciencia del mundo; interviene en funciones relevantes para la supervivencia y para la vida de relación del sujeto. Es por esto que se puede afirmar que la audición cumple las funciones de estar alerta, localización del estímulo sonoro y la estructuración espacio-temporal.

La función de estar alerta implica el hecho de que el oído permanece abierto día y noche, por lo que cualquier modificación del entorno, cualquier señal emergente por su intensidad o por su forma, desencadena en el subconsciente el mecanismo de alerta que induce a la atención a la búsqueda del eventual peligro. Asimismo, la función de localización de la fuente sonora da cuenta de que el oído no sólo está alerta, sino que indica la dirección del acontecimiento. La audición por los dos oídos permite localizar este estímulo, haciendo posible también determinar el origen y la fuente sonora.

En un sujeto con deficiencia auditiva, la alerta acústica debe sustituirse por la visión, explorando con los ojos el entorno para estar pendiente de las modificaciones en el mismo que puedan sobrevenir. De la misma manera, con la ausencia de la capacidad auditiva en ambos o en un oído, se complica la localización de acontecimientos, obligándose a una exploración visual más amplia o utilizando las vibraciones para realizar esta función.

Finalmente, el oído es un medio primario para captar el tiempo y el ritmo. Los estímulos a los que el oído es sensible son efímeros, rápidos, se desarrollan en el tiempo, y su permanencia es muy limitada, por lo que cuando existe una deficiencia auditiva, existe menos exposición a sensaciones temporales y rítmicas, y el sujeto desarrolla menos habilidades para discriminar estimulaciones basadas en juegos temporales (duración, secuencia, ritmo).

2.2.3. Clasificación de la Deficiencia Auditiva⁴

Como ha quedado establecido, la audición exige el funcionamiento correcto de los mecanismos del oído. Cuando alguna de las partes de este órgano se encuentra deformada o interferida por una lesión o enfermedad puede producirse un deterioro en la audición, lo cual es entendido como Deficiencia Auditiva.

Si el problema se localiza en el oído externo o medio, aparecerán dificultades para que la vibración pueda llegar en su plenitud al tímpano o pueda ser transmitida por la cadena de huesecillos a los líquidos del oído interno. Se habla entonces de una hipoacusia de transmisión o conductiva, que suele tener tratamiento quirúrgico o medicamentoso, y puede ocasionar sólo una pérdida parcial de audición. Por el contrario, si la lesión se localiza en el oído interno, en el nervio auditivo o en los centros cerebrales, la deficiencia auditiva que se genera es irreversible y la pérdida de audición será mayor⁵.

Por lo dicho, la pérdida de la audición puede fluctuar desde la más superficial hasta la más profunda, y es por ello que se pueden considerar diversos criterios a la hora

³ Adaptado de VILLALBA, A. "Sordera". Capítulo 1 de Rasgos Sociológicos y Culturales de las Personas Sordas. Una aproximación a la situación del Colectivo de Personas Sordas en la Comunidad Valenciana. Valencia: Fundación FESORD-CV. 2000.

⁴ Adaptado del Instituto de Normalización Previsional (INP). "Guía para la atención de público con discapacidad y adulto mayor: La empatía hace la diferencia". Línea discapacidad, Programas Sociales, INP, Gobierno de Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Segunda edición, Diciembre 2006.

⁵ VILLALBA, A. *Op. Cit.* Pág. 19.

de clasificar las diferentes tipologías de deficiencia auditiva. En particular, esta Investigación ha considerado los siguientes:

- ↳ Según la localización de la lesión.
- ↳ Según el grado de pérdida auditiva.
- ↳ Según los factores etiológicos.
- ↳ Según la edad del comienzo de la pérdida auditiva.

2.2.3.1. Según la localización de la lesión

- ↳ Pérdida auditiva o Hipoacusia Conductiva o de Transmisión (oído externo y/o medio): Se refiere a aquella pérdida auditiva que supone la ausencia del conducto auditivo externo, la membrana timpánica y la fusión de la cadena de huesecillos, conservándose de manera normal la cóclea. Así, las pérdidas auditivas conductivas normalmente afectan a todas las frecuencias del oído de manera uniforme, provocando una pérdida de audición no mayor a 60 decibeles. Un sujeto con una pérdida de la capacidad auditiva conductiva bien puede usar audífonos o puede recibir ayuda por médicos o intervenciones quirúrgicas.
- ↳ Pérdida auditiva o Hipoacusia Sensorial, Neurosensorial o de Percepción (entre oído interno y corteza auditiva): Son los casos en que se produce la lesión en las células capilares del oído interno, en las vías auditivas nerviosas que conducen la información auditiva al cerebro y/o en la corteza cerebral auditiva (zona auditiva del lóbulo temporal), alcanzando una pérdida superior a los 60 decibeles. Así, esta pérdida auditiva a menudo afecta la habilidad del sujeto para escuchar ciertas frecuencias más que otras, de manera que escucha de forma distorsionada el sonido, aunque utilice un audífono amplificador.
- ↳ Pérdida auditiva o Hipoacusia Mixta (combinación de ambas): Se refiere a aquellos casos en los que existen aspectos de pérdidas conductivas y sensoriales, de manera que existen problemas tanto en el oído externo o medio y el interno.

2.2.3.2. Según el grado de pérdida auditiva

Según la clasificación audiológica de las pérdidas auditivas del BIAP (Bureau International d' Audiophonologie), se distinguen dos términos: Hipoacusia y Sordera. La hipoacusia se suele aplicar cuando la/el sujeto tiene una pérdida auditiva inferior a 90 decibeles, mientras que la sordera se menciona por sobre este nivel. La Cofosis implica la ausencia de audición, lo cual es muy infrecuente.

De esta manera, se distinguen cuatro grados en relación a la entidad de la pérdida auditiva, expresada en decibeles:

- ↳ Hipoacusia leve (20-40 dB.)
- ↳ Hipoacusia moderada (40-70 dB.)
- ↳ Hipoacusia severa (70-90 dB.)
- ↳ Hipoacusia profunda o Sordera (+ 90 dB.)

2.2.3.3. Según los factores etiológicos

Las causas que originan la deficiencia auditiva pueden ser:

- ↳ Genéticas: Se pueden transmitir de padres a hijos. En el caso del área auditiva, este aspecto es el más frecuente y poco previsible.

- ↳ Congénitas: Se refiere a las características o rasgos con los que nace un individuo y que no dependen sólo de factores hereditarios, sino que son adquiridos durante la gestación, por ejemplo las infecciones virales del embrión, destacando la rubéola materna. Destacan también la ingesta de medicamentos durante el embarazo y la asfixia al nacer.
- ↳ Adquiridas: Son las ocasionadas por algún accidente o enfermedad después del nacimiento. Destaca la meningitis meningocócica y la otitis crónica. También la hiperbilirrubinemia del recién nacido y las enfermedades de tipo infeccioso; la laberintitis, el sarampión, la varicela, la parotiditis, así como la exposición a sustancias ototóxicas, especialmente de carácter farmacológico.

Otra causa adquirida es la que afecta especialmente a los trabajadores expuestos a ruidos de tipo industrial, a pesar de existir normativas de protección en esta materia, y la pérdida auditiva que se relaciona con el envejecimiento.

2.2.3.4. Según la edad de comienzo de la pérdida auditiva

El momento en el que aparece la discapacidad auditiva es determinante para el desarrollo del lenguaje del sujeto, por lo que se pueden distinguir 2 grupos:

- ↳ Prelingüístico: Si la pérdida sobrevino antes de adquirir el lenguaje oral (antes de 3 años).
- ↳ Poslingüístico: Si la pérdida sobrevino después de adquirir el lenguaje oral (después de 3 años), produciéndose de manera progresiva alteraciones fonéticas y prosódicas así como alteraciones de la voz.

A continuación se presenta una tabla resumen sobre la Clasificación de la Deficiencia Auditiva de acuerdo a los criterios mencionados en este apartado.

Tabla N°2.1: Clasificación de la Deficiencia Auditiva

CLASIFICACION DE LA DEFICIENCIA AUDITIVA	
Criterios	Clasificaciones
Según la localización de la lesión	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Pérdida auditiva o Hipoacusia Conductiva o de Transmisión (en oído externo y/o medio) ↳ Pérdida auditiva o Hipoacusia Sensorial, Neurosensorial o de Percepción (entre oído interno y corteza auditiva) ↳ Pérdida auditiva o Hipoacusia Mixta (combinación de ambas)
Según el grado de pérdida auditiva	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Hipoacusia leve (20-40 dB.) ↳ Hipoacusia moderada (40-70 dB.) ↳ Hipoacusia severa (70-90 dB.) ↳ Hipoacusia profunda o Sordera (+ 90 dB.)
Según los factores etiológicos	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Genéticas ↳ Congénitas ↳ Adquiridas
Según la edad del comienzo de la pérdida auditiva	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Prelingüístico ↳ Poslingüístico

Elaboración Propia

2.3. Datos socio-demográficos de la población con Deficiencia Auditiva en Chile

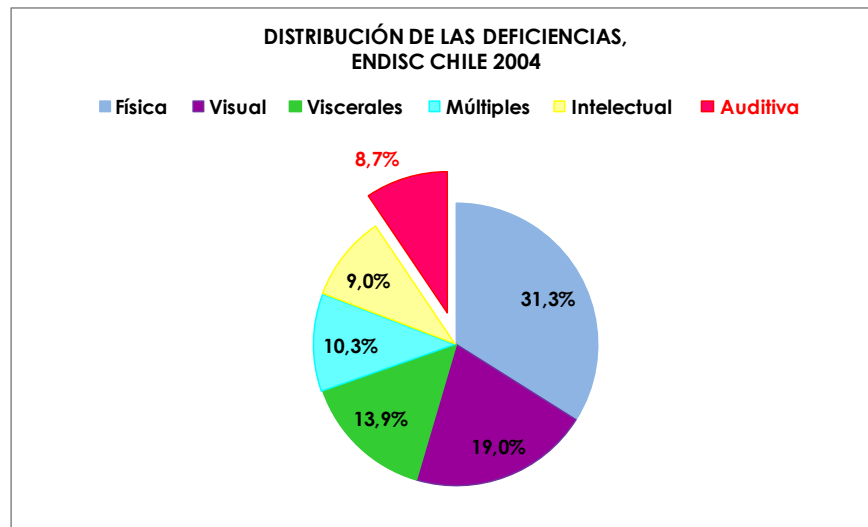
Al realizar una investigación sobre la realidad de sujetos Sordos, es importante reconocer las características de la población con deficiencia auditiva en nuestro país, poniendo especial atención en los factores que inciden en su desenvolvimiento laboral.

2.3.1. Características socio-demográficas de las personas con Deficiencia Auditiva

En Chile, las/os sujetos que declaran tener deficiencias auditivas alcanzan las 292.720, lo cual equivale al 1.8% de la población total del país. Es decir, 1 de cada 55 personas en Chile presenta deficiencias auditivas.

Las deficiencias auditivas representan un 8.7% del total de deficiencias, siendo la que refleja menor cantidad, tal como lo expresa el siguiente gráfico.

Figura N°2.1: Gráfico Deficiencias a nivel país



Fuente: ENDISC CHILE 2004

De las/os sujetos con deficiencias auditivas, 142.474 son hombres y 150.246 son mujeres, 48.7% y 51.3% respectivamente. No existe, por tanto, diferencias significativas entre ambos sexos.

Además, como se observa en la tabla siguiente, la distribución de la deficiencia auditiva por sexo no varía mayormente a medida que avanza la edad, si no que se presenta relativamente constante. La mayor diferencia por sexo se encuentra en el tramo de edad que va desde los 6 a los 14 años, donde los niños hombres con deficiencias auditivas alcanzan el 64% del total de niñas/os con deficiencias auditivas de esa edad.

Tabla N°2.2: Datos de Deficiencia Auditiva según sexo y edad

DEFICIENCIA AUDITIVA SEGÚN TRAMOS DE EDAD Y SEXO					
	Hombres		Mujeres		Ambos Sexos
0 a 5	1.402	48,8%	1.470	51,2%	2.872
6 a 14	4.810	64,2%	2.679	35,8%	7.489
15 a 29	10.554	59,2%	7.281	40,8%	17.835
30 a 44	13.848	41,1%	19.816	58,9%	33.664
45 a 64	46.393	51,7%	43.344	48,3%	89.737
65 y más	65.466	46,4%	75.656	53,6%	141.123
Total	142.473	48,7%	150.246	51,3%	292.720

Fuente: ENDISC CHILE 2004

Respecto a la educación, el 12% de las/os sujetos con deficiencias auditivas no presenta ningún estudio aprobado; 2 de cada 5 sujetos con deficiencia auditiva no ha completado la enseñanza básica y sólo el 6% ha accedido a la educación superior

(Universidades o Institutos Profesionales) independiente si haya terminado sus estudios. La Tabla N° 2.3 da cuenta de esta realidad.

Tabla N°2.3: Deficiencia Auditiva según nivel de estudios

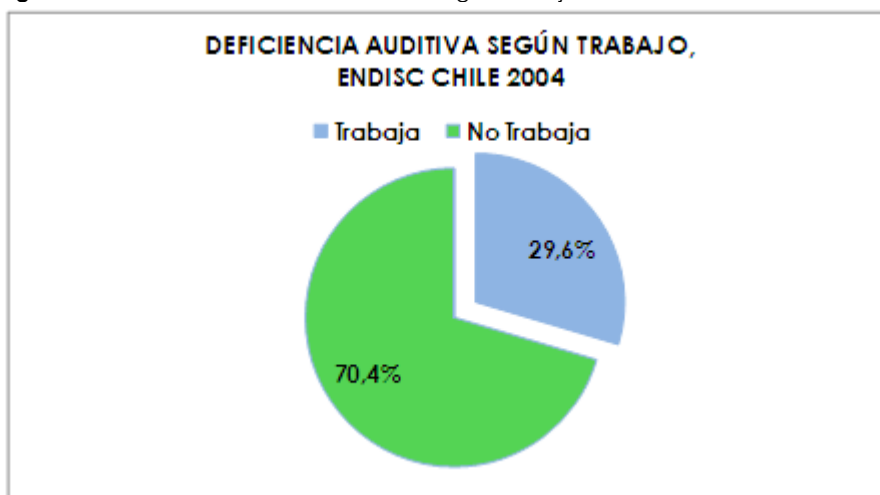
DEFICIENCIA AUDITIVA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIO COMPLETADO		
Sin estudios aprobados	34.339	11,7%
Educación básica incompleta	126.109	43,1%
Educación básica completa	25.033	8,6%
Educación media incompleta	42.441	14,5%
Educación media completa	38.574	13,2%
Educación Técnica, CFT, incompleta	1.640	0,6%
Educación Técnica, CFT, completa	47	0,0%
Educación Profesional, IP, incompleta	1.580	0,5%
Educación Profesional, IP, completa	2.541	0,9%
Educación Universitaria incompleta	6.498	2,2%
Educación Universitaria completa	6.041	2,1%
Educación Diferencial	3.133	1,1%
Nivel de estudios ignorado	4.743	1,6%
Total	292.720	100%

Fuente: ENDISC CHILE 2004

Así, al revisar los datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en el Censo de Chile 2002 y realizar una comparación respecto al nivel educativo entre los sujetos que poseen deficiencia auditiva y la población general chilena, es posible dar cuenta de grandes diferencias a favor de la población en general de nuestro país en torno a éste ámbito. Ejemplos de ello, es que en la población general de Chile sólo un 2,7% de los sujetos no posee estudios aprobados, mientras que el 41% de los sujetos posee el nivel básico completo, el 36% de los sujetos el nivel medio completo y el 16% de los sujetos el nivel superior completo, frente a las bajas cifras de estudios completos en los diferentes niveles de instrucción de sujetos con deficiencia auditiva, cuestión que acrecienta las desigualdades al momento de insertarse laboralmente.

En lo que refiere al empleo, el 29% de las/os sujetos con deficiencia auditiva se encuentra actualmente realizando un trabajo remunerado. Una de cada 4 sujetos con deficiencia auditiva no realiza ninguna actividad, mientras que 2 de cada 5 sujetos con deficiencia auditiva se dedica exclusivamente a los quehaceres del hogar. Estos datos se ven reflejados en el siguiente gráfico y tabla.

Figura N°2.2: Gráfico Deficiencia auditiva según trabajo remunerado



Fuente: ENDISC CHILE 2004

Tabla N°2.4: Deficiencia Auditiva según tipo de actividad

DEFICIENCIA AUDITIVA SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD		
Ninguna Actividad	66.776	22,8%
Sólo trabajo remunerado	43.134	14,7%
Sólo trabajo doméstico	124.109	42,4%
Trabajo remunerado y doméstico	41.740	14,3%
Sólo estudia	9.170	3,1%
Trabajo remunerado y estudia	1.596	0,5%
Trabajo doméstico y estudia	5.882	2,0%
Trabajo remunerado, doméstico y estudia	313	0,1%
Total	292.720	100%

Fuente: ENDISC CHILE 2004

Al realizar una comparación entre la población con deficiencia auditiva y la población chilena en general respecto al ámbito del empleo, es posible dar cuenta de una gran brecha de desigualdad en el acceso a puestos laborales entre un Sordos y oyentes. Así, en el año 2002 la población en general que participa remuneradamente en puestos de trabajo corresponde a un 52,4%, frente al 14,7% de sujetos con deficiencia auditiva. No obstante, si se analiza la información de la población con alguna discapacidad, sin importar cual sea ella, es posible dar cuenta que un 82,5% de la población económicamente activa se encuentra ocupada; sólo el 15,4% está cesante y el 2,2% busca empleo por primera vez, evidenciando que la mayor parte de dichos sujetos acceden al trabajo remunerado.

Según la información ofrecida por el Compendio 2010 del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en torno a la inserción laboral de otros grupos vulnerables es posible mencionar que los jóvenes siguen siendo un grupo que no presenta altas cifras en este ámbito, llegando en el tramo de 15 a 24 años a un nivel de desocupación cercano al 22% y en el tramo de 25 a 34 años al 11%, comparado con un 5,5% en el tramo de 55 a 64 años, evidenciando que los datos de discapacidad en general económicamente activa presenta un menor nivel de cesantía que en los primeros años de trabajo de la población en general.

Por su parte, el Censo 2010 de nuestro país plantea que las mujeres han aumentado su fuerza laboral, sobrepasando el porcentaje total de sujetos con alguna deficiencia empleados, alcanzando en el año 2002 un 35,6% de la participación laboral total existente en Chile, doblegando su participación con respecto a la información obtenida en el año 1992. Sin embargo, se aprecia la mantención de una amplia brecha respecto a la fuerza laboral masculina que durante el año 2002 llegaba al 70%, cuestión que se relaciona con lo vivenciado por mujeres que poseen alguna deficiencia en donde sólo el 27,4% accede a un empleo, mientras que los hombres con alguna deficiencia alcanzan el 72,5% de los puestos de trabajo remunerado.

Además, es posible señalar que el 15,5% del total de hombres ocupados se encuentran en la categoría oficiales, operarios y artesanos, el 11,5% en operadores de máquina, el 11,2% técnicos y el 9% se desempeña como trabajadores de servicios, mientras que por su parte, del total de mujeres ocupadas, un 16,5% se concentra en la categoría trabajadoras de servicios y en igual proporción como técnicas, un 13% como profesionales y un 11,5% como empleadas de oficina, manteniéndose así la segmentación de ocupación de empleos según el sexo.

Por otro lado, SENADIS regional⁶ y la Encuesta de la Federación Mundial de Sordos en el año 2008⁷ también dan cuenta de las áreas de empleo más común de los

⁶ Datos obtenidos del Departamento de Inclusión Laboral de SENADIS, Junio 2011.

⁷ Informe de la Encuesta Global de la Secretaría Regional de la WFD para América del Sur (WFD RSSA) realizado por la Federación Mundial de Sordos y la Asociación Nacional de Sordos de Suecia, 2008. Disponible en [www.wfdeaf.org/.../Report%20No%203%20-%20RSSA%20Survey%20FINAL%20CLEAR%2019%20October%20\(1\)%20...](http://www.wfdeaf.org/.../Report%20No%203%20-%20RSSA%20Survey%20FINAL%20CLEAR%2019%20October%20(1)%20...) [Consultado 13 de marzo de 2011]

trabajadores Sordos, según los datos del Programa de Intermediación laboral (PIL)⁸ y de las Asociaciones de Sordos, respectivamente. Con estos datos, expresados en las dos tablas siguientes, se puede observar que el tipo de trabajo es más bien manual y no requiere mucha calificación profesional superior. De hecho, la mayor posibilidad de que lo requiriera sería el área de "Ingeniería" para el estudio sueco, donde ningún país mencionó que las/os sujetos Sordos se desempeñaran.

Tabla N°2.5: Sujetos con Deficiencia Auditiva V Región según cargo

INSCRITOS EN EL PROGRAMA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL (PIL), SEGÚN TIPO DE EMPLEO O CARGO PARA EL AÑO 2010		
Auxiliar Verdulería	Camarera-Lavandera	Auxiliar de Bodega
Auxiliar de casinos multiservicios	Digitador	Auxiliar de Aseo
Aseador	Seleccionador de Frutas	Administrativo Facturación
Productora Gráfica	Apoyo de Sala	Administrativo
Rotulador de Bolsas	Reparador de Pedidos	Operario
Chofer	Garzona	Jornal
Asistente de Ventas	Operador de Maquinaria	Mantenimiento Áreas Verdes
Asistente de Tienda	Cadete de Tienda	Operario Parquímetros

Fuente: SENADIS V Región, documento de Transparencia Activa 2011

Tabla N°2.6: Áreas de empleo más comunes para las/os sujetos Sordos

Áreas de empleo más comunes para Sordos de la WFD RSSA	País/Porcentaje medio
Lengua de Signos	8 Países (100%)
Panadería	7 Países (87,5%)
Carpintería	7 Países (87,5%)
Educación	7 Países (87,5%)
Peluquería	6 Países (75%)
Soldadura	6 Países (75%)
Construcción	6 Países (75%)
Mecánico de Vehículos	6 Países (75%)
Limpieza	6 Países (75%)
Sector Agrícola	5 Países (62,5%)
Sastrería	5 Países (62,5%)
Pintor/a	5 Países (62,5%)
Carrocero/a	5 Países (62,5%)
Imprenta	5 Países (62,5%)
Reparación de Calzado	5 Países (62,5%)
Otros	4 Países (50%)
Proyectos de Investigación	4 Países (50%)
Servicios Sociales	4 Países (50%)
Industria Financiera	3 Países (37,5%)
Catering	3 Países (37,5%)
Joyería	3 Países (37,5%)
Administración	3 Países (37,5%)
Dirección	2 Países (25%)
Teatro/Arte	0 Países
Ingeniería	0 Países

Fuente: Encuesta Global de la Secretaría Regional de la WFD para América del Sur (WFD RSSA) 2008

Otro dato importante con el que cuenta SENADIS regional es lo referido a la remuneración. Del universo de sujetos intermediados por el PIL, la mayoría tiene un contrato a plazo fijo, seguido por los de contrato indefinido, como se observa en la tabla siguiente. Asimismo, el rango de remuneración es bajo (\$150.000 – \$300.000), con igual posición tanto a nivel nacional como de la quinta región, lo cual da cuenta, volviendo a lo ya expuesto, de que los trabajos a los cuales se accede son de baja calificación y por ende de menor paga.

⁸ Según datos del Programa de Intermediación Laboral, a nivel nacional hay 1204 personas con deficiencia auditiva inscritas, siendo intermediados por este programa 283 de ellas. En la V región las cifras corresponden a 80 personas con deficiencia auditiva inscritas y sólo 15 de ellas intermediadas.

Tabla N°2.7: Sujetos con Deficiencia Auditiva según tipo de contrato de trabajo

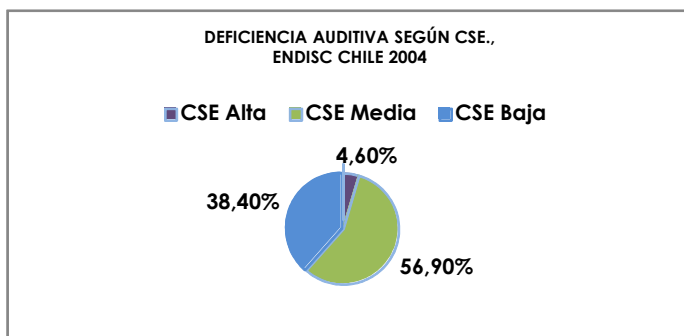
INSCRITOS EN EL PROGRAMA DE INTERMEDIACION LABORAL (PIL), SEGÚN TIPO DE CONTRATO AÑO 2010					
	Honorarios	Plazo Fijo	Indefinido	Por obra o faena	Otros
Nacional	26	192	50	4	11
V Región	7	6	1	0	1

Fuente: SENADIS V Región, documento de Transparencia Activa 2011

La remuneración también dice relación con la posición socioeconómica de este grupo social. De acuerdo a la ENDISC 2004, más de la mitad de las/os sujetos que presentan deficiencias auditivas en Chile, se encuentran en condición socioeconómica media (166.652 sujetos), 2 de cada 5 sujetos con deficiencia auditiva se encuentra en condición socioeconómica baja (112.490 sujetos), frente a lo cual sólo el 4% se encuentra en condición socioeconómica alta (13.578 sujetos).

Por ende, al realizar una comparación de este grupo de sujetos con deficiencia auditiva con la población chilena en general a partir de la información entregada por la Encuesta Casen 2009, es posible señalar que el ingreso autónomo mensual promedio para Chile es de \$735.503, encontrándose la mayor parte de la población chilena en el segundo quintil alcanzando un ingreso autónomo mensual de \$307.162. Es así como esta información se relaciona con los datos obtenidos sobre las/os sujetos con deficiencia auditiva y las diferencias entre cada una de las condiciones socioeconómicas presentes, evidenciando una relación simétrica entre lo que sucede en la realidad particular de dichos sujetos y a nivel nacional.

Figura N°2.3: Gráfico Deficiencia auditiva según CSE



Fuente: ENDISC CHILE 2004

Finalmente, de acuerdo a la ENDISC, en Chile, el 6.5% de las/os sujetos con discapacidad han accedido a rehabilitación. La situación en el caso de sujetos con deficiencias auditivas corresponde a un 4% que ha accedido a rehabilitación en el año 2004.

Tabla N°2.8: Sujetos con Deficiencia Auditiva que han accedido a rehabilitación

DEFICIENCIA AUDITIVA SEGÚN ACCESO A REHABILITACIÓN		
Ha accedido a Rehabilitación	11.780	4,0%
No ha accedido a Rehabilitación	280.940	96,0%
Total	292.720	100%

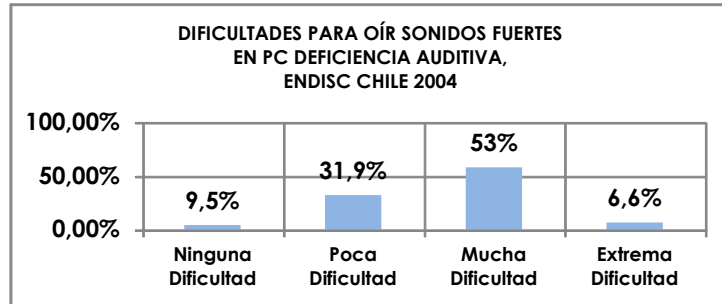
Fuente: ENDISC CHILE 2004

2.3.2. Dificultades de las personas con Deficiencias Auditivas

En la fecha de realización de la ENDISC, a las/os sujetos con deficiencias auditivas se les consultó si en los últimos 30 días habían tenido alguna dificultad para oír sonidos fuertes, o una conversación, o la radio y televisión a un volumen normal, aún

usando audífonos. La gran mayoría respondió que había tenido “mucho dificultad” (168.647 sujetos de los 292.720 sujetos con deficiencias auditivas). El siguiente gráfico de barras refleja la distribución de respuestas.

Figura N°2.4: Gráfico Dificultades para oír sonidos fuertes



Fuente: ENDISC CHILE 2004

De este universo, el 57% de las/os sujetos con deficiencia auditiva manifiesta afectarle “mucho” el problema de no poder oír sonidos fuertes o una conversación (155.499 sujetos). Es interesante notar que 1 de cada 10 sujetos con deficiencias auditivas declara no afectarles en nada esta dificultad (28.070 personas).

La tabla N°2.9 presenta el detalle de los distintos grados de dificultades que las/os sujetos con deficiencia auditiva presentan en sus actividades vitales. La categoría “no corresponde” se refiere a que el encuestado no se encuentra actualmente realizando esa actividad. De esta manera, el 42% de las/os sujetos con deficiencia auditiva presenta muchas dificultades para la recreación y el descanso debido a sus problemas de audición. Gran parte de las/os sujetos con deficiencia auditiva dice que los problemas de audición le han ocasionado mucha dificultad para la participación social. Uno de cada 3 sujetos con deficiencia auditiva señala que los problemas de audición le han generado dificultades para el cuidado personal.

Tabla N°2.9: Sujetos con Deficiencia auditiva según grado de dificultad por problemas de audición

PC DEFICIENCIA AUDITIVA SEGÚN GRADO DE DIFICULTAD QUE LOS PROBLEMAS DE AUDICIÓN LE HAN OCASIONADO PARA SUS ACTIVIDADES VITALES						
	Ninguna Dificultad	Poca Dificultad	Mucha Dificultad	Extrema Dificultad	No Corresponde	Total
Recrearse	18,1%	38,4%	41,7%	1,5%	0,2%	100%
Participación	13,7%	36,9%	46,1%	3,2%	0,2%	100%
Cuidado Personal	66,1%	19,6%	13,2%	0,9%	0,2%	100%
Trabajo Doméstico (mayores de 5 años)	30,6%	17,7%	10,1%	0,3%	41,2%	100%
Estudios (mayores de 5 años)	2,0%	1,5%	2,3%	0,0%	94,2%	100%
Trabajo Remunerado (mayores de 15 años)	8,8%	10,5%	10,3%	0,0%	70,4%	100%

Fuente: ENDISC CHILE 2004

El 86% de las/os sujetos con deficiencia auditiva (excluyendo a la categoría “no corresponde”), señala tener dificultades para participar en la sociedad en cualquiera de sus grados (“poca dificultad”, “mucho dificultad” y “extrema dificultad”). De la misma forma, el 82% de las/os sujetos con deficiencia auditiva señala tener problemas para

recrearse o descansar debido a su problema de audición, en cualquiera de sus grados. La dificultad que se manifiesta en menor grado en las/os sujetos con deficiencia auditiva, es la del Cuidado Personal: el 33% señala que los problemas de audición le ocasionan problemas para el auto cuidado, en cualquiera de sus grados.

2.3.3. Ayudas Técnicas y Tiempo Libre

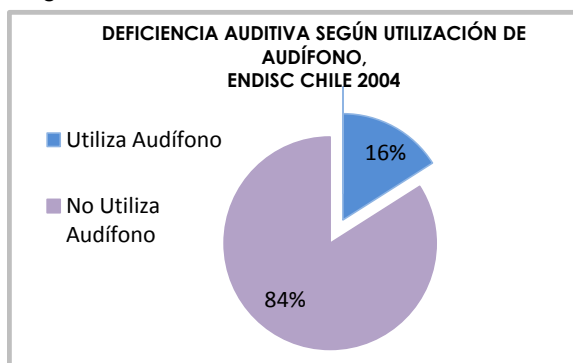
El 16% de las/os sujetos con deficiencias auditivas ocupa audífonos. Asimismo, de las/os sujetos con deficiencia auditiva, sólo el 2.5%, equivalentes a 7.425 sujetos, declaran utilizar el lengua de señas. Estos datos se ven reflejados en la Tabla N°2.10 y Gráfico N°2.5.

Tabla N°2.10: Sujetos con Deficiencia Auditiva y uso de lengua de señas

PC DEFICIENCIAS AUDITIVAS SEGÚN UTILIZACIÓN DE LENGUA DE SEÑAS		
Utiliza Lengua de Señas	7.425	2,5%
No Utiliza Lengua de Señas	185.295	97,5%
Total	292.720	100%

Fuente: ENDISC CHILE 2004

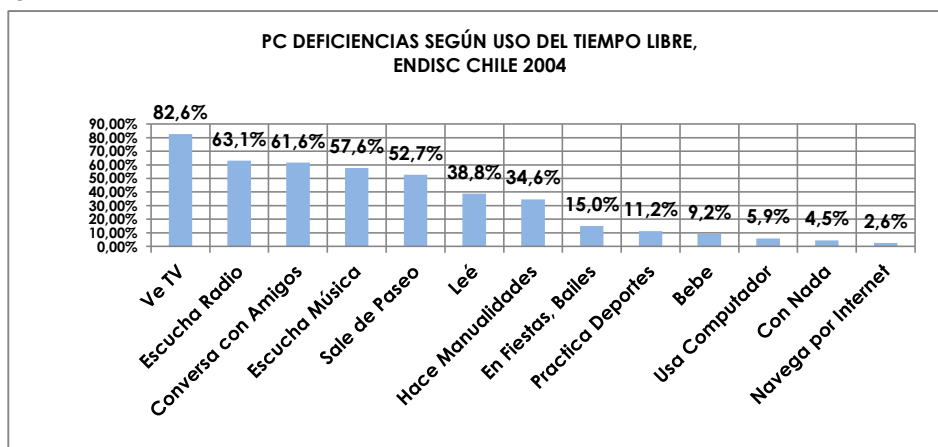
Figura N°2.5: Gráfico Utilización de audífono



Fuente: ENDISC CHILE 2004

Las/os sujetos con deficiencias auditivas se divierten o distraen, mayoritariamente viendo la televisión (el 82% de éstas). El uso de tecnologías es muy reducido entre las/os sujetos con deficiencias auditivas: el 6% de éstas declaran usar el computador y un escaso 2.6% declara navegar por Internet.

Figura N°2.6: Gráfico Uso del tiempo libre



Fuente: ENDISC CHILE 2004

2.3.4. Deficiencia Auditiva por regiones del país

De acuerdo a la información del estudio ENDISC 2004, la distribución de la deficiencia auditiva con respecto a las demás deficiencias por cada región dio los resultados que se presentan en la siguiente tabla.

Tabla N°2.11: Sujetos con Deficiencia Auditiva según región

DEFICIENCIA AUDITIVA POR REGIÓN		
Región	Auditiva	Auditiva (%)
I	9.896	10,92%
II	7.257	8,80%
III	6.709	9,79%
IV	11.520	10,08%
V	22.346	10,06%
VI	11.680	7,27%
VII	28.206	8,41%
VIII	36.092	7,21%
IX	28.817	11,13%
X	23.932	8,99%
XI	2.438	9,83%
XII	2.395	16,00%
R.M.	96.432	8,44%
Total	292.720	8,74%

Fuente: ENDISC CHILE 2004

2.4. Normativa legal nacional e internacional de Discapacidad

En relación al marco legislativo chileno actual, es posible señalar que éste posee coherencia con lo establecido en diferentes instrumentos internacionales ratificados por Chile en materia de discapacidad, visualizando que la comprensión de ésta conlleva elementos tanto biológicos o médicos como los referidos al entorno socio-cultural. Esto evidencia cada vez más el enfoque de Derechos Humanos presente en las leyes y convenciones desarrolladas en la última década sobre la temática de discapacidad.

En este sentido, la primera parte de este apartado se encuentra referida al ámbito normativo internacional, abordándose brevemente lo contenido en las diversas convenciones sobre discapacidad que entregan un sólido marco legislativo a Chile, desarrollándose de manera específica los planteamientos sobre el empleo de sujetos que poseen alguna deficiencia. Además, en la segunda parte de este apartado se avanzará en la revisión del ámbito normativo nacional, considerando el nuevo texto legal que entró en vigencia durante el año 2010 rescatando aspectos vinculados a materias de empleo y discapacidad en Chile.

2.4.1. Una mirada hacia el ámbito internacional

Al realizar una revisión bibliográfica sobre los documentos más relevantes en torno a la discapacidad a lo largo de las últimas décadas, se hace necesario recordar tres instrumentos que constituyen la Carta Internacional en Derechos Humanos, a saber, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como una primera aproximación a lo escrito sobre esta temática en diferentes instrumentos legales e iniciativas políticas internacionales.

- ⊕ “Declaración Universal de Derechos Humanos”: aprobada y proclamada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (AG), reconoce y dignifica la condición de hombres y mujeres respetando sus derechos y libertades: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”⁹. Sostiene además la igualdad de derechos y la no existencia de distinciones entre sujetos, incluidos los que tienen o no alguna deficiencia.

En particular para el tema de esta Investigación, dicha declaración especifica el derecho al empleo de todos las/os sujetos, asegurando que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”¹⁰. Se explicita además el derecho a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria, y a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

- ⊕ “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” (1966), reitera lo anterior, reconociendo que el derecho a trabajar comprende “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”¹¹. Así, los Estados partes deben garantizarlo a través de medidas como la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva.

⁹ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). “Declaración Universal de los Derechos Humanos”. 1948. Pág. 2. Disponible en: http://godest.vivencias.net/files/Decl_Universal_Derechos_Humanos.pdf. [Consultada: 10 de junio de 2011]

¹⁰ *Ibid.* Pág. 8.

¹¹ O REILLY, A. “El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades”. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007. Pág. 24. Disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_262_span.pdf. [Consultada: 12 de junio de 2011]

- ⊕ “Pacto Internacional de Derechos Políticos y Civiles” (1976), a pesar de que no trata específicamente el tema del empleo, sí contiene una disposición que prohíbe la discriminación por cualquier motivo, incluyendo las diferentes deficiencias.

No obstante, es en 1944 cuando surgen los primeros reconocimientos internacionales en torno a los derechos de sujetos con alguna deficiencia respecto de las oportunidades de empleo, gracias a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que estableció que los trabajadores que poseen alguna deficiencia deberían recibir oportunidades rehabilitación, asesoramiento profesional especializado, formación, reconversión profesional y empleo en trabajo útil, manifestando incluso la necesidad de las mismas condiciones de empleo y remuneración¹².

En este sentido comienzan a emerger marcos de acción acerca de la necesidad de eliminación de toda forma de discriminación para las/os sujetos que poseían algún tipo de deficiencia, impulsando su integración a todas las esferas de la sociedad. Un ejemplo de ello es la resolución de la OIT de 1975 sobre el “Convenio de Re-adaptación profesional y la Re-integración social de los inválidos o impedidos”, en donde se solicita a los Estados miembros que formulen, apliquen y revisen periódicamente la política nacional sobre la re-adaptación profesional y el empleo de sujetos con alguna deficiencia, promoviéndose así la integración o la re-integración en la sociedad y haciendo hincapié en su plena participación.

La Asamblea General de las Naciones Unidas proclama diversas declaraciones que dan cuenta de su posicionamiento sobre la igualdad de las personas, con y sin deficiencia, lo cual queda expresado en los siguientes puntos:

- ⊕ “Declaración sobre los derechos de las personas con discapacidad” (traducida inicialmente como la Declaración sobre los Derechos de los Impedidos) (1975). Todos los sujetos poseen los mismos derechos civiles y políticos, en aspectos como la educación, formación profesional y obtención y mantención de un empleo.
- ⊕ Proclamación del año 1981 como el “Año internacional de las personas con discapacidad”. Su objetivo era dar cuenta de la plena participación e igualdad de las/os sujetos, instándose a los Estados miembros a consolidar y asegurar la prevención de las discapacidades, la rehabilitación y la plena integración de las/os sujetos con discapacidad en la sociedad, mejorándose los niveles de oportunidades de empleo.
- ⊕ Adopción del “Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad” (1982) (traducido inicialmente como Programa de Acción Mundial para los Impedidos). Pretende contribuir a la equiparación de oportunidades, definida como “el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreación, se hacen accesibles para todos”¹³.
- ⊕ “Normas Uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad” (1993). Específicamente aborda el empleo en las “Esferas previstas para la igualdad de participación”, en donde se reconoce que todos las/os sujetos con discapacidad deben tener igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado laboral. Es así se insta a los Estados a apoyar activamente la inclusión de las/os sujetos con discapacidad por medio de medidas como: capacitación profesional, planes de incentivos, empleo reservado,

¹² *Ibíd.* Pág. 4.

¹³ *Ibíd.* Pág. 29.

préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad, entre otros.

- ↳ Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y “Declaración y Programa de Acción de Copenhague” (1995). Reconoce a las/os sujetos con discapacidad como una de las mayores minorías del mundo, y se compromete a incentivar la creación de empleo, reducción del desempleo y promoción de empleo apropiado y suficientemente remunerado. Además, subraya la eliminación de todas las formas de discriminación, por lo cual cada Estado deberá garantizarlo en las leyes y reglamentos adoptando medidas dinámicas, concientizando a la sociedad acerca de las repercusiones de los estereotipos negativos en el mercado laboral¹⁴.
- ↳ “Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)” (2006). No establece nuevos derechos, sino que reitera, refuerza y actualiza los derechos consagrados en otros instrumentos internacionales (incluyendo al empleo), cuya finalidad es proteger, promover y asegurar los derechos y la dignidad de las/os sujetos con alguna deficiencia con el fin de disminuir la desventaja social de ellos/as, promoviendo la participación con igualdad de oportunidades y el respeto por la dignidad humana¹⁵. Fue ratificada por Chile el año 2008.

Aparte de los puntos anteriores desarrollados por la ONU, existen otros organismos e instituciones que han desarrollado acciones que abordan la temática en cuestión:

- ↳ “Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad” (1999), desarrollada por la Organización de Estados Americanos (OEA) pretende la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las/os sujetos con discapacidad, propiciando su plena integración en la sociedad. Fue ratificada por Chile durante el año 2002.
- ↳ “Año Europeo de las personas con Discapacidades” (2003), proclamado por la Unión Europea, con el objetivo de concientizar acerca del derecho a la igualdad de oportunidades para las/os sujetos con discapacidades y de promover el ejercicio pleno e igualitario de ese derecho, lanzando una campaña destinada a informar a los empleadores y a los trabajadores de los derechos de dichos sujetos en el ámbito del empleo.
- ↳ “Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad, 2006-2016” (2006), proclamado por el Consejo Permanente de la OEA. Sus objetivos son la sensibilización de la sociedad, el promover el reconocimiento de todos los derechos humanos de las/os sujetos con discapacidad, la protección de su dignidad, su debida valoración, así como la eliminación de todas las formas de discriminación y de todos los obstáculos culturales, de actitud y de otro carácter que impiden su desarrollo y su plena y efectiva inclusión en la sociedad¹⁶.

Por otro lado, específicamente en relación a lo referido a la Sordera, es posible señalar la existencia de la “Declaración de los Derechos de las personas privadas de audición”, la cual fue promulgada durante el año 1971 en el VI Congreso Mundial de

¹⁴ O REILLY, A. *Op. Cit.* Págs. 44-45.

¹⁵ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). “Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)”, 2006. Pág. 4. Disponible en: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf> [Consultada: 12 de junio de 2011]

¹⁶ ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (OEA). “Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, 2006-2016”, 2006. Pág. 3. Disponible en: http://www.cndisc.gov.ar/doc_publicar/varios/programa_decenio.pdf [Consultada: 12 de junio de 2011]

Sordos que se celebró en París, en donde se menciona que las/os sujetos Sordos deben gozar efectivamente de los mismos derechos reconocidos universalmente para los demás miembros de la sociedad, debiéndose adoptar tanto a nivel internacional como nacional diferentes medidas encaminadas a permitir un moderno tratamiento de los problemas inherentes a la Sordera, superando las opiniones sobre las posibilidades limitadas de las/os sujetos Sordos.

Tal como lo menciona el artículo tercero, es necesario llevar a cabo la inclusión de las/os sujetos Sordos en la sociedad, para que puedan gozar efectivamente y en igual medida, de los mismos derechos de los otros ciudadanos, apelando a su real independencia en la sociedad, con igualdad de deberes y derechos que los demás miembros de ella y asegurando las posibilidades de comunicación y rehabilitación, lo cual permitiría eliminar todo tipo de barreras sociales que se interpongan.

2.4.2. Una mirada hacia el ámbito nacional

Respecto de Chile, es posible visualizar la existencia de tres documentos que se debiesen analizar: por un lado la Constitución Política de la República de Chile vigente en la actualidad; la antigua Ley Número 19.284 de Integración Social de las Personas con Discapacidad y la nueva Ley Número 20.422 de Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

- ☞ “Constitución Política de la República de Chile”, manifiesta que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”¹⁷ no existiendo distinción entre las/os sujetos que poseen alguna deficiencia y quienes no la poseen, ciñéndose a lo que la Declaración Universal de los Derechos Humanos sostiene y que fue abordado en los párrafos anteriores. Además, la Constitución asegura a todas las/os sujetos “la igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. (...). Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”¹⁸.

La Constitución de Chile menciona específicamente elementos sobre la libertad de trabajo y su protección, puesto que “toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”¹⁹, visibilizando que ello se condice con lo planteado por los instrumentos normativos y legales internacionales, en los cuales se basa lo planteado a nivel nacional sobre la discapacidad.

- ☞ “Ley Número 19.284 de Integración Social de las Personas con Discapacidad”, (1994) reemplaza a la “Ley Número 18.600, aplicable a la deficiencia mental” (1987), y se constituye como el primer estatuto jurídico de garantías con normas en diversas áreas relacionadas a las/os sujetos con alguna discapacidad. Entrega lineamientos para la igualdad de oportunidades en torno al acceso a la cultura, a la información, a las comunicaciones, al espacio físico, a la educación, a la capacitación e inserción laboral²⁰.

¹⁷ GOBIERNO DE CHILE, MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE LA PRESIDENCIA. “Constitución Política de la República de Chile”, 2005. Pág. 1. Disponible en: http://www.leychile.cl/Consulta/Exportar?radioExportar=Normas&exportar_formato=pdf&nombrearchivo=DTO_100_22SEP2005&exportar_con_notas_bcn=True&exportar_con_notas_originales=True&exportar_con_notas_al_pie=True&hdResultadoExportar=242302.2011-07-04.0.0%23 [Consultada: 10 de junio de 2011]

¹⁸ *Ibid.* Pág. 10.

¹⁹ *Ibid.* Págs. 20-21.

²⁰ CISTERNAS, M. “Estudio sobre Legislación y Política de Discapacidad en Chile”. En MIDEPLAN, “Desarrollo inclusivo y discapacidad”. Seminario Internacional Desarrollo inclusivo y Discapacidad: Oportunidades y Desafíos. Chile, Santiago, 2006. Pág. 4.

De esta manera, se relevaba la importancia del rol del Estado en cuanto a la inserción laboral de dicho colectivo de sujetos, considerando las especificidades de los distintos tipos de discapacidades y de las condiciones del mercado laboral. Así ya en el primer texto legal se encuentra presente el enfoque de derechos humanos, que deja atrás el paradigma meramente asistencialista, puesto que el objetivo de la inserción laboral es asegurar la independencia, el desarrollo personal, el ejercicio del derecho de gozar de una vida digna, lo cual implica adoptar una visión del sujeto con discapacidad como titular de derechos.

Esto da cuenta que esta Ley reconoce las convenciones y planes internacionales ratificados, los cuales entendían la discapacidad como un problema social, de carácter global, constituyéndose un foco de preocupación que requiere de intervenciones integrales en aspectos tales como prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades, relevando la importancia de la participación de las/os propios sujetos, con el fin de “hacer efectivos sus derechos y deberes con relación a su independencia económica, a un nivel acorde al desarrollo socioeconómico del país y a la defensa contra toda explotación o trato discriminatorio, abusivo o degradante”²¹.

- ↳ “Ley Número 20.422 de Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad” (2010), reemplaza la ley anterior basándose en nuevos organismos para propiciar la inclusión social de las/os sujetos con alguna discapacidad: Comité de ministros, Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y Consejo Consultivo.

En la nueva ley se integran principios como el de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social, apreciándose así la necesidad de explicitar el principio de dignidad y el respeto a la diversidad contenidos en las convenciones promulgadas por organismos internacionales. También se plantea el dar a conocer a la comunidad los derechos y principios de participación activa en la sociedad de las/os sujetos con discapacidad, fomentar la valoración en la diversidad humana y darle reconocimiento de ser social a todos las/os sujetos, incluso reconociéndose en el artículo vigésimo sexto la lengua de señas para el caso de las/os sujetos Sordos como el medio de comunicación natural de la Comunidad Sorda.

En este sentido y específicamente en torno a la inclusión y no discriminación laboral, es posible señalar que se buscará “fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación; promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación; crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad; y difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo”²².

Por otro lado, un elemento relevante a ser planteado dice relación con que en la presente ley se elabora un nuevo concepto de sujeto con discapacidad, considerando los elementos proporcionados por el Clasificador Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y la Salud (CIF), de la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuestión que implica un progreso legal acorde a la terminología internacional desarrollada en los últimos años.

²¹ *Ibid.* Pág. 5.

²² Ley Número 20.422. Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Págs. 20-21.

2.5. Institucionalidad en torno a la Discapacidad en Chile

En el contexto de recuperación de espacios democráticos en Chile, y como parte de la visibilización de problemáticas y de nuevos actores sociales, se incorpora en la agenda del país la elaboración de la ley que considera a las personas con discapacidad. El primer organismo con base en una Ley fue el Fondo Nacional de la Discapacidad, FONADIS, que emergió en 1994 con el fin de llevar a cabo los objetivos de integración social de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad de oportunidades, a partir de la Ley 19.284, ya abordada en el apartado anterior. El FONADIS se relacionaba con el Estado a través del Ministerio de Planificación, constituyéndose como un servicio público autónomo con la misión institucional de contribuir a la integración social y a la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, mediante la administración eficiente de los recursos financieros que se ponen a su disposición.

Haciéndose cargo de las inquietudes y necesidades de las personas con discapacidad y de sus organizaciones, el FONADIS contribuyó a instalar el tema de la discapacidad en la agenda pública como un asunto que compete a toda la sociedad, generando las bases para mejorar aspectos de accesibilidad y adaptación de los espacios públicos y privados, de los medios de transporte público y de los sistemas de comunicación. También contribuyó al desarrollo de estrategias de apoyo a la inserción laboral, inclusión educativa.

No obstante, con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.422 que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, se creó el Servicio Nacional de la Discapacidad, durante el año 2010. La labor de SENADIS remite a la administración de fondos para ayudar a las personas con discapacidad, con nuevas competencias que se expresan en un cambio de funcionalidad: el FONADIS realizaba ayudas técnicas y fondos concursables, mientras que SENADIS tiene a su cargo la coordinación intersectorial, la asesoría técnica y la misión de velar por los derechos de las personas con discapacidad. Además, se pretende cambiar el eje de la acción estatal desde el rol tradicional de asistencia al de proveedor de calidad de vida, estableciendo también que los programas estatales deben priorizar la participación de la familia y la comunidad.

Así, el SENADIS se entiende como un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, que tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad. Su misión institucional es "Contribuir a hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad, facilitando su inclusión en el sistema de protección social y promoviendo la igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de una gestión coordinada, eficiente, participativa y ética". Se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Planificación²³ y trabaja en conjunto con dos organismos que colaboran con su misión: el Comité de Ministros de la Discapacidad y el Consejo consultivo de discapacidad.

2.5.1. Oferta Programática

La oferta programática de SENADIS²⁴ se puede ver reflejada en diferentes áreas que se expresan a continuación:

2.5.1.1. Educación

- ↳ Programa de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad: Se realiza a través de concurso público que tiene por objeto impulsar o apoyar la inclusión

²³ SENADIS. Disponible en <http://www.SENADIS.gob.cl/quienes/> [Consultado 19 de agosto de 2011]

²⁴ Guía de Programas Sociales 2009-2010. Disponible en <http://guiaprogramassociales.mideplan.gob.cl/index.html> [Consultado 19 de agosto de 2011]

educativa de los estudiantes con discapacidad que se incorporen o se encuentren cursando algún nivel o modalidad educativa, a través del financiamiento de la ejecución de un proyecto que resulte adjudicado en el concurso público convocado por SENADIS. Se otorga financiamiento para la adquisición o contratación de dos tipos de recursos: Recursos de uso personal (Elementos tecnológicos y tiflotécnicos, materiales educativos, transporte, servicios profesionales como por ejemplo docentes e intérpretes de lengua de señas, entre otros), y Recursos de uso colectivo (Material didáctico, bibliografía, equipos computacionales, hardware y software, mobiliario adaptado, adecuaciones arquitectónicas y servicios profesionales).

- ⊕ Educación Especial: ofrece educación para alumnas y alumnos con necesidades educativas especiales, a través de diferentes alternativas educacionales: En establecimientos de educación regular, proyectos de integración escolar (para alumnos/as que presentan discapacidad o trastornos específicos del lenguaje. También atención de Grupos Diferenciales para alumnos/as con problemas de aprendizaje y/o de adaptación escolar) y en Escuelas especiales (Para niños, niñas y jóvenes con algún tipo de discapacidad o con trastorno específico del lenguaje).

2.5.1.2. Trabajo

- ⊕ Intermediación Laboral para Personas con Discapacidad: Tiene por objeto facilitar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad (mayores de 18 años, que buscan empleo), en igualdad de condiciones, entregando servicios en el campo de la intermediación laboral al trabajador con discapacidad y al empleador. Este programa establece vínculos con los empresarios, quienes tienen la oportunidad de contar con servicios de orientación, evaluación y análisis de los puestos de trabajo disponibles y obtener un trabajador que satisfaga los requerimientos del cargo ofertado por la empresa. También establece vínculos con personas con discapacidad, las que cuentan con servicios de evaluación de sus potencialidades, orientación e intermediación laborales, a fin de ubicar puestos de trabajo acorde con sus potencialidades e intereses, sin perjuicio de la búsqueda propia de empleo que puedan realizar.

2.5.1.3. Seguridad Social

- ⊕ Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI): Pensión mensual que asciende a \$75.000, a la cual pueden acceder las personas declaradas inválidas, que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional.
- ⊕ Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI): Aporte monetario mensual que mejora las pensiones previsionales de invalidez de más bajo monto. Tienen derecho a esta pensión las personas declaradas inválidas que se encuentren afiliadas al sistema del DL 3.500 (AFP, Compañías de Seguro) o pensionadas en alguno de los regímenes previsionales administrados por el IPS (ex INP), que cumplan los requisitos de la Ley N° 20.255, de la Reforma Previsional.
- ⊕ Pensión de Invalidez del Instituto de Previsión Social (IPS, EX INP): Pensión mensual para cotizantes del Instituto de Previsión Social declarados inválidos.
- ⊕ Subsidio por Discapacidad Mental: Subsidio para personas con discapacidad mental menores de 18 años, carentes de recursos, que no generen derecho a asignación familiar. La condición de discapacidad mental, es evaluada y certificada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

2.5.1.4. Cultura

- ↳ Biblioteca Nacional, Sección Mapoteca y Sala de Ciegos: La Biblioteca Nacional de Chile ofrece material bibliográfico en braille y otros soportes para transmisión de información, tales como disquetes y cassettes (tanto en sala como a domicilio). La Biblioteca también dispone de una máquina para gráficos táctiles, regletas y punzones para que los no videntes trabajen en sala y un telesensor para usuarios de baja visión.

2.5.1.5. Calidad De Vida

- ↳ Acreditación de Personas Jurídicas para optar a Beneficios del SENADIS: Registro de instituciones que permite acceder a beneficios en favor de personas con discapacidad. Una vez inscrito, la organización o institución puede optar a los diversos programas y beneficios que otorga el SENADIS.
- ↳ Financiamiento de Ayudas Técnicas para La Discapacidad: Financia ayudas técnicas para personas con discapacidad a través de instituciones públicas y privadas que han establecido convenio con el SENADIS. Las instituciones remiten solicitudes de los casos de personas con discapacidad que requieren algún tipo de ayuda técnica para mejorar su calidad de vida (sillas de ruedas, audífonos, bastones, prótesis y aditamentos para la vida diaria, etc.)
- ↳ Fondo Nacional de Proyectos de SENADIS: Concurso público anual para personas naturales y jurídicas, acreditadas ante SENADIS que deseen obtener financiamiento para la ejecución de proyectos que vayan en beneficio de personas con discapacidad. El monto de financiamiento varía entre \$1.500.000 y \$10.000.000, según la línea de acción escogida, a saber: Prevención; Rehabilitación; Acceso al trabajo; Acceso al espacio físico y al transporte; Acceso a la información; Acceso a la cultura, recreación y deporte.
- ↳ Registro Nacional de la Discapacidad: Credencial que permite a los discapacitados acceder a diversos beneficios. Es un registro donde las personas con discapacidad se inscriben y reciben, en forma gratuita y en su domicilio, una credencial que les permite acceder a múltiples beneficios que otorga la Ley 19.284 de la Discapacidad, los que ofrece SENADIS.

2.6. Modelos de Discapacidad

A partir de la revisión bibliográfica en torno a la Discapacidad, es posible visualizar tres modelos explicativos que dan cuenta de un determinado posicionamiento conceptual en el contexto de un espacio y tiempo determinados. Estos modelos enmarcan el panorama científico sobre el tema, reconociendo un tránsito desde la desvalorización de sujetos con alguna deficiencia hasta el posicionamiento de la discapacidad desde los Derechos Humanos. No obstante, es necesario tener presente que estos modelos simplifican la realidad sólo con un fin de ordenamiento, dado que ésta no se puede ver sólo desde uno u otro, sobre todo porque aún en la actualidad coexisten.

De esta manera, el Modelo Médico se construye en un contexto donde los profesionales de la salud particularmente médicos comienzan a definir y clasificar las enfermedades. Esto se produce desde el siglo XVIII, cuando los estudios e investigaciones se focalizan en aspectos como la etiología – patología – manifestación en el cuerpo de las/os sujetos, mediante una concepción lineal de causa-efecto, con una perspectiva determinista y permanente²⁵. En este sentido, la discapacidad es entendida como un problema individual asociado a un estado deficitario de salud, prevaleciendo una concepción biologicista que explica los problemas objeto de estudio: la investigación se realiza bajo un enfoque clínico y audiométrico, utilizando métodos experimentales como consecuencia de esta visión científica positivista. Así, y dado que el foco central está puesto en el cuerpo y sus funciones, opera un postulado a partir de la normalidad funcional del individuo y sus órganos.

Por ello se plantea que en la medida que este modelo enfatiza la lesión que lleva a la discapacidad y puede crear algunas condiciones de dependencia, la/el sujeto pasa a ser percibida y representada como alguien totalmente incapaz. Así, etiquetas como *inválido*, *tullido*, *tarado*, *impedido* o *retrasado* significan tanto una pérdida funcional como una carencia de valor²⁶, ya que retoman en consideración las características aisladas de ciertos órganos y funciones, perdiéndose de vista al sujeto como un todo y planteándolo como un problema. Es por esto mismo que se generan prácticas y discursos de cura, rehabilitación o asistencia; en sí, la “normalización” y eliminación del “problema” con acciones realizadas por “especialistas”, generalmente en espacios segregados.

Ahora bien, es debido afirmar que para el contexto histórico en que emerge este modelo, se posibilitó un avance para las ciencias, ya que favoreció la adopción de criterios comunes al establecer una terminología común que simplificaba la proliferación de denominaciones sobre las diferentes deficiencias, posibilitando realizar investigaciones circunscriptas a la práctica médica. No obstante, en la actualidad se critica al modelo médico en la medida que su concepción de discapacidad instala “la dificultad” en el individuo que no puede adaptarse a las necesidades y exigencias del sistema social en el cual está inserto, y a su vez, su foco es exclusivamente patológico, no considerando el contexto socio-cultural en el que la/el sujeto en situación de discapacidad se desenvuelve ni su experiencia personal en el análisis y construcción del fenómeno.

En este punto cabe cuestionarse sobre cómo son visualizados las/os Sordos desde este modelo, ya que en estos sujetos está puesto el interés de esta Investigación. Desde la concepción médica, que es lineal, causal y asistencial, la Sordera es vista como una patología individual, una limitación que configura una alteración del funcionamiento del órgano auditivo y que dificulta el desarrollo espontáneo del lenguaje oral. La sordera

²⁵ EDLER, R. “La clasificación de la funcionalidad y su influencia en el imaginario social sobre las discapacidades”. En BROGNA, Patricia. “Visiones y revisiones de la discapacidad”. Ed: Fondo de Cultura Económica. 1ª Edición, 2009 México. Pág. 140.

²⁶ BARTON, L. “Sociología y discapacidad: algunos temas nuevos”, en “Discapacidad y sociedad” La Coruña Fundación Paideia, Editorial Morata, 1998.

como enfermedad precisaría de tratamiento, remedio o compensación²⁷, fomentando el habla y la lectura labio-facial; enfatizando en aspectos como el origen, grado, tipo, momento de aparición, y patología estructural, más que las consecuencias socio-emocionales integrales de la alteración comunicativa y la discriminación cultural.

Autores que re-conceptualizan la construcción de la Sordera afirman que en la actualidad existe una ideología dominante sobre las/los sujetos Sordos, que está basada en el modelo médico y según la cual los Sordos no serían más que deficientes auditivos postulantes a una rehabilitación: la posible “reconversión del ser sordo” en ser oyente. Esta visión es afirmada por Carlos Skliar²⁸, investigador brasileño que reconoce que “cuando se menciona a los sordos parece desencadenarse, (...) una narrativa obligatoria como la siguiente: sordos/ deficientes auditivos / otros deficientes / escuela especial / reeducación / integración / normalización, etc”. Estas oposiciones binarias se condicen con un discurso basado en aspectos como normalidad/anormalidad o patología o deficiencia, oyente/sordo, mayoría (oyente)/minoría (sorda), oralidad (lengua oral)/gestualidad (lengua de señas), entre otras.

En contraposición a lo anterior, e intentando construir otras lecturas sobre la discapacidad, surgen miradas que pretenden trascender la “medicalización” del fenómeno a partir de la incorporación de aspectos como el ambiente físico, social y actitudinal como condiciones objetivas condicionantes. Así, el Modelo Social de la discapacidad surgirá a partir de acontecimientos socio-políticos, culturales y económicos durante la década del '70, en donde una nueva generación de investigadores relacionaron teórica y empíricamente la discapacidad con conceptos como segregación, opresión, discriminación, exclusión, cultura y derechos desde una perspectiva social.

En este contexto histórico, la crítica a la sociedad “corporalmente sana” fue integrada por la UPIAS (Unión de Personas Físicamente Deficientes contra la Segregación), que afirmaba que es la sociedad quien discapacita a las/os sujetos con deficiencias. Esta es una visión radical que diferencia la deficiencia (biológica) de la discapacidad (social). Así, la discapacidad no es el producto de las fallas personales, si no que ha sido creada socialmente, a través de la creación de barreras económicas, políticas y culturales para aquellos que son “diferentes”.

En esta perspectiva, la condición de “ser discapacitado” se experimenta como una limitación social “sea que ésta se produzca como consecuencia de los entornos arquitectónicos inaccesible, de las cuestionables ideas sobre inteligencia y competencia social, de la incapacidad del público en general para usar la lengua de señas, de la carencia material de la lectura en braille o de las actitudes públicas hostiles hacia personas con deficiencias no visibles”²⁹. Así, se niega la naturaleza problemática particularizada en la/el sujeto, puesto que la discapacidad no sería producto de las limitaciones funcionales, físicas o psicológicas, sino del fracaso de la sociedad en suprimir las barreras y las restricciones sociales que incapacitan.

Por esto, el principal aporte del modelo social es la redefinición de la discapacidad en términos de ambiente discapacitador, lo cual conlleva situar a las/os sujetos como ciudadanos con derechos, además de reconfigurar la responsabilidad en la creación y sostenimiento de las discapacidades³⁰ en la sociedad. Sin embargo, una de las críticas planteadas a este modelo es que se subestima la incidencia de la deficiencia en las vidas de las/os sujetos discapacitados, sobrevalorando la importancia de las estructuras y los procesos sociales.

²⁷ MUÑOZ BAELE, I.; RUIZ, M. *Empowering the deaf. Let deaf be deaf*, informe publicado originalmente en Journal of Epidemiology and Community Health 2000; 54: 40-44. Traducción de José Francisco Fernández. Disponible http://www.sitiosordos.com.ar/dejemos_que.htm [Consultada 18 de marzo de 2011]

²⁸ SKLIAR, C. Op Cit. Pág. 3.

²⁹ OLIVER, M. “¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?”, 1998, en L. Barton (Comp.). *Discapacidad y sociedad* (pp. 34-58). Editorial Morata. Madrid.

³⁰ VERDUGO, M. “La concepción de la discapacidad en los modelos sociales.” En *Investigación, innovación y cambio: V Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad* Salamanca: Amarú, 2003. Pág. 239

Cabe mencionar que desde este modelo, existen algunas perspectivas particulares a la hora de considerar la discapacidad, cuyo conocimiento será fundamental para esta Investigación y el posicionamiento de las investigadoras. Así, por ejemplo, se observa la *Perspectiva sociopolítica*, que tiene influencia de paradigmas estadounidenses como el Funcionalista e Interaccionista, y a la vez influencia del Marxismo. Las investigaciones que se posicionan desde el Interaccionismo han sido enfocadas en la relación existente entre identidad y proceso de etiquetado, lo que ha contribuido a comprender la importancia de los factores actitudinales y ambientales. Asimismo, las investigaciones Funcionalistas (realizadas en siglos XIX y XX en Estados Unidos, Gran Bretaña y Alemania) ponen de relieve que las sociedades “desarrolladas” funcionan mediante un complejo sistema de distribución de bienes, cuyo principio motor es el trabajo, a los cuales las/os sujetos discapacitados no pueden acceder o satisfacer las necesidades tanto de la sociedad como las propias³¹. Por su parte, la mirada Materialista, cuyo principal representante es Mike Oliver, plantea que la discapacidad es una realidad “producida” a partir de las estructuras económicas y políticas de la sociedad y que por lo tanto las/os sujetos en situación de discapacidad constituyen un grupo social oprimido.

Desde otro ángulo del modelo social, se presenta una segunda mirada, la *Perspectiva Sociocultural* de la discapacidad, que plantea a los grupos de sujetos discapacitados como miembros de una minoría cultural³², tal como se ha desarrollado en las dos últimas décadas en el ámbito de la deficiencia auditiva. Distintos grupos de investigadores han planteado que la Sordera y sus consecuencias más que resultar en una disminución para el individuo, dan como resultado características diferentes del Sordo frente al oyente, que le hacen formar parte de una cultura diferente. Estos planteamientos se hacen desde posiciones antropológicas y socio-lingüísticas que analizan el colectivo de sujetos Sordos en sus aspectos organizativos, actitudinales, de valores y de estructuras sociales creadas³³.

De esta manera, y siguiendo Patricio Martínez³⁴ la Sordera se entiende como un fenómeno cultural más que audiológico, desde lo cual se reconoce a las/os sujetos Sordos como un grupo social, cultural y lingüístico, que tiende a conformar comunidades y establecer una fuerte identificación social, con base en el desarrollo de una lengua materna, la lengua de señas y la experiencia de vida visual. En este sentido, no se considera a las/os sujetos Sordos como sujetos “discapacitados” sino como un grupo cultural distinto, con sus propias creencias, necesidades, opiniones, costumbres y lengua, surgiendo la discapacidad cuando establece una relación disfuncional con una sociedad oyente paternalista y discriminadora, que genera una situación de vida discapacitante.

Ahora bien, en este punto es debido realizar una aclaración, el hecho de que se considere la Sordera como un identificador cultural más que como una discapacidad en sí, no niega la existencia de un hecho objetivo: la existencia de una deficiencia en la audición, la cual puede ser medida y la cual incide en la capacidad de escuchar de las/os sujetos. No obstante, desde el modelo social y en particular desde la perspectiva socio-cultural a la cual adscriben las investigadoras, más allá de focalizarse en el aspecto audiométrico –ineludible y objetivo-, y que de hecho de todas maneras se considerará³⁵, el interés está puesto en cómo las/os sujetos Sordos constituyen un colectivo, poseedor de una “identidad particular y propia” inherente a esa cultura. Esto no los excluye de las reglas del colectivo social humano, ni de la sociedad chilena por ejemplo, sino que los diferencia sólo en algunos aspectos –puesto que no se puede

³¹ LÓPEZ GONZÁLEZ, M. “Modelos Teóricos e Investigación en el ámbito de la Discapacidad. Hacia la incorporación de la experiencia personal”. En Docencia e Investigación: Revista de la Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo, ISSN 1133-9926, Año 31, nº 16, 2006, Págs. 215-240

³² Si bien se menciona como minoría cultural, las investigadoras deciden focalizar la atención no tanto en la cantidad de sujetos (minoría), sino más bien en su cualidad: la formación de un colectivo.

³³ VERDUGO, M. *Op. Cit.*

³⁴ MARTÍNEZ GAJARDO, P. “Estrategias de Aplicación Práctica para favorecer la Integración Social de Personas Sordas”, en Proyecto Capacitación de Jóvenes Voluntarios para atención de la Discapacidad.

³⁵ En esta investigación, la dimensión biológica esclarece algunos temas y se considera por ejemplo al caracterizar a los sujetos con quienes se construyen la investigación: grado de sordera y tiempo de adquisición.

afirmar que las/os sujetos Sordos no comparten aspectos similares en tanto sujetos sociales dentro de un contexto histórico, político, social y cultural dentro de la sociedad en la que viven.

La emergencia de estudios posicionados desde la perspectiva socio-cultural dan cuenta de una realidad: la existencia de una Cultura Sorda, lo cual se torna trascendental para la presente Investigación y contribuyen al conocimiento científico, orientando el interés del presente Estudio. Así, esta nueva vertiente de investigaciones define el concepto de sujeto Sordo a partir de una perspectiva sociológica más que médica, recayendo la importancia en lo colectivo, frente a lo individual (prevaliente en el modelo Médico) y definiéndose las características culturales que conlleva esa concepción.

Para finalizar este punto sobre los modelos de discapacidad, hay que mencionar una tercera formulación. El Modelo Bio-sico-social plantea que la discapacidad es consecuencia de la interacción entre un individuo (con una deficiencia) y su entorno físico y social, considerando por ende tanto la condición de salud del sujeto y los factores ambientales. En esta medida, idealmente el modelo presenta una mirada Ecológica: los factores ambientales interactúan con la/el sujeto e influyen en el nivel y la extensión de su funcionamiento, y a la vez Holística: el tratamiento del fenómeno involucra a todos sus componentes y a las relaciones entre éstos³⁶.

Este modelo se ve ejemplificado claramente en la conceptualización que la Organización Mundial de la Salud realiza en el año 2001, supliendo la definición que hasta ese año se utilizaba desde 1980 y que definía la discapacidad desde el modelo médico. De esta manera el concepto sintetizador de los modelos Social y Médico se presentan en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), que refiere la constitución de la discapacidad en la interacción de un sujeto con un estado de salud y su entorno, considerando a éste como un sujeto de derechos. Así, la CIF diferencia entre las Funciones Corporales, Estructuras Corporales, Actividades, Participación y Factores Ambientales, pudiéndose distinguir que los aspectos individuales se refieren a la deficiencia biológica, mientras que los sociales se encontrarían desde esta perspectiva en las Restricciones en la participación, la cual "viene determinada por la comparación de la participación de la persona con discapacidad con la participación de una persona sin discapacidad en una situación análoga o comparable"³⁷.

Este modelo presenta algunos aportes para la investigación y la intervención en el ámbito de la discapacidad, ya que por un lado promueve la utilización de una terminología neutral al definir y clasificar la discapacidad, y por otro plantea la distinción entre enfermedad y discapacidad, que es lo que los miembros de la UPIAS afirmaban. De esta manera, se supera al menos de manera superficial la causalidad biológica atribuida al fenómeno, incorporando además de los factores biológicos y psicológicos, los condicionantes ambientales y contextuales. No obstante, y siguiendo a Liliana Pantano³⁸, la conceptualización de la CIF recibe algunas críticas, puesto que se plantea que la discapacidad considera el punto de partida en la/el sujeto y aunque se incluye el concepto de participación, sólo se vincula a las circunstancias particulares (comparando a la "persona con discapacidad" con una sin discapacidad) en vez de ligarse firmemente a la inclusión social y política³⁹.

En la siguiente página se observa el cuadro resumen N°2.1 de los principales aspectos de los Modelos de discapacidad recién desarrollados.

³⁶ VANEGAS GARCÍA, J. y GIL OBANDO, L. "La Discapacidad, Una Mirada Desde La Teoría De Sistemas Y El Modelo Biopsicosocial". Revista Hacia la Promoción de la Salud, Volumen 12, Enero - Diciembre 2007, Págs. 51 – 61. Disponible en: http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%2012_5.pdf [Consultada: 20 de abril de 2011]

³⁷ Organización Mundial de la Salud, (OMS). "Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)". 2001. Disponible en: (<http://www.sidar.org/recur/desdi/pau/cif.php>). [Consultada 22 de enero de 2011]

³⁸ PANTANO, L. "Nuevas Miradas en relación con la conceptualización de la Discapacidad", 2007, en BROGNA, Patricia, Visiones y revisiones de la discapacidad (pp. 73-97). Editorial: Fondo de Cultura Económica. 1ª Edición, 2009 México. Pág. 88.

³⁹ *Ibid.* Pág. 106

Cuadro N°2.1: Modelos de Discapacidad

PRINCIPALES ASPECTOS DE LOS MODELOS DE DISCAPACIDAD				
Modelo	Perspectiva	Foco	Referentes/ aportes	Déficit
Médico	Asistencial. Centrada en limitaciones Lineal causal, positivista. Esencialista.	Normalidad-anormalidad. Funcionalidad basada en normalidad bio-médica.	Estudios médicos sobre rehabilitación física, desarrollo de medicamentos, intervención quirúrgica o genética suponen contribuciones importantes para la mejora de la vida de las personas con deficiencias.	No considera lo socioemocional, comunicacional ni distinción cultural. Utilización exclusiva del enfoque bio-médico para investigar y explicar problemas sociales. Omite la incorporación la experiencia personal de las personas en situación de discapacidad al análisis y construcción del fenómeno.
Bio-sico-social	Ecológico sistémico Holístico.	Funciones corporales, estructuras corporales, actividades y participación y factores ambientales.	Diferentes niveles sustentan la discapacidad, incidiendo de manera equilibrada y complementaria sobre cada una de las dimensiones (bio-psico-social). Promover la utilización de una terminología neutral	A pesar de que considera el punto de partida en el individuo y aunque se incluye el concepto de participación, sólo se vincula a las circunstancias particulares (comparando a la "persona con discapacidad" con una sin discapacidad) en vez de ligarse firmemente a la inclusión social y política.
Social	Socio-cultural Ecológico sistémico, antropológico	Barreras sociales Grupo social. Comunidad. Cultura	Definir la Sordera como un fenómeno cultural, más que audiológico. Incorpora la experiencia personal de las personas en situación de discapacidad. Plantea de manera incipiente la distinción entre enfermedad y discapacidad.	Subestimó originalmente la incidencia de la deficiencia en las vidas de las personas discapacitadas, sobrevalorando la importancia de las estructuras y los procesos sociales. Conserva el supuesto de la normalidad funcional que postula el saber médico.
	Socio- político (interaccionista, funcionalista y materialistas) Construccionista.	Barreras sociales Significados, interacción, función, opresión/exclusión.	Pone en duda la realidad "objetiva" de la discapacidad, siendo esta "producida" a partir de las estructuras económicas y políticas.	

Fuente: Elaboración Propia

2.7. Comunidades Sordas y Oyentismo

Para los fines de la presente Investigación se hace necesario hacer referencia a la mirada socio-antropológica de la Discapacidad, mencionada con anterioridad, la cual plantea la existencia de una Cultura Sorda de la que se sienten parte las/os sujetos Sordos y que es transversal a su modo de ser en el mundo. Así, las/os sujetos Sordos constituyen un grupo socio-comunitario cultural lingüístico (bilingüe y bicultural), que comparte, más allá de la condición de pérdida auditiva, pertenencia, identidad, uso de un código lingüístico compartido propio (la lengua de señas, patrimonio cultural de las/os sujetos Sordos), creencias, valores, y reivindicaciones históricas en la defensa de sus derechos, entre otros marcadores comunitarios.

Por lo mismo, en este apartado se abordará la Cultura y Comunidades Sordas; concepción que fue considerada por las investigadoras en el momento extensivo de la Investigación al verse enfrentadas a la pregunta *¿Se forma Cultura y Comunidades a partir del ser-Sordo?* Las/os sujetos Sordos se refieren a sí mismas con la denominación "Sordo/a" y se definen como poseedoras de unas características propias que hacen que la experiencia visual desarrolle un papel predominante en su desarrollo y experiencia vital, conformando en conjunto un colectivo social con una lengua y valores diferenciados. Esto ha podido definirse a partir de procesos históricos y culturales que han ocurrido en las sociedades y que han permitido la emergencia de un discurso social y antropológico de la Sordera.

2.7.1. El discurso socio-antropológico de la Sordera y el "poder Sordo"

Existe un contexto social, histórico y cultural que permite emerger el concepto de Cultura Sorda. Alejandro Oviedo⁴⁰ realiza un amplio recorrido de hechos históricos que han manifestado esta emergencia, especialmente desde mediados del siglo pasado, correspondiéndose con la propia emergencia del discurso social-antropológico que aborda la discapacidad.

En los países industrializados, la década de 1960 fue un periodo de transformaciones sociales. Tal como fue abordado en el apartado de Modelos de Discapacidad, en el contexto del movimiento por los derechos civiles y el reconocimiento de las minorías, aparecieron en Estados Unidos y en Europa investigadores que afirmaron que las lenguas de señas de las Comunidades Sordas eran lenguas tan ricas y complejas como las habladas, lo cual se estableció a partir de las primeras investigaciones publicadas sobre la Lengua de señas en 1965 por William Stokoe y colaboradores⁴¹.

Este planteamiento, llevó al surgimiento de un movimiento radical, que en lengua inglesa ha sido etiquetado como el *Deaf power*, "poder Sordo" (a semejanza de otros movimientos por los derechos civiles tales como el "poder negro" -*black power*- o el "poder gay" -*gay power*). Tal movimiento pugna por imponer una definición social antropológica de la Sordera, que defiende la visión del Sordo como miembro de una minoría cultural, y está opuesta a los discursos médico-clínico o social-asistencialista, según las cuales el sordo es nada más que un individuo (y no miembro de un colectivo) enfermo o discapacitado.

El discurso del poder Sordo ha tenido su ícono en las protestas estudiantiles de 1988 y 2006 en la Universidad de Gallaudet, en Estados Unidos (para imponer en ellas rectores Sordos), así en algunos otros movimientos como la campaña llevada a cabo en Inglaterra, durante la década de 1990, por el reconocimiento de la lengua de señas; o

⁴⁰ OVIEDO, A. "La cultura sorda. Notas para abordar un concepto emergente". Berlín, 2007. Disponible en: http://www.cultura-sorda.eu/resources/Oviedo-concepto_cultura-sorda-2007.pdf [Consultada 25 de marzo de 2011]

⁴¹ En la década de los 60', el lingüista William Stokoe demostró "que el código de comunicación visual y gestual que utilizan las Personas Sordas reúne todas las características morfológicas y sintácticas de una lengua y es homologable a cualquier otra lengua hablada". En Liñares, X. "Apuntes para una sociología de la comunidad sorda". Revista Educación y Biblioteca. Número 138. Págs. 49 – 125. Madrid, Año 2003.

las protestas expresadas por activistas Sordos durante el Congreso Mundial de Sordos en Australia, el año de 1999. No obstante, en América Latina particularmente no se han realizado manifestaciones masivas de apoyo a estas premisas, pero sí se ha presentado la posibilidad de cambiar la visión sobre las/os Sordos y plantearse, ellas/os mismos como miembros de Comunidades, como se ha observado en las acciones de construcción, organización, y empoderamiento de las Comunidades Sordas chilenas.

La visibilización de las/os sujetos Sordos como miembros de una Comunidad a diferencia del sujeto Sordo como no oyente, ha quedado de manifiesto en la doble conceptualización empleándose dos acepciones al término "sordo" (de acuerdo con dictados de la Federación Mundial de Sordos): sordo y Sordo. La primera, con minúscula, hace referencia a la condición audiológica de no oyente, mientras que la segunda alude a pertenencia a un grupo particular de sujetos Sordos que comparten una lengua, la de señas, una experiencia, la visual, y una cultura relacionada con ambas. De ahí que las investigadoras utilicen la segunda conceptualización para dar cuenta de su posicionamiento y consideración de las/os sujetos.

2.7.2. Las Comunidades Sordas

Como se ha adelantado, desde la mirada socio- antropológica las/os sujetos Sordos conforman una Comunidad con características propias que les permite relacionarse con los otros de una manera distinta a como lo hace la comunidad oyente. El término Comunidad Sorda hace referencia al tejido espacial formado por sujetos Sordos que utilizan la lengua de señas y comparten experiencias y objetivos, existiendo conciencia de identidad común y compromiso individual con el grupo. Seguido de ello, el término Cultura Sorda se refiere al conjunto de valores, tradiciones y costumbres propios de esta Comunidad, así como a sus producciones, dentro de las cuales la Lengua de Señas Chilena (LSCh en adelante) ocupa un lugar fundamental⁴². Por ende, el concepto de Cultura supondría la existencia del colectivo, puesto que no sólo deben existir valores o creencias, sino que éstas deben ser compartidas por los miembros y transmitidas a las siguientes generaciones, como una creación colectiva. Es por eso que "la Sordera se concibe como una forma de vida; una manera de ser; una experiencia visual que comporta una cultura propia"⁴³.

Esta creación colectiva se encuentra basada en el rasgo distintivo, la utilización de la LSCh, que es valorada como la lengua natural para este grupo de sujetos, siendo sólo la lengua misma una forma de expresión cultural y una herramienta comunicativa, puesto que el lenguaje en sus diferentes acepciones, es parte "constitutiva de la configuración de la Cultura ya que ésta se construye socialmente a partir del encuentro y la necesidad de contacto cotidiano con otros seres sociales"⁴⁴. En el caso de las/os sujetos Sordos, el comunicarse por medio de sus manos y cuerpo no es sólo una forma de comunicación específica, sino que es un elemento cultural que los configura, su patrimonio cultural que los identifica con otros miembros y los define en su ser-Sordo, a pesar de que puedan dominar la lectura labio-facial o la lecto-escritura.

Ahora bien, es debido considerar que la Cultura Sorda es más que la lengua de señas, puesto que en ella se va dando cuenta de los modos particulares de convivir de las/os sujetos Sordos, lo cual va configurando una trama de significados. Estas formas de relacionarse se encuentran condicionadas a partir del hecho biológico de la deficiencia auditiva, la cual a su vez, va configurando sistemas de valores, creencias y reglas que guiarán los modos de pensar, sentir y comportarse de dichos sujetos, debido que no sólo son necesarias las tradiciones o ritos sino que también el conjunto de conocimientos y de

⁴² PINO, F. y MONTERDE, I. "Sociología de las personas Sordas". Capítulo 5 de Rasgos Sociológicos y Culturales de las Personas Sordas. Una aproximación a la situación del Colectivo de Personas Sordas en la Comunidad Valenciana. Valencia: Fundación FESORD-CV. 2000. Pág. 215.

⁴³ MORALES, A. "La Ciudadanía desde la Diferencia: Reflexiones en torno a la Comunidad Sorda", 2010. Pág. 11. Disponible en: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/art8.pdf> [Consultada 26 de marzo de 2011]

⁴⁴ OPORTO, I. y VERGARA, C. "Hijo... ¿me escuchas?: discapacitados auditivos formando cultura en un mundo de oyentes: Una experiencia de trabajo social en el CECASOV". Tesis para optar al grado de Trabajador Social de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2007. Pág. 48.

valores que se comparten entre dichos sujetos, siendo la lucha y reivindicación histórica por sus derechos, el uso de la LSCh como patrimonio cultural y la experiencia cotidiana de marginación y aislamiento -que desaparece en la interacción comunitaria con los demás sujetos-, entre otros, los elementos identificadores o marcadores culturales del ser-Sordo.

Así se podría afirmar que los modos particulares de la Cultura Sorda se expresarían en cuatro elementos constitutivos tales como el lenguaje, los valores, las reglas de interacción social y las tradiciones⁴⁵. El primero de ellos dice relación con una lengua de señas que como ya se ha mencionado, es un lenguaje visual-gestual-espacial considerado como la lengua natural de los sujetos Sordos, que contiene su propia estructura gramatical y principios lingüísticos y que puede comunicar pensamientos abstractos. En torno a los valores es posible plantear que las/os sujetos Sordos buscan tener una comunicación clara y sin barreras, siendo éste uno de sus valores importantes y compartido entre ellos/as, buscando estrategias de comunicación con las/os sujetos oyentes, como el compartir su lengua a través de cursos de LSCh.

En torno a las interacciones sociales, se crean estrategias para establecer y mantener la conversación: las/os sujetos Sordos procuran mirarse a los ojos mientras hablan, utilizando diferentes formas de llamar la atención moviendo sus manos o tocando los hombros, pisar fuertemente el piso o prender y apagar las luces, tocarse uno a otro durante las conversaciones. Por último, las tradiciones están referidas a elementos como la narración usando LSCh, identificar a las personas con una seña particular que refleje algo de ésta o el asistir a eventos sobre Sordera y lengua de señas, como a su vez, la pertenencia a alguna organización de Sordos a nivel local o nacional.

Por su parte, otra de las características de las Comunidades Sordas, a diferencia de otras comunidades, es que no está localizada en un territorio ni tiene uno de referencia. Además, es relevante clarificar que las Comunidades Sordas al constituirse a partir de los mismos sujetos que son parte y adquirir aspectos particulares de éstos, hace que no sea posible una comunidad homogénea ni única. De hecho, en virtud de la fuerte dependencia de las/os sujetos a las relaciones con su entorno geográfico y cultural y la influencia de la mayoría oyente, es posible hablar de Culturas Sorda y Comunidades Sordas en plural, para designar las manifestaciones diferenciadas histórica y geográficamente a partir de los mismos sujetos que las conforman.

Otro elemento característico es que el 90% de las/os sujetos Sordos tiene padres oyentes, con lo que sólo una pequeña parte encuentra en la familia de origen la lengua, tradiciones y valores⁴⁶. Esto ocurre mayoritariamente en las Asociaciones de Sordos, las cuales se constituyen en un escenario importante para el encuentro, la relación y vida social. Por lo anterior, se menciona que "los Sordos no son un grupo racial, la gran mayoría de ellos no están unidos por lazos sanguíneos, pero la relación que establecen entre ellos llega a ser tan fuerte que para muchos su comunidad se convierte en su segunda familia y el participar y pertenecer a ella pasa a ser una necesidad y una prioridad"⁴⁷. Si bien la mayoría de las/os sujetos Sordos tienen padres oyentes, y por ende durante los primeros años de vida se encuentran más cercanos al mundo oyente que al Sordo, no se puede dar por hecho que las/os Sordos se identificarán con sus pares de la comunidad oyente: los estudios dan cuenta que las/os Sordos adscriben a las Comunidades Sordas, generalmente a partir de la juventud y en las relaciones que mantienen con otros Sordos, compartiendo sus creencias, historias y tradiciones, su forma de comunicarse y su cosmovisión.

Así, la realidad del Colectivo Sordo es bilingüe y bicultural, porque además de su lengua y cultura propias, las/os Sordos nacen en familias y están inmersos en sociedades con una lengua y una cultura oral. En este sentido, es ineludible no plantear la relación entre esta Cultura Sorda y la oyente, en donde las/os sujetos Sordos han sido minimizados

⁴⁵ OPORTO, I. y VERGARA, C. *Op. Cit.* Pág. 65.

⁴⁶ PINO, F. y MONTERDE, I. *Op. Cit.* Pág. 216.

⁴⁷ DE LA PAZ, M. y SALAMANCA, M. "Elementos de la cultura Sorda: una base para el currículum intercultural", 2009. Pág. 3. Disponible en: <http://escritoriosordos.educ.ar/recursos/pdf/currículum-intercultural.pdf>. [Consultada 26 de marzo de 2011]

por el grupo mayoritario y hegemónico, “dejándolos por muchas décadas relegados a lo que los oyentes decidan. Esto ha significado que los Sordos han tenido que vivir lo que otros pueblos han vivido con los procesos de colonización. Han sufrido la descalificación de su lengua y por más de un siglo se les prohibió utilizarla; han sido discriminados en los diferentes ámbitos de la vida por ser considerados deficientes; se les ha obligado a participar del grupo dominante acatando su cultura y formas de relacionarse e, incluso a muchos de ellos no se les ha permitido reunirse con sus pares”⁴⁸, pudiendo luego de ello generar resistencia e innovación, siendo reconocidos y valorados como una cultura autónoma, más allá de la patología.

2.7.3. Oyentismo

En relación a lo anterior, es posible dar cuenta que la mirada del grupo mayoritario y hegemónico oralista se condice con la categoría conceptual de “Oyentismo” que surge en Argentina durante la década de 1990, puesto que según la bibliografía revisada, muchas veces se ha producido la “normalización” de las/os sujetos Sordos para convertirse en oyentes. Esta situación ha conllevado a que no sean reconocidos sus derechos humanos fundamentales, minimizando a dichos sujetos, incluso no permitiendo el uso de su lengua natural, excluyendo, por la imposición del uso de la lengua oficial, lo que ellos/as sienten o piensan. De acuerdo al investigador brasileño Carlos Skliar, las/os Sordos corresponden, encajan y se adaptan al Oyentismo frente a las situaciones cotidianas que viven en sociedades excluyentes, siendo considerados bajo esta perspectiva como limitados, discapacitados o dependientes, dado el déficit auditivo que presentan.

Es así como por Oyentismo se describen prácticas discursivas y operativas centradas en el ser/poder/conocer de las/os sujetos oyentes en relación a sujetos Sordos, constituyéndose así, la lengua oficial/oral en una norma. Por ende, se traduciría en un proceso delimitado por la universalidad de la lengua oral y por el no reconocimiento de la lengua de señas, siendo la oralidad un prerequisite fundamental para participar en las sociedades en su mayoría “normales” u “orales” y concibiendo a la lengua de señas como un desvío a dicha normalidad. Las/os sujetos Sordos serían así “colonizados” o “normalizados” a partir de lo que mide o juzga la oralidad⁴⁹, fomentándose el habla, la lectura labio-facial y la implementación de prótesis auditivas o implantes cocleares, como apuesta para el avance en la medicalización de la Sordera.

De esta manera el Sordo es quien debe adaptarse e integrarse a la sociedad oyente, a partir de su condición de un sujeto con un sistema de comunicación distinto, eminentemente viso-gestual. Sin embargo, si el resto de las/os sujetos de la sociedad aprendieran y utilizaran la lengua de señas conllevaría a que se avanzara en la eliminación de las barreras sociales y la inclusión de dichos sujetos Sordos a diferentes actividades, cuestión que no aparece como predominante en la actualidad.

Por ello, es que se hace necesario dar cuenta de la situación de desventaja social y desigualdad en la que viven dichos sujetos, sin la participación plena que se busca garantizar en diferentes instrumentos legales, tanto a nivel nacional como internacional, visualizando en la actualidad un conjunto de relaciones de poder asimétricas que no permite a un grupo social hacer exigibles sus derechos⁵⁰. En definitiva, entender a la Sordera como diferencia, implica reconocer las experiencias viso-gestuales de las/os sujetos Sordos, las que exceden y que suponen mucho más que unas determinadas habilidades lingüísticas y cognitivas supuestamente “biológicas” que algunos sujetos poseen y otros no, sino que más bien, conllevaría a valorar los elementos distintivos que los hacen particulares en su forma de ser y estar en el mundo social.

⁴⁸ DE LA PAZ, M. SALAMANCA, M. *Op. Cit.* Pág. 5.

⁴⁹ *Vid.*, nota 10.

⁵⁰ SKLIAR, C. “*Bilingüismo y Biculturalismo: Un análisis sobre las narrativas tradicionales en la educación de los sordos*”, 1998. Publicado en Revista Brasileña de Educación, N°8. Págs. 7-8. Disponible en: <http://www.cultura-sorda.eu/resources/Bilinguismo%2BSkliar.pdf> [Consultada: 18 de marzo de 2011]

2.8. Inclusión social y Exclusión social de sujetos con alguna Deficiencia

Para la presente Investigación social, los conceptos de Inclusión Social y Exclusión social se tornan trascendentes para comprender el Fenómeno de Investigación y su contextualización en el Objeto de Estudio. Es por esto que en este apartado se da cuenta de cómo las investigadoras definen ambos términos, considerando la multiplicidad de definiciones que tanto Integración Social como Inclusión Social tienen.

Se ha afirmado que las investigadoras construyeron el Fenómeno de Investigación a partir de la Integración del Sujeto Sordo en el mercado laboral oyente, en la medida que se observaba en la bibliografía y a su vez por parte de los mismos sujetos, la primacía de un principio de normalización y asimilación, que pretende evitar las particularidades del ser Sordo, sobre todo en lo que refiere al uso de la lengua de señas, por ejemplo dentro del mismo empleo. Esta afirmación se basa en la definición propuesta por la CEPAL (2007), que entiende la noción de inclusión social "como una forma ampliada de la integración. En lugar de poner el acento sólo en una estructura a la cual los individuos deben adaptarse para incorporarse a la lógica sistémica, ella también supone el esfuerzo por adaptar el sistema, de manera tal que pueda incorporar a una diversidad de actores e individuos. La inclusión no solo supone mejorar las condiciones de acceso a canales de integración, sino también promover mayores posibilidades de autodeterminación de los actores en juego"⁵¹.

Así, la integración dice relación con los patrones conductuales de las/os sujetos con discapacidad, poniendo el énfasis en que sean las/os propios sujetos los que tengan logros físicos, mentales y sociales conducentes a su bienestar, lo que depende de su predisposición y acciones realizadas. En cambio, la inclusión aborda las tareas que el sistema social debe cumplir; dice relación con la racionalidad de acción del sistema al que pertenecen o procuran pertenecer estos sujetos. Esto implica la construcción de espacios propensos a la diversidad, mientras que lo contrario daría cuenta de espacios homogeneizantes en torno a lo que el sistema entiende por lo correcto, lo permitido y lo esperable; normalizando al diferente, negando y/o descalificando la diversidad y por tanto, excluyendo de sus estructuras y funciones a quienes presentan diferencias con esa normalidad así definida y socializada⁵².

En este sentido, se entiende por Inclusión social al modo en que la sociedad debe dar respuesta a la diversidad; es una opción consciente y deliberada por la heterogeneidad en la sociedad, ya que la inclusión plantea el reconocimiento y valoración de la diversidad como una realidad y como un derecho humano, por lo que exige valorar positivamente la diferencia y responder a las necesidades de todas las personas⁵³. De esta manera se postula que se puedan incluir, por ejemplo, las/os sujetos Sordos a una diversidad de sujetos presentes en el sistema social, ya que el enfoque está puesto en la diversidad, en donde las/os sujetos no son considerados como iguales, sino que equivalentes, valorando las diferencias y promoviendo su autodeterminación.

Ahora bien, al analizar el tema de la discapacidad y la deficiencia, aparece otro concepto asociado, la exclusión social, el cual se entiende como parte del binomio exclusión/inclusión.

El concepto de exclusión social surge para dar cuenta de la separación del individuo de la sociedad, de manera que puede ser entendido como un "debilitamiento o quiebre de los lazos (vínculos) que unen al individuo con la sociedad" referidos a pertenecer a una sociedad o a identificarse con ella (el "adentro" – el "afuera"). Pueden ser lazos funcionales (los que permiten integrar los individuos al funcionamiento del

⁵¹ SOJO, A. y otros. "Cohesión social: Inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe". Ed. CEPAL; Secretaría General Iberoamericana; Agencia Española de Cooperación Internacional. Chile, Santiago, 2007. Pág. 18.

⁵² FONADIS, "Hacia un índice de inclusividad". Sección de Estudios e Integración Programática. Inédito. Pág. 4.

⁵³ VILLALOBOS, E. y ZALAKAIN, J. "Delimitación conceptual de la inclusión social". En CERMI, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, "Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión Social. Estudios en Homenaje a Paulino Azúa Berra". Grupo Editorial Cinca. Madrid, 2010. Pág. 32.

sistema), los sociales (incorporan a los individuos en grupos sociales), y los culturales (los individuos pueden integrar pautas de comportamiento de las sociedades)⁵⁴.

En este sentido la exclusión social se puede ver plasmada en el no acceso a bienes básicos y servicios; en el acceso desigual a los mercados de trabajo y protección social; en la no participación social y en el desigual acceso y ejercicio de derechos humanos, políticos, civiles⁵⁵. Otros autores han planteado un tercer elemento que daría cuenta de la exclusión y que se vería reflejado en la realidad de sujetos con alguna deficiencia, es decir, que viven en situación de discapacidad: la no valoración de ciertas características de los sujetos, como género, etnia, identidad sexual, religión, características físicas⁵⁶.

Se afirma entonces que históricamente la sociedad ha creado mecanismos para excluir a las personas que vivencian algún tipo de discapacidad, ya que como se abordó en el apartado de Comunidades Sordas y Oyentismo, el planteamiento principal de la sociedad es que debe darse una socialización que prepare a los sujetos para la normalidad. Esta lógica de inclusión niega la calidad de sujetos independientes y habilitados a aquellos que resulten diferentes, ya que las personas con discapacidad son invisibilizados por la diferencia; relegados a la no ciudadanía. Dado que lo visible es su condición de incapacidad, se construye socialmente una distinción que establece el límite de los que quedan dentro y los que quedan fuera⁵⁷.

Es en este sentido en que cabe preguntarse ¿el empleo opera como barrera o como mecanismo de inclusión? Como se pudo observar en los Estudios de Discapacidad y empleo, los datos dan cuenta de que la situación de exclusión afecta a mujeres y hombres con discapacidad: al tener una deficiencia son excluidos del mundo formal del trabajo o ubicados en sistemas de educación especial, que muchas veces más que permitir una entrada a la sociedad provocan una salida de ésta, ya que el acceso a la educación superior se restringe así como también se limitan las oportunidades laborales. Los trabajos desempeñados son subvalorados, de baja calificación, ya que no todos/as han accedido a sistemas funcionales de capacitación, profesión, y educación, y si lo hacen acceden a sistemas de capacitación que les entregan oficios de segunda clase, se les prepara en oficios que no habilitan para la incorporación al sistema de empleo⁵⁸.

Desde ese punto de vista, el concepto de inclusión/exclusión social se condice en cierta forma al Modelo social de la discapacidad, en la medida en que el énfasis pasa a ponerse en el carácter más o menos excluyente de los entornos sociales. De hecho, para algunos autores la exclusión que vivencian las personas con discapacidad puede deberse al establecimiento de la norma en la que estas personas no se reconocen: así, las personas con discapacidad se verían “imposibilitadas de participar en una gran cantidad de actividades que sustentan una vida en sociedad, y que las eliminan de la corriente habitual de la vida cotidiana. Ello se debe a que todos los puntos de acceso a las estructuras de la vida diaria —educación, trabajo, familia, interacción social, etc.— se establecen en gran medida en relación con la norma dominante —en este caso el de las personas sin discapacidad—. De este modo, como normalmente no se prevén adaptaciones para las desviaciones o las diferencias respecto de la norma elegida, la diferencia sirve como base para una sutil (y a veces no tan sutil) discriminación⁵⁹.

⁵⁴ BARROS, P; DE LOS RÍOS, D; TORCHE, F. “*Lecturas sobre la exclusión social*”. Oficina Internacional del Trabajo. Equipo técnico multidisciplinario para Argentina, Chile, Brasil, Paraguay y Uruguay. Año 1996. Pág. 10.

⁵⁵ PERRY, G. “*Prólogo de las actas del Taller sobre Pobreza y exclusión social en América Latina*”, en *Exclusión social y reducción de la pobreza en A. L y el Caribe*. Flacso- Banco Mundial. Costa Rica, 2000. Pág.10.

⁵⁶ GACITÚA, E. DAVIS, S. “*Introducción a Pobreza y exclusión social en América Latina y el Caribe en América Latina*”, en *Exclusión social y reducción de la pobreza en A. L y el Caribe*. Flacso- Banco Mundial.. Costa Rica, 2000. Pág.12.

⁵⁷ AVARIA SAAVEDRA, A. “*Discapacidad: Exclusión / Inclusión*”. Revista Mad No.5. Ediciones Mad, Universidad de Chile, 2001. Disponible en <http://www.independentliving.org/docs7/saavedra200109.html> [Consultada: 24 de agosto de 2011]

⁵⁸ *Ibíd.*

⁵⁹ PALACIOS, A. y BARIFFI, F. “*La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*”. Citados en CERMI, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, “*Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión Social. Estudios en Homenaje a Paulino Azúa Berra*”. Grupo Editorial Cinca. Madrid, 2010. Pág. 33.

De esta manera, surge el concepto de discriminación entendido como una conducta culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra un sujeto o grupo de sujetos en particular, sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja (en este caso la deficiencia) inmerecida, lo cual tiene por efecto, de manera intencionada o no, dañar sus derechos y libertades fundamentales⁶⁰. Por ende, es que se torna relevante impulsar constantemente conductas de no discriminación, visualizando que todo sujeto tiene como derecho el ser tratado de manera homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, de modo tal que sea posible el disfrute de todos sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades sociales disponibles en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana, como por ejemplo, el empleo.

⁶⁰ RODRIGUEZ, J. "*Definición y concepto de la no discriminación*". Revista El Cotidiano, noviembre-diciembre, Año/Vol.21, número 134. Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco. DF México, 2005. Págs. 23-29. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/325/32513404.pdf> [Consultada: 24 de agosto de 2011]

2.9. Definiciones conceptuales: Empleo y Trabajo

Al igual que con la aclaración conceptual de Inclusión social, para esta Investigación es importante definir y distinguir los conceptos "empleo" y "trabajo", puesto que generalmente se utilizan como sinónimos, aún cuando no significan lo mismo. De ahí la necesidad de delimitar bien sus similitudes y diferencias, de manera de utilizar con rigurosidad ambos conceptos.

2.9.1. Conceptos de Trabajo y Empleo

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo⁶¹, OIT, el "trabajo" es entendido como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para las/os individuos. Así, trabajo sería toda aquella actividad que es productiva (es decir, el resultado de esta actividad genera algún tipo de beneficio, producto o bien) pero que no necesariamente se desarrolla al margen de cualquier contrato o se desempeña a cambio de un salario.

Por su parte, el "empleo" es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). La población empleada total incluye a: 1) trabajadores asalariados; 2) trabajadores independientes, y 3) trabajadores familiares auxiliares (a los que también se hace referencia como trabajadores familiares no remunerados). Los trabajadores independientes pueden dividirse en trabajadores independientes con asalariados (empleadores), trabajadores independientes sin asalariados (trabajadores por cuenta propia) y miembros de cooperativas de productores.

Es por esto que para la presente Investigación, se utiliza el concepto de "empleo", ya que se concibe como aquella actividad que se desempeña en el marco de una relación laboral entre sujetos Sordos y oyentes –aún cuando sea independiente– y que consta de elementos característicos: un salario a cambio de la actividad realizada y la producción resultante de esa actividad, mediando en la mayoría de los casos un contrato que regula la relación laboral.

⁶¹Definiciones de la Resolución adoptada por la Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1982), obtenidas en la página web de la Institución de las Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en <http://www.oit.org.ar/pagina.php?seccion=49&pagina=479> [Consultada jueves 16 de junio de 2011]

2.10. Cambios en el mundo del Empleo

En el contexto actual, el mercado del empleo ha propiciado una serie de cambios, generando un escenario de mayor precarización y flexibilización laboral que conlleva una falta de estabilidad e individualización de la relación laboral. Esta realidad afecta a todos las/os sujetos de la sociedad, y más aún a aquellos que se encuentran en alguna situación desventajosa. Así, cabe preguntarse, ¿qué sucede con las/os sujetos que experimentan una Discapacidad? ¿Cómo se desenvuelven en este escenario complejo? Estas son algunas de los cuestionamientos que guían el presente apartado.

2.10.1. Contexto laboral actual

Se ha establecido que el empleo ocupa un lugar fundamental en la vida de hombres y mujeres: otorga un sentido de propósito e identidad, y permite obtener ingresos para satisfacer las necesidades materiales. Asimismo, el empleo es el nexo entre los procesos de producción y de consumo que caracterizan tanto a la economía local como a la economía mundial. De esta manera, el empleo –así como el trabajo- cumple funciones sociales y económicas esenciales: por una parte, es la actividad fundamental de los intercambios mundiales, y por la otra, es fuente de dignidad, realización personal, identidad y reconocimiento, así como de bienestar material.

Por lo mismo, al abordar la temática de experiencias de empleo, es importante tener claridad sobre el contexto en que estas experiencias se desarrollan. La situación del mercado laboral presenta una serie de rasgos generales que se han ido estableciendo en las últimas décadas y que configuran un escenario que se torna como un condicionante de la situación del mercado de empleo de las/os sujetos en general, y de las/os sujetos en situación de discapacidad en particular.

¿Qué ocurre en la actualidad con el empleo? De acuerdo a la OIT, en la actualidad existe una creciente crisis global del empleo, reconociendo que la mitad de los trabajadores del mundo y sus familias sobreviven con menos de 2 dólares diarios por sujeto⁶². Esta crisis da paso a un período de oportunidades e incertidumbres, en el que si bien están desapareciendo algunas de las barreras que han impedido a los hombres y mujeres realizar plenamente sus capacidades, escasean cada vez más los empleos de calidad que proporcionarían una seguridad fundamental para mejorar la calidad de vida. Dentro de los cambios observados en el mundo del empleo están los puntos referidos a la flexibilización laboral, el aumento de la participación femenina, el desempleo y la precarización, así como la realidad de grupos en desventaja: jóvenes, mujeres y sujetos en situación de discapacidad.

Así, dentro de la producción bibliográfica referida al empleo, se plantea que desde hace unas décadas se está pasando –no necesariamente de manera lineal- de una regulación política de las relaciones laborales (que entre otros objetivos, pretendía garantizar derechos laborales como la estabilidad en el empleo, regulación de las condiciones del mismo, participación en la toma de decisiones...), a unas relaciones laborales crecientemente reguladas por la lógica del mercado⁶³. Esto ha conllevado a que paulatinamente el empleo pase a ser considerado como una mercancía más, olvidándose su significado individual, familiar, comunitario y nacional, lo que implica que se regula por el ajuste entre oferta y demanda y por las necesidades de la producción, tal como son definidas por la empresa. Esto da primacía a las necesidades de la producción que, en el marco de la globalización, se traducen en una creciente

⁶² OIT. *“Cambios en el mundo del trabajo”*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión 2006. Informe I (C). Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006. ISBN 92-2-316623-3. Prefacio, Pág. ix.

⁶³ GONZÁLEZ GARCÍA, L. *“Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90”*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Revista Iberoamericana de Educación Número 2 - Educación, Trabajo y Empleo. Mayo – Agosto 1993. Disponible en <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie02a03.htm> [Consultada 14 de abril de 2011]

exigencia por aumentar la productividad para lograr competitividad en mercados crecientemente globales, buscando maximizar la rentabilidad del capital invertido⁶⁴.

A partir de esta nueva concepción del empleo, se desarrolla el planteamiento de la necesidad de flexibilizar el mercado laboral, es decir, eliminar sus "rigideces" con el fin de hacer frente a los problemas económicos, específicamente de desempleo. Así, la presión para lograr una mayor flexibilidad se centra tanto en facilitar la contratación y el despido como en los horarios de trabajo, ya que muchos empleadores tratan de buscar formas de prolongar el tiempo en el que el capital se puede utilizar plenamente (trabajo por turnos o según convocatoria, dentro de otras modalidades de horario flexible)⁶⁵.

De esta manera, la extensión de la flexibilidad se puede observar en diversos aspectos. Por ejemplo, en las altas tasas de desempleo que han disminuido las posibilidades de empleo estable y los trabajadores disponibles cuando las oportunidades de empleo aparecen; en el incremento de la inseguridad de los trabajadores, ya que los empleadores pueden despedir sin mayores dificultades ni costos elevados; en el puesto de trabajo, en tanto se han vuelto frecuentes las prácticas y permisivas las regulaciones que permiten rotar a los trabajadores a través de la polivalencia; y en la remuneración, en tanto los ingresos son inestables y frecuentemente demasiado bajos, contingentes y no garantizados. Otro indicador significativo del avance de la flexibilización en el empleo es el incremento de los contratos por tiempo determinado, que son menos protegidos y más inseguros⁶⁶.

Así, el planteamiento de la flexibilidad del mercado laboral se va concretizando en diferentes formas: flexibilidad en la entrada al mercado de trabajo (como las facilidades en la contratación por las empresas, promoción de contratos de duración determinada; cuestionamiento del salario mínimo...); la permanencia en él (apuesta por la individualización de las relaciones laborales y cuestionamiento de la negociación colectiva; facilidades para la movilidad geográfica y funcional; apuesta por la polivalencia...); y la salida del mismo (facilidades para el despido)⁶⁷.

Junto con la flexibilidad del mercado laboral, se suman nuevos temas y desafíos particularmente para el empleo en Chile, como lo son la preocupación ciudadana por la inseguridad en el empleo, el negativo efecto de las lagunas de cotización –asociadas a los contratos temporales– sobre las pensiones esperadas para un porcentaje significativo de la población; y las dificultades de inserción laboral de grupos específicos de la población: jóvenes, discapacitados y las mujeres⁶⁸.

En lo que respecta a las mujeres, éstas siguen enfrentándose a muchos obstáculos para alcanzar una inclusión total en el mercado laboral. Las trabajadoras continúan contribuyendo más a la "economía del cuidado" y están sobre representadas en la economía informal, el sector agrícola y en ciertos tipos de ocupaciones⁶⁹. Debido a ello, en comparación con los hombres, las mujeres ganan menos, tienen empleos inseguros y no tienen oportunidades de ascenso. Aunque las diferencias de género en la educación se han reducido, inclusive a nivel universitario, esta tendencia no se ha visto acompañada por aumentos similares en la proporción de mujeres que ocupan puestos profesionales y directivos.

Por su parte, el desempleo, entendido como el conjunto de las/os sujetos que no trabajan remuneradamente, ha alcanzado el nivel más elevado de la historia y se

⁶⁴ FUNDACIÓN LARGO CABALLERO "Ajustes razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad. Estudio de fuentes secundarias." Ministerio de Educación, Política social y deporte. España, Diciembre 2008. Pág.11.

⁶⁵ OIT, *Op. Cit.* Pág. 41.

⁶⁶ GALIN, P. y PAUTASSI, L. "Cambios en el mundo del trabajo y su relación con las políticas sociales en América Latina". Artículo del 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de especialistas en Estudios del Trabajo. Disponible en <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/GALINYPAUTASSI.PDF> [Consultada jueves 16 de junio de 2011]

⁶⁷ FUNDACIÓN LARGO CABALLERO, *Op. Cit.* Pág. 12.

⁶⁸ GATICA, J.; ROMAGUERA, P. "El mercado laboral en Chile: Nuevos temas y desafíos". Organización Internacional del Trabajo (OIT). Santiago, noviembre de 2005

⁶⁹ OIT, *Op. Cit.* Pág. 25.

mantiene en cerca de 192 millones de personas en todo el mundo, es decir, el 6 por ciento de la fuerza laboral mundial. De estos desempleados, la OIT calcula que unos 86 millones, es decir, cerca de la mitad del total mundial, son jóvenes de entre 15 y 24 años de edad. Asimismo, la tasa de desempleo de las mujeres es superior a la de los hombres en el mundo en general. Entre los grupos vulnerables como los migrantes, los jóvenes, los ancianos, los habitantes de zonas rurales y los discapacitados, el desempleo era generalmente superior para las mujeres que para los hombres.

Para finalizar, existen otros tres elementos característicos de los cambios en el mundo del empleo. En primer lugar, la disminución de la proporción del empleo global en la industria: hoy la mayor creación de empleos se produce en el sector terciario⁷⁰, así como en el trabajo independiente, donde los trabajadores crean su propio negocio, el autoempleo.

En segundo lugar, dado que el crecimiento actual se apoya en gran medida en las calificaciones, en todo el mundo las empresas necesitan cada vez más trabajadores que sean más flexibles, más calificados (especialmente en términos de informática) y más adaptables a los rápidos cambios que se están produciendo en el panorama empresarial. Así, los trabajadores son evaluados y en parte retribuidos sobre los objetivos y los resultados conseguidos, constituyendo un sistema de competencia generalizada, enteramente enfocado en la eficacia, lo que reduce considerablemente la autonomía de los mismos trabajadores.

En tercer lugar, los cambios en la estructura ocupacional y sectorial del empleo están alterando la situación en cuanto a los riesgos en éste, generando nuevos desafíos para la seguridad social. Algunos de los empleos más "sucios" y "peligrosos" están desapareciendo poco a poco en los países industrializados, siendo esta tendencia el resultado del desplazamiento de la actividad minera, manufacturera y agrícola hacia los servicios, y de la reconfiguración de los procesos de producción como corolario de los cambios tecnológicos, en favor de entornos de trabajo más seguros. No obstante, están surgiendo otros peligros: se empieza a reconocer el estrés y la violencia como riesgos graves para la seguridad y la salud en el mundo del empleo. Si bien el aumento de la vigilancia y la supervisión electrónicas de los centros de trabajo y de los trabajadores puede contribuir a mejorar las normas de seguridad y salud, también puede reducir la privacidad y provocar situaciones de discriminación, por ejemplo, en caso de enfermedad⁷¹.

⁷⁰ En Chile, el sector terciario fue el único que experimentó crecimiento de la ocupación para ambos sexos en la economía del país con respecto al Censo 1992. Así, en 2002 el sector terciario aumentó la ocupación en 43,1% mientras que el sector primario disminuyó en 20,5% y el secundario en un 1,1%. Fuente: CENSO 2002

⁷¹ OIT, *Op. Cit.* Pág. 42.

2.11. Estudios de Discapacidad y Empleo

En este apartado se describen algunas investigaciones sociales que dan cuenta de la realidad de sujetos que se encuentran en situación de discapacidad y su desenvolvimiento en el mundo laboral, los cuales permiten comprender, a grandes rasgos, cuál es el escenario en el cual la presente Investigación pretende abordar las experiencias de empleo de las/os sujetos Sordos y su relación con sujetos oyentes en dicho ámbito.

2.11.1. Situación del Empleo y Discapacidad

Disponer de un empleo supone desempeñar un rol socialmente valorado, ser reconocido como un sujeto de derechos y obligaciones, estar dentro del círculo del bienestar social; mientras que no disponer de empleo es un factor de marginalidad y un riesgo de exclusión social. Uno de los factores que inciden en el éxito o fracaso en el empleo son las barreras que tiene que superar las/os sujetos con discapacidad: barreras de relación social, arquitectónicas, comunicación y económicas. Estas barreras se expresan ya sea mediante la exclusión del trabajo de integrantes de determinados colectivos o en la disminución de sus oportunidades de desarrollar aptitudes adecuadas en relación con el mercado, lo cual merma la calidad de los puestos de trabajo a los que éstos/as pueden aspirar, y lo cual, a su vez, aumenta el riesgo de que estén en situación de pobreza, lo que reduce aún más su capacidad de conseguir un trabajo que pueda mejorar esa situación⁷².

De acuerdo a Liliana Pantano⁷³, las/os sujetos en situación de discapacidad tienen una participación particularmente baja en las profesiones y en los puestos directivos, donde son mayores los sueldos, la seguridad laboral y las oportunidades para avanzar. A la inversa, es muy alta su participación en los trabajos comunes, mal remunerados e inseguros. Asimismo, según la OIT, aproximadamente 1 de cada 10 adultos experimenta algún tipo de discapacidad, lo que se refleja en que en el mundo hay aproximadamente 417 millones de sujetos con discapacidades en edad de trabajar⁷⁴. Si bien las fuentes de información sobre el empleo de sujetos con discapacidades son irregulares, en muchos países una proporción muy alta de ellas, incluidas las que son más capaces de trabajar, no pueden conseguir empleo.

En particular, en nuestro país la contextualización estadística de la situación laboral de sujetos en situación de discapacidad se refleja en el estudio realizado por el SENADIS y el INE⁷⁵, Endisc-CIF 2004, del cual ya se presentaron los principales hallazgos en el ámbito de Sordera en el apartado "Datos sociodemográficos de la población con deficiencia auditiva en Chile". En este estudio, se estimó el número de sujetos con discapacidad residentes en Chile en 2.068.072, lo que supone una prevalencia global de 12.9% e indica que 13 de cada 100 sujetos o 1 de cada 8 presentan experimentan esta situación. Por ello, ¿cuál es la realidad laboral de este grupo de la sociedad chilena?

En Chile, el porcentaje de la población total que realiza trabajo remunerado llega al 48.1%, mientras que el porcentaje de sujetos con discapacidad que realizan esta actividad es de 29.2% (569.745 sujetos). Las/os sujetos con discapacidad que no realizan trabajo remunerado alcanzan el 70.8% de la población con discapacidad mayor de 15 años, es decir, 1.380.874 sujetos.

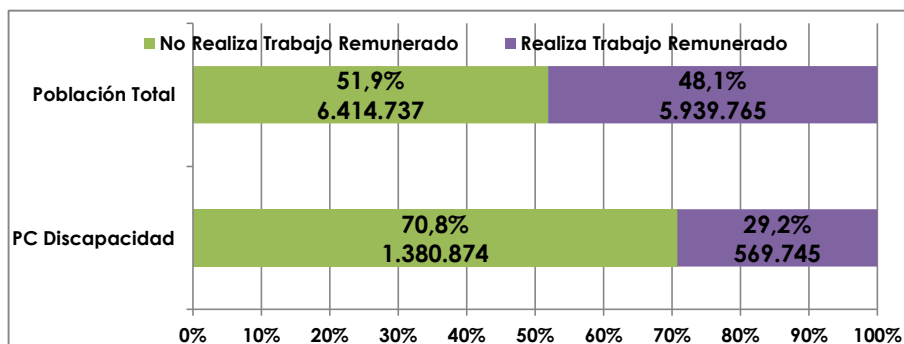
⁷² OIT, *Op. Cit.* Pág. 115.

⁷³ PANTANO, L. "Nuevas Miradas en relación con la conceptualización de la Discapacidad", 2007, en BROGNA, P. "Visiones y revisiones de la discapacidad" (pp. 73-97). Editorial: Fondo de Cultura Económica. 1ª Edición, 2009 México.

⁷⁴ OIT, *Op. Cit.* Pág. 125.

⁷⁵ FONADIS / INE "Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile"; ENDISC-CIF; Chile 2004; Gobierno de Chile; Santiago, abril de 2005.

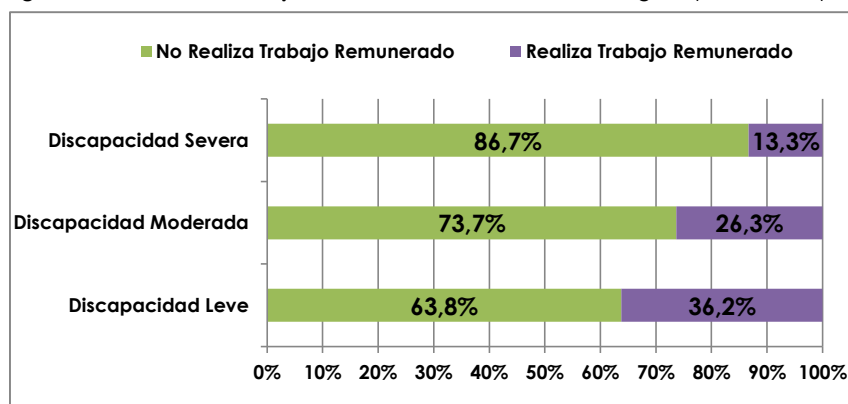
Figura N°2.7: Gráfico Población con y sin situación de discapacidad que trabaja remuneradamente



Fuente: ENDISC 2004

Por otra parte, a medida que el grado de discapacidad es mayor, disminuye todavía más el grado de inserción laboral. Así, si bien una de cada tres sujetos con discapacidad leve realiza trabajo remunerado, solamente uno de cada cuatro sujetos con discapacidad moderada lo hace, mientras que, en el caso de la discapacidad severa, la tasa disminuye a una de cada ocho sujetos.

Figura N°2.8: Gráfico Trabajo remunerado/no remunerado según tipo de discapacidad



Fuente: ENDISC 2004

Respecto a esta realidad laboral de las/os sujetos en situación de discapacidad, la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional del año 2000⁷⁶ señala que la condición de inactividad afecta en mayor proporción a mujeres (81%) con discapacidad que a hombres (59,5%); el 40% recibe el salario mínimo en condiciones de mayor precariedad laboral. La mayoría de los trabajadores con discapacidad desempeña trabajos no calificados (33%), oficiales, operarios y artesanos (12,5%), agricultores y trabajo calificado (12%), vendedores y comercio (13,9%). Los rubros de la actividad productiva que mayor trabajo proporcionan a la población con discapacidad son la agricultura (20,1%) y la industria manufacturera (11,4%).

La situación laboral de las/os sujetos Sordos también presenta un escenario complejo dada la falta de oportunidades del mercado. Como se observó con anterioridad, de acuerdo al estudio Endisc 2004, el 29,6% de la población con deficiencia auditiva realiza trabajo remunerado, correspondiente a 86.783 sujetos, representando el mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad que posee un puesto de trabajo⁷⁷, lo cual también tiene su correlato con la situación educacional de las/os sujetos Sordos, dada la relación directa entre formación y empleo. Valeria

⁷⁶ MIDEPLAN, Ministerio de Planificación Nacional de Chile. "Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Situación de las personas con discapacidad en Chile". Santiago, año 2000.

⁷⁷ FONADIS / INE, Op Cit.

Herrera⁷⁸ afirma que en la realidad chilena existe un círculo vicioso, ya que sólo el 3% de la población con deficiencia auditiva completa estudios postsecundarios, lo que incide directamente en su calificación y preparación para acceder a puestos de trabajo de nivel profesional. En este contexto, hay que tener presente que sus posibilidades de acceder a la educación superior es reducida, sobre todo al considerar que la oferta académica es limitada y las condiciones de acceso son insuficientes, salvo algunos programas especiales.

Los escasos estudios realizados sobre la situación de las/os sujetos con deficiencia auditiva frente al trabajo, muestran que éstos se encuentran en una situación de mayor desempleo y subempleo que la población en general. De acuerdo a Herrera, las causas que explican las altas tasas de desempleo de estos trabajadores se atribuyen principalmente a la falta de capacitación y a problemas relacionados con la comunicación⁷⁹. En relación a lo anterior es que es posible dar cuenta que los primeros estudios sobre la participación laboral de las/os sujetos con alguna deficiencia aparecen a partir de los años 70, en donde emergen los primeros trabajos empíricos sobre el mercado laboral de Estados Unidos, propiciados por el interés de poner de manifiesto los efectos de las leyes de antidiscriminación. Posteriormente, en los años 90 surgen estudios empíricos sobre la participación en el mercado de trabajo de las/os sujetos con discapacidad en Europa. Particularmente, las investigadoras han podido acceder a estudios españoles sobre este tema.

En España, desde la década del 90 se realizaron investigaciones de carácter cuantitativo que buscaban conocer la realidad de las/os sujetos en situación de discapacidad en el empleo⁸⁰. Estos trabajos mostraron cómo el efecto de la deficiencia sobre la participación en el mercado laboral es superior en los varones que en las mujeres; qué aspectos pueden influir sobre la reducida demanda de trabajo de este colectivo, particularmente porque la discapacidad era percibida por el empresario como una señal de baja productividad; cómo se da la adaptación al puesto de trabajo; cuáles son las diferencias salariales para trabajadores que están en situación de discapacidad y los que no; entre otros.

Las investigaciones españolas en este ámbito aportan conocimientos sobre los factores que están interviniendo en el empleo de este colectivo: factores relativos al entorno laboral, factores personales y sociales (Caleidoscopia, 1996; Gobierno Vasco, 1994; Colectivo IOÉ, 1998; EAL, 1996); cada uno de ellos centrado en ámbitos geográficos diferentes, colectivos diferentes, y con orientaciones metodológicas distintas⁸¹. El planteamiento metodológico suele partir de enfoques de tipo cuantitativo – estudios descriptivos, o bien estudios de casos centrados en algunas dimensiones de análisis. En este segundo caso, se observa que la mayoría de los estudios se centran en una dimensión, por ejemplo, factores personales relacionados con la integración laboral, o bien en los relacionados con la empresa que inciden en estos procesos.

Por otra parte, en la década del 2000 se han desarrollado investigaciones que combinan por un lado técnicas de tipo cuantitativo con otras de carácter cualitativo, y que estudian el proceso de inclusión laboral intencionando una mirada multidimensional (Fullana Noell, 2003; CANF-COCEMFE Andalucía, 2009; Observatorio Regional de Empleo y de la Formación, 2010; Cantarero, 2008) y a partir de la información proporcionada por sus protagonistas (la/el sujeto, la familia, agentes laborales y profesionales de la formación y el Empleo con Apoyo); se busca averiguar el impacto de la inserción laboral

⁷⁸ HERRERA, V. "Estudio de la población sorda en Chile: Evolución histórica y perspectivas lingüísticas, educativas y sociales". En Revista Latinoamericana de educación inclusiva 2010 Vol. 4 Num. 1 Disponible en http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art10_htm.htm [Consultada 24 de marzo de 2011]

⁷⁹ *Ibid.* Pág. 14.

⁸⁰ Una comparación de estudios en España, se encuentra en: David Cantarero y Patricia Moreno: "Dependencia y Empleo: Un análisis empírico con la Encuesta de Discapacidades y atención a la Dependencia (Edad) 2008" (Documentos de Trabajo de la Fundación de Cajas de Ahorros nº 578). España, diciembre de 2010.

⁸¹ FULLANA NOELL, J. "La Investigación sobre los Procesos de Integración Laboral de Personas Con Discapacidad en Entornos Ordinarios. Un Estudio de casos cualitativo". Revista de Investigación Educativa, 2003, Vol. 21, n.º 2, Págs. 305-321. Departamento de Pedagogía, Universitat de Girona.

tanto en la/el trabajador en situación de discapacidad (a nivel relacional, laboral y personal) como en la empresa.

Para finalizar, los estudios a los cuales accedieron las investigadoras no siempre explicitaban su posicionamiento teórico, aunque es debido mencionar que la lectura desde el binomio exclusión/inclusión es una constante, considerando como un ideal el valorar positivamente la diferencia y responder a las necesidades de todas las/os sujetos, sin buscar la adaptación para las "desviaciones" o las diferencias respecto de la norma. De la misma manera, a juicio de las investigadoras, en algunas de estas producciones se observa un posicionamiento implícito o explícito desde a la Clasificación de la OMS (CIF), a saber, un enfoque bio-sico-social de la discapacidad, lo cual se condice con la emergencia de este tipo de investigaciones, ya que la clasificación de la OMS data del año 2001.

En lo que respecta a la investigación sobre la situación laboral y la Sordera, la producción española ha sido pionera en Europa, dado que comenzó en la década de los 90' a desarrollar estudios de esta índole. Así, la revisión de fuentes secundarias da la posibilidad a esta Investigación acceder a dos estudios españoles que dan cuenta de esta realidad y a una producción nacional, los cuales muestran al menos dos aspectos como una constante: la situación laboral de trabajadores Sordos se desarrolla en un contexto de falta de capacitación y en problemas relacionados con la comunicación. De esta manera, se observa que las principales interrogantes que moviliza este tipo de investigación son: qué barreras se presentan para el acceso al empleo en el caso de las/os sujetos con discapacidad auditiva; qué características tiene el tipo de trabajo al acceden; cuáles son los principales obstáculos para mantenerse y consolidarse en el puesto de trabajo, y cuál es el grado de influencia que tienen el contexto social y familiar en el acceso al trabajo.

Así, por ejemplo, el Estudio FIAPAS sobre Inserción Laboral en sujetos Sordos (2004)⁸² consideró a cuatro actores que intervienen en el mundo laboral en relación con sujetos Sordos: los propios usuarios de las bolsas de empleo de los Servicios de la Red de Inserción Laboral de FIAPAS, los técnicos de esta Red, técnicos de los Servicios Públicos de Empleo y empresas. Para su realización se combinaron técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas, a través de la realización de entrevistas personales mediante cuestionario semiestructurado (elaborado a partir del material informativo en base a entrevistas abiertas en profundidad a un grupo piloto) y también entrevistas telefónicas asistidas por ordenador.

Dentro de los hallazgos principales de este estudio, es posible observar que el nivel de ocupación de las/os sujetos se concentra en el sector de servicios, siendo el 28% de los puestos ocupados obreros sin especializar y el 24,4% obreros especializados⁸³, lo cual dice relación con las dificultades de acceso a la formación profesional, puesto que las bolsas de empleo registran anualmente sólo entre un 7 y un 9% de universitarios Sordos. En correlato con el nivel de ocupación está la formación del trabajador: las empresas y técnicos de empleo afirman la existencia de lagunas formativas en torno a las habilidades de comunicación y habilidades sociales para relacionarse, así como las mayores dificultades en el desempeño del puesto de trabajo serían relativas a las dificultades de comunicación en general, la inseguridad en el desempeño de competencias y el desconocimiento de la cultura empresarial.

Desde otra arista, pero realizando similares constataciones, el estudio que presenta un caso práctico de una mujer Sorda de 24 años⁸⁴, releva las características de

⁸²JÁUDENES, C. "La población con capacidad auditiva en cifras. Revisión de dos Estudios Sociológicos". En Revista FIAPAS, n° 110 (Separata). Madrid, año 2006.

⁸³ Por ejemplo, los sectores en los que mayoritariamente trabajan son: Industria, Personal Doméstico, Hostelería, Saneamiento Público y Limpieza, Actividades Sanitarias y Seguridad Social, Administraciones Públicas, Edición y Artes Gráficas.

⁸⁴ SÁNCHEZ Ferreiro, M. "Acceso de las Personas con Discapacidad Auditiva al Empleo Ordinario. Presentación de un caso práctico". Escuela Universitaria de Informática – Universidad Politécnica de Madrid. Disponible en www.niee.ufrgs.br/.../Acceso%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20au... [consultada: 10 de enero de 2011]

su trayectoria laboral. Este estudio tiene un carácter netamente cualitativo y parte de la base de que el desempeño laboral es uno de los requisitos para conseguir una vida independiente, lo cual se dificulta en la situación de las/os sujetos Sordos, y es por ello que se cuestiona sobre las barreras existentes para el empleo de este colectivo.

La entrevistada manifiesta que su desenvolvimiento laboral ha sido en centros u organismos relacionados con la Comunidad Sorda. Su interpretación sobre esta realidad es que actualmente las/os Sordos que trabajan en contextos de oyentes se ven marginados y relegados a realizar tareas de menor responsabilidad o más rutinarias, siendo difícil promocionarse en la empresa o participar en equipos de trabajo o cursos de formación, debido fundamentalmente a las barreras de comunicación. También da cuenta de que al estar en un medio oyente, ha vivido situaciones de discriminación, no por su calificación laboral (su nivel de formación, excepcionalmente, es alto), si no por su deficiencia auditiva.

En lo que refiere a las técnicas de investigación, en un primer caso se da la aplicación de cuestionarios y consideración de una muestra superior a las cien sujetos⁸⁵. Esto da posibilidades de realizar generalizaciones sobre la realidad particular de trabajadores Sordos, así como dar cuenta de características socio-demográficas, definición del grado de minusvalía, correlación entre formación y empleo, y poniendo especial énfasis en las habilidades comunicativas de las/os sujetos. En un segundo caso, el uso de técnicas cualitativas como las entrevistas en profundidad, es una manera de abordar la discapacidad y el empleo a partir de experiencias particulares, lo que posibilita vincular la teoría y experiencias reales de inserción laboral, considerando la propia construcción de los procesos a partir de los discursos emergentes de las entrevistas.

Para finalizar este punto, es posible distinguir algunas orientaciones y constataciones de estos estudios, las cuales están referidas a las mayores o menores oportunidades de inserción laboral y de acceso a empleos, lo cual guardaría relación directa con el nivel de formación alcanzado y con la competencia lingüística de las/os sujetos. Así, las conclusiones de estos estudios corroboran la importancia de dos factores para un "buen desempeño laboral": la competencia en lengua oral y apoyo familiar, así como las principales barreras para el acceso al empleo que presenta las Comunidades Sordas: el nivel de formación y cualificación insuficiente; el encasillamiento en determinadas puestos de baja cualificación, y la falta de información de la sociedad sobre las capacidades y habilidades de las/os sujetos Sordos.

De hecho, algunos Sordos encuestados piensan que se comunican poco con sus compañeros oyentes, que éstos hacen poco esfuerzo para entenderles. Por ello, no es extraño que la gran mayoría de las/os Sordos consideren necesario que deba haber siempre más de un sujeto Sordo en el lugar de trabajo de forma que se puedan ayudar entre sí, o por el contrario, se manifieste su comunicación de manera oralizada, dejando de utilizar su lengua natural, la de señas⁸⁶. Esto, a juicio de las investigadoras da cuenta de la minusvaloración a la que ha estado sometido el colectivo Sordo, intentando aportar soluciones a sus características biológicas (lo que estaría en correlato con la vigencia aún del modelo médico) u oyentizarlo, más que intentar adaptar el mismo sistema del empleo a la diferencia y necesidades particulares del mismo colectivo.

Finalmente, en lo que refiere a estudios a nivel nacional, las investigadoras sólo han accedido a una investigación particular⁸⁷, lo cual puede decir relación con la emergencia a nivel país de este tipo de objetos de estudio. El estudio pretende describir

⁸⁵ La Muestra estuvo compuesta por: 143 Empresas; 17 Técnicos de Servicios Públicos de Empleo; 33 Técnicos de la Red de Inserción Laboral - FIAPAS; y 252 sujetos Sordos trabajadores.

⁸⁶ De hecho, en el estudio mencionado de 2004, el 63% de los encuestados se comunica en lengua oral, el 29% utiliza sistemas combinados (lengua oral con sistemas de apoyo, lengua oral y lengua de signos) y el sólo el 8% se comunica en lengua de señas.

⁸⁷ ALCAINO, M y otros. "Una aproximación a la realidad socio-laboral de las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos Valparaíso". Tesis para optar al grado de Trabajador Social de la Universidad de Valparaíso, Escuela de Trabajo Social, 2006.

los factores determinantes en la incorporación laboral de las/os sujetos Sordos egresados del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos de Valparaíso. Si bien esta investigación no menciona las producciones españolas antes analizadas, se puede observar una similitud, en tanto metodología (investigación cuantitativa, aplicación de cuestionario) y búsqueda de objetivos. De esta manera, se pretende identificar las características sociodemográficas y laborales de las/os Sordos egresados del Centro; conocer sus competencias laborales, la percepción de los empleadores en torno a la contratación y desempeño de las/os sujetos Sordos encuestados.

A pesar de estar focalizada sólo en la región de Valparaíso, este estudio da cuenta de la realidad nacional sobre la discapacidad auditiva y el desenvolvimiento laboral de las/os sujetos Sordos, a partir de la caracterización y descripción que realiza sobre esta realidad. Así, es posible conocer cuáles son las características del empleo (un 47% de los encuestados están laboralmente activos y un 88% de quienes desarrollan un trabajo remunerado se desempeña en trabajos semi-calificados y no calificado), así como deja entrever que el mercado laboral de estos sujetos es dado en la comunidad oyente, desde sus empleadores hasta los clientes que acceden a los servicios. Sin embargo, se produce un quiebre con lo establecido en los estudios españoles en lo que refiere a relación directa formación/trabajo, ya que de acuerdo a esta investigación, sólo el 4% termina estudios superiores, lo que no es decisivo a la hora de mantener o encontrar trabajo por lo que seguir estudios superiores no influye en la obtención de éste.

Por su parte, un aspecto aclaratorio de la realidad nacional es lo que refieren los empleadores de las/os sujetos Sordos, quienes se manifiestan "conformes" y concuerdan en el compromiso, responsabilidad respeto y puntualidad de estos trabajadores, aún cuando no está planeado seguir contratando a Sordos. Dentro de esto cabe hacer la salvedad que es luego de conocer a las/os sujetos que se manifiesta este tipo de percepción, ya que en las empresas entrevistadas no existe una política de contratación específica a sujetos con discapacidad.

Es así como es posible dar cuenta a partir de las diferentes investigaciones que se han realizado que las barreras para el acceso a un puesto de trabajo no proceden únicamente de las dificultades de comunicación oral de las/os Sordos, sino que existe también un prejuicio relativamente extendido entre las/os sujetos oyentes que ven con recelo la posibilidad de incorporar a las/os Sordos a un puesto de trabajo, y más aún, de que ocupen niveles de responsabilidad o supervisión. Este prejuicio proviene en la mayoría de los casos de un desconocimiento de las posibilidades de eficacia profesional de un sujeto Sordo y de una falta de información sobre su capacidad de comprensión y expresión⁸⁸.

Por ende, la falta de oportunidades tiene como base una serie de factores disruptivos del proceso de inserción laboral⁸⁹, ajenos a la propia deficiencia auditiva. En este sentido, serán causas determinantes:

- a) los prejuicios y desconocimientos de los empresarios y de la sociedad en general, en cuanto a la validez, productividad y necesidad de la contratación de las/os Sordos.
- b) La falta de preparación laboral a la que tienen acceso.
- c) La inadecuación de los mecanismos de oposición o de entrar en competencia en un puesto de trabajo.
- d) Entre otros.

⁸⁸ MARCHESI, A. "El desarrollo cognitivo y lingüístico de los niños sordos". Ed. Alianza Psicología, Madrid 1987. Pág. 172.

⁸⁹ SEGOVIA, J. "Discapacidad auditiva. Avanzando y conquistando la integración". Profesorado, Revista de curriculum y formación de profesorado, 3, 2, 1999.

"No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba". "Por ejemplo una persona dueña de una empresa que trabaja solamente sordos y trabaja con oyentes y es difícil, siempre van a haber peleas". "Entonces lo bueno es que ahora nosotros estamos difundiendo lengua de señas, difundiendo sobre el mundo, para que sepan que aquí existen sordos, porque muchas personas piensan que no hay sordos porque se ve poquito". "Porque nos conocemos bien, porque ellos se preocupan más y entendemos más la comunicación, hay más relación, con oyentes pueden decir información larga y entonces yo no sé lo que dice, en cambio con el sordo es más fácil". "La jefa era súper simpática, no tenía ningún problema, siempre me trataba súper bien". "Porque piensan que por ser sordo, que por ser sordos piensan que somos tontos, que somos unos enfermos". "Por las difíciles barreras de comunicación, eso hace que a los sordos los discriminen". "Es que yo no entendía porque hablaban mucho, entonces no entendía, entonces decían que faltaba algo y no podía cómo comunicarme, porque decían: 'Trae esos papeles', ¿Pero qué papeles?, o: 'Están ahí y tienes que imprimirlos' y entonces yo no entendía". "Y las compañeras oyentes me empezaron a enseñar cómo hay que cortar, cómo va que ordenar los géneros, eso y nos comunicamos bien, entonces los oyentes empezaron a dar cuenta 'Ah ella es sorda' de a poquito, poquito". "Por ejemplo si yo voy a trabajar afuera, el horario en la mañana es hasta las seis y mi hijo sale a las cuatro y media '¿Quién lo va a ir a buscar?' entonces tendría que pedirle permiso al jefe, entonces el jefe no me va a dar permiso y si me vive dando permiso mucho, el jefe seguramente me van a echar, porque estoy pidiendo mucho permiso". "Si a un oyente le gustaría ayudar a un sordo, tiene que saber lengua de señas, y si trabajan con ellos juntos, y si el oyente le gusta aprender, yo le puedo enseñar lengua de señas, que necesita una ayuda para compartir con los sordos. Pero si dice un oyente a un sordo: 'A mí no me interesa aprender lengua de señas, no estoy ni ahí', entonces no hay futuro, pero si al oyente quisiera ayudar y le interesa, yo le voy a enseñar lengua de señas, no tengo problemas". "El oyente, el jefe decía por ejemplo: 'Tú tienes que lavar las máquinas, limpiar, y te vamos a pagar un poquito más', entonces yo no sabía, entonces cuando un oyente, mi compañero, me dijo, ahí me di cuenta". "El jefe de la construcción era buena amigo, me invitaba al asado, me llevaba a su casa. Nunca han visto a personas con discapacidad auditiva, entonces como que se sorprendió". "No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba". "Era buena, éramos amigos. Con hablantes también. Yo pienso que no hay que ser tonto. Hay que tener buena comunicación y buena relación. No hay que ser tonto. Trabajar de buena manera. Yo conozco a varias personas en el trabajo". "Abusan mucho de mí porque por ejemplo yo estaba haciendo una imprenta, y el jefe me mandaba a lavar, un trabajo y cuando llegaban los compañeros nuevos, y siempre me mandaban a mí. Y yo me enojé y le dije al jefe: '¿Pero por qué siempre a mí?' Y el jefe dijo: 'Porque yo soy el jefe y no te vas'. Entonces empecé a pelear y después hable con el jefe y me expulsaron del trabajo de la imprenta". "Ahora me defiendo, por ejemplo antes me decían mucho trabajo, y a los demás le pagaban un aumento más y a mí un aumento poco. Ahora entonces yo me di cuenta que no, ahora digo que no. Ahora soy valiente, me defiendo, si a mí me pagan más, yo trabajo más; si me pagan poco, trabajo menos". "Es que en el trabajo sólo voy a trabajar, solamente quiero ganar plata, porque está difícil encontrar trabajo afuera, está malo. Entonces sólo voy a trabajar, porque ahí hay seguridad, entonces no importa, porque es seguro, entonces no importa que abusen, pero igual estoy ganando

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL

3.1. Presentación

El Tercer Capítulo tiene como finalidad realizar una aproximación teórica respecto del objeto de investigación denominado “Significados otorgados por Sujetos Sordos de la Corporación de Sordos de Valparaíso, a sus vivencias de relación con sujetos oyentes –empleador, compañeros y usuarios/clientes de servicios- en el ámbito del empleo”.

Para adentrarse en el núcleo teórico- conceptual, es necesario mencionar que desde el objeto de investigación se consideran dos conceptos centrales: los significados y la relación con otros a los cuales se plantea acceder desde la posición fenomenológica de Alfred Schütz.

3.2. La experiencia de los/as Sujetos/as Sordos/as en la vida cotidiana

3.2.1. Aproximación a la experiencia de sujetos Sordos en el ámbito del empleo

Uno de los principales supuestos de este Estudio es que considera que las/os sujetos de Investigación experimentan en el ámbito del empleo -como actividad remunerada desarrollada cotidianamente y que implica relaciones con otros- múltiples vivencias, cuya configuración porta particularidades provenientes de su experiencia individual, de la experiencia de interacción o relación con unos "otros-oyentes" y "otros-Sordos", y también del contexto en que se enmarcan. Es por esto que el núcleo teórico del "significado" es fundamental para la investigación.

De acuerdo a Schütz, los sujetos son "yoes" poseedores de "corrientes de conciencia", que se manifiesta como un flujo ininterrumpido de vivencias con contornos y límites cambiantes y difusos. Así, la vida cotidiana transcurre para el yo en la oscilación entre dos actitudes: o bien "su atención a la vida" le impide sumergirse en la *dureé* (es decir, vive, piensa y actúa en uso de su conciencia espacio-temporal), o bien "relaja la tensión psíquica", sumergiéndose en el fluir indiferenciado y continuo de las vivencias.

Sin embargo, la corriente de la conciencia se ve alterada cuando se efectúa sobre ella un acto reflexivo, momento en el cual la estructura de vivencias se transforma ya que el flujo de la duración se ha constituido en objeto de reflexión y clasificación, adquirió así entidad discreta⁹⁰. Es con el acto de reflexión y de atención que se otorga significado: el Significado es "*una cierta manera de dirigir la mirada hacia un aspecto de una vivencia que nos pertenece*"⁹¹ o un "*modo en que los actores determinan qué aspectos del mundo social son importantes para ellos*"⁹², pudiendo otorgar significados cuando las/os sujetos realizan un acto de atención sobre su vivencia discreta (reflexionada), seleccionando así un aspecto de ésta mediante el acto reflexivo.

Es así como la reflexión se entiende como una función del intelecto, la cual "*pertenece esencialmente al mundo espacio-temporal de la vida cotidiana*"⁹³, en donde la conciencia misma vuelve contra ella, con una clase especial de actitud dirigida, fijándola, aprehendiéndola y adquiriendo un nuevo modo de ser. Sin embargo, dicha reflexión necesita primeramente que las/os sujetos se vuelvan conscientes de sus vivencias, presuponiendo que las perciben, distinguen y seleccionan de la plenitud de vivencias que coexisten con ellas; constituyéndose de esta forma, en vivencias significativas o experiencias. Por ende, el acto de atención y la reflexión suponen la existencia de distancia temporal, puesto que "*sólo pueda llamarse significativa a una vivencia pasada, es decir, que está presente a la mirada retrospectiva como ya terminada y sustraída del devenir*"⁹⁴. Es así como la mirada reflexiva aislaría una vivencia transcurrida y la constituiría como significativa, pudiendo sufrir modificaciones según la clase particular de atención que el yo acuerda a esa vivencia, lo cual implicaría que el significado de una vivencia variará según el momento desde el cual el yo la observa.

De ahí que los esquemas de interpretación que plantea Schütz también hagan sentido a esta Investigación, ya que respecto a cómo el yo interpreta y explica sus vivencias hay esquemas previos como material que ya fue organizado según categorías. El esquema que se adopte lleva siempre la marca de un particular aquí y ahora; por lo tanto ninguna vivencia puede agotarse mediante un sólo esquema interpretativo, más bien está abierta a múltiples interpretaciones, por lo que también hay que decir que el

⁹⁰ SOLDANO, D. "*La subjetividad a escena. El aporte de Alfred Schütz a las ciencias sociales*". En, Federico L. Schuster (comp.) Filosofía y métodos de las Ciencias Sociales. Buenos Aires: Manantial, 2002. Pág. 65.

⁹¹ SCHÜTZ, A. "*La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*". Editorial Paidós Ibérica, Barcelona 1993. Pág. 71.

⁹² RITZER, G. "*Teoría Sociológica Contemporánea*". Tercera Edición. Editorial McGraw-Hill, México, 1993. Pág. 280.

⁹³ SCHÜTZ, A., 1993. *Op Cit.* Pág. 75.

⁹⁴ *Ibid.* Págs. 81-82.

contexto total de experiencia se amplía con cada nueva vivencia, siendo así que “con la llegada de un nuevo momento, las cosas se ven bajo una luz levemente distinta”⁹⁵.

Con esto, Schütz entrega un elemento fundamental a la hora de acceder al significado: su carácter temporal. “El significado de una vivencia sufre modificaciones según la clase particular de atención que el yo acuerda esa vivencia. Esto también implica que el significado de mi vivencia varía según el momento desde el cual el yo observa”⁹⁶. Esto quiere decir que un significado puede variar de acuerdo al contexto en que éste emerja; por ejemplo, al momento de realizar las entrevistas, las/os Sordos estarán situados temporalmente en un momento de su vida –personal y particularmente laboral- que le llevará a significar singularmente su vivencia. Por eso es necesario considerar las unidades que el autor menciona sobre el Aquí, Ahora y Así, que es en donde se sitúa lo vivenciado y lo significado. Las investigadoras así se plantean por ejemplo si la/el entrevistada están trabajando remuneradamente, fueron despedidos, están en busca de trabajo, decidieron dejar de trabajar... varias posibilidades que contextualizarían este modo particular de atención y expresión.

Finalmente, si se pretende comprender e interpretar las experiencias subjetivas de las/os sujetos Sordos, hay que reconocer que desde esta perspectiva no es posible el acceso directo a la subjetividad. “El significado subjetivo al que un intérprete puede acceder es a lo sumo una aproximación al significado al que apunta el hablante, pero nunca ese significado mismo, puesto que el conocimiento que uno tiene de la otra persona es siempre necesariamente limitado”⁹⁷. Así, es posible acceder a las experiencias de manera indirecta en las entrevistas, considerando lo que la/el entrevistada dice (seña), cómo lo dice (seña) y de qué manera lo dice (seña), intentando reconocer la orientación fenomenológica y hermenéutica de esta Investigación en el comprender e interpretar lo que experimentan las/os sujetos.

3.2.2. La vida cotidiana como escenario propicio para la investigación social

Otro elemento central en esta Investigación es el *Mundo de la Vida Cotidiana*, entendido por Alfred Schütz como el mundo de la experiencia común, en donde los sujetos pueden ser comprendidos por sus semejantes y actuar junto a ellos/as, lo cual permite “constituirse un mundo circundante, común y comunicativo”⁹⁸, que da cuenta de la realidad fundamental y eminente de hombres y mujeres. En consecuencia, este mundo no sería privado, sino más bien un mundo intersubjetivo o social, en donde las estructuras fundamentales de la realidad consistirían en el compartir con otros, lo cual también es mencionado por los autores Peter Berger y Thomas Luckmann⁹⁹, al señalar que la vida cotidiana es aquella realidad que se da por establecida como realidad, no requiriendo verificaciones adicionales, y que por tanto, las/os sujetos pueden desenvolverse sin cuestionamientos llevando a cabo rutinas.

Ahora bien, ¿por qué se torna relevante este mundo de la vida en esta Investigación? Porque al hablar de relación entre sujetos oyentes y Sordos, se alude a un escenario temporal y espacial de co-existencia de unos con otros; de mundo en común donde existe una correspondencia de significados entre el tú y el yo; entre el nosotros y el ellos. De esta manera, el mundo de la vida de las/os sujetos Sordos no se ve de manera aislada, sino en relación con las/os sujetos oyentes, que es con quienes comparten en todas las esferas de la vida social, histórica y cultural chilena; siendo el empleo una esfera que es parte de este mundo y que adquiere un rol capital para la inclusión de las/os sujetos en dicho mundo.

⁹⁵ SCHÜTZ, A., 1993. *Op Cit.* Pág. 110.

⁹⁶ *Ibid.* Pág. 103.

⁹⁷ SCHÜTZ, A., 1993. *Op Cit.* Pág. 158.

⁹⁸ SCHÜTZ, A. y LUCKMANN, T. “*Las Estructuras del mundo de la vida*”. Editorial Amorrortu, Argentina, Buenos Aires, 1973. Pág. 20.

⁹⁹ BERGER, P. y LUCKMANN, T. “*La construcción social de la realidad*”. Editorial Amorrortu, Argentina, Buenos Aires, 2003.

De esta manera, el mundo intersubjetivo existe “porque vivimos en él como hombres entre otros hombres, con quienes nos vinculan influencias y labores comunes, comprendiendo a los demás y siendo comprendidos por ellos”¹⁰⁰. Dicha intersubjetividad existe en el presente vivido en el que se habla y se escucha a otro, captándose simultánea y recíprocamente, cuestión que hace posible el estar y ser conjunto en el mundo. Es así como lo que pueda entenderse como discapacidad o como Sordera para algunos sujetos, se encontrará mediado por este mundo social o mundo intersubjetivo compartido, lo cual también ocurre con los significados que otorgan las/os sujetos Sordos a sus vivencias de relación con sujetos oyentes (empleadores, compañeros del lugar de empleo y usuarios/clientes de servicios), al poseer experiencias inmediatas y también transmitidas desde sus semejantes, lo que marca su acervo social de conocimiento y sus esquemas de referencia para sus explicitaciones en el mundo.

En este sentido, estas relaciones mantenidas entre sujetos Sordos y dichos sujetos oyentes en el empleo, pudieran ser catalogadas tal como lo plantea Alfred Schütz, como *Relaciones-Nosotros*, puesto que éstas se definen por el grado relativamente alto de intimidad, en la medida en la que los actores están familiarizados con las biografías personales de otros. Esta relación en su sentido puro es una relación cara-a-cara “en la que los copartícipes son mutuamente conscientes de ellos mismos y participan solidariamente en las vidas de cada uno durante algún tiempo, por corto que sea”¹⁰¹. Esto le da la particularidad de ser sumamente personal e inmediata, caracterizándose por una orientación hacia el tú, que es la forma en la que el otro es experimentado como sujeto¹⁰².

De acuerdo al autor, las relaciones con otros se hacen posible por medio de técnicas utilizadas por las/os sujetos con la finalidad de entregar una manera de mirar y controlar aspectos de sus experiencias. Cada ego, situado biográficamente, cuenta con este “acervo de conocimiento a mano” para resolver situaciones de diversa índole a lo largo de su vida, el que está constituido por el conjunto de tipificaciones de sentido común. Las tipificaciones que conforman el conocimiento experiencial del sentido común son constructos sociales, es decir, tienen un origen social y cuentan con una determinada forma de distribución entre los actores. Sin embargo, se actualizan de maneras particulares en cada situación biográfica, lo que hace que este acervo sea susceptible de transformaciones¹⁰³.

De esta manera, cuando se entabla una relación las/os sujetos sólo poseen un conocimiento típico del otro, usualmente basado en etiquetas de cómo debieran ser y actuar. Sin embargo, en un proceso continuado de relación cara a cara, dichas tipificaciones o etiquetas del otro son comprobadas, revisadas, reformuladas y modificadas, siendo así las relaciones con otros modificadas por medio de tipologías¹⁰⁴. Además, no sólo se tipifica rutinariamente a los otros, sino que también los mismos sujetos se auto-tipifican: “el hombre tipifica su propia situación dentro del mundo social y las diversas relaciones que tiene con sus semejantes y con los objetos culturales”¹⁰⁵, lo cual es posible por un proceso realizado mediante el lenguaje¹⁰⁶, siendo el medio tipificador por excelencia que entrega sentido al mundo social.

Ahora bien, resultaría necesario no sólo reconocer que a través de otras formas de lengua también se transmite este aprendizaje, (como en el caso de los sujetos de Investigación a partir de la Lengua de señas chilena (LSCh)), sino también destacar que a partir de este mismo proceso de aprendizaje, a partir de la experiencia y a partir del saber compartido, se entiende cómo relacionarse con otros y cuáles tipificaciones

¹⁰⁰ RITZER, G. *Op. Cit.* Pág. 268.

¹⁰¹ *Ibid.* Pág. 275

¹⁰² SCHÜTZ, A., 1973. *Op Cit.* Pág. 62.

¹⁰³ SOLDANO, D. *Op Cit.* Pág. 74.

¹⁰⁴ RITZER, G. *Op Cit.* Págs. 275-276

¹⁰⁵ RITZER, G. *Op. Cit.* Pág. 269.

¹⁰⁶ Se presupone que al plantear lenguaje, éste involucra cualquier forma (verbal o gestual) y a su vez, en cualquier idioma o lengua; por ende, el sentido del mundo social no sería excluyente de la lengua oral o desde lo verbal, sino que ello podría lograrse también en la utilización de lengua de señas.

emergerán de acuerdo al contexto en que se encuentre. Por ejemplo, en la relación Sordo-oyente, el Sordo concibe de alguna manera al oyente (empleador, compañeros del lugar de empleo y usuarios/clientes de servicios) en su contexto laboral, a diferencia de cómo lo concibe en contexto de la C.S.V., donde si participan oyentes pero desde otra relación y con otras interacciones (amistosa, afectiva por ejemplo), ya que allí se da mayor cercanía, familiaridad y actúan en tanto equivalentes no relevándose la deficiencia auditiva.

Por lo tanto, en las relaciones-nosotros de sujetos Sordos y oyentes- empleador, compañeros del lugar de empleo y usuarios/clientes de servicios- es posible dar cuenta no sólo de las tipificaciones que se poseen, por ejemplo, de un sujeto Sordo como discapacitado, dependiente o limitado o de un sujeto oyente como discriminador, sino que a su vez, estas formas de concebir a los otros serán utilizadas en la relación social, siendo modificadas cuando se demuestra que no son adecuadas o efectivas. Por ende, las concepciones de limitación o dependencia de un sujeto Sordo (en tanto "discapacitado") sólo se comprobarán realmente en su encuentro en la vida cotidiana, compartiendo en dichas actividades rutinarias con sujetos oyentes, en donde no sólo accederá a las valoraciones que realicen los demás sino que las que posee él de sí mismo.

"No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba". "Por ejemplo una persona dueña de una empresa que trabaja solamente sordos y trabaja con oyentes y es difícil, siempre van a haber peleas". "Entonces lo bueno es que ahora nosotros estamos difundiendo lengua de señas, difundiendo sobre el mundo, para que sepan que aquí existen sordos, porque muchas personas piensan que no hay sordos porque se ve poquito". "Porque nos conocemos bien, porque ellos se preocupan más y entendemos más la comunicación, hay más relación, con oyentes pueden decir información larga y entonces yo no sé lo que dice, en cambio con el sordo es más fácil". "La jefa era súper simpática, no tenía ningún problema, siempre me trataba súper bien". "Porque piensan que por ser sordo, que por ser sordos piensan que somos tontos, que somos unos enfermos". "Por las difíciles barreras de comunicación, eso hace que a los sordos los discriminen". "Es que yo no entendía porque hablaban mucho, entonces no entendía, entonces decían que faltaba algo y no podía cómo comunicarme, porque decían: 'Trae esos papeles', ¿Pero qué papeles?, o: 'Están ahí y tienes que imprimirlos' y entonces yo no entendía". "Y las compañeras oyentes me empezaron a enseñar cómo hay que cortar, cómo va que ordenar los géneros, eso y nos comunicamos bien, entonces los oyentes empezaron a dar cuenta 'Ah ella es sorda' de a poquito, poquito". "Por ejemplo si yo voy a trabajar afuera, el horario en la mañana es hasta las seis y mi hijo sale a las cuatro y media '¿Quién lo va a ir a buscar?' entonces tendría que pedirle permiso al jefe, entonces el jefe no me va a dar permiso y si me vive dando permiso mucho, el jefe seguramente me van a echar, porque estoy pidiendo mucho permiso". "Si a un oyente le gustaría ayudar a un sordo, tiene que saber lengua de señas, y si trabajan con ellos juntos, y si el oyente le gusta aprender, yo le puedo enseñar lengua de señas, que necesita una ayuda para compartir con los sordos. Pero si dice un oyente a un sordo: 'A mí no me interesa aprender lengua de señas, no estoy ni ahí', entonces no hay futuro, pero si al oyente quisiera ayudar y le interesa, yo le voy a enseñar lengua de señas, no tengo problemas". "El oyente, el jefe decía por ejemplo: 'Tú tienes que lavar las máquinas, limpiar, y te vamos apagar un poquito más', entonces yo no sabía, entonces cuando un oyente, mi compañero, me dijo, ahí me di cuenta". "El jefe de la construcción era buena amigo, me invitaba al asado, me llevaba a su casa. Nunca han visto a personas con discapacidad auditiva, entonces como que se sorprendió". "No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba". "Era buena, éramos amigos. Con hablantes también. Yo pienso que no hay que ser tonto. Hay que tener buena comunicación y buena relación. No hay que ser tonto. Trabajar de buena manera. Yo conozco a varias personas en el trabajo". "Abusan mucho de mí porque por ejemplo yo estaba haciendo una imprenta, y el jefe me mandaba a lavar, un trabajo y cuando llegaban los compañeros nuevos, y siempre me mandaban a mí. Y yo me enojé y le dije al jefe: '¿Pero por qué siempre a mí?' Y el jefe dijo: 'Porque yo soy el jefe y yo te mando y si no, te vas'. Entonces empecé a pelear y después hable con el jefe y me expulsaron del trabajo de la imprenta". "Ahora me defiendo, por ejemplo antes me decían mucho trabajo, y a los demás le pagaban un aumento más y a mí un aumento poco. Ahora entonces yo me di cuenta que no, ahora digo que no. Ahora soy valiente, me defiendo, si a mí me pagan más, yo trabajo más; si me pagan poco, trabajo menos". "Es que en el trabajo sólo voy a trabajar, solamente quiero ganar plata, porque está difícil encontrar trabajo afuera, está malo. Entonces sólo voy a trabajar, porque ahí hay seguridad, entonces no importa, porque es seguro, entonces no importa que abusen, pero igual estoy ganando

4.1. Presentación

En el Capítulo Cuarto se buscará delimitar metodológicamente la presente Investigación, explicitándose el Objeto, Pregunta y Objetivos de la Investigación, tanto General como Específicos, con la finalidad de evidenciar cuáles son los elementos centrales que se poseen para realizar el presente Estudio.

A su vez, se avanzará con la explicación del Tipo de Estudio utilizado, como del Enfoque Comprensivo y Método Cualitativo a partir de la cual se sostiene la presente Investigación, el cual es coherente con el Marco Teórico- Conceptual que se explicitó en el Capítulo Tercero.

Por otro lado, se abordará en los apartados finales la Técnica de Investigación; se dará cuenta claramente los criterios de heterogeneidad y homogeneidad para la selección de sujetos de Investigación, y se abordará el Método de Análisis de información y el Plan de Análisis Cualitativo de Contenido que servirá de base para la formulación de los capítulos posteriores.

4.2. Objeto y Pregunta de Investigación

Tal como se mencionó en el capítulo de Presentación de la Investigación, el objeto a estudiar es: “Significados que otorgan sujetos Sordos miembros de la Corporación de Sordos de Valparaíso a sus vivencias de relación con sujetos oyentes – empleador, compañeros y usuarios/clientes de servicios- en el ámbito del empleo”.

Al poseer este objeto se reconocen elementos del marco teórico- conceptual y referencial que guían esta Investigación. Así, lo que se busca es acceder a la expresión de los mundos subjetivos de los sujetos Sordos a propósito del empleo y su relación con oyentes, entendiendo que el significado de sus vivencias será la asignación de atributos al relacionarse con sujetos oyentes en este ámbito de su vida cotidiana, sintiéndose excluidos/ incluidos en dichos espacios cotidianos.

De esta manera, la Pregunta de Investigación que contiene estos elementos y que ayudan a configurar los Objetivos de Investigación es “¿Cómo los significados que emergen de los relatos de sujetos Sordos expresan elementos de exclusión/inclusión social en espacios cotidianos como el ámbito del empleo?”

4.3. Objetivos de Investigación

4.3.1. Objetivo General:

“Conocer los significados que sujetos Sordos de la Corporación de Sordos de Valparaíso le otorgan a sus vivencias de relación con sujetos oyentes, respecto a sus procesos de inclusión/exclusión social en el ámbito del empleo”.

4.3.2. Objetivos Específicos:

- ↳ “Analizar las tipificaciones y elementos de discriminación que emergen en los relatos de sujetos Sordos y que están asociados a los significados otorgados a su relación con empleador oyente en el ámbito del empleo”.
- ↳ “Analizar las tipificaciones y elementos de discriminación que emergen en los relatos de sujetos Sordos y que están asociados a los significados otorgados a su relación con compañeros oyentes en el ámbito del empleo”.
- ↳ “Analizar las tipificaciones y elementos de discriminación que emergen en los relatos de sujetos Sordos y que están asociados a los significados otorgados a su relación con usuarios/clientes oyentes en el ámbito del empleo”.

4.4. Tipo de Estudio

De acuerdo a las características del Objeto de Estudio, esta Investigación corresponde a un Estudio Exploratorio, el cual de acuerdo a Hernández Sampieri tiene su objetivo en “examinar un tema de investigación poco estudiado”¹⁰⁷. Esto se justifica ya que a partir de la revisión bibliográfica no se encontraron estudios de carácter cualitativo que aborden la realidad de Sordos en el empleo, ni menos la relación con sujetos oyentes, ya que la mayoría de las investigaciones realizadas en torno a este colectivo dicen relación con las características socio-demográficas de las/os sujetos Sordos trabajadores; características de los empleos a los cuales acceden o visiones de otros actores en juego: empleadores, compañeros del lugar de empleo, usuarios.

De esta manera, realizar un estudio de tipo exploratorio con las/os sujetos Sordos miembros de la C.S.V. se fundamenta en la necesidad de visibilizar y generar conocimientos en torno a una esfera no estudiada en la temática de Sordera y Empleo, con la finalidad de aumentar el grado de familiaridad en torno a los discursos particulares de sujetos Sordos y la Cultura Sorda, explicitando sus visiones respecto de las relaciones mantenidas con sujetos oyentes en un ámbito particular de su vida cotidiana –el laboral-, aprehendiendo de manera más directa cómo éstos van configurando dichas interacciones y relevando sus discursos para contribuir con este conocimiento a la inclusión de ellas/os en la sociedad.

¹⁰⁷ HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. “*Metodología de la Investigación*”. 3ª. ed. McGraw-Hill. México, D.F., 2003. Pág. 115.

4.5. Enfoque de Investigación

Considerando las elecciones teóricas de las investigadoras, el posicionamiento de la Investigación se realiza desde un Enfoque Comprensivo, en el cual es posible ubicar a Alfred Schütz, que entiende que el comprender es correlativo de significar y que toda comprensión se dirige a lo que tiene significado: sólo algo comprendido es significativo¹⁰⁸. Desde este enfoque se concibe la realidad como múltiple y construida a partir de las/os sujetos que vivencian directamente los fenómenos, reconociendo a su vez los conocimientos con los que cuenta el investigador, puesto que éste también forma parte de la realidad social y plasma en la investigación dichos conocimientos.

De esta manera, el objetivo de la presente Investigación es acceder a los fenómenos particulares y no a una supuesta realidad en su totalidad, develando en definitiva, los significados que otorgan las/os sujetos Sordos de la C.S.V., a sus vivencias de relación con sujetos oyentes en el ámbito del empleo, reconociendo que son ellos/as los portadores del conocimiento que se pretende alcanzar. Así, el fundamento de la elección de este enfoque es que su base radica en la necesidad de comprender el sentido de la acción social en el contexto del mundo de la vida (acorde a lo ya planteado en el Núcleo Teórico- Conceptual y que plantea que es este mundo el que constituye el contexto en el que se dan los procesos de conocimiento y de acción) y desde la perspectiva de los participantes (la comprensión de la realidad requiere de la participación del sujeto que otorga significado a la realidad).

Esto dice relación con la epistemología Fenomenológica en la que se inserta el Enfoque Comprensivo, ya que la orientación Fenomenológica busca entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del sujeto, examinando el modo en que se experimenta el mundo, y relevando lo que éste percibe como relevante¹⁰⁹. La Fenomenología es entendida como "una forma de adentrarse al mundo de las vivencias cotidianas"¹¹⁰, destacando la necesidad de comprender más que de explicar la realidad, proponiendo que es en el *Aquí, Ahora y Así* donde es posible identificar elementos de significación que describan y construyan lo real.

Así pues, lo que las/os sujetos dicen y hacen es producto del modo en que ellos/as definen su mundo, lo que permitiría acercarse a su proceso de interpretación de sus vivencias. De esta manera, con la orientación fenomenológica, las investigadoras pretenden acceder a la realidad de las/os sujetos Sordos desde su punto de vista, describiendo, comprendiendo e interpretando.

Por su parte, lo dicho también se considera desde algunos postulados de la orientación Hermenéutica, que busca "interpretar, declarar, anunciar, esclarecer y por último, traducir"¹¹¹ lo que se dice en una acción comunicativa, logrando la comprensión de lo dicho. Esto porque comprender lo dicho por las/os sujetos, requiere la interpretación de las vivencias del otro, ya que las investigadoras no poseen la misma experiencia vital de ellas/os, siendo imposible la comprensión a cabalidad de sus experiencias. En este sentido, la interpretación debe ser entendida como un encuentro de tradiciones donde el investigador pone en juego sus propios marcos de referencia: "cuando se oye a alguien o se emprende una lectura no es que haya que olvidar todas las opiniones previas sobre su contenido, o todas las posiciones propias. Lo que se exige es simplemente estar abierto a la opinión del otro o a la del texto"¹¹².

Así, la tarea interpretativa apunta a la disposición al diálogo y a crear en éste una comprensión del asunto que se está investigando; comprensión que invita a

¹⁰⁸ SCHÜTZ, A., 1993. *Op Cit.* Pág. 137.

¹⁰⁹ TAYLOR, J. y BODGAN.R. "Introducción a los métodos cualitativos de investigación". Ed. Paidós, México, 1986. Pág. 16.

¹¹⁰ MELLA, O. "Naturaleza y orientaciones teóricas metodológicas de la investigación cualitativa". Ed. Primes, Santiago de Chile 2003. Pág. 46

¹¹¹ *Id.* "Metodología cualitativa en Ciencias Sociales y Educación. Orientaciones teórico-metodológicas y técnicas de investigación". Ed. Primes, Santiago de Chile 2003. Págs. 102-103.

¹¹² GADAMER, H. G. "Verdad y Método I". Editorial Sigueme, España, 1993. Pág 335.

comprender la tarea interpretativa como un proceso de fusión de horizontes¹¹³. La propuesta de Gadamer permite visualizar que los procesos de comprensión nunca están ajenos al intérprete, y por tanto la tarea hermenéutica consiste en una apuesta al encuentro desde el reconocimiento de la diferencia, sobre todo considerando que las investigadoras interpretarán lo que el intérprete interpreta, también desde un *ser-oyente* que interpreta a un Sordo/a.

¹¹³ *Ibid.* Pág. 375.

4.6. Método Cualitativo de Investigación

En esta Investigación, se ha optado por el Método Cualitativo, el cual se focaliza principalmente en torno al descubrimiento, al conocimiento y a la valoración de las/os sujetos tanto sociales como históricos. Desde este tipo de investigación, los desafíos consisten en superar la naturalización de las problemáticas sociales y conocer a las/os sujetos y a sus historias; acceder a ellos desde sus propias experiencias. De acuerdo a lo mencionado por Taylor y Bogdan, la metodología cualitativa se refiere, en un sentido amplio, a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las/os sujetos, habladas o escritas, y la conducta observable¹¹⁴. Se puede afirmar además que la investigación cualitativa es un intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como la presentan las/os sujetos, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta¹¹⁵. Teniendo en consideración éstas y otras definiciones, la perspectiva cualitativa presenta características que hacen coherente su elección a la presente Investigación; desde cuáles son sus intereses hasta la posición que las investigadoras deben adoptar.

Irene Vasilachis de Gialdino afirma que el proceso de investigación con método cualitativo supone tres elementos fundamentales para esta Investigación y que son correlativos al Núcleo Teórico- Conceptual ya referido. Por una parte, la investigación cualitativa supone a) la inmersión en la vida cotidiana de la situación seleccionada para el Estudio; b) la valoración y el intento por descubrir la perspectiva de los participantes sobre sus propios mundos, y c) la consideración de la investigación como un proceso interactivo entre el investigador y esos participantes; además de ser descriptiva, analítica y que privilegia las palabras de las/os sujetos como datos primarios¹¹⁶.

Ello dice relación con que desde esta metodología de investigación el investigador/a estudia a las/os sujetos en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se hallan, por lo tanto, es la experiencia de las/os sujetos lo central para la investigación, así como el contexto en que éstas se han desarrollado. Así, de acuerdo a Taylor y Bogdan, la investigación cualitativa trata de comprender a las/os sujetos dentro del marco de referencia de ellas/os mismas, por lo que existe concordancia con la posición epistemológica referida en esta Investigación, ya que es esencial experimentar la realidad como otros/as la experimentan, tal como lo plantea la Fenomenología: el intentar comprender cómo las/os sujetos ven las vivencias que experimentan, cómo las expresan y qué de ellas expresan.

¹¹⁴ TAYLOR, S.J. y BOGDAN, R. *Op. Cit.* Pág. 19- 20.

¹¹⁵ JIMÉNEZ-DOMÍNGUEZ B. *“Investigación cualitativa y psicología social crítica. Contra la lógica binaria y la ilusión de la pureza”*. Centro de Estudios Urbanos, Universidad de Guadalajara. Disponible en <http://www.cge.udg.mx/revistaudg/rug17/3investigacion.html> [Consultada miércoles 29 de junio de 2011]

¹¹⁶ VASILACHIS DE GIALDINO, I. (coord.), *“Estrategias de Investigación Cualitativa”*, Editorial Gedisa, España, 2006. Pág. 26.

4.7. Técnica de Investigación

En esta Investigación se opta por la Entrevista semi-estructurada, puesto que es una técnica que permite ver el punto de vista de los actores y conocer el significado de experiencias personales de las/os sujetos, reconstruyendo los acontecimientos en los que no se ha participado directamente.

Así, la elección de esta técnica se fundamenta en que permite "la producción de un discurso continuo dotado de una cierta línea argumental, aunque esencialmente fragmentario"¹¹⁷, lo cual posibilita ir adecuando la conversación a las respuestas que el entrevistado/a proporciona, con la finalidad de que tenga mayor libertad. Así, la labor de la entrevistadora se limita a dirigir la conversación: "la entrevista de investigación es por lo tanto una conversación entre dos personas, un entrevistador y un informante, dirigida y registrada por el entrevistador con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional continuo y con una cierta línea argumental"¹¹⁸.

Cabe destacar que en las entrevistas se produce una gran interacción personal entre el sujeto entrevistado y el entrevistador mediante el diálogo cara a cara, directo y espontáneo, permitiendo la recogida de un conjunto de saberes privados, "la construcción de un sentido social de la conducta individual o del grupo de referencia de ese individuo"¹¹⁹, evidenciando diferentes vivencias individuales de las/os sujetos entrevistados que enmarcan su vida social de manera manifiesta o latente.

Por ende, en la técnica de la entrevista semi-estructurada se elabora de antemano un guión de preguntas de todo tipo, tanto abiertas como cerradas en las que el orden en que se realizan es flexible, de acuerdo a la evolución de la entrevista y en base a las respuestas del sujeto/a entrevistado. Éste se constituye en sólo un apoyo para el entrevistador, ya que depende de lo dicho por el entrevistado, la línea de preguntas a seguir, aún cuando el investigador debe mantener el hilo de interés que lo concita.

Para la selección de la Técnica de Investigación evidentemente hay que reconocer las particularidades de las/os sujetos de Investigación, en la medida que al construir sus relatos mediante su lengua nativa, están significando de una manera particular que conlleva consecuencias metodológicas, ya que si bien las investigadoras dominan el nivel básico de la LSCh, deben trabajar con un intérprete en lengua señas, lo que hará por una parte más subjetivo el conocer, pero a la vez también las distancia del significado primero que las/os Sordos entrevistados manifestaron.

Esto también dice relación con que las señas utilizadas están dentro de una esfera de signos arbitrarios consensuados, significados que las investigadoras conocen sólo superficialmente, ya que la LSCh implica formas propias de conocimiento del mundo y de construir sentidos de lo cual no forman parte, sólo se han aproximado, por lo que no se lograría a cabalidad realizar, por ejemplo, entrevistas en profundidad. Por lo mismo, las investigadoras optaron por trabajar con un intérprete en LSCh de la comuna de Santa María, quien realizó dicha labor durante algunas entrevistas preliminares.

Sin embargo, debido a que dicho intérprete no poseía dominio completo de las señas utilizadas por ellas/os, es que se decidió trabajar en una ocasión con un familiar que interpretó a una de las entrevistadas y el resto de oportunidades con un intérprete en LSCh, el cual se desempeña como profesor en diferentes instituciones de la zona y que a la vez es miembro activo de la C. S.V., siendo conocido por los demás sujetos entrevistados. Además, este intérprete también participa en la Investigación, siendo el primer sujeto entrevistado por las investigadoras, con el cual se realizaron tres entrevistas.

¹¹⁷ SIERRA, F. "Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social". En GALINDO, J. (coord.) Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación. Ed. Addison Wesley Longman. México, 1998. Pág. 311.

¹¹⁸ DELGADO y GUTIERREZ. "Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales". Ed. Síntesis. Madrid, 1995. Pág. 228.

¹¹⁹ *Ibid.*

Con el resto de los sujetos se realizaron dos entrevistas semi-estructuradas, siendo la primera para conocer características generales de los empleos desempeñados, y la segunda para profundizar en los elementos emergentes de la primera. Además, se devolvió a los sujetos de Investigación sus relatos a partir de la transcripción de sus entrevistas, con la finalidad de que ellas/os revisen lo dicho por el interprete y modifiquen, si es necesario, las afirmaciones allí planteadas.

4.8. Sujetos de Investigación

La cantidad de sujetos a entrevistar es de cinco Sordas/os. Para la selección de las/os sujetos de Investigación se han elaborado criterios de homogeneidad y de heterogeneidad.

↳ Criterios de homogeneidad:

- Pertenecer en membresía a la Corporación de Sordos de Valparaíso.
- Haber tenido o tener empleos en un periodo de al menos tres años.
- En dicho periodo, haberse relacionado con sujetos oyentes en el ámbito del empleo.
- Que posea grado de pérdida auditiva correspondiente a hipoacusia severa o superior y que la edad de comienzo de la pérdida auditiva sea prelingüística.
- Mostrar evidente disposición a participar en la Investigación.

↳ Criterios de heterogeneidad:

- Sexo, ya que se pretende acceder tanto a sujetos hombres como mujeres.
- Edad, mayores de 18 años.
- Tipo de empleo: dependiente o independiente.

4.9. Método de Análisis de Información

El método de análisis de datos escogido por parte de las investigadoras es el *Análisis Cualitativo de Contenido*, el cual se vincula de manera coherente con los objetivos explicitados con anterioridad y con el posicionamiento Teórico- Conceptual desarrollado en los apartados precedentes. Este método resulta pertinente considerando lo fundamental de la realización de entrevistas semi-estructuradas a las/os sujetos Sordos de la C.S.V, en donde se busca la explicitación de detalles sobre sus vivencias de relación con sujetos oyentes en el ámbito del empleo, generando así un "texto" a analizar sobre su mirada acerca de sus vivencias, el cual será descrito, codificado, interpretado y luego analizado en virtud de los objetivos y preguntas que orientan la actual Investigación, lo que permite pasar del plano del producto (texto) al de producción textual (meta-texto).

El Análisis Cualitativo de Contenido es un método de análisis de datos que busca descubrir la significación de un mensaje, avocándose principalmente a sus significados; basándose en clasificar y/o codificar los diversos elementos de un mensaje en categoría, con el fin de hacer aparecer de la mejor manera el significado; es decir, "traduciendo" aquello que se dice. Esto se logra a partir del análisis de significados asociados, no sólo interpretando el contenido manifiesto del material analizado, sino que profundizando también en su contenido latente y en el contexto social donde el texto se ha desarrollado¹²⁰. De esta manera, las investigadoras mediante este tipo de análisis pretenden generar información válida, confiable y comprensible intersubjetivamente¹²¹ sobre las vivencias de relación de sujetos Sordos con oyentes en el ámbito del empleo.

Este tipo de análisis se adecua a los fines de esta Investigación puesto que los procedimientos seguidos para trabajar la información otorgan la posibilidad de generar una visión lo más completa posible del objeto de estudio ya que "permite recopilar, comparar y clasificar información con vistas a establecer esquemas de comprensión de sus significado y sentido (...) el análisis de contenido permitirá develar el sentido que han tenido y tienen para nosotros mismos y para la comunidad 'investigada', las concepciones y vivencias en torno al tema investigado"¹²². En este sentido, el Análisis Cualitativo de Contenido entrega a esta Investigación un conjunto de procedimientos para interpretar los productos comunicativos¹²³, lo cual particularmente se realizará en una Primera Parte a partir de una adecuación de seis pasos del Plan de Análisis de Datos de la propuesta de Pablo Cáceres¹²⁴, y en una Segunda Parte que se traduce en la redacción interpretativa de acuerdo a los fines de la Investigación.

¹²⁰ De acuerdo a Klaus Krippendorff, el contenido de lo que los sujetos expresan no es algo que se encontraría localizado sólo dentro del texto transcrito, sino que a su vez existen elementos fuera de él a partir del cual ese texto define y releva su sentido. KRIPPENDORFF, Año 1990, en CACERES. P. "*Análisis Cualitativo de Contenido: Una alternativa metodológica alcanzable*". Revista Psicoperspectivas Volumen II, Revista de la Escuela de Psicología. Facultad de Filosofía y Educación. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile, 2003. Pág. 57.

¹²¹ CACERES. P. *Op. Cit.*

¹²² RUIZ, A. "*Texto, testimonio y metatexto. El análisis de contenido en la educación*". En JIMÉNEZ, A. y TORRES, A (comp). "*La práctica investigativa en Ciencias Sociales*" Bogotá, Universidad Pedagógica Nacional. 2004. Pág. 50.

¹²³ PIÑUEL, J. "*Epistemología, Metodología y Técnicas de Análisis de Contenido*". Universidad Complutense de Madrid. 2002. Pág. 2.

¹²⁴ CACERES. P. *Op. Cit.*

4.10. Plan de Análisis Cualitativo de Contenido

El primero de los pasos que se seguirán es el denominado “*Selección del objeto de análisis dentro de un modelo de comunicación*”, entendiendo que ante cualquier contenido a analizar es necesario definir una postura teórica sobre él y tener presente los supuestos desde los cuales se comienza la investigación¹²⁵, lo cual ya se ha realizado en el Marco Referencial y Teórico- Conceptual antes explicitado. Así, el análisis de contenido contribuye al propósito fenomenológico y hermenéutico en la medida que el interés de las investigadoras está puesto en el contenido de lo dicho por las/os sujetos Sordos y en la interpretación que ellas hacen de éste. De esta manera, se planea que la producción de la información se construirá a partir de los relatos generados en la interacción entre sujetos e investigadoras, donde los significados tomarán cuerpo a través de los relatos emergentes en las entrevistas.

El segundo paso es denominado “*Desarrollo del Preanálisis*”, entendido como el primer intento de organización de la información propiamente tal y que tiene por finalidad definir el universo adecuado sobre el cual se realizará el Análisis Cualitativo de Contenido. Este paso implica tres objetivos: recolectar los documentos o corpus de contenidos, formular guías al trabajo de análisis y establecer indicadores que den cuenta de temas presentes en el material analizado. El tener este corpus de análisis no implica una rigidez en el proceso, ya que las guías de trabajo y los indicadores son definidos de un modo flexible que permite la emergencia de otros temas¹²⁶ en el mismo proceso. Este primer paso se pretende realizar a partir de lecturas individuales y de equipo de Investigación con el fin de familiarizarse con la información y abordar los diferentes tópicos de las entrevistas.

El tercer paso dice relación con la “*Definición de las Unidades de Análisis*”, las cuales corresponden a los segmentos de contenido que son caracterizados e individualizados para posteriormente categorizarlos, relacionarlos y establecer inferencias (interpretaciones) a partir de ellos. Esto implica la necesaria arbitrariedad de las investigadoras, ya que son ellas quienes identifican las temáticas emergentes en torno al objeto de estudio y quienes establecen en relación a los temas las unidades de análisis.

El cuarto paso dice relación con el “*Establecimiento de reglas de análisis y códigos de clasificación*”, puesto que dichas reglas indicarán cuáles son las condiciones para codificar y eventualmente categorizar el material. Sin embargo, debido al carácter cualitativo del análisis, estas reglas se encuentran abiertas a modificación mientras el material es procesado, por lo cual la retroalimentación constante desde los datos hacia la formulación de reglas de codificación y viceversa, es primordial y permanente¹²⁷. Esto hará finalmente que todo el material disponible sea clasificado de acuerdo a las intenciones de las investigadoras, a partir de “códigos” que son los identificadores otorgados a cada grupo. En este plan de análisis se propone que la regla de análisis se base en lo que los autores denominan codificación abierta “en donde el investigador revisa las unidades de análisis preguntándose cuál es el tema, aspecto o significado que ella encierra”¹²⁸.

De esta manera, el contenido se ordena y clasifica de modo definitivo en un quinto paso, denominado “*Desarrollo de Categorías*”, las cuales representan el momento en que se vincula la información estableciéndose nuevas interpretaciones y relaciones teóricas de mayor abstracción. En este punto pueden darse interpretaciones acerca del contenido que no se manifiesta de modo explícito, ya que de acuerdo a Cáceres, en el proceso de categorización hay dos finalidades: primero, lograr un mayor nivel de abstracción, siendo posible trabajar con el contenido manifiesto (la información explícita); y, segundo, denotar el contenido latente (su mensaje escondido) a través de

¹²⁵ *Ibid.* Pág. 59.

¹²⁶ *Ídem.*

¹²⁷ *Ibid.* Pág. 63.

¹²⁸ RODRÍGUEZ, G. “*Metodología de la investigación cualitativa*”. Ed. Aljibe. Málaga, 1996 citado en Cáceres, *Op. Cit.* Pág. 64.

la interpretación, que necesariamente implica relacionar y no sólo agrupar los conjuntos de datos codificados previamente¹²⁹.

Las investigadoras proponen realizar este paso para cada uno de las/os sujetos, de manera de integrar los significados emergentes de sus relatos. Por lo tanto, dado el carácter emergente, las categorías serán definidas luego de agrupar los datos de cada una de las entrevistas, siendo además categorías específicas para cada caso, de manera de acoger la diversidad de temáticas otorgadas por cada sujeto –aún cuando puedan emerger las mismas categorías en otros sujetos. Esta categorización de entrevistas pretende dar un ordenamiento particular de la información para cada relato de las/os sujetos, lo cual se graficará en una matriz del programa Excel anexada en la Investigación.

Teniendo graficada de esta manera la información, se pretende dar paso a la Segunda Parte del análisis, de acuerdo a la interpretación de los relatos cada sujeto/a de acuerdo a las categorías emergentes, el conocimiento previo de las investigadoras y los objetivos que guían la Investigación.

Por último, teniendo este análisis realizado se construye el último paso que dice relación con la "*Integración final de los hallazgos*", en donde se realiza una interpretación considerando las categorías utilizadas y los elementos centrales de los Marcos Referencial y Teórico-Conceptual. Esto se pretende construir a partir de Organizaciones de Significados (que incluyan las categorías) que condensen y trasversalicen los relatos de las/os sujetas/os en un análisis más integrado a través de interrelaciones reconocidas en los relatos, buscando diversas ideas que construyan significados de modo comprensible cuando se vinculan entre sí, lo que implica que tanto las tensiones, divergencias y conjunciones aparezcan dentro del sistema de significación global.

En la siguiente página se encuentra la Figura N°4.1 que da cuenta del Plan de Análisis Cualitativo de Contenido que utilizarán las investigadoras.

¹²⁹ CACERES. P. *Op. Cit.* Pág. 70.

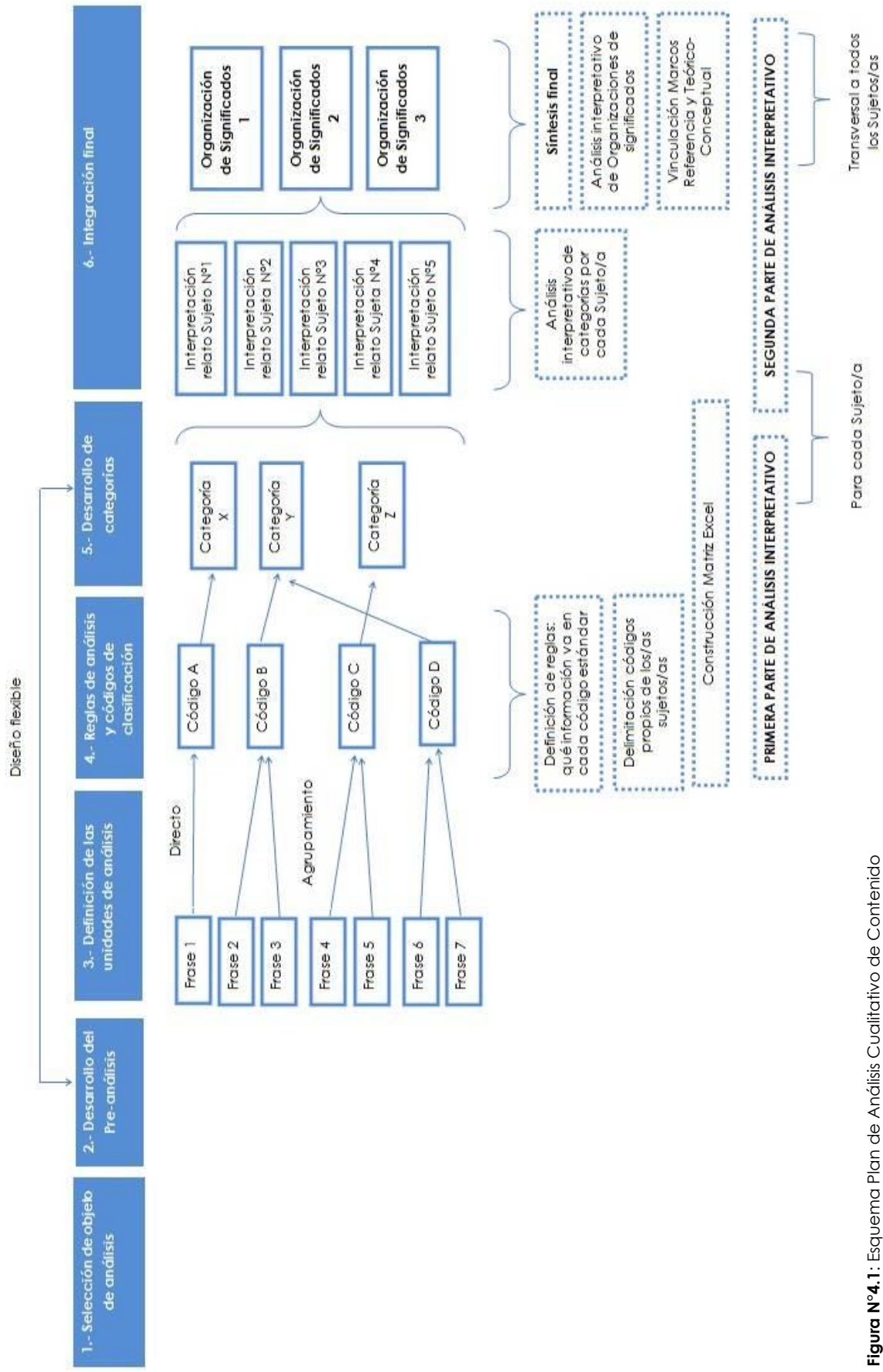


Figura N°4.1: Esquema Plan de Análisis Cualitativo de Contenido

"No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba". "Por ejemplo una persona dueña de una empresa que trabaja solamente sordos y trabaja con oyentes y es difícil, siempre van a haber peleas". "Entonces lo bueno es que ahora nosotros estamos difundiendo lengua de señas, difundiendo sobre el mundo, para que sepan que aquí existen sordos, porque muchas personas piensan que no hay sordos porque se ve poquito". "Porque nos conocemos bien, porque ellos se preocupan más y entendemos más la comunicación, hay más relación, con oyentes pueden decir información larga y entonces yo no sé lo que dice, en cambio con el sordo es más fácil". "La jefa era súper simpática, no tenía ningún problema, siempre me trataba súper bien". "Porque piensan que por ser sordo, que por ser sordos piensan que somos tontos, que somos unos enfermos". "Por las difíciles barreras de comunicación, eso hace que a los sordos los discriminen". "Es que yo no entendía porque hablaban mucho, entonces no entendía, entonces decían que faltaba algo y no podía cómo comunicarme, porque decían: 'Trae esos papeles', ¿Pero qué papeles?, o: 'Están ahí y tienes que imprimirlos' y entonces yo no entendía". "Y las compañeras oyentes me empezaron a enseñar cómo hay que cortar, cómo va que ordenar los géneros, eso y nos comunicamos bien, entonces los oyentes empezaron a dar cuenta 'Ah ella es sorda' de a poquito, poquito". "Por ejemplo si yo voy a trabajar afuera, el horario en la mañana es hasta las seis y mi hijo sale a las cuatro y media '¿Quién lo va a ir a buscar?' entonces tendría que pedirle permiso al jefe, entonces el jefe no me va a dar permiso y si me vive dando permiso mucho, el jefe seguramente me van a echar, porque estoy pidiendo mucho permiso". "Si a un oyente le gustaría ayudar a un sordo, tiene que saber lengua de señas, y si trabajan con ellos juntos, y si el oyente le gusta aprender, yo le puedo enseñar lengua de señas, que necesita una ayuda para compartir con los sordos. Pero si dice un oyente a un sordo: 'A mí no me interesa aprender lengua de señas, no estoy ni ahí', entonces ~~no hay~~ futuro, pero si al oyente quisiera ayudar y le interesa, yo le voy a enseñar lengua de señas, no tengo problemas". "El oyente, el jefe decía por ejemplo: 'Tú tienes que lavar las máquinas, limpiar, y te vamos apagar un poquito más', entonces yo no sabía, entonces cuando un oyente, mi compañero, me dijo, ahí me di cuenta". "El jefe de la construcción era buena amigo, me invitaba al asado, me llevaba a su casa. Nunca han visto a personas con discapacidad auditiva, entonces como que se sorprendió". "No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba". "Era buena, éramos amigos. Con hablantes también. Yo pienso que no hay que ser tonto. Hay que tener buena comunicación y buena relación. No hay que ser tonto. Trabajar de buena manera. Yo conozco a varias personas en el trabajo". "Abusan mucho de mí porque por ejemplo yo estaba haciendo una imprenta, y el jefe me mandaba a lavar, un trabajo y cuando llegaban los compañeros nuevos, y siempre me mandaban a mí. Y yo me enojé y le dije al jefe: '¿Pero por qué siempre a mí?' Y el jefe dijo: 'Porque yo soy el jefe, yo te mandé a lavar, no, te vas'. Entonces empecé a pelear y después hable con el jefe y me expulsaron del trabajo de la imprenta". "Ahora me defiendo, por ejemplo antes me decían mucho trabajo, y a los demás le pagaban un aumento más y a mí un aumento poco. Ahora entonces yo me di cuenta que no, ahora digo que no. Ahora soy valiente, me defiendo, si a mí me pagan más, yo trabajo más; si me pagan poco, trabajo menos". "Es que en el trabajo sólo voy a trabajar, solamente quiero ganar plata, porque está difícil encontrar trabajo afuera, está malo. Entonces sólo voy a trabajar, porque ahí hay seguridad, entonces no importa, porque es seguro, entonces no importa que abusen, pero igual estoy ganando

CAPÍTULO V:

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

5.1. Presentación

En el Capítulo Quinto se presenta al lector los análisis e interpretación realizada por las investigadoras, tanto de manera individual de los/as sujetos/as entrevistados/as como transversal de sus relatos

Los análisis individuales surgen de la adaptación del Plan de Análisis Cualitativo de Contenido de Pablo Cáceres, presentado en el capítulo anterior. Estos análisis constan de dos partes para cada sujeto/a entrevistado/a: una Primera Parte que da cuenta de los pasos seguidos por las investigadoras para ordenar y clasificar la información, y una Segunda Parte, que implica el análisis de esta información acorde a los Objetivos de Investigación.

Posteriormente, se presenta el Análisis Transversal de la información que recupera los elementos fundamentales de los análisis individuales y permite una nueva interpretación de la información, articulándose en torno a tres Organizaciones de Significados, a saber: "Organización de Significados en torno a la Comunicación y modalidades de comunicación usadas en el empleo", "Organización de Significados en torno a la convivencia con oyentes en el empleo" y "Organización de Significados en torno a la Discriminación vivenciada".

5.2. Análisis de Información Individual

5.2.1. Análisis Cualitativo de Contenido Sujeto N°1

5.2.1.1. Primera Parte

↳ Caracterización del Sujeto N°1

El sujeto entrevistado N°1, tiene 33 años, es casado con dos hijas oyentes de 2 y 12 años, y vive en la ciudad de Viña del Mar. Presenta Hipoacusia severa bilateral (70% dB.) prelingüística, dado que perdió la audición a los siete meses debido a la enfermedad de meningitis. Su nivel educacional corresponde a la Educación Media Completa, teniendo en la actualidad el interés de ingresar a la Educación Superior.

Su historia laboral comienza a los doce años realizando el trabajo informal de lustrador de zapatos, llegando a trabajar en empaque de supermercado, obrero de la construcción, aseador particular, vendedor en el mercado, entre otros. En la actualidad ocupa un cargo en la directiva de la Corporación de Sordos de Valparaíso, donde se desempeña además como profesor de LSCh, realizando la misma función en otras instituciones de la Región.

De acuerdo a lo observado en las entrevistas, se considera que este sujeto posee un dominio elevado de lectura labio-facial y comprensión y uso de la lengua oral, lo que se ve facilitado por la ayuda técnica de un audífono. Además, el sujeto reconoce poseer habilidades de lecto-escritura, que le permite comunicarse fluidamente con oyentes.

↳ Definición de las Unidades de Análisis

Luego de la lectura individual y por parte del equipo de investigación de las entrevistas realizadas al primer sujeto, se definen los trozos de contenido a analizar, entendidos como “unidades de análisis”. En particular, para el Sujeto N°1 fueron seleccionadas 63 unidades de análisis las cuales aparecen ordenadas en la hoja N°2 de la matriz del programa Excel que se encuentra en el Apéndice N°2.

↳ Códigos y Reglas

Por otro lado, los códigos y sus respectivas reglas permiten al lector conocer cuáles fueron las condiciones con las cuales las investigadoras clasificaron el material.

En particular para el Sujeto N°1, en cuatro oportunidades la misma “unidad de análisis” se agrupó a dos códigos diferentes. De esta manera, se crearon 8 códigos con sus respectivas reglas, lo cual puede ser revisado en la hoja N°2 de la matriz del programa Excel que se encuentra en el Apéndice N°2.

De esta manera, los códigos se han nombrado con palabras que el sujeto expresó en las tres entrevistas semi-estructuradas realizadas, y con códigos creados por las investigadoras con fines de ordenamiento investigativo, los cuales pueden verse en la tabla expuesta a continuación.

Tabla N°5.1: Códigos y reglas de clasificación Sujeto N°1

Código estándar	Código Sujeto	Regla de clasificación
Problemas de Comunicación (PROCC)	<i>“En el trabajo hablar en señas es difícil”; “Las personas no saben señas”; “Los sordos no saben leer”; “Las señas también son importantes”; “En el trabajo hablar en señas es difícil”; “Lo difícil es hablar”; “Yo sé que yo soy sordo, que hay que tener paciencia”-</i>	Se aplica al contenido asociado a las dificultades para comunicarse entre sujetos Sordos y oyentes, lo cual se relaciona directamente con el uso y conocimiento de lengua de señas chilena.

Comunicación Fluida (CCFLU)	<i>"Entendemos más la comunicación".</i>	Se aplica al contenido que refiere a una conversación en que emisor y receptor entienden recíprocamente los signos y significados de sus mensajes, o realizan el esfuerzo por entenderlos.
Relaciones Positivas (RELPO)	<i>"Mi jefe siempre trataba bien a nosotros", "Nos hicimos amigos".</i>	Se aplica al contenido que menciona una favorable relación laboral entre sujetos sordos y oyentes.
Discriminación (DISC)	<i>"Me miraban mal, me trataban mal y eran discriminaban", "Era como lucro, me costaba trabajar".</i>	Se aplica para el contenido que refiere situaciones estresantes, tensionantes o problemáticas con oyentes (empleador, clientes y compañeros de trabajo) que den cuenta del desmedro de los derechos e integridad personal (psicológica - física) del trabajador sordo por razón de su deficiencia auditiva.
Estrategias para Trabajo Remunerado (ESTRA)	<i>"Pienso que el sordo mejor juntos, sólo sordos juntos", "Pienso que el sordo mejor juntos, sólo sordos juntos"; "He dejado currículum formal, pero nunca me han llamado"; "Pituto"; "A mí igual me gusta trabajar en lo que sea"; "Sé que en el contrato dice una sola cosa"; "Tú te estás aprovechando".</i>	Se aplica para el contenido que hace alusión a los procedimientos en los que incurre el sujeto y que tienden a ser estandarizados para conseguir, defender o mantener un trabajo remunerado.
Conceptualización del Sordo sobre el oyente (CONOY)	<i>"Tú te estás aprovechando". "Los contratos de los discapacitados los dejan para abajo"; "Se van, no nos pescan"; "Les interesa trabajar y nada más, para ganar plata y no tener relación con los sordos".</i>	Se aplica al contenido que indica la visión que tiene el sujeto sordo de los sujetos oyentes en diferentes situaciones asociadas a su empleo (actual o empleos anteriores).
Conceptualización del Sordo respecto de cómo cree que el oyente los ve (CONSOR)	<i>"Nos miran así como raro"; "Por ejemplo yo soy sordo, pero tú me ves y yo soy normal, puedo caminar"; "Nosotros éramos como más atentos"; "Las personas hablantes no conocen la cultura sorda".</i>	Se aplica para el contenido que afirma lo que el sujeto sordo cree que el oyente tiene de los trabajadores sordos.
Cultura Sorda (CULSOR)	<i>"Nosotros estamos difundiendo para que las personas puedan aprender una lengua de señas, es como una herramienta de comunicación"; "Las personas hablantes no conocen la cultura sorda".</i>	Se aplica para el contenido que refiera a la lengua de señas, los valores compartidos entre los demás sujetos Sordos al compartir en las Comunidades Sordas, las reglas de interacción específicas para relacionarse en éstas y la identidad que se genera al ser Sordo y presentarse como tal ante los demás.

↳ Categorías de Análisis

En la tabla siguiente se muestra la conformación de las categorías de análisis a partir del agrupamiento de los códigos explicitados con anterioridad, con la finalidad de otorgar un ordenamiento a lo mencionado por el sujeto N°1.

Tabla N°5.2: Códigos y Categorías Sujeto N°1

Códigos	Categorías
Problemas de Comunicación (PROCC)	Comunicación
Comunicación Fluida (CCFLU)	Comunicación
Relaciones Positivas (RELPO)	Relaciones Interpersonales
Discriminación (DISC)	Relaciones Interpersonales
Estrategias para el Trabajo Remunerado (RETRA)	Estrategias para el empleo
Conceptualización del Sordo sobre el oyente (CONOY)	Visualización del oyente
Conceptualización del sordo respecto de cómo cree que el oyente los ve (CONSOR)	Visualización del Sordo
Cultura Sorda (CULSOR)	Cultura Sorda

Es así como esto permitirá dar paso a un análisis integrado de las categorías en un texto que incorpora las unidades de análisis escogidas de las tres entrevistas realizadas al sujeto.

5.2.1.2. Segunda Parte

El siguiente mapa conceptual da cuenta de los conceptos organizadores del siguiente análisis y que expresan los elementos centrales que el sujeto entrevistado relevó en su relato.

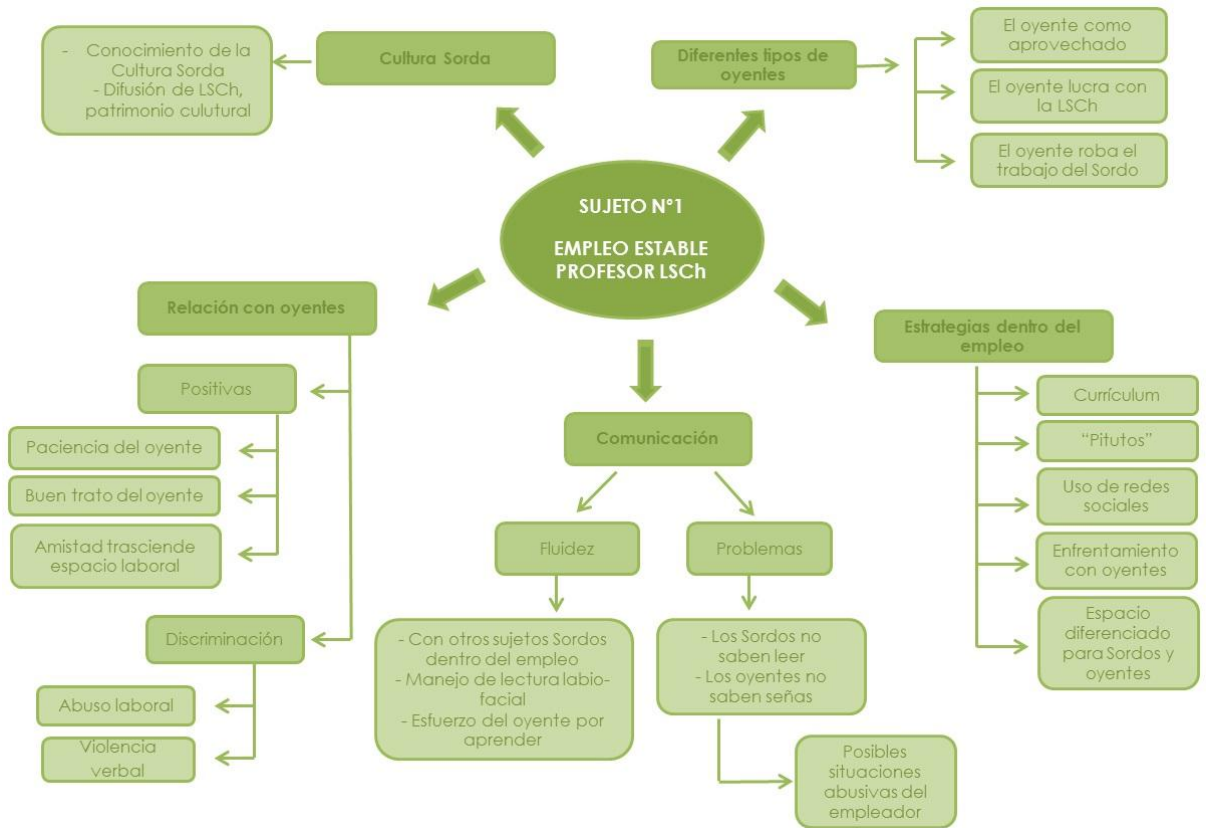


Figura N°5.1: Mapa Conceptual Conceptos organizadores Sujeto N°1

Relevando lo dicho por el sujeto entrevistado, este análisis se ve articulado en torno a la comunicación, dado que él destaca el proceso comunicativo como significativo para entablar sus relaciones con oyentes en el ámbito del empleo. Estas relaciones se pueden ver, tal como se presentó en el Mapa Conceptual, desde dos polos: el positivo que da cuenta del buen trato que recibe el sujeto Sordo desde el oyente, lo que puede generar relaciones de amistad que trascienden el espacio laboral, y el negativo que se vincularía a las situaciones de discriminación por las acciones de sujetos oyentes, lo que permitiría tipificarlos de una cierta manera.

Es así como el sujeto entrevistado daría cuenta de sus procesos de inclusión/exclusión social en este ámbito cotidiano, lo cual estaría relacionado con que la sociedad oyente no conoce las particularidades de los sujetos Sordos, visualizando la necesidad de difusión de la Cultura Sorda y conocimiento de la LSCh como patrimonio cultural de las comunidades Sordas.

Comunicación: ¿Oral o señada?

La comunicación puede ser entendida como un proceso mediante el cual se transmite información. Este proceso referirá a diferentes canales, diferentes sujetos involucrados y diferentes mensajes; sin embargo, siempre se encontrarán presentes un sujeto emisor, uno receptor y un mensaje a transmitir. Ahora bien, dado que los procesos de comunicación efectivos son interacciones entre sujetos que están mediadas por

signos y reglas compartidas, cabe preguntarse qué ocurre cuando estos aspectos no se dan efectivamente. Esto es lo que ocurre con la comunicación entre sujetos oyentes y Sordos, lo cual es relevado por el sujeto entrevistado, haciendo hincapié en los facilitadores y obstaculizadores del proceso comunicativo en el empleo.

Así pues, dadas las dos formas de lengua que en este caso circulan en el empleo (la de señas y la oral), ambos sujetos ven dificultada o impedida la comprensión del mensaje del otro. Por el contrario, manejando la lengua del otro, la comunicación es expedita y deseable. Es así como el compartir o no el mismo código lingüístico provoca dificultades o facilitadores a las que se enfrenta el sujeto Sordo a la hora de relacionarse con otros sujetos del empleo. Esto se expresa mayormente cuando el sujeto Sordo debe relacionarse con clientes oyentes, lo que en el caso particular del entrevistado se vivenció en sus empleos de trabajador de mercado, lustrador de zapatos y empaque de supermercado.

“Es difícil, por ejemplo ahora en el trabajo hablar en señas es difícil, a veces las personas no me entienden, hay que estar atento, tratando de leer los labios, y no entiendo”
(Sujeto N°1, entrevista N°2)

“Igual habían personas que tenían paciencia y otras no tenían paciencia. Porque es difícil, por ejemplo tú me dices: ‘dame dos kilos de tomates’, yo no entiendo, tomaba paltas y después decía: ‘tomates’, ah ya, cuánto. Es difícil, pero algunos, algunos, no todos, algunos eran pesados”
(Sujeto N°1, entrevista N°3)

La problemática de la forma de comunicarse con otros deja entrever en la cita recién mencionada la puesta en escena de una cualidad que –pareciera ser- definiría una característica tanto del Sordo como del oyente: la paciencia. Abordar la relación entre ambos sujetos, requiere de comprender su esfuerzo por intentar comunicarse y comprender el mensaje del otro, aludiendo que sería esta “paciencia” la que debería mediar para entablar una relación, puesto que sin paciencia el sujeto (Sordo u oyente) se aburriría y se concluiría la interacción con el otro.

Es posible interpretar de esta manera que el sujeto Sordo tiene la expectativa de que para poder desempeñarse en el empleo en interacción con clientes oyentes, ambos deberían actuar bajo esta cualidad. Sin embargo, se podría interpretar además, que si bien la seña utilizada es “paciencia”, ésta pudiera contener otros elementos que van más allá de dicha cualidad, trascendiendo a otras características esperadas en las relaciones de ambos sujetos: la tolerancia y perseverancia mutua.

Sin embargo, es debido mencionar que en el empleo actual del entrevistado como profesor de Lengua de Señas Chilena (LSCh), la interacción cara a cara es fluida dado las características de la relación que se genera, puesto que sus clientes oyentes son sujetos interesados en aprender la lengua y él es quien finalmente tiene jerarquía y dominio técnico en el espacio específico de la sala de clases.

“El trabajo es diferente cuando yo enseño, porque hay respeto, porque soy el profesor, porque hay autoridad, pero afuera soy discriminado, es discriminado, no me pescan”
(Sujeto N°1, entrevista N° 2)

Es por esta misma función desempeñada, que el entrevistado releva el uso de la LSCh dentro y fuera del ámbito del empleo, considerándose como la lengua nativa de los sujetos Sordos, aun cuando no desconozca que “saber hablar” también sea un requisito para un óptimo desempeño laboral.

**“E: Pero para trabajar, ¿Es importante saber hablar un sordo?
S: Sipo, siempre... ¡Pero las señas también es importante!”**
(Sujeto N°1, entrevista N°1)

De esta manera, gracias a las habilidades de lectura labio-facial, grado de hipoacusia y formación familiar y profesional, el entrevistado da cuenta de que si bien existen problemas comunicativos, de alguna manera él se esfuerza por comprender lo que se dice y comunicarse con oyentes. Sin embargo, realiza una diferencia entre él y otros sujetos que vivencian un mayor grado de hipoacusia, y da cuenta además de cómo esta misma deficiencia incidiría de mayor o menor manera en las habilidades en comunicación oral del Sordo y, como consecuencia, en sus relaciones con oyentes.

**“Lo difícil es hablar, eso es lo que les cuesta más. El hablar con las personas; por ejemplo para mí es más fácil hablar con las personas, pero el sordo profundo no puede hablar, entonces eso es lo más como difícil”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)**

Por lo tanto, si bien el sujeto entrevistado reivindica el uso de LSCh, en su relato se reconoce que utilizar lengua oral dentro del ámbito del empleo es fundamental, lo que se ve facilitado por sus competencias comunicativas y el uso de la ayuda técnica de audífono. Esto da cuenta de las contradicciones a las que se ven enfrentados los/as Sordos/as, puesto que se observa una demanda implícita para ellos/as en el empleo de “normalizarse” al utilizar lengua oral para entablar relaciones con sujetos oyentes.

Por su parte, lo dicho por el entrevistado evidencia que los problemas de comunicación tienen consecuencias más allá de la mera interacción cara a cara entre sujetos Sordos y oyentes, ya que afectaría directamente en la comprensión de las condiciones contractuales de empleos a los cuales acceden, lo que podría generar situaciones abusivas por parte de algunos empleadores oyentes. Esto se puede observar en la cita siguiente, donde además es posible interpretar que existirían condiciones laborales abusivas al no establecer mecanismos de información efectivos para sujetos con deficiencias auditivas (por ejemplo en LSCh), lo cual podría dar cuenta además de la falta de regulación de los organismos competentes en la materia.

**“A veces los sordos leen contrato, pero no saben leer, no saben escribir, entonces ven el contrato y quiere trabajar pero quieren firmar para trabajar indefinido, pero como no saben leer, dice tres meses. Entonces abusan”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)**

83

En esta cita se vuelve a recalcar el requisito latente de la sociedad empleadora oyente para los sujetos Sordos, quienes deberían poseer la habilidad de la lecto-escritura. Sin embargo, es debido reconocer que esta habilidad también se requiere para sujetos oyentes a la hora de conocer y firmar un contrato laboral, lo cual dice relación con las expectativas educacionales del trabajador –Sordo u oyente- para acceder a un empleo.

Cultura Sorda

De acuerdo a lo señalado por el entrevistado, los problemas de comunicación podrían ser sopesados con el uso de LSCh, lo cual facilita la interacción con otros sujetos dentro del ámbito empleo. Es así que el entrevistado plantea como importante el hecho de que existan más Sordos en el empleo o que si bien no sean Sordas, sí realicen el esfuerzo por comunicarse con él. Esto vuelve a recalcar la importancia que tiene el uso de LSCh como lengua nativa de la Comunidad Sorda, y a su vez como pre-requisito para mantener relaciones sociales dentro de este ámbito cotidiano, lo cual implicaría el conocimiento por parte de los oyentes de este patrimonio cultural.

**“Porque nos conocemos bien, porque ellos se preocupan más y entendemos más la comunicación, hay más relación, con oyentes pueden decir información larga y entonces yo no sé lo que dice, en cambio con el sordo es más fácil”
(Sujeto N°1, entrevista N°3)**

Lo anterior también se relaciona con la importancia y gratificación que tiene para el sujeto Sordo el hecho de que un oyente tenga la disposición e interés por aprender esta lengua, lo cual facilitaría la comprensión y las relaciones amistosas entre

ambos. Esto podría traducirse en relaciones laborales positivas y mejor producción laboral si se reconoce que un ambiente grato genera una mejor disposición por parte de los trabajadores.

“Bien, mi jefe se comunicaba y era simpático, y él sabía que era sordo, y a él le gustaba aprender lengua de señas (...)”
(Sujeto N°1, entrevista N°3)

En sí, se establece que el uso de LSCh -si se reconociera y promoviera su uso- permitiría espacios más inclusivos dentro del ámbito del empleo no sólo para los Sordos, sino también para los oyentes como un proceso de aprendizaje y vinculación con otros sujetos, promoviendo mayor cohesión grupal dentro de este escenario.

“Y ahí nosotros nos hicimos amigos, enseñamos lengua de señas al mismo Personal, los sordos le enseñaban a ellos, íbamos a jugar flipper, salíamos a recreo juntos, íbamos a la playa, había buena onda”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)

El uso de LSCh forma parte de la Cultura Sorda que menciona el sujeto N°1, la cual interrelaciona otros tres elementos: los valores compartidos entre los demás sujetos Sordos al participar en las Comunidades Sordas; las reglas de interacción específicas para relacionarse en éstas y la identidad que se genera al ser Sordo y presentarse como tal ante los demás.

Estos elementos son relevados por el sujeto entrevistado, dando cuenta de que si los sujetos oyentes tuvieran conocimiento de ellos, las relaciones establecidas dentro y fuera del ámbito del empleo serían positivas y generarían la satisfacción de los trabajadores Sordos. Esto es trascendental para este entrevistado, primero, porque su rubro de empleo actual implica la difusión de la Cultura Sorda, y segundo, porque pertenece como miembro activo a una Comunidad de Sordos de Valparaíso que reivindica estos elementos fundamentales.

“Entonces lo bueno es que ahora nosotros estamos difundiendo lengua de señas, difundiendo sobre el mundo, para que sepan que aquí existen sordos, porque muchas personas piensan que no hay sordos porque se ve poquito”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)

De ahí la importancia que le entrega este sujeto a la realización de esta Investigación y su futura exposición a la sociedad, ya que permitiría dar a conocer incipientemente algunos elementos de la Cultura Sorda aun cuando éstos no se aborden a cabalidad, tal como el entrevistado quisiera.

“Tienen que saber más profundo de la cultura sorda, la sociedad de los sordos, porque lo que ustedes están investigando son como historias de vida, pero les falta más de la cultura, de la lengua de señas, cómo se comunican con las personas, los trámites, eso es lo más importante”
(Sujeto N°1, entrevista N°3)

Relación con oyentes

Con lo anterior se observa entonces la importancia de manejar los códigos lingüísticos del otro para poder entablar relaciones; sin embargo, lo dicho por el sujeto entrevistado da cuenta de que esta relación va a adquirir diferente valoración según el trato que recibe de esos otros. De ahí que pueda visualizar como una relación conflictiva aquellas situaciones en que el sujeto Sordo no se sienta satisfecho en su lugar de trabajo por causa de discriminación o como positiva cuando el sujeto oyente, ya sea jefe o compañeros de empleo, tengan disposición a la colaboración y se establezca una relación que sí le satisfaga.

Es así como el hecho de que se entregue un trato diferenciado a favor del sujeto Sordo, es visualizado como un aspecto positivo para la relación intersubjetiva en el empleo, dado que posibilitaría espacios abiertos a la diversidad de sujetos que consideren sus necesidades y particularidades. Esto daría cuenta de la necesidad que tienen sujetos con alguna deficiencia de sentirse incluidos dentro del ámbito del empleo

a partir de acciones específicas para ellos/as, lo cual permite reconocer la importancia de que existan políticas establecidas que acojan la diversidad y que se manifiesten concretamente en cada escenario laboral, diferenciado acorde al grado de déficit y las tareas específicas que debe desempeñar cada sujeto. En el caso del sujeto entrevistado esto se da cuenta en la medida que el jefe oyente tiene algunas atenciones especiales con él, lo cual facilitaría su desempeño laboral.

**“Sí, pero a veces los jefes se cambiaban, cada dos años se cambiaban. Pero el jefe les decía que yo era sordo, que hay que tener paciencia”
(Sujeto N°1, entrevista N°3)**

Por su parte, es debido decir que si bien las relaciones intersubjetivas parten en el contexto del empleo, luego trascienden a otros espacios de la vida cotidiana, estableciéndose relaciones afectivas y de esparcimiento entre Sordos y oyentes, a pesar de los problemas comunicativos. En la siguiente cita se puede observar además que estas interacciones del sujeto Sordo con oyentes dentro de lo laboral podrían tener su correlato en otras esferas sociales, permitiendo la inclusión del Colectivo Sordo si se reconociera, utilizara y fomentara la LSCh.

**“Y ahí nosotros nos hicimos amigos, enseñamos lengua de señas al mismo Personal, los sordos le enseñaban a ellos, íbamos a jugar flipper, salíamos a recreo juntos, íbamos a la playa, había buena onda”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)**

Ahora bien, es necesario aclarar que esta calificación de “relación positiva” puede ser establecida tanto por un sujeto Sordo como por uno oyente, en la medida que siempre habrán afinidades y disgustos con diversos sujetos en la vida cotidiana, independiente de la presencia o no de una deficiencia. Sin embargo, las relaciones positivas se ven mermadas por otras situaciones cotidianas que son vistas como negativas en las relaciones entre Sordos y oyentes y en las que sí entra en juego la existencia de una deficiencia.

**“Porque hay muchas diferentes personas, me miraban mal, me trataban mal y me discriminaban”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)**

Es así como el sujeto entrevistado da cuenta de vivencias de discriminación por razón de su deficiencia auditiva que se ven reflejadas en ocasiones en que algunos sujetos oyentes incurren en burlas o menosprecio, convirtiéndose en situaciones insostenibles, que generan su desvinculación laboral.

**“E: ¿Sentías que habían diferencias?
S: Sí, diferencias, y después los compañeros en el recreo eran pesados, me hacían burlas, no me gustaba, no me llevaba bien, así que no, me retiré”
(Sujeto N°1, entrevista N°3)**

Esta situación de discriminación y su consecuente término de la relación laboral, podría conllevar –si se sostiene en el tiempo- procesos de exclusión social del sujeto Sordo, dando cuenta de su desvinculación con la sociedad, al verse afectada su satisfacción en el empleo y su relación con otros sujetos de este espacio cotidiano. Esto también refleja que la discriminación sea una conducta culturalmente establecida, en la cual se entiende que el “diferente” puede ser “utilizado” como objeto de menosprecio. Es así como el Sordo es objeto de discriminación, dando cuenta en este caso que el empleo es el reflejo de otras esferas sociales en que lo diferente no es reconocido, construyendo espacios de exclusión social basados en la ignorancia al no reconocer las capacidades de los trabajadores Sordos.

**“No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)**

Sin embargo, existen otras situaciones de discriminación visualizadas por el entrevistado N°1 y que forman parte de sus vivencias de relación con oyentes en el empleo. Éstas se refieren a experiencias de abuso laboral en diversos aspectos, como lo son la remuneración -la cual difiere entre sujetos oyentes y Sordos al realizar una misma actividad y bajo las mismas condiciones- y las actividades que realizan, las cuales son más exigentes para los trabajadores Sordos, aun cuando éstas no se delimiten en el contrato laboral.

**“Sí, hay discriminación. Sí, todavía sí. Por abusos, por abuso de sueldo. Por ejemplo nosotros trabajamos en un supermercado, reponedor, ya yo gano ciento sesenta y a ti te pagan cien; por ser sordo abusan”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)**

Además, el hecho de realizar otras funciones que no son las acordadas en el contrato laboral, podría leerse también desde la falta de regulación específica de organismos competentes sobre el empleo de personas con alguna deficiencia, que profundiza su situación de discapacidad y las brechas establecidas con oyentes.

**“O a veces ya de reponedor, tiene que limpiar el baño por ser sordo. Entonces le mandan el triple de trabajo, nopo si a mí me contratan por un trabajo, entonces es un abuso”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)**

Diferentes tipos de oyentes

Las anteriores vivencias de relación con oyentes en el empleo reflexionadas por el entrevistado, dan cuenta de cómo visualiza al oyente de acuerdo a diversas situaciones, realizando generalizaciones sobre éste. Esto se ve reflejado en el concepto teórico schutziano de “tipificaciones”, puesto que en cualquier situación que se da en el mundo de la vida cotidiana, los sujetos apelan a su acervo de conocimiento en base a técnicas para resolver situaciones cotidianas o para controlar o mirar aspectos de su experiencia.

De esta manera, se puede dar cuenta de que en lo que respecta a su rubro de empleo (profesor de LSCh), el entrevistado visualiza a sus compañeros oyentes a partir de las acciones que realizan de aprovechamiento al no respetar al trabajador Sordo “robándoles su trabajo”, considerando que sólo los sujetos Sordos poseen los conocimientos adecuados para enseñar su lengua nativa a otros, incurriendo así, en un abuso sobre los conocimientos que posee el sujeto entrevistado.

**“Pero una persona enseñando teoría más lengua de señas eso no se debe, porque el oyente aprende de los sordos y después se aprovecha y va a trabajar y se lo roba el trabajo de las personas sordas”
(Sujeto N°1, entrevista N°3)**

En relación a lo anterior, el sujeto entrevistado no sólo realiza la distinción sobre quien tiene las capacidades para realizar la labor de profesor de LSCh, sino que además refiere la molestia que le genera al saber que se enseña su lengua nativa de manera errónea por parte de sujetos oyentes, pudiendo incluso ponerse en duda los conocimientos que él imparte en sus clases frente a lo que realiza un profesor oyente.

**“A ver, sí, por ejemplo, hay personas oyentes que están trabajando enseñando lengua de señas, por ejemplo, había un alumno que sabía lengua de señas, y le pregunté: ‘¿Quién te enseñó? ¿Oyente?’, entonces a mí me daba rabia porque habían señas que estaban mal, entonces me veía a mí como sordo y entonces él me veía a mí que yo a lo mejor estoy mintiendo y quizás él le creía al oyente, entonces como era un trabajo de competencia entre oyente y sordo, entonces a mí me dio rabia, porque debe enseñar sordo”
(Sujeto N°1, entrevista N°3)**

Es así como el sujeto entrevistado N°1 a partir de sus vivencias de relación visualiza al oyente como un sujeto abusivo e individualista, que busca tener ganancias económicas más allá de lo que le suceda a los Sordos, realizando una vinculación

directa entre Sordera y la discriminación que experimentan por ésta, mencionando incluso que no les interesaría conocer su Cultura.

**“E: Pero ellos tendrían que conocer la cultura.
IS: Sipo pero algunas personas no les interesa, por ejemplo “él es sordo (realiza seña de discriminación y desventaja)”, no le interesa. Les interesa trabajar y nada más, para ganar plata y no tener relación con los sordos. Les interesa la plata y nada más”
(Sujeto N°1, entrevista N°2)**

En este sentido, además visualiza al oyente como un sujeto mentiroso, al dar cuenta de que en primera instancia éste ofrece ayudar al Sordo al existir una petición explícita por parte de su jefe, sin embargo, al mantener interacciones entre ellos, sin mediar ningún sujeto que posea un cargo de autoridad en dicho empleo, el sujeto oyente no cumple su ofrecimiento.

**“Por ejemplo cuando hay una persona sorda le piden a una persona hablante ayuda porque él sabe señas, entonces a veces algunos señas saben y dicen ya yo ayudo y después juntos no los ayudan.
E: ¿Cómo que le dice al jefe que va ayudar y después no lo ayuda?
IS: Sí, dice al jefe y después no ayuda”
(Sujeto N° 1, entrevista N° 2)**

Sin embargo, el entrevistado distingue entre diversos oyentes de acuerdo al contexto en que se relacionen, estableciendo así que no podría categorizar de una sola manera a los sujetos oyentes.

**“Yo conozco a muchas personas; hay personas que son simpáticas, otras personas que son más o menos, otras que no les interesa, lo mismo que los oyentes. Es lo mismo que le pregunten a los oyentes cómo ven a los sordos; es lo mismo”
(Sujeto N°1, entrevista N°2)**

Ahora bien, también se debe considerar el hecho de que el sujeto entrevistado realice una acotación sobre el trato de sujetos oyentes aun sin haberlo vivenciado, en el evento de un Sordo buscar empleo, lo que da cuenta de que existe una tipificación del oyente como un sujeto que no visualiza las capacidades específicas del Sordo para optar a un empleo, centrándose solamente en si posee algún tipo de deficiencia; situación que conllevaría un trato injusto, no siguiéndose los conductos regulares establecidos para sujetos con y sin deficiencias.

**“Pero yo pienso, yo nunca he visto a un sordo cómo presenta un currículum, pero lo que yo pienso es que el jefe los lee y los dejan debajo”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)**

No obstante, esta lectura de la realidad se ve complementada con otra tipificación establecida por el sujeto entrevistado, que refiere a que el poseer una deficiencia auditiva no es vivenciado como un problema para él (que se define como “normal”), sino más bien para algunos oyentes que reaccionan de sobremanera al saber que están en presencia de una persona Sorda.

**“Por ejemplo yo soy sordo, pero tú me ves y yo soy normal, puedo caminar, pero cuando me siento y digo “yo soy sordo” (hace expresión de sobresalto refiriéndose a los oyentes cuando saben que es sordo)”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)**

Lo anterior también se relaciona al conocer que el entrevistado piensa que los oyentes, dentro y fuera del empleo, realizan tipificaciones sobre él dado su comportamiento, considerando que habría oyentes que no respetan las particularidades de cada sujeto sino que más bien generalizan de manera negativa a “los sordos”.

**“Por ejemplo yo, yo soy simpático pero a veces yo me enojo, porque yo soy así, entonces las personas ven ‘ahhh él es sordo, él es pesado’, pero son características personales, no porque él sea sordo es enojado, sino porque son características de cada uno”
(Sujeto N°1, entrevista N°2)**

Por otra parte, en lo que respecta al escenario mismo de trabajo remunerado, el entrevistado afirma que empleadores oyentes pueden reconocer el desempeño de un trabajador Sordo por el grado de concentración y dedicación entregados en su empleo, incluso mencionándole el querer incorporar a más Sordos a ese espacio.

“Y después él me dijo que él quería que yo trajera más personas sordas, yo le dije que ya, y traje dos más, entonces a él le gustaba como trabajábamos nosotros, porque nosotros éramos como más atentos, no éramos buenos para conversación, nos preocupábamos del trabajo y él decía que el oyente era bueno para hablar, hablar y hablar y la cajera los llamaba a los empaques, tenía que andar buscándolos, en cambio nosotros parados en la caja, ahí, les gustaba como trabajábamos”
(Sujeto N°1, entrevista N°3)

Estrategias dentro del empleo

Otro elemento central que se da cuenta en las entrevistas son las acciones desplegadas por el sujeto para conseguir un empleo, dada la inestabilidad en que se encuentra en ciertos periodos del año (por ejemplo, época estival). Así, primero es posible observar las acciones desplegadas por este sujeto Sordo para adentrarse en el ámbito del empleo utilizando como estrategia la entrega de un currículum, ciñéndose a los conductos regulares establecidos para sujetos Sordos y oyentes en la búsqueda de un empleo; sin embargo, a pesar de realizar ello, no ha conseguido su propósito.

“Por ejemplo yo he buscado trabajo en el supermercado, en el Líder, el mall; he dejado currículum formal, pero nunca me han llamado, hace años, pero nada”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)

No obstante, el sujeto N°1 menciona otra estrategia utilizada que sí tuvo consecuencias positivas en la obtención de un empleo, es decir, el conseguir trabajos por “pitutos”. Evidentemente, esto no diferencia al sujeto Sordo del sujeto oyente, en tanto son acciones comunes para la sociedad chilena actual.

**“E: Ah. Entonces te conocían de antes.
S: Sí, pituto”**
(Sujeto N°1, entrevista N°3)

Además, el sujeto entrevistado refiere que busca “pololos” durante la época estival y durante los fines de semana, acudiendo a sujetos conocidos o a las redes sociales en donde puede contactarse con una mayor cantidad de sujetos, en donde publica su búsqueda de empleo. Estas gestiones las realiza por su baja remuneración en sus actuales empleos tanto de manera dependiente como profesor en LSCh en un colegio, como independiente como profesor de la misma lengua en la C.S.V., por no recibir aportes monetarios por parte de su red familiar y ser el único sustento económico que posee su familia nuclear.

“Me gusta trabajar de todo. Porque por ejemplo yo en el verano no tengo trabajo, yo hago mis movidas, soy motivado, voy a las moras o a veces pongo ahí en Facebook “necesito trabajar urgente cualquier cosa” y hay personas que me conocen: “¿Tú cuánto cobras por limpiar casas?” y yo digo tanto, y parto para allá a limpiar. O también voy a vender helados, no me da vergüenza, es trabajo”
(Sujeto N°1, entrevista N°3)

Por otra parte, cuando el sujeto considera que no dispone de una receta válida para manejar una situación –nueva o pasada-, se ve en la necesidad de crear una nueva. Así, el entrevistado sabe cómo comportarse a la hora de vivenciar situaciones conflictivas o que él considera como abusivas por parte de sujetos oyentes, lo cual se vería reflejado en que en la actualidad pueda manifestar su desagrado frente a otros sujetos en el empleo o que visualice nuevas formas de enfrentarse a éstos debido a su mayor grado de conocimiento, por ejemplo, sobre las condiciones contractuales.

“Por ejemplo, cuando hacía el aseo, me mandaba otro, otro trabajo, yo antes cuando era joven no reclamaba, ahora que estoy grande sé que cuando voy a otro trabajo, nopo, yo sé que en el contrato dice una sola cosa, yo cuando era niño no sabía”

(Sujeto N°1, entrevista N°2)

A su vez, ello también dice relación con la tipificación antes mencionada a la que hace referencia el entrevistado sobre sus compañeros oyentes, ya que al considerarlo como abusivos o aprovechadores, él configura otra receta para comportarse en ciertas situaciones en que se encuentra en su presencia. Además, el realiza una distinción entre él, como profesor en LSCh, y los “profesores profesionales” que se encuentran en su mismo empleo, los últimos al tener un título universitario que acredite dicho grado y que por ende, les permita acceder a una mejor remuneración.

“Y cuando un día se acercó y yo me acordé y me dijo: “¿Cómo se dice?”, y yo: “sabes que nunca más te voy a enseñar, porque tú eres profesor profesional, tú eres un profesional profesor y por qué me estás preguntándome a mí”, “ah es que tú sabes mucho”, “¡Pero tú eres profesor profesional!”, y ah, ahí empezó a decirme que yo soy apretado, que no le enseñe lengua de señas, no, si es verdad, “te digo que no, porque tú te estás aprovechando que yo te enseñe y después tu vas a trabajar a la universidad a enseñar”, lo que no es justo, por último que me paguen poh”

(Sujeto N°1, entrevista N°3)

Así, lo dicho con anterioridad se manifiesta también en una nueva receta configurada por el entrevistado a lo largo de su experiencia laboral, que implica el considerar el espacio cotidiano del empleo como un escenario diferenciado para oyentes y Sordos. Esto supondría que para sentirse satisfecho en el empleo, el sujeto Sordo debería trabajar con compañeros de su misma condición, generando un grupo aparte de los oyentes.

“Por favor por ejemplo en un grupo en una empresa que sea un grupo sordo y nada más, o también en una empresa un grupo hablante y que no sea integración, que sea aparte, porque a veces hay diferencias”

(Sujeto N°1, entrevista N°2)

Finalmente, lo anterior va condicionado por los mismos problemas comunicativos antes analizados, ya que si se compartieran mutuamente los signos y reglas, podría generarse una comunicación fluida que posibilitara satisfactorias relaciones interpersonales para sujetos Sordos dentro del empleo, así como la comprensión de instrucciones específicas para cada trabajador.

“Las personas hablantes le dicen al jefe, ‘¿Por qué el grupo sordo aparte?’ ‘¿Ustedes saben seña?’ Entonces, aparte, si ustedes aprenden señas, respeto, conocen la cultura, el jefe va a pensar ‘ahhh podemos integrarlos, pueden estar juntos los sordos y los hablantes’, eso es lo importante”

(Sujeto N°1, entrevista N°2)

De acuerdo a todo lo relatado por el entrevistado, cabe preguntarse si según su experiencia el empleo es un espacio inclusivo para trabajadores/as Sordos/as. Responder esta pregunta implicaría comprender y conocer de manera cabal la realidad de cada sujeto Sordo en el ámbito del empleo. No obstante, con las experiencias compartidas por este sujeto en particular, es posible realizar una panorámica general de cómo vivencian los sujetos Sordos su relación con oyentes en este contexto.

En primer lugar, es posible observar un elemento que transversaliza las vivencias del sujeto Sordo en el empleo (y que también lo trasciende a otras esferas sociales): la comunicación. Se observa que el espacio del empleo no considera la diversidad de sujetos y sus lenguas, entendiéndose que existe una primacía de la lengua oral dominante, lo que da cuenta de la poca valoración de la lengua nativa del Colectivo Sordo. Esto dirá relación también con el no conocimiento de la Cultura Sorda, lo que implica que los trabajadores Sordos puedan ser tratados en este espacio como sujetos deficientes que deberían “normalizarse”: escuchar y hablar.

Así, los problemas de comunicación derivados del no compartir todas las reglas y signos del otro, afectaría la satisfacción del trabajador Sordo, quien reconoce que cuando existe disposición del sujeto oyente de aprender su lengua, las relaciones sociales entabladas con éstos serán vistas como positivas y trascenderán al ámbito de la amistad, generando vínculos más allá de lo laboral entre Sordos y oyentes, así como un mayor conocimiento de la cultura de ambos, haciéndolos equivalentes y no desiguales. De esta manera, la sociedad chilena construiría caminos hacia la inclusión social de sujetos Sordos a partir del reconocimiento y fomento del uso de la lengua de señas, lo que haría extensiva la interacción de diversas esferas sociales de ambos grupos.

Sin embargo, es posible visualizar que por sí mismo el conocimiento de la LSCh por parte de los trabajadores oyentes no convertiría a dichos empleos en espacios inclusivos ni excluyentes, puesto que éste es sólo un elemento en juego, siendo necesario considerar, por ejemplo, la noción que poseen sujetos oyentes acerca de las capacidades para desarrollar un trabajo remunerado por parte de un trabajador Sordo. Lo anterior, tiene relación con los modelos de discapacidad que dan cuenta de las prácticas de los sujetos, visualizando por un lado a los Sordos como sujetos "dependientes" e "incapaces" de obtener y desempeñarse en un empleo, dada la deficiencia auditiva que presentan (Modelo Médico), o como sujetos con competencias diversas para realizar diferentes actividades en su vida cotidiana (Modelo Social), incluyendo entre ellas el acceder a un empleo.

De esta manera, reconociendo las particularidades de este sujeto (tipo de trabajo actualmente desempeñado, competencias comunicativas, formación familiar y educacional), es posible reconocer que las posibilidades de inclusión social se ven mermadas a su vez por la falta de regulación de mecanismos competentes dentro del ámbito del empleo. Esto se ve reflejado por ejemplo cuando la LSCh es impartida en clases por sujetos oyentes que no conocen la Cultura Sorda, lo cual es visto como un "robo" por parte de los oyentes de acuerdo al entrevistado.

Lo mismo estaría relacionado con el hecho de que no haya una adecuación de las políticas laborales respecto de las necesidades especiales de trabajadores Sordos, lo que comienza en primera instancia con entregar información sobre el contrato laboral y sus condiciones, y termina en el posible trato injusto recibido por parte de los jefes de los trabajadores (burlas, abuso en las tareas a desarrollar) como de los empleadores (abusos en las remuneraciones).

5.2.2. Análisis Cualitativo de Contenido Sujeta N°2

5.2.2.1. Primera Parte

↳ Caracterización de la Sujeta N°2

La sujeta entrevistada N°2, tiene 41 años y vive en la ciudad de Valparaíso. Presenta Hipoacusia severa bilateral (70% dB.) prelingüística, dado que perdió la audición al mes de vida debido a la enfermedad de sarampión. Su nivel educacional corresponde a la Educación Media Completa y su estado civil es casada –con un sujeto Sordo-, y tiene dos hijos oyentes de 11 y 7 años.

Su historia laboral comienza luego de salir del colegio, como reemplazo de oficinista de su hermana oyente, trabajando luego como operadora de alimentos, empleada de una fábrica y costurera, entre otros. En la actualidad realiza trabajo no remunerado como dueña de casa, afirmando no querer volver a trabajar fuera de ésta.

De acuerdo a lo observado en las entrevistas, se considera que esta sujeta posee un dominio bajo de lectura labio-facial y escaso uso de la lengua oral. No utiliza ayudas técnicas, lo que dificulta la comprensión de los mensajes orales, pero reconoce poseer habilidades de lecto-escritura que le permite comunicarse en algunas ocasiones con oyentes.

↳ Definición de las Unidades de Análisis

Luego de la lectura individual y por parte del equipo de investigación de las entrevistas realizadas a esta sujeta, se definen los trozos de contenido a analizar, entendidos como “unidades de análisis”. En particular, para la Sujeta N°2 fueron seleccionadas 34 unidades de análisis las cuales aparecen ordenadas en la hoja N°3 de la matriz del programa Excel que se encuentra en el Apéndice N°2.

↳ Códigos y Reglas

Por otro lado, los códigos y sus respectivas reglas permiten al lector conocer cuáles fueron las condiciones con las cuales las investigadoras clasificaron el material.

En particular para la Sujeta N°2, en cuatro oportunidades la misma “unidad de análisis” se agrupó a dos códigos diferentes. De esta manera se crearon 7 códigos con sus respectivas reglas, lo cual puede ser revisado en la hoja N°3 de la matriz del programa Excel que se encuentra en el Apéndice N°2.

De esta manera, los códigos se han nombrado con palabras que la entrevistada expresó en las dos entrevistas semi-estructuradas realizadas, y con códigos creados por las investigadoras con fines de ordenamiento investigativo, los cuales pueden verse a continuación.

Tabla N°5.3: Códigos y reglas de clasificación Sujeta N°2

Código estándar	Código Sujeta	Regla de clasificación
Problemas de Comunicación (PROCC)	"Las difíciles barreras de comunicación"; "No sabían lengua de señas otras personas oyentes"; "Trabajaba ahí pero no había comunicación"; "Al oyente le va a costar la paciencia"; "De a poco se puede comunicar"	Se aplica al contenido asociado a las dificultades para comunicarse entre sujetos Sordos y oyentes, lo cual se relaciona directamente con el uso y conocimiento de lengua de señas chilena.
Relaciones Positivas (RELPO)	"Eran como tres oyentes y eran súper simpáticos"; "Me trataba súper bien"; "Buena onda".	Se aplica al contenido que menciona una favorable relación laboral entre sujetos Sordos y oyentes.

Discriminación (DISC)	"Las personas sordas también somos inteligentes"; "Por ser sordos piensan que somos tontos"; "El oyente discrimina a los sordos"; "Las difíciles barreras de comunicación".	Se aplica para el contenido que refiere situaciones estresantes, tensionantes o problemáticas con oyentes (empleador, clientes y compañeros de trabajo) que den cuenta del desmedro de los derechos e integridad personal (psicológica - física) de la trabajadora Sorda por razón de su deficiencia auditiva.
Estrategias para el Trabajo Remunerado (ESTRA)	"Una señora que era amiga mía me ayudaba a buscar trabajos"; "Que la sociedad se dé cuenta"; "Otro trabajo no me gusta y me voy"; "Nunca le reclamaba a la jefa"; "Fui a una capacitación".	Se aplica para el contenido que hace alusión a los procedimientos en los que incurre la sujeta y que tienden a ser estandarizados para conseguir, defender o mantener un trabajo remunerado.
Conceptualización del Sordo sobre el oyente (CONOY)	"Al oyente le va a costar la paciencia"; "Por ser sordos piensan que somos tontos"; "Las personas sordas también somos inteligentes".	Se aplica al contenido que indica la visión que tiene el sujeto sordo de los sujetos oyentes en diferentes situaciones asociadas a su empleo (actual o empleos anteriores).
Colaboración Sordos-oyentes (COL)	"De a poco se puede comunicar"; "El oyente te enseña"; "Yo puedo decir al oyente en un papel".	Se aplica para el contenido que refiere situaciones en donde Sordos y oyentes tienen disposición a entregar recíprocamente sus conocimientos para entablar una buena relación laboral y facilita el desempeño de las tareas específicas de cada uno.
Género (GEN)	"Seguramente me van a echar, porque estoy pidiendo mucho permiso"; "Tengo que cuidar a mis hijos".	Se aplica al contenido que alude al comportamiento que indica la sujeta entrevistada que debe tener por su condición de mujer-madre, y que incide en la realización o no de un trabajo remunerado.

↳ Categorías de Análisis

En la tabla siguiente se muestra la conformación de las categorías de análisis a partir del agrupamiento de los códigos explicitados con anterioridad, con la finalidad de otorgar un ordenamiento a lo mencionado por la sujeta N°2.

Tabla N°5.4: Códigos y Categorías Sujeta N°2

Códigos	Categorías
Problemas de Comunicación (PROCC)	Comunicación
Relaciones Positivas (RELPO)	Comunicación
Discriminación (DISC)	Comunicación
Estrategias para el Trabajo Remunerado (ESTRA)	Estrategias para el empleo
Conceptualización del Sordo sobre el oyente (CONOY)	Visualización del oyente
Colaboración Sordos- oyentes (COL)	Comunicación
Género (GEN)	Género

Es así como esto permitirá dar paso a un análisis integrado de las categorías en un texto que incorpore las unidades de análisis escogidas de las dos entrevistas realizadas a la sujeta.

5.2.2.2. Segunda Parte

El siguiente mapa conceptual da cuenta de los conceptos organizadores del siguiente análisis y que expresan los elementos centrales que la sujeta entrevistada relevó en su relato.

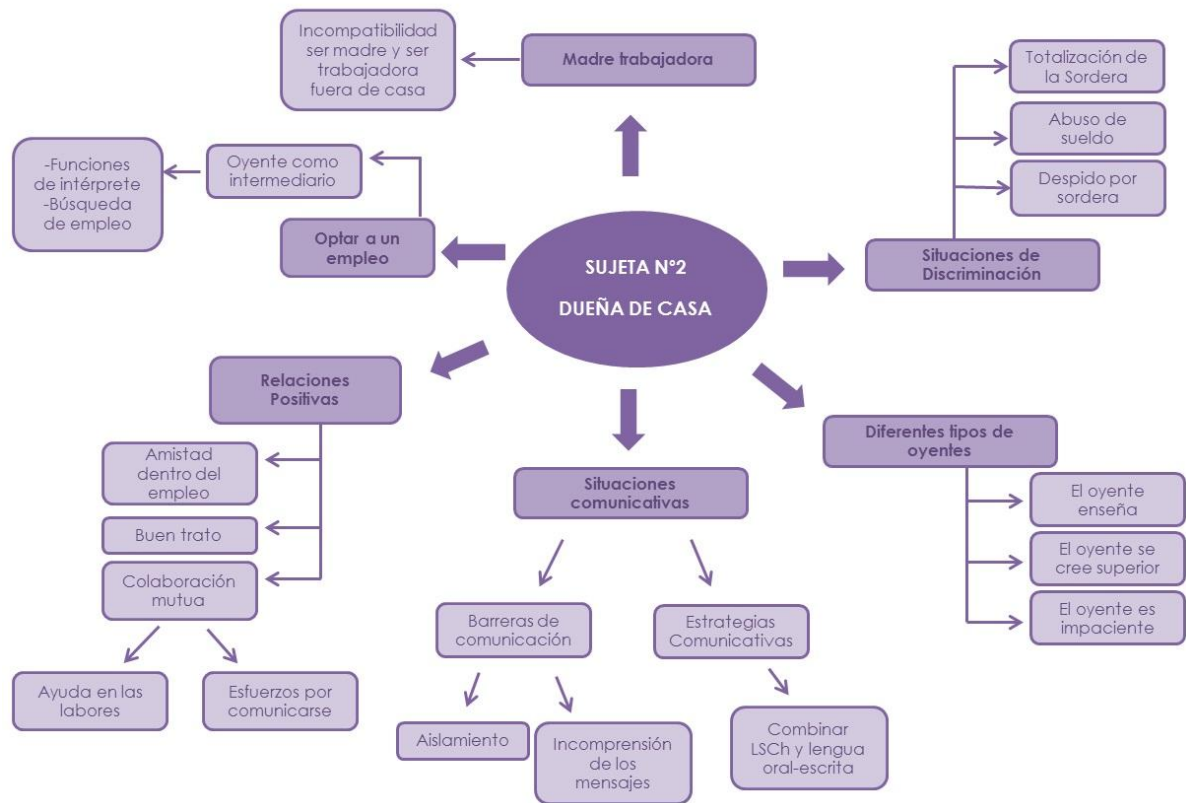


Figura N°5.2: Mapa Conceptual Conceptos organizadores Sujeta N°2

Relevando lo dicho por la sujeta entrevistada, este análisis se ve articulado en torno a la relación que ella posee con oyentes, cuestión que se encuentra mediada por las tipificaciones que realiza de éstos y las situaciones de discriminación que ha vivido en el ámbito del empleo. Estas relaciones se pueden ver, tal como se presentó en el Mapa Conceptual, desde la visualización hacia los oyentes como sujetos colaboradores en la obtención de sus empleos, en las posibilidades de comunicación construidas por parte de ambos o contribuyendo a la generación de relaciones positivas entre ellos, manteniendo esta noción en la mayoría de las ocasiones, más allá de las situaciones abusivas vividas en los empleos a los cuales accedió.

Situaciones comunicativas en el empleo

Al igual que en el sujeto entrevistado N°1, la sujeta N°2 da cuenta de la transversalidad del elemento comunicativo en sus relaciones con sujetos oyentes en el empleo. De esta manera, es posible observar la importancia que tiene la comunicación para entablar las relaciones con otros sujetos y para sentirse incluida o excluida en el ámbito del empleo, lo cual implicaría el comprender, en alguna medida, las reglas y signos del otro sin priorizar una lengua por sobre otra. Por lo mismo, cuando se dificulta la comprensión del mensaje transmitido por el receptor, se visualizarían situaciones problemáticas que impedirían un adecuado desempeño y satisfacción en el empleo.

E: ¿Y cómo era esa relación con oyentes?
IS: Era difícil comunicarse, era muy difícil comunicarse.
E: ¿Por qué ellos los oyentes no sabían lengua de señas?
S: No sabían lengua de señas otras personas oyentes.

E: ¿Tus compañeros tampoco sabían lengua de señas?

**IS: No, no sabían”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

Estos problemas comunicativos tienen como correlato el hecho de que la Sujeta Sorda realice sus funciones de manera aislada, lo cual le produce insatisfacción tanto del empleo como de su relación con los oyentes.

**“Mal, porque no había comunicación, trabajaba ahí pero no había comunicación (...) Cuando yo trabajaba en el computador al otro lado había un laboratorio, entonces yo no tenía nada que ver en eso, pero todos eran oyentes, entonces yo trabajaba solamente en el computador, sólo en el computador”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

A su vez, las dificultades comunicativas afectan su desempeño laboral, ya que no logra comprender las indicaciones de las tareas que debe desarrollar. Esto va a dar cuenta de la necesidad imperiosa existente en este ámbito cotidiano de mantener canales de comunicación efectivos –en ambas lenguas–, ya que el no comprender cabalmente las órdenes y funciones a desarrollar afectan la satisfacción, el trabajo de los sujetos Sordos y la capacidad productiva del lugar de trabajo remunerado.

**“Es que yo no entendía porque hablaban mucho, entonces no entendía, entonces decían que faltaba algo y no podía cómo comunicarme, porque decían: “trae esos papeles”, ¿pero qué papeles?, o: “están ahí y tienes que imprimirlos” y entonces yo no entendía”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

Es así como la siguiente cita es alusiva a la incertidumbre que pueden vivir algunos trabajadores Sordos frente a esta situación, lo que podría desencadenar que las relaciones que se establezcan con oyentes se presenten de manera conflictiva o no satisfactoria. Ejemplo de ello es que, debido a estas dificultades comunicativas entre ambos sujetos, el jefe “rete” a la trabajadora Sorda; castigo que por lo demás en este caso es inmerecido.

“IS: El jefe me retaba, y entonces uno no entendía porque la estaba retando, porque no había comunicación, como explicarme cómo cumplir el trabajo, entonces “¿por qué me está retando?”

E: ¿Entonces habían problemas de comunicación y por eso te retaban?

**IS: Sí, problemas de comunicación”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

No obstante, es posible mencionar que estos problemas de comunicación pueden ser sobrellevados cuando existe la disposición a aprender y enseñar sus conocimientos, y a utilizar estrategias que permitirían facilitar la comprensión de los mensajes enviados. De esta manera, el interés de Sordos y oyentes por aprender las lenguas del otro sería fundamental para poder entablar relaciones dentro del empleo.

**“Al principio cuando una persona hablante y una persona sorda es difícil comunicarse, pero después tú le enseñas señas y ella te enseña a hablar un poco a leer los labios”
(Sujeta N°2, entrevista N° 1)**

**“Por ejemplo, si no hay comunicación yo puedo escribirles a los oyentes en un papel, entonces ellos empiezan a leer (...)”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

Por otra parte, poder entablar una conversación permitiría además comprender de mejor manera las laborales cotidianas, ya que la entrevistada reconoce que al poder comunicarse con sus compañeros oyentes, podría aprender su quehacer laboral, visualizando un instrumentalismo en las posibilidades de comunicación con oyentes.

**“El oyente te enseña cómo trabajar, yo después podía trabajar sola, yo pensaba así”
(Sujeta N°2, entrevista N° 1)**

Esta visión instrumental no podría darse sin las vivencias de la entrevistada que manifiesta también el protagonismo que adquieren los compañeros oyentes del empleo, ya que su comprensión y aprendizaje de las tareas laborales a realizar, dependen de la disposición que éstos tengan de enseñar. En la siguiente cita se ve manifestado además que al saber que una compañera de trabajo es Sorda, se deben tener ciertas consideraciones especiales de acuerdo a su deficiencia y necesidades particulares.

“Y las compañeras oyentes me empezaron a enseñar cómo hay que cortar, cómo va que ordenar los géneros, eso y nos comunicamos bien, entonces los oyentes empezaron a dar cuenta “ah ella es sorda” de a poquito, poquito”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)

Relaciones positivas y situaciones de discriminación con oyentes

Considerando lo anterior, se reconoce que esta disposición del oyente permite generar la satisfacción de la trabajadora Sorda en el empleo, lo que se condice con las relaciones positivas amistosas que son posibles cuando no existirían diferencias a razón de su deficiencia. Es así como el trato que recibe por parte de su superior como de sus compañeros de trabajo le permitiría entablar este tipo de relaciones.

“La jefa era súper simpática, no tenía ningún problema, siempre me trataba súper bien”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)

**“IS: No he tenido ningún problema de comunicación, me llevaba bien
E: ¿Los compañeros oyentes eran buenos contigo porque te enseñaban?
IS: Eran como tres oyentes y eran súper simpáticos”**
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)

Sin embargo, también existe profunda insatisfacción laboral por parte de la sujeta N°2, ya que visualiza situaciones en las que ha sido discriminada por su deficiencia auditiva, lo cual puede dar cuenta del reflejo en lo particular de cómo la sociedad oyente en lo general minimiza a los sujetos Sordos, considerándoles objeto de burla y menosprecio. Esto se ve reflejado en la experiencia dada a conocer por la entrevistada, en que refiere que fue despedida no por sus capacidades, sino por su deficiencia.

“El jefe me humilló, me dijo que porque yo era sorda no podía trabajar, me sacó y puso a otra mujer, a otra persona”
(Sujeta N°2, entrevista N° 1)

A su vez, esta visualización se ve complementada con una vivencia reflexionada de su ámbito familiar, ya que al conocer las experiencias de discriminación en el empleo de su marido Sordo generaliza el trato de éstos para con los empleados Sordos.

**“E: ¿Tú piensas que los sordos son discriminados en el trabajo por los oyentes?
IS: Porque le pagan poco sueldo, en la universidad, en los diferentes trabajos.
E: ¿Conoces más casos?
IS: Sí, que pienso que igual discriminan a mi esposo.
E: ¿Ella piensa que el oyente discrimina por ser diferente? ¿O al oyente también lo discriminan?
IS: El oyente discrimina a los sordos”**
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)

Lo anterior dice relación con la visualización que posee la sujeta entrevistada de los sujetos oyentes como ignorantes, los cuales se fijarían fundamentalmente en su déficit auditivo, totalizándola en su sordera. Esto da cuenta de la vigencia de una mirada médica, buscando la rehabilitación y “normalización” del Sordo como oyente.

**“E: ¿Porque no pueden hablar?
IS: Por eso, porque no podemos escuchar; personas ignorantes”**
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)

**“Porque piensan que por ser sordo, que por ser sordos piensan que somos tontos, que somos unos enfermos”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

Además, la visión que los oyentes poseerían de los sujetos Sordos aludiría a una supuesta falta de capacidades intelectuales, ante lo cual la entrevistada da cuenta de la necesidad de clarificar y generar un cambio en este trato, buscando el reconocimiento de sus saberes en dicho empleo y la valoración de todos los sujetos Sordos como capaces e inteligentes. Ello contribuiría a la capacidad de ambos para trabajar juntos, sin realizar distinción a causa de la deficiencia auditiva.

**“Ya y entonces por el trabajo me dicen al principio “tonta”, y después el oyente se va dando cuenta que yo soy como pillá, y entonces yo le digo que no soy como pillá, que soy inteligente, porque no puede decir que al ser sorda soy tonta, porque las personas sordas también somos inteligentes. Entonces el sordo puede trabajar junto con oyentes”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

Optar a un empleo

Dentro de lo dicho en las dos entrevistas semi-estructuradas, la Sujeta N°2 reconoce algunas estrategias en las que incurre para obtener o desvincularse de un empleo. La primera estrategia para esta obtención es la ayuda de una persona cercana quien le indica qué empleos aceptar y bajo qué condiciones, siendo facilitada su integración laboral. Lo anterior puede deberse a las barreras comunicativas que posee la entrevistada al relacionarse con oyentes que no saben LSCh, necesitando la ayuda de otra persona oyente, considerando además su bajo dominio de lectura labio-facial.

**“En la escuela de sordos, una señora que era amiga mía que trabaja ahí, me ayudaba a buscar trabajos; me avisaba, ella me decía: ‘sí, okay, es un trabajo bueno’ y yo aceptaba”
(Sujeta N°2, entrevista N° 1)**

En este sentido, dadas las dificultades comunicativas entre Sordos y oyentes, la entrevistada menciona nuevamente la figura de una Sujeta que le ayuda, ahora ya no sólo en la búsqueda de un empleo, sino que en las negociaciones acerca de las tareas a realizar en éste, la remuneración a recibir, entre otros, en donde la intérprete resulta fundamental en su futuro desempeño laboral. Este ejemplo permite visualizar la necesidad muchos trabajadores/as Sordos/as de contar efectivamente, con intérpretes de LSCh que permitan comprender las condiciones contractuales, más allá de contar con la disposición de un cercano oyente que facilite esta comprensión.

**“La jefa de la escuela me fue a acompañar donde iba a trabajar en la fábrica grande y como yo no escuchaba eran tres compañeros más, eran dos, eran tres y la jefa...
E: ¿Sordos?
IS: Tres sordos y la jefa de la escuela le dijo al jefe en que tenía que trabajar, cuánto van a ganar el sueldo, era como un...
E: ¿Cómo un intérprete?
IS: Sí, como un intérprete”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

En relación a la desvinculación de sus empleos, la Sujeta entrevistada menciona que si éste no le satisface, ella decide poner término a su relación laboral

**“Y yo fui a trabajar, pero no sabía qué tenía que hacer, y me dijeron que tenía que pesar clavos, el kilo de clavos, entonces yo trabajé un día, pero no me gustó, me retiré porque no me gustó”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

Sin embargo, esta estrategia se ha dado luego de los aprendizajes generados en diferentes empleos a los cuales ha accedido, puesto en su primer trabajo a pesar de ser reprendida por su jefa, no realizó dicha acción.

“E: ¿Y le reclamabas a tu jefa que te retara menos?

IS: No, nunca le reclamaba a la jefa.

E: ¿Por qué?

**IS: Porque fue mi primer trabajo, entonces no sabía, no sabía cómo”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

Finalmente, la sujeta entrevistada explicita la importancia de exponer a la sociedad oyente las diferentes situaciones de discriminación que pueden vivenciar.

“IS: Sí, me gustó por sobre la discriminación, por la historia real de lo que yo vivía.

E: ¿A ti te gustaría que nosotras mostremos a los oyentes tu historia?

IS: Sí, para que la sociedad se dé cuenta y diga: “sí, sí, sí, verdad”. Para que la sociedad sepa, ustedes saben pero otros no saben, entonces para que ustedes difundan”

(Sujeta N°2, entrevista N° 2)

Madre trabajadora

Finalmente, en torno a lo mencionado por la sujeta entrevistada, es posible dar cuenta que existe una noción internalizada por ella en torno al comportamiento que debe tener por su condición de mujer-madre, focalizándose en el cuidado de sus hijos y en las labores de dueña de casa, lo cual incide en la no realización de un trabajo remunerado en la actualidad ni el querer obtener uno en el futuro.

“E: En la entrevista pasada nos dijiste que no querías trabajar fuera de la casa, no quieres volver a trabajar.

IS: Sí, solamente quiero trabajar acá, otro trabajo no quiero.

E: ¿Por qué?

IS: Por el difícil problema de los horarios, porque tengo que ir a buscar al colegio a mi hijo, y después tengo que ir a buscar al otro hijo, tengo que cuidar a mis hijos, darle la comida”

(Sujeta N°2, entrevista N° 2)

Esta visión se ve complementada con las exigencias laborales en torno al horario de trabajo y su incompatibilidad con su rol de madre. Es así como se visualiza más allá de la situación particular de deficiencia auditiva, que esta sujeta debe optar por uno de sus dos roles (madre o trabajadora), condiciéndose con los obstáculos a los que todas las mujeres trabajadoras de esta sociedad deben verse enfrentadas. Sin embargo, es debido reconocer que el no trabajar remuneradamente, no afecta la estabilidad económica de su hogar, dado que cuenta con otro ingreso mensual por parte de su esposo.

“Por ejemplo si yo voy a trabajar afuera, el horario en la mañana es hasta las seis y mi hijo sale a las cuatro y media “¿Quién lo va a ir a buscar?” entonces tendría que pedirle permiso al jefe, entonces el jefe no me va a dar permiso y si me vive dando permiso mucho, el jefe seguramente me van a echar, porque estoy pidiendo mucho permiso”

(Sujeta N°2, entrevista N° 2)

Con lo anterior, la experiencia relevada por esta entrevistada podría dar a conocer ciertos aspectos que serían necesarios para que los empleos a los cuales los sujetos Sordos acceden fueran considerados como espacios inclusivos, considerándose las necesidades especiales de los trabajadores Sordos a raíz de su deficiencia auditiva. Esto, puesto que la sujeta a pesar de no relevar situaciones explícitamente excluyentes, sí daría cuenta de que en el ámbito del empleo se mantiene una brecha tanto en el trato como las consideraciones a tener con los trabajadores Sordos.

Uno de estos elementos a los que se hace alusión es la necesidad de la mediación de un sujeto oyente que actuaría como “intérprete” facilitando su integración laboral a partir de la clarificación de las tareas a desarrollar o las condiciones contractuales en los empleos. Esto deja entrever la necesidad existente en este contexto

de contar con intérpretes acreditados disponibles para estos fines, no siendo el sujeto Sordo quien busque a un cercano oyente, dependiendo de su voluntad y disponibilidad.

Por otro lado, también se pueden observar las estrategias en las cuales la sujeta incurre para conseguir un empleo, las que se basan en los datos que le entregan sus conocidos, no visualizando la existencia de un programa específico desde SENADIS que realiza la intermediación laboral. Esto se puede deber a la visualización de que dicha estrategia sería más eficiente para la obtención de un empleo o a la no difusión adecuada de este programa, lo que refleja la necesidad de abrir los canales de información de mejor manera para que sujetos que posean características particulares, como lo son trabajadores Sordos, conozcan las opciones disponibles.

Otro aspecto que puede colaborar en la construcción de una sociedad inclusiva es el fomento de la difusión, conocimiento y valoración de la LSCh, considerando la realidad actual de los/as Sordos/as que se ven enfrentados a barreras comunicativas en el ámbito del empleo (y otros ámbitos de su vida cotidiana) que dificultan su pleno desarrollo al no comprender qué labores deben realizar o ver limitada sus posibilidades comunicativas con oyentes. Esta realidad podría modificarse a partir del esfuerzo que realicen ambos por aprender las lenguas del otro, y a su vez, por valorar las capacidades y habilidades con las que cuenta cada sujeto, permitiendo el desarrollo de actividades remuneradas en conjunto con oyentes, el aumento de la productividad de la empresa o lugar de trabajo y la obtención de empleos con una mayor remuneración que fuera acorde a estas capacidades.

Para finalizar, se debe reconocer que la realidad laboral de las trabajadoras mujeres y que son madres -sean o no Sordas-, se vivencia en situaciones de exclusión social, ya que la sociedad chilena no entrega las condiciones para desempeñar ambos roles con el grado de satisfacción que ellas quisieran. De esta manera, una mujer con alguna deficiencia podría verse aún más excluida, dada su deficiencia y su condición de género, las cuales implicarían mayores obstáculos a diferencia de un trabajador hombre Sordo.

5.2.3. Análisis Cualitativo de Contenido Sujeto N°3

5.2.3.1. Primera Parte

↳ Caracterización del Sujeto N°3

El sujeto entrevistado N°3, tiene 31 años, separado, tiene a su cargo el cuidado de sus dos hijos oyentes (una niña de 5 y un niño de 8 años), y vive en la ciudad de Valparaíso con su madre. Presenta Hipoacusia severa bilateral (70% dB.) prelingüística, dado que perdió la audición al año de edad debido a la enfermedad de meningitis y posee nivel educacional de Educación Media Completa.

Su historia laboral comienza a los trece años realizando el empleo de empaque de supermercado, luego trabajando en una empresa de colchones, obrero de la construcción, vendedor en un supermercado, entre otros. En la actualidad se desempeña como trabajador en una imprenta durante el turno de noche, encontrándose contratado de manera indefinida.

De acuerdo a lo observado en las entrevistas, se considera que este sujeto posee un dominio alto de lectura labio-facial pero nivel bajo en el uso de la lengua oral, lo cual se ve compensado con sus habilidades de lecto-escritura, que le permiten comunicarse de manera básica con oyentes, a pesar de no utilizar audífonos.

↳ Definición de las Unidades de Análisis

Luego de la lectura individual y por parte del equipo de investigación de las entrevistas realizadas al tercer sujeto, se definen los trozos de contenido a analizar, entendidos como "unidades de análisis". En particular, para el Sujeto N°3 fueron seleccionadas 48 unidades de análisis las cuales aparecen ordenadas en la hoja N°4 de la matriz del programa Excel que se encuentra en el Apéndice N°2.

↳ Códigos y Reglas

Por otro lado, los códigos y sus respectivas reglas permiten al lector conocer cuáles fueron las condiciones con las cuales las investigadoras clasificaron el material.

En particular para el Sujeto N°3, en sólo una oportunidad la misma "unidad de análisis" se agrupó a dos códigos diferentes. De esta manera, se crearon 6 códigos con sus respectivas reglas, lo cual puede ser revisado en la hoja N°4 de la matriz del programa Excel que se encuentra en el Apéndice N°2.

De esta manera, los códigos se han nombrado con palabras que el sujeto expresó en las tres entrevistas semi-estructuradas realizadas, y con códigos creados por las investigadoras con fines de ordenamiento investigativo, los cuales pueden verse a continuación.

Tabla N°5.5: Códigos y reglas de clasificación Sujeto N°3

Código estándar	Código Sujeta	Regla de clasificación
Problemas de Comunicación (PROCC)	<i>"Trataba de hablar poquito, pero podía entender poquito"; "Para mí es más difícil comunicarme sin lengua de señas"; "Con los sordos me comunico en lengua de señas".</i>	Se aplica al contenido asociado a las dificultades para comunicarse entre sujetos Sordos y oyentes, lo cual se relaciona directamente con el uso y conocimiento de lengua de señas chilena.
Relaciones Positivas	<i>"Compartíamos"; "Comparto con amigos oyentes"; " No hay que ser tonto. Hay que tener buena comunicación y buena relación"; "Ni buena ni mala, normal"; "No</i>	Se aplica al contenido que menciona una favorable relación laboral entre sujetos sordos y oyentes.

(RELPO)	<i>tengo nada que ver con clientes"; "Siempre llegaba, trabajaba, cumplía"; "Muestren el trabajo de las personas Sordas".</i>	
Discriminación (DISC)	<i>"La persona hablante me pegaba, me hacía burlas y en el trabajo me echaron"; "Abusan mucho de mí"; "Pero no era justo porque yo trabajaba mucho mucho, y me pagaban el mismo sueldo"; "Los otros oyentes ganaban más y yo poco, era injusto"; "Siempre me hacían burlas"; "Todos los compañeros me quedaron mirando así (Realiza seña de sorpresa)".</i>	Se aplica para el contenido que refiere situaciones estresantes, tensionantes o problemáticas con oyentes (empleador, clientes y compañeros de trabajo) que den cuenta del desmedro de los derechos e integridad personal (psicológica - física) del trabajador sordo por razón de su deficiencia auditiva.
Estrategias para Trabajo Remunerado (ESTRA)	<i>"Vine a dejar mi currículum para trabajar"; "Después fui a la Municipalidad a buscar trabajo"; "Yo, buscaba trabajo solo"; "Yo le decía al jefe: '¿Usted puede escoger a otros sordos para trabajar conmigo?"; "Sordos y hablantes, normal. Integración, normal"; "Solamente le hacía caso al jefe lo que le mandaba una orden"; "No importa que abusen"; "Ahora trabajo más calmado"; "La persona cliente dijo"; "Ahora yo me defiendo"; "Pituto".</i>	Se aplica para el contenido que hace alusión a los procedimientos en los que incurre el sujeto y que tienden a ser estandarizados para conseguir, defender o mantener un trabajo remunerado.
Respeto por los derechos de sujetos Sordos (REDER)	<i>"Ahora yo me defiendo"; "Si me dicen burlas, les digo que tengan respeto porque soy igual a ellos"; "Si tenía problema los acusaba a los jefes"; "Empezaron a respetarme".</i>	Se aplica para el contenido que da cuenta de situaciones en que el sujeto Sordo visualiza que sus derechos son vulnerados por causa de situaciones discriminadoras efectuadas por sujetos oyentes dentro del ámbito del empleo.
Colaboración Sordos-oyentes (COL)	<i>"Mis compañeros me empezaron a enseñar"; "Hablaban o escribía en un papelito"; "Si a un oyente le gustaría ayudar a un sordo, tiene que saber lengua de señas".</i>	Se aplica para el contenido que refiere situaciones en donde Sordos y oyentes tienen disposición a entregar recíprocamente sus conocimientos para entablar una buena relación laboral y facilita el desempeño de las tareas específicas de cada uno.

↳ Categorías de Análisis

En la tabla siguiente se muestra la conformación de las categorías de análisis a partir del agrupamiento de los códigos explicitados con anterioridad, con la finalidad de otorgar un ordenamiento a lo mencionado por el sujeto N°3.

Tabla N°5.6: Códigos y Categorías Sujeto N°3

Códigos	Categorías
Estrategias para el Trabajo Remunerado (RETRA)	Estrategias para el empleo
Discriminación (DISC)	Relaciones Interpersonales
Relaciones Positivas (RELPO)	Relaciones Interpersonales
Respeto por los derechos de sujetos Sordos (REDER)	Relaciones Interpersonales
Problemas de Comunicación (PROCC)	Comunicación
Colaboración Sordos-oyentes (COL)	Comunicación

Es así como esto permitirá dar paso a un análisis integrado de las categorías en un texto que incorpore las unidades de análisis escogidas de las dos entrevistas realizadas al sujeto.

5.2.3.2. Segunda Parte

El siguiente mapa conceptual da cuenta de los conceptos organizadores del siguiente análisis y que expresan los elementos centrales que el sujeto entrevistado relevó en su relato.

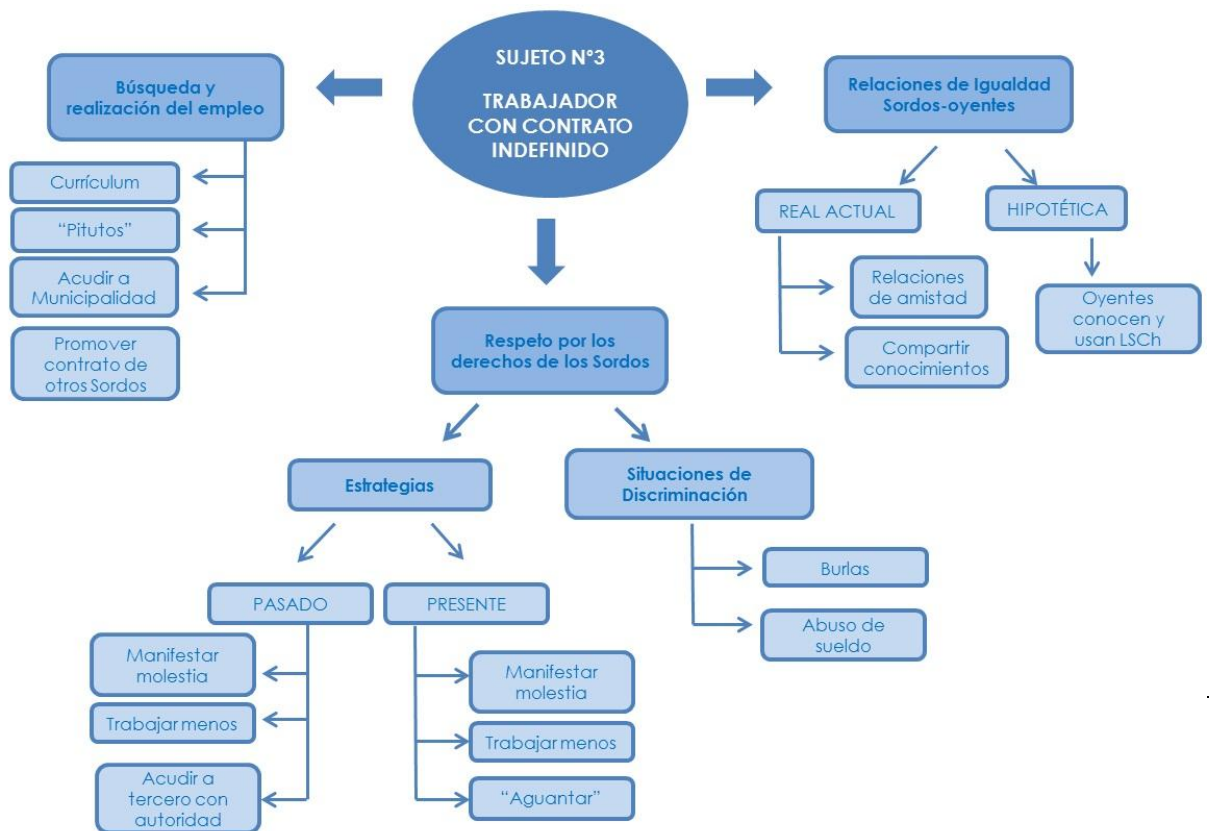


Figura N°5.3: Mapa Conceptual Conceptos organizadores Sujeto N°3

Considerando lo referido por el sujeto entrevistado, este análisis se ve articulado por la primacía que le otorga al respeto que los sujetos oyentes deben tener por sus derechos al poseer experiencias de discriminación en el ámbito del empleo, con motivo de su sordera. De esta manera, tal como se presentó en el Mapa Conceptual, él no sólo releva la vinculación existente entre respeto, igualdad entre sujetos –Sordos y oyentes- y las situaciones de discriminación, sino que a su vez, menciona diferentes estrategias que realiza en la actualidad, con la finalidad de sobrellevar algunas situaciones abusivas y sentirse satisfecho en su empleo.

Respeto por los derechos de los Sordos

En este sentido, el sujeto entrevistado alude que la igualdad entre Sordos y oyentes sería el fundamento del respeto que solicita a estos últimos, siendo la base de relaciones interpersonales positivas en el empleo. En la siguiente cita se visualiza la necesidad de dar cuenta de esta igualdad, optando por una estrategia defensiva y mencionando que las situaciones de discriminación no serían problemáticas para él, sino que más bien para los otros sujetos que las generan.

**“Nada. Cuando me empiezan a discriminar, yo les digo que soy igual a ellos, ‘Tu problema es tuyo’”
(Sujeto N°3, entrevista N°1)**

En la cita siguiente es posible visualizar el proceso de reflexión que realiza el sujeto Sordo al considerar que en la actualidad es capaz de defender sus derechos en el ámbito del empleo, reaccionando cuando éstos son vulnerados a causa de las burlas por su deficiencia, o por incumplimiento de las condiciones laborales establecidas.

“Ahora me defiendo, por ejemplo antes me decían mucho trabajo, y a los demás le pagaban un aumento más y a mí un aumento poco. Ahora entonces yo me di cuenta que no, ahora digo que no. Ahora soy valiente, me defiendo, si a mí me pagan más, yo trabajo más; si me pagan poco, trabajo menos”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)

En este sentido, el sujeto N°3 sostiene que los reclamos por recibir un trato justo y sin discriminaciones a raíz de ser Sordo en su empleo, se relacionaría con su valentía, puesto que en la actualidad reaccionaría ante el abuso laboral al que estuvo sometido, planteando lo que siente/piensa de la situación de discriminación, y modificando su actuar frente a la insatisfacción laboral que posee, por ejemplo, trabajando menos en su actual empleo debido a la remuneración baja percibida.

Esta “valentía” actual, daría a entender que existieron oportunidades en que si bien se reconocía la vulneración de dichos derechos, éstos no se hicieron valer, lo que permite conocer la cotidianidad de estas situaciones a las que están expuestos algunos sujetos Sordos, y a su vez que hay algo que engancha a este sujeto en particular para actuar frente a esta situación.

Por otro lado, el sujeto entrevistado refiere otra estrategia que da cuenta del fomento del respeto por sus derechos al recordar un trabajo que realizó en su juventud, incluyendo a una tercera persona con mayor grado de jerarquía para que resolviera dichas situaciones conflictivas.

“El jefe de los empaque, un oyente. Y yo fui a acusar a la jefa de las cajas, y también lo fui a acusar al jefe que usa la capa blanca, que ellos tenían un amigo que le enseñaron lengua de señas, él era buena onda; igual los acusaba si tenía problema los acusaba a los jefes”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)

102

Es así como se destaca el hecho de que dichas figuras de autoridad conocieran LSCh, generándose una relación cercana y facilitándose la comunicación entre ambos sujetos. De esta manera, se visualiza que la relación cercana entre jefes oyentes y trabajador Sordo permitiría que se sintiera más cómodo y satisfecho en su empleo, y que fueran respetados sus derechos como a cualquier trabajador.

Ante esta situación, es posible visualizar algunos elementos antes vistos en otros sujetos entrevistados para esta Investigación, y que dicen relación con situaciones de aprovechamiento por parte de algunos oyentes para con el Sordo, dando cuenta de este escenario laboral competitivo que deja en desventaja a quien posee una deficiencia, a razón de las pautas culturales que establecen que “el diferente” puede ser tratado como objeto de menoscabo. Es así como los compañeros de trabajo y los jefes oyentes realizan modificaciones en lo que está acordado en un empleo con la finalidad de obtener un beneficio personal.

“Siempre me hacían burlas. Peleaba con el jefe de los empaques, por ejemplo cuando llegaba al trabajo temprano en la mañana, siempre al oyente lo ponía el empaque a la caja, y al sordo lo ponía en la última, porque era como por horario. Por ejemplo si llegaba a las diez, tenía que llegar temprano: a las ocho, y yo llegaba a las ocho y él /oyente/ llegaba a las diez, ‘No, tú te ponis en la caja cinco’, y me ponía en la más mala caja, a la caja Express”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)

En relación a lo anterior, la cita siguiente da cuenta del daño que realizan algunos sujetos oyentes a la integridad física y psicológica del sujeto entrevistado, incluso siendo desvinculado de su empleo a raíz de estas situaciones discriminadoras, obligando al Sordo a “convertirse” en oyente.

**“La persona hablante me pegaba, me hacía burlas y en el trabajo me echaron. Después me echaron porque dijeron que yo tenía que ser igual hablante. Después, esa persona se fue y yo volví al turno de noche; antes era de mañana”
(Sujeto N°3, entrevista N°1)**

Este daño se ve manifestado en situaciones de abuso laboral al cual fue sometido el sujeto Sordo, a quién se solicitaba realizar más tareas que sus compañeros oyentes en el mismo empleo, cuestión que desencadenó su molestia y enfrentamientos con el jefe, colocando fin a la relación laboral.

“E: Y ¿En ese trabajo alguna vez te sentiste mal por algo?

IS: En la imprenta sí.

E: ¿Por qué? ¿O qué sentías?

**IS: Abusan mucho de mí porque por ejemplo yo estaba haciendo una imprenta, y el jefe me mandaba a lavar, un trabajo y cuando llegaban los compañeros nuevos, y siempre me mandaban a mí. Y yo me enojé y le dije al jefe: ‘¿Pero por qué siempre a mí?’ Y el jefe dijo ‘Porque yo soy el jefe y yo te mando y si no, te vas’. Entonces empecé a pelear y después hablé con el jefe y me expulsaron del trabajo de la imprenta”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)**

A juicio del entrevistado, este sobrecargo en sus labores diarias no era retribuido de manera justa en su remuneración mensual, a diferencia de sus demás compañeros oyentes a quienes sí se les pagaba de manera extra cuando realizaban mayor cantidad de tareas. Sin embargo, a pesar de que en la actualidad se aumentará su sueldo, seguirá existiendo una brecha de desigualdad en su remuneración con los demás compañeros oyentes.

No obstante, a pesar de las diferentes situaciones discriminadoras referidas anteriormente, el sujeto entrevistado plantea no haber vivenciado problemas a raíz de su sordera, sino que sólo releva el abuso de remuneración entre sujetos Sordos y oyentes en un empleo, sin relacionarlo con su deficiencia auditiva. Lo anterior puede deberse a que el sujeto N°3 no reflexiona estas cuestiones como problemáticas, visualizando que son algunos sujetos oyentes quienes no dan cuenta de la igualdad entre ellos.

103

“E: ¿Has tenido algún tipo de problema por ser sordo en el trabajo?

**IS: No, no he tenido problemas por ser sordo, solamente por abuso de aumento, solamente por diferencias de plata de que los otros oyentes ganaban más y yo poco, era injusto”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)**

Relaciones de igualdad Sordos- oyentes

Retomando lo mencionado en los párrafos anteriores por parte del entrevistado, sería posible dar cuenta que las vivencias de relación con sujetos oyentes en el empleo se encontrarían marcadas por elementos negativos; no obstante, se visualizan ejemplos de relaciones positivas o de colaboración entre él y otros oyentes, las cuales se encontrarían mediadas por las dificultades comunicativas presentes en ambos sujetos al poseer lenguas diferentes.

De esta manera, las relaciones interpersonales con oyentes en el empleo serían definidas como “tranquilas” por el sujeto N°3, refiriendo a que éste comparte tanto con su jefe como con sus compañeros de labores cotidianas, no visualizando problemas en torno a su satisfacción laboral.

“E: Y en ese trabajo, ¿Cómo era la relación con oyentes?, Con el empleador, con el jefe, con los pares...”

IS: Tranquilo, compartíamos”

(Sujeto N°3, entrevista N°1)

En este sentido, el sujeto Sordo plantea que las relaciones generadas en el empleo no sólo son positivas, sino que han podido ser trasladadas en la actualidad a relaciones de amistad fuera de este ámbito, compartiendo diferentes situaciones sociales, aun cuando exista relación jerárquica laboral. No obstante, esto genera envidia

en los pares oyentes por el trato diferenciado sólo hacia éste sujeto, quizás esperando la misma relación de su jefe hacia ellos.

**“Ahora muchos amigos, compartimos. Son simpáticos, nos comunicamos”
(Sujeto N°3, entrevista N°1)**

“E: Ah, ¿Te respetaban?”

IS: Sí, porque siempre llegaba, trabajaba, cumplía, no faltaba nunca a mi trabajo. El jefe me invitaba a almorzar, a tomar tecito, y el oyente se ponía como con envidia”

(Sujeto N°3, entrevista N°2)

En relación a lo anterior, el sujeto N°3 define su relación con oyentes no posicionándose desde ningún polo, sino que más bien sosteniendo que esta relación es “normal”, tal como se había adelantado, no categorizándola como positiva o negativa ni totalizando a todos los sujetos oyentes de una determinada manera.

“E: ¿Entonces tú definirías esta relación como buena, como cercana?”

IS: Normal. Ni buena ni mala, normal, como todas las personas”

(Sujeto N°3, entrevista N°1)

Sin embargo, a pesar de que el sujeto entrevistado no totalice su relación con oyentes de una forma en particular, éste releva no sólo las relaciones amistosas generadas en el empleo, sino que también la instrumentalización que realiza de su relación con oyentes, aprovechando las oportunidades que se presentan con la finalidad de mejorar su desempeño y satisfacción laboral.

“Era buena, éramos amigos. Con hablantes también. Yo pienso que no hay que ser tonto. Hay que tener buena comunicación y buena relación. No hay que ser tonto. Trabajar de buena manera. Yo conozco a varias personas en el trabajo”

(Sujeto N°3, entrevista N°1)

Es así como se observa que el “no ser tonto” implicaría interactuar con sujetos oyentes, sobrepasando las relaciones conflictivas que se ha establecido que existen entre Sordos y oyentes. Cuando el sujeto aboga por “tener una buena comunicación”, da cuenta más allá de la necesidad de comprenderse en alguna de las lenguas de cada sujeto; implica realizar un esfuerzo por incluirse ambos en conjunto en el sistema del empleo, sin considerar si alguno tiene o no una deficiencia auditiva.

Lo explicitado se vincula con la necesaria colaboración entre sujetos Sordos y oyentes en el ámbito del empleo, en particular con los compañeros de trabajo oyentes, quienes, tal como lo refleja la cita siguiente, enseñan a desarrollar de manera correcta las labores cotidianas, con la finalidad de traspasar los conocimientos de unos hacia otros, sin visualizar relaciones de competencia entre ellos, ni tampoco mayores dificultades de comunicación al poseer lenguas diferentes.

“El primer día cuando llegué al trabajo, mis compañeros me empezaron a enseñar cómo ocupar el balance, cómo ocupar los números, cómo poner los códigos de los precios a las comidas”

(Sujeto N°3, entrevista N°2)

En torno a estas vivencias de relación con sujetos clientes oyentes en el empleo, es posible señalar que el sujeto N°3 la califica de manera positiva, teniendo como base la cooperación entregada por parte de éstos, al ayudarlo en su desempeño laboral. En definitiva, a partir de esta relación positiva entre éstos, el sujeto entrevistado logra acostumbrarse a la realización de su actividad cotidiana, a pesar de las dificultades comunicativas presentes.

“IS: Entonces las personas empezaron a mostrarme ‘Ese’, y yo ‘¿Cuánto?’, y ellos ‘Dos mil’, ah ya, entonces ahí me acostumbré.

E: O sea que ellos te ayudaron.

IS: Sí, buena onda”

(Sujeto N°3, entrevista N°2)

Con lo anterior, se puede dar paso a otro elemento fundamental para los trabajadores Sordos en cada espacio cotidiano que comparte con oyentes: la comunicación. En torno a las maneras de comunicarse, es posible decir que el sujeto entrevistado es quien adoptaba la lengua oral o escrita, pero en ciertas ocasiones no sólo era quien buscaba las estrategias necesarias para sobreponerse a las barreras comunicativas, sino que los sujetos oyentes también manifestaban su deseo de aprender LSCh para poder comunicarse con este trabajador.

“E: ¿Y cómo se comunicaban?

IS: Hablaba o escribía en un papelito.

E: Ah hablaba o escribía.

IS: Es que a veces también el oyente sacaban su lengua, pero los oyentes nos decían martillo, alicate, nada más, esa es su única lengua, solamente la de las herramientas.

También ayudaba, por ejemplo: ‘cemento’ o ‘huevo’ con las máquinas, también trabajaba como ayudante, él me avisaba: ‘Que sean tres sacos de huevos, dos sacos de cemento’”

(Sujeto N°3, entrevista N°2)

Es así como el sujeto Sordo N°3 menciona no tener inconvenientes en enseñar LSCh a otros sujetos oyentes presentes en sus empleos que deseen verdaderamente aprenderla, valorando positivamente su esfuerzo por comunicarse con él simultáneamente en señas y lengua oral. A partir de ello, es posible plantear que el sujeto entrevistado relevaría el uso de su lengua nativa al relacionarse con otros, sin que ello involucre que no pueda intentar hacerse entender a través de lengua oral o escrita.

“Si a un oyente le gustaría ayudar a un sordo, tiene que saber lengua de señas, y si trabajan con ellos juntos, y si el oyente le gusta aprender, yo le puedo enseñar lengua de señas, que necesita una ayuda para compartir con los sordos. Pero si dice un oyente a un sordo: ‘A mí no me interesa aprender lengua de señas, no estoy ni ahí’, entonces no hay futuro, pero si al oyente quisiera ayudar y le interesa, yo le voy a enseñar lengua de señas, no tengo problemas”

(Sujeto N°3, entrevista N°2)

De esta manera, el sujeto Sordo a pesar de sostener que no le molestaría intentar hacerse entender por medio de lengua oral en sus relaciones con oyentes, la comprensión que él obtendría de los mensajes sería mínima comparándose a la entendida por medio de su lengua. En este sentido, afirma que se sentiría más cómodo relacionándose con sujetos Sordos, puesto que comparten la LSCh.

“E: ¿Por qué?

IS: Porque los oyentes hablan entonces no tengo comunicación para mí.

Entonces con los sordos me comunico en lengua de señas.

E: ¿Y si los oyentes supieran señas?

IS: Más fácil”

(Sujeto N°3, entrevista N°2)

Es así como en la cita siguiente, el sujeto entrevistado da cuenta claramente de un ejemplo en donde las dificultades de comunicación entre sujetos Sordos y oyentes facilitan situaciones de discriminación y menoscabo para el trabajador Sordo, al no enterarse de las negociaciones que realizan sus demás compañeros oyentes y su jefe. Esto generará diferencias de remuneración entre sujetos Sordos y oyentes incluso realizando las mismas labores durante la jornada de trabajo, siendo los empleadores quienes podrían utilizar dichas dificultades como una estrategia de mantención de un tipo de abuso laboral.

“E: Y ¿Por qué te pagaba poco? ¿Qué crees tú?

IS: El oyente, el jefe decía por ejemplo: “Tú tienes que lavar las máquinas, limpiar, y te vamos a pagar un poquito más”, entonces yo no sabía, entonces cuando un oyente, mi compañero, me dijo, ahí me di cuenta”

(Sujeto N°3, entrevista N°2)

E: ¿Pero tienes menos porque eres sordo?
IS: A lo mejor, a lo mejor. Es que también el jefe era viejo, el jefe no sabe lengua de señas, y a los oyentes se comunican, entonces es más fácil, pero para mí es más difícil comunicarme sin lengua de señas”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)

Búsqueda y realización del empleo

En relación a lo anterior, más allá de que el sujeto N°3 posea una relación positiva con sujetos oyentes o haya vivenciado situaciones de discriminación en el ámbito del empleo, es necesario dar cuenta de las estrategias particulares en las cuales ha incurrido con la finalidad de buscar y mantenerse en los empleos a los cuales accede, sobreponiéndose a las dificultades comunicativas que se generan al relacionarse con sujetos oyentes.

En primer lugar, una de las estrategias que refiere el sujeto entrevistado se vincula con su iniciativa en la búsqueda de empleos consultando a cercanos sobre las posibles alternativas que ellos conocen para su inserción laboral. Es así como explicita que siempre ha buscado trabajo solo, presentándose en los empleos en los cuales necesitan trabajadores para poder demostrar sus competencias laborales.

“Yo, buscaba trabajo solo, siempre, siempre, siempre yo buscaba trabajo solo. En Placilla trabaje yo sólo, un amigo sordo me dijo, pero yo solo tomaba la iniciativa. Después yo en cualquier trabajo no hay sordos que me puedan ayudar a conseguir”
(Sujeto N°3, entrevista N°1)

A su vez, dos estrategias que han dado resultados favorables dicen relación con dos conductos diferentes establecidos en la sociedad chilena y que son utilizadas por Sordos y oyentes en el empleo: los “pitutos” y la entrega de currículum.

E: ¿Él era tu jefe?
IS: Era mi amigo, pituto, era buena persona”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)

E: ¿Y tú buscaste trabajo en otros lados?
IS: Sí, solo. Llevaba currículum”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)

En esta última estrategia, es posible evidenciar que el sujeto despliega todas sus habilidades, dando cuenta de su iniciativa y también de la confianza que posee en sus competencias para ser contratado en los empleos a los cuales se presenta, a diferencia de la sujeta N°2 que plantea la necesidad de intervención de un tercero oyente.

E: ¿Cómo conseguiste ese trabajo?
IS: Yo solo lo busqué. Envíe el currículum un día. Yo abrí la puerta para ver cuando fui a dejar el currículum y dije ‘Permiso’ con mi voz y ‘Dónde puedo encontrar trabajo’ y el hablante me dijo ‘Ahí’. Y ahí fui y un hombre hablante me dijo ‘¿Qué quiere?’ y yo le dije ‘Disculpa, soy sordo, vine a dejar mi currículum para trabajar’. Él dijo ‘Anda dónde el jefe que es el que manda’ y ahí fui y nos pusimos a conversar. Dije: ‘Disculpa, soy sordo, ando buscando trabajo’. El jefe vio el currículum, lo guardó y dijo ‘Ya espera, te llamo’. Le dije gracias y ahí me fui. Dos semanas después me llamó y conseguí el trabajo y nada más”
(Sujeto N°3, entrevista N°1)

Por su parte, otra de las estrategias puestas en juego por el sujeto Sordo durante el proceso de búsqueda de un empleo, dice relación con su vinculación a instituciones que posean oficinas de intermediación laboral, acudiendo a dichos espacios ante la necesidad de un trabajo remunerado. Así, nuevamente es posible dar cuenta que el sujeto utiliza -al igual que sujetos oyentes- los canales de información que se encuentran a su disposición, acudiendo en este caso a su Municipalidad.

“Después fui a la Municipalidad a buscar trabajo, a construir”
(Sujeto N°3, entrevista N°1)

No obstante, llama la atención que a pesar de que el sujeto Sordo plantee acudir a instituciones, él no mencione en las entrevistas realizadas la existencia del Programa de Intermediación Laboral desde SENADIS, ni que haya solicitado ayuda en él, considerando que éste entrega dicho servicio para sujetos que poseen alguna deficiencia y que se encuentren buscando un empleo.

En relación a la iniciativa del sujeto entrevistado, es posible mencionar que sus estrategias no acabarían cuando él logra obtener un trabajo remunerado, sino que incurriría en otras para satisfacer su necesidad de trabajar con sujetos de su misma condición, por ejemplo al proponer contratar a más sujetos Sordos en su empleo.

**“Yo le decía al jefe: ‘¿Usted puede escoger a otros sordos para trabajar conmigo?’”
(Sujeto N°3, entrevista N°1)**

Una de las razones para realizar dicha solicitud pudiera fundarse en las dificultades comunicativas presentes en la relación entre sujetos Sordos y oyentes, siendo más satisfactorio su desempeño laboral al vincularse con otros Sordos, cuestión que se relacionaría con lo explicitado en los estudios sobre Sodería y Empleo dentro del Marco Referencial de la presente Investigación, que plantea que uno de los facilitadores para un adecuado ejercicio del empleo sería el tener más compañeros con esa deficiencia.

Lo mencionado se vería reflejado en la siguiente cita, puesto que el entrevistado señala el deseo de que sujetos Sordos trabajen integradamente con oyentes en un mismo empleo, pero desarrollando labores de manera separada. Es así como se encontrarían integrados, pero al mismo tiempo segregados en un mismo empleo, sólo pudiendo relacionarse interpersonalmente entre ambos grupos dentro de otros espacios que no sean durante la realización de su jornada laboral.

**“E: ¿Y piensas que los sordos separados de los oyentes o juntos en el trabajo?
IS: Separados. Solo sordos.
E: En la primera entrevista nos dijiste que integración, que normal. ¿Entonces?
IS: Sí, integrados en un mismo trabajo, pero separado en hacer cosas”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)**

En relación a lo anterior, es relevante dar cuenta en la siguiente cita como este sujeto avala su decisión de realizar labores en el empleo de manera independiente, sin relacionarse con sujetos oyentes, evidenciando solamente la necesidad de una remuneración económica más allá de la satisfacción que le produzca realizar su actual empleo. Esto reflejaría a su vez, la inestabilidad laboral que existe actualmente, a las que se enfrentan tanto trabajadores Sordos y oyentes, pudiendo mantenerse en empleos en donde se incurren en situaciones discriminatorias hacia sujetos con particularidades específicas debido a su necesidad por conseguir un ingreso familiar.

**“Es que en el trabajo sólo voy a trabajar, solamente quiero ganar plata, porque está difícil encontrar trabajo afuera, está malo. Entonces sólo voy a trabajar, porque ahí hay seguridad, entonces no importa, porque es seguro, entonces no importa que abusen, pero igual estoy ganando poquito, pero estoy ganando por último plata. Porque tengo familia (...) entonces aguanto, aguanto, aguanto”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)**

Así, el sujeto N°3 menciona que “aguanta” y se mantiene en dicho empleo con la finalidad de proteger a su grupo familiar, sabiendo que su actual trabajo, a pesar de generar situaciones abusivas para con él, sigue siendo un empleo seguro, en donde percibe al menos una remuneración. No obstante, esto se contradice con lo reflexionado por dicho sujeto en torno al respeto por sus derechos por parte de sujetos oyentes, visualizando que este fomento y reivindicación de un trato justo hacia sujetos Sordos se diluiría frente a la presión por las necesidades económicas que posee al tener que mantener a sus dos hijos y su madre.

En este sentido, es posible dar cuenta que el sujeto Sordo logra tomar conciencia acerca de la contradicción mencionada en el párrafo anterior, poniendo en práctica

una nueva estrategia, a saber, la disminución de su producción y eficiencia en su actual empleo, trabajando de manera más pausada. De esta forma, el sujeto entrevistado logra modificar sus actos y buscar una nueva receta para actuar frente a las situaciones problemáticas que vivencia en su trabajo remunerado, teniendo que soportar situaciones abusivas pero realizando otras acciones a modo de defensa y reivindicación de sus derechos.

**“E: ¿Aguantas aunque se aprovechen?
IS: Pero ahora trabajo más calmado, antes trabajaba más, ahora trabajo más
calmado”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)**

**“Pero si a mí me suben en enero, pero yo igual voy a seguir trabajando
calmado”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)**

Considerando lo señalado por el sujeto durante las entrevistas mantenidas, no sólo sería posible dar cuenta de estrategias que facilitarían la inclusión social de sujetos Sordos, sino que también elementos que evidencian situaciones de exclusión social en el ámbito del empleo, complejizando la obtención, mantención y realización de sus empleos con mayor o menor satisfacción.

Así, lo señalado se ve mediado por las dificultades de comunicación existentes entre sujetos Sordos y oyentes, lo cual afectaría la generación de relaciones interpersonales en los empleos. No obstante, el mismo sujeto plantea su interés de enseñar su lengua a sujetos oyentes que deseen aprenderla, abriendo espacios de relación más allá de la realización de sus labores en dicho empleo.

Por su parte, es importante hacer mención a un elemento transversal a lo explicitado por este sujeto Sordo y que dice relación con el fomento del respeto por sus derechos en torno a situaciones de vulneración que vivencia en el empleo, siendo el primer sujeto entrevistado que explicita ello de manera tan categórica. Por ende, se visualiza la importancia no sólo de mencionar la existencia de sus derechos, sino que a su vez, dar cuenta de las estrategias que reflexiona y asume en torno a situaciones discriminadoras o abusivas, modificando sus recetas y generando nuevas que le permitan sentirse más satisfecho en el empleo. De esta manera, evidentemente las situaciones de discriminación dan cuenta de espacios excluyentes más que inclusivos, en donde no se relevarían las particularidades específicas de los trabajadores Sordos.

Sin embargo, existen aspectos que podrían hacer sentir cómodo al trabajador Sordo, como lo es la generación de relaciones positivas o la colaboración entre sujetos Sordos y oyentes, generando espacios más satisfactorios y lazos de amistad fuera del ámbito del empleo, lo que finalmente puede mejorar el desarrollo de las labores de cada uno.

Por su parte, si consideramos cómo la sociedad podría dar un espacio inclusivo a los sujetos Sordos en el empleo, se debería comenzar por fomentar el uso de programas específicos que permitan el acceso a estos sujetos al trabajo remunerado. Esto, pues lo dicho por el entrevistado da cuenta de que serían eficaces el acceso a la Municipalidad u otros organismos relacionados que abren las puertas para que sujetos con alguna deficiencia pudieran desenvolverse satisfactoriamente en un espacio laboral.

5.2.4. Análisis Cualitativo de Contenido Sujeta N°4

5.2.4.1. Primera Parte

↳ Caracterización de la Sujeta N°4

La sujeta entrevistada N°4 tiene 48 años y tres hijos oyentes, en la actualidad sólo viviendo con su hija menor y sus dos nietas oyentes, además de su conviviente, quien es un sujeto Sordo que aporta ingresos económicos al hogar común ubicado en la ciudad de Viña del Mar.

Presenta Hipoacusia severa bilateral (70% dB.) prelingüística, dado que perdió la audición a los dos años de edad. Su nivel educacional corresponde a la Educación Básica Incompleta, ya que sólo cursó hasta cuarto básico por razones económicas.

Su historia laboral comienza en la ciudad de Santiago desde donde es oriunda, realizando funciones de empleada en fábricas y de casa particular. Luego, al radicarse en la Quinta Región, desempeñó labores remuneradas similares a las anteriores, siendo también costurera en fábricas y casas particulares. En la actualidad se encuentra cesante, realizando el trabajo no remunerado de dueña de casa.

De acuerdo a lo observado en las entrevistas, se considera que esta sujeta posee un dominio alto de lectura labio-facial y nivel medio de uso de la lengua oral, lo cual se complementa con sus habilidades de lecto-escritura que le permiten comunicarse de manera básica con oyentes, a pesar de no utilizar audífonos.

↳ Definición de las Unidades de Análisis

Luego de la lectura individual y por parte del equipo de investigación de las entrevistas realizadas a esta sujeta, se definen los trozos de contenido a analizar, entendidos como "unidades de análisis". En particular, para la Sujeta N°4 fueron seleccionadas 37 unidades de análisis, las cuales aparecen ordenadas en la hoja N°5 de la matriz del programa Excel que se encuentra en el Apéndice N°2.

↳ Códigos y Reglas

Por otro lado, los códigos y sus respectivas reglas permiten al lector conocer cuáles fueron las condiciones con las cuales las investigadoras clasificaron el material.

En particular para la Sujeta N°4, en cuatro oportunidades la misma "unidad de análisis" se agrupó a dos códigos diferentes. De esta manera se crearon 7 códigos con sus respectivas reglas, lo cual puede ser revisado en la hoja N°5 de la matriz del programa Excel que se encuentra en el Apéndice N°2.

De esta manera, los códigos se han nombrado con palabras que la entrevistada expresó en las dos entrevistas semi-estructuradas realizadas, y con códigos creados por las investigadoras con fines de ordenamiento investigativo, los cuales pueden verse a continuación.

Tabla N°5.7: Códigos y reglas de clasificación Sujeta N°4

Código estándar	Código Sujeta	Regla de clasificación
Relaciones Positivas (RELPO)	"Me atendió bien".	Se aplica al contenido que menciona una favorable relación laboral entre sujetos Sordos y oyentes.
Discriminación (DISC)	"Abusaban porque me pasaban poca plata"; "He	Se aplica para el contenido que refiere situaciones estresantes, tensionantes o problemáticas con oyentes (empleador, clientes y compañeros de trabajo) que den cuenta del desmedro de los

	<i>sido discriminada por ser sorda".</i>	derechos e integridad personal (psicológica - física) de la trabajadora Sorda por razón de su deficiencia auditiva.
Estrategias para el Trabajo Remunerado (ESTRA)	<i>"Más sordos y poquitos oyentes"; "El oyente como de apoyo"; "Mejor me retiro de esta pega"; "Me daba lo mismo lo que hablara la gente"; "Mejor me retiro de esta pega"; "No, nunca buscaba sola"; "Pololos".</i>	Se aplica para el contenido que hace alusión a los procedimientos en los que incurre la sujeta y que tienden a ser estandarizados para conseguir, defender o mantener un trabajo remunerado.
Conceptualización del Sordo sobre el oyente (CONOY)	<i>"Algunos son buenos, otros son malos".</i>	Se aplica al contenido que indica la visión que tiene el sujeto sordo de los sujetos oyentes en diferentes situaciones asociadas a su empleo (actual o empleos anteriores).
Abuso (ABU)	<i>"Podría sobrepasarse conmigo".</i>	Se aplica para el contenido que dé cuenta de situaciones que la trabajadora Sorda visualice que puedan poner en riesgo su integridad física o psicológica por el comportamiento indebido de otros sujetos dentro del empleo.
Instrumentalización de la Sordera (INSOR)	<i>"Por ayuda, que porque soy sorda".</i>	Se aplica para el contenido que refiere situaciones en que la trabajadora Sorda utiliza su deficiencia auditiva para conseguir ingresos económicos o especies.
Comunicación (CC)	<i>"Pucha los oyentes pueden estar trabajando y hablando, y los sordos, cómo"; "No me entienden, cómo comunicarse conmigo"; "Porque estuve con sordos"; "Sólo les entregaba el papel".</i>	Se refiere al contenido que da cuenta de vivencias en que la sujeta Sorda ve posibilitada o imposibilitada la entrega y comprensión de mensajes comunicativos con otros sujetos dentro del ámbito del empleo.

3 Categorías de Análisis

En la tabla siguiente se muestra la conformación de las categorías de análisis a partir del agrupamiento de los códigos explicitados con anterioridad, con la finalidad de otorgar un ordenamiento a lo mencionado por la sujeta N°4.

Tabla N°5.8: Códigos y Categorías Sujeta N°4

Códigos	Categorías
Estrategias para el Trabajo Remunerado (ESTRA)	Estrategias para el empleo
Abuso (ABU)	Relaciones Interpersonales
Discriminación (DISC)	Relaciones Interpersonales
Instrumentalización de la Sordera (INSOR)	Estrategias para el empleo
Relaciones Positivas (RELPO)	Relaciones Interpersonales
Comunicación (CC)	Relaciones Interpersonales
Conceptualización del Sordo sobre el oyente (CONOY)	Relaciones Interpersonales

Es así como esto permitirá dar paso a un análisis integrado de las categorías en un texto que incorpore las unidades de análisis escogidas de las dos entrevistas realizadas a la sujeta.

5.2.4.2. Segunda Parte

El siguiente mapa conceptual da cuenta de los conceptos organizadores del siguiente análisis y que expresan los elementos centrales que la sujeta entrevistada relevó en su relato.

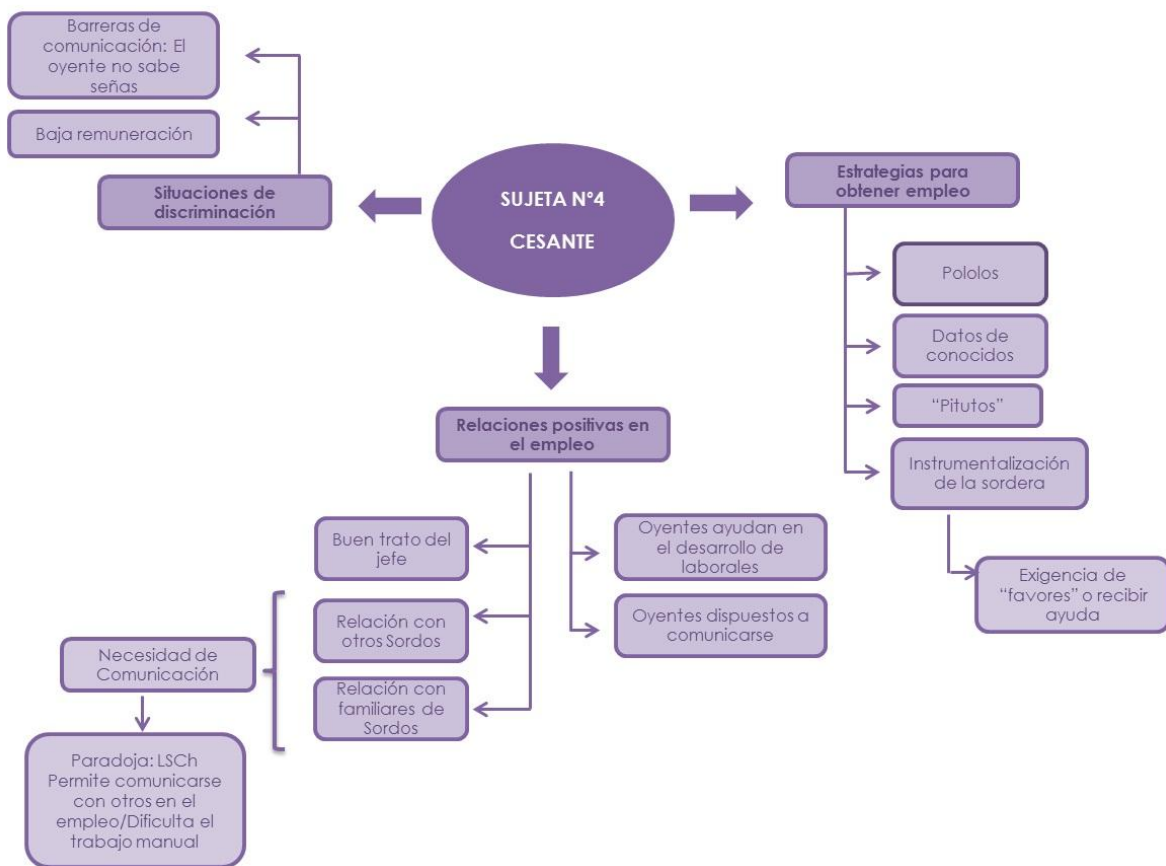


Figura N°5.4: Mapa Conceptual Conceptos organizadores Sujeta N°4

El análisis de la sujeta Sorda N°4 está articulado en torno a lo que las investigadoras han definido como “relaciones interpersonales” en las categorías de análisis. En este punto se considera la relación con sujetos oyentes y Sordos dentro del ámbito cotidiano del empleo, relevando las vivencias significativas que darán cuenta de las estrategias utilizadas para enfrentarse a ciertas situaciones por la sujeta entrevistada. Como se verá en adelante, estas situaciones son múltiples, sin embargo, se relacionan con lo que otros sujetos entrevistados han relevado: discriminación por parte de los oyentes, problemas de comunicación, visualización de los oyentes, entre otros, matizándose por la realidad particular de esta sujeta.

Relaciones positivas en el empleo

Un primer elemento emergente dice relación con las relaciones positivas visualizadas por la sujeta entrevistada, relacionándose en ello dos ámbitos: el buen trato de los sujetos oyentes y el trabajo con otros sujetos Sordos dentro del mismo empleo. Dentro del primer punto, se reconoce que la satisfacción de la sujeta N°4 será alusiva al refuerzo positivo entregado por el jefe oyente, que implica tanto el trato adecuado para con ella, como el reconocimiento de su desempeño laboral.

**“E: ¿Cómo te llevabas con tus jefes?
 IS: Los trabajos que yo tuve en Santiago no me gustaron porque eran abusadores. Pero el que me gustó, me sentí bien fue el de Santa Julia, ese el jefe era súper caballero me decía: ‘esto súper’, me atendió bien”
 (Sujeta N°4, entrevista N°2)**

Asimismo, este buen trato por parte del oyente posibilita tipificar a estos sujetos dentro del empleo, permitiendo realizar una diferencia entre aquellos que “tratan mal” a

la entrevistada –lo cual dice relación con las situaciones de discriminación que serán luego explicitadas- de aquellos sujetos oyentes que realizan el esfuerzo por comunicarse.

**“Hay oyentes que tiene una forma tan pesada que no me dan ganas de estar conversando con ellos. Pero hay oyentes que son buena onda que me siento bien, que ¡ay qué simpático!, porque me siento bien al comunicarme que un oyente que es simpático y le gusta hablar conmigo”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)**

Por otra parte, dentro del segundo punto, se hace referencia al compartir con otros Sordos dentro de este ámbito cotidiano, lo cual en el caso de esta sujeta está relacionado con las posibilidades de comunicación con otros utilizando la LSCh, permitiendo mayor satisfacción laboral para la entrevistada.

**“E: ¿Y cómo te comunicabas con ellos?
IS: Es que ellos igual se manejaban con las señas.
E: ¿Ellos sabían señas porque habían trabajado con otras personas sordas?
IS: Sí, y la jefa que era de Valparaíso, el esposo era sordo. Y él era mi amigo”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)**

Lo anterior también está relacionado con que si bien los compañeros de trabajo son oyentes, éstos de alguna manera tienen relación con la Comunidad Sorda, lo que implicaría un mayor conocimiento de la cultura circulante en este colectivo y, por lo tanto, una mayor comprensión del ser-Sordo, lo que posibilitaría una interacción adecuada y positiva entre sujetos Sordos y oyentes.

**“E: No tenías problemas con ellos.
IS: No, porque estuve con sordos.
E: Ya ¿Tú te sentías bien con esos compañeros?
IS: Sí, y después estuve trabajando con la esposa de Mario /refiere a una mujer Sorda esposa de otro Sordo que participa de la Corporación/en el trabajo, y después otro sordo que se llamaba Daniel estuvo trabajando en el estampado, y me comunicaba poco con los oyentes, más con los sordos”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)**

De esta manera, se reconoce en estas entrevistas lo mismo relevado por otros sujetos Sordos entrevistados que dan cuenta de la necesidad de contar con otros Sordos en su empleo, facilitando las posibilidades y necesidad de comunicación. No obstante, esta sujeta reconoce la dicotomía existente en su deseo de trabajar con otros Sordos, ya que el señor implicaría dejar de realizar el trabajo establecido, generando problemas con los jefes oyentes.

**“E: ¿Y a ti te gusta que hayan más sordos en el trabajo?
IS: Sí me siento bien porque hablo con ellos, las señas y todo. A veces, me gusta estar con sordos, pero el problema es que de repente estamos trabajando y los sordos hablan con las señas y el jefe nos ve, y nos comunicamos más con las señas y no estamos trabajando”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)**

Así, la sujeta entrevistada no manifiesta disgusto con el jefe oyente porque éste no los deje señar, sino más bien con la situación comunicativa en sí, visualizando la necesidad de trabajar con otros Sordos por la dificultad de comunicación que existe con oyentes, pero a la vez no pudiendo comunicarse con Sordos porque eso impediría su trabajo. Esta situación paradójica no tiene solución explícita por parte de la entrevistada, pero permite entrever la importancia de buscar estrategias dentro del espacio del empleo que permitan utilizar la lengua de los Sordos en complementariedad con el desarrollo del trabajo manual desempeñado.

**“E: ¿Y el jefe se enoja cuando pasa eso?
IS: Sí, porque el jefe dice: “Apurados, después de almuerzo pueden estar hablando eso”.
E: Ah.
IS: El oyente de repente habla, habla, habla, y los sordos están hablando con las señas y los oyentes están trabajando, entonces el jefe dice: ‘Yapo, atento’. Y yo**

**digo, pucha los oyentes hablan pueden porque hablan así, pueden estar trabajando y hablando, y los sordos, cómo”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)**

Dentro de lo mismo, ante la presencia de oyentes que no utilizan LSCh para comunicarse con la trabajadora Sorda, ésta realiza ciertas estrategias para sopesar los problemas comunicativos, como escribir en un papel. Lo anterior, daría cuenta de la iniciativa que posee la sujeta N°4 por comunicarse y generar relaciones interpersonales con sujetos oyentes, más allá de su deficiencia auditiva.

**“E: Y ¿Cómo te comunicabas con los oyentes?
IS: No, no les hablaba, sólo les entregaba el papel. Yo a veces tocaba la puerta y pasaba el papel y decía si me puede ayudar pasar algo”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)**

Estrategias para obtener empleo

Un segundo elemento que articula el relato sobre las vivencias de empleo de la Sujeta N°4, dice relación con ciertas técnicas utilizadas para obtener un trabajo remunerado, y que también están asociadas a su relación con otros. Se observará la diferencia o similitud con otros sujetos entrevistados para esta Investigación sobre las estrategias que emplean para dicho fin.

En particular, esta sujeta Sorda reconoce que sus empleos han sido conseguidos con la ayuda de terceros –Sordos y oyentes-, al igual que en el caso de la sujeta N°2, y no por una búsqueda personal siguiendo conductos tradicionales como la entrega de un currículum, la búsqueda en ferias de empleo o en publicaciones específicas, programas laborales, entre otros.

**“E: ¿Tú como te conseguías los trabajos?
IS: Una amiga me decía.
E: Ah ya, y ¿Buscabas sola?
IS: No, nunca buscaba sola. Yo le decía ‘Si veís un trabajo me avisas, lo que me gusta hacer es coser, lo que pueda, hacer aseo’, lo que pudiera hacer. Y ahí me decía: “Mira hay un trabajo, anda para allá”
(Sujeta N°4, entrevista N°1)**

113

De esta manera, la opción visualizada por la entrevistada alude también a la necesidad de que otros intervengan en su búsqueda laboral, lo cual diría relación con la propia visualización de la deficiencia auditiva y de cómo deberían comportarse otros –oyentes y Sordos- frente a su necesidad laboral. Así, se puede observar en su relato que requiere de la intervención de una institución que dialogue con otra para abogar por sus necesidades (no sólo de ella sino también de otros Sordos), siendo por lo tanto labor fundamental de la C.S.V. el mediar con la Municipalidad u otros organismos relacionados para dar las oportunidades de empleo a esta sujeta.

**“En la Corporación yo digo que hagamos unos proyectos, que vayamos a la autoridad a pedir ayuda, que las personas que saben trabajar, por ejemplo con máquinas de coser, otras cosas, una ayuda para ellos. O pidan ayuda a los oyentes para que ayuden a los sordos, qué fácil que ‘Qué trabajos sabís hacer’ y ayudar, y como que por ser sorda no me pescan.
E: ¿Los oyentes no te pescan porque eres sorda?
IS: Sipo, o pedir ayuda que vayan los de la Corporación a pedir ayuda. Los que tienen la posibilidad y más que conocen, el Mario y el Luis /refiere a dos miembros de la directiva de la Corporación/que conocen a la Municipalidad y tienen conocidos pueden darles favores a ellos”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)**

Asimismo, tal como se pudo observar, la entrevistada visualiza como un “favor” el hecho de que las instituciones medien en sus oportunidades laborales, lo que da cuenta, primero, de la no visualización del derecho al trabajo remunerado, y, segundo, de la visión asistencialista circulante. Ello podría decir relación con el poco conocimiento y difusión –como se observó en otra entrevista con otros sujetos Sordos- de los programas de servicios dedicados a la situación de discapacidad (responsabilidad que recaería

tanto en el mismo programa que no realiza transmisión de información, como el cada sujeto que busca dicha información), o de su poca adecuación para resolver las problemáticas particulares de ciertos colectivos, en este caso el Sordo.

Esto también dará cuenta de que existe una heterogeneidad en las Comunidades Sordas, al igual que en la oyente, sobre las estrategias a desplegar para la obtención de un trabajo remunerado, aún cuando se reconoce que existen sujetos Sordos con sus particularidades que requieran necesariamente la ayuda de otros en esta búsqueda. Ello da cuenta de la urgencia de desarrollar programas alusivos que acrecienten las habilidades y competencias laborales de los sujetos Sordos, para que de manera independiente puedan desenvolverse en el escenario laboral.

Sin embargo, es debido reconocer que la sujeta entrevistada releva otras estrategias anexas para obtener ingresos económicos, que podrían ser considerados como empleos de carácter independiente. Así, realizar "pololos" a partir de su conocimiento de costura y confección, le permitiría aportar recursos a su hogar.

"E: Ah, ¿Cosos acá también de repente?

IS: A veces, por ejemplo a familiar de ella, la mamá de ella /Indica a una amiga que se encuentra presente en la entrevista/ me dice '¿Me cosís esto?' y yo se lo coso y me pagan.

E: Ah, pero son cositas cortas.

IS: Como pololos"

(Sujeta N°4, entrevista N°1)

No obstante, no sería una ocupación visualizada como un empleo propiamente tal por la entrevistada, dejando entrever que si bien por sus conocimientos existe una oportunidad de emprendimiento, no tendría las condiciones necesarias para desarrollarla, lo cual se relaciona con lo antes mencionado sobre la necesidad visualizada de la intervención de terceros para conseguir empleo. Esto ha conllevado a que la sujeta entrevistada se encuentre en situación de cesantía permanente.

"E: Ah, o sea que ¿Tú llevas tres meses sin trabajar?

IS: No, más de tres meses, si ese fue por mientras un pololo. Llevo mucho tiempo sin trabajar, como dos años sin buscar trabajo ni nada"

(Sujeta N°4, entrevista N°1)

Finalmente, es posible distinguir otra estrategia para desempeñar un trabajo remunerado con cierta satisfacción: el trabajar con otros sujetos Sordos. Es aquí donde la sujeta N°4 releva algunos elementos comunes a otros entrevistados en que se visualiza la necesidad de compartir con sujetos Sordos las mismas labores desempeñadas, lo cual permitiría su satisfacción en este ámbito dadas las posibilidades comunicativas.

"E: ¿Qué te gustaría que pasara para sentirte bien en un trabajo?

IS: Igual, o me gustaría un trabajo en que estuvieran más sordos y poquitos oyentes, aunque no es tanto así hartos sordos y pocos oyentes".

(Sujeta N°4, entrevista N°2)

Además esta sujeta releva la necesidad de contar con oyentes en el empleo, como un apoyo para situaciones complejas en las que incide la deficiencia auditiva. Se observa entonces una cierta mirada instrumental del oyente como aquel que facilita las labores remuneradas, a pesar de visualizar el agrado de trabajar con otros Sordos.

"E: Pero es por comunicación o ¿Por qué más?

IS: Sí, porque puede entenderse. Pero si fuera un trabajo de puros sordos, cómo los sordos estarían señalizándoles 'Oye mira' y qué le dirían. Si porque hay oyentes que ayudan algunas cosas. Por ejemplo si estamos cosiendo y se echa a perder, o está sonando un ruido raro, el oyente dice: 'Oye mira está sonando mal'. Los sordos se dedican al trabajo y no ponen atención.

E: O sea que igual se necesitan en ese sentido.

IS: Igual necesitan que esté el oyente como de apoyo, en este trabajo mejor mitad sordo y mitad oyente"

(Sujeta N°4, entrevista N°2)

Situaciones de discriminación

De acuerdo al relato de la sujeta entrevistada, en esta relación con oyentes dentro del contexto laboral se evidencian situaciones de discriminación, que dan cuenta nuevamente de la constante visualizada por los entrevistados Sordos de esta Investigación, señalando que por su deficiencia auditiva ven mermada su integridad-física y psicológica- y sus derechos humanos, particularmente los laborales.

De esta manera, es posible conocer en sus vivencias, situaciones en que se ve disminuida por las burlas y desaires de otros sujetos oyentes, ante las cuales la trabajadora Sorda se ha acostumbrado y ha optado por mostrar desinterés frente a estos sujetos, aún cuando al reflexionar sobre estas vivencias de cuenta de que sí son situaciones que le afectan.

**“Y yo igual sabía porque como sé leer los labios un poco, sabía lo que estaban haciendo, me molestaban, pero a mí no importa porque a mí me gustaba trabajar pero me daba lo mismo lo que hablara la gente”
(Sujeta N°4, entrevista N°1)**

Por su parte, en la cita antes expuesta también se puede relevar el hecho de que poseer la competencia comunicativa de lectura labio-facial, los sujetos Sordos podrían acceder a un campo que por su deficiencia auditiva les sería negado en principio, lo cual es saber de qué están hablando los sujetos oyentes, aún cuando estos últimos intenten camuflarlas.

Dentro de lo mencionado por la sujeta, está una situación calificada por ella misma como “abusiva” referida a una vivencia con un empleador que podría sobrepasarse con ella. Es así como se da cuenta de que tanto trabajadoras Sordas como oyentes, por su condición de mujer, pueden estar expuestas a situaciones riesgosas de esta índole, al desempeñar funciones en espacios cerrados en que no hay otros sujetos.

**“Es que el jefe me decía: ‘Yo cuando era soltero, tenía hartas mujeres, traía a mi casa a hartas mujeres’, como diciéndome que después iba a caer yo. Y yo me preocupé; podría sobrepasarse conmigo o después tener problemas. Y el caballero hablaba muy así como que él se traía todo, entonces no mejor me retiro de esta pega, para mejor, para que no pasara nada más”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)**

En este sentido, la sujeta entrevistada clarifica en la siguiente cita que dicho empleador poseía deficiencia auditiva y que utilizaba la lengua nativa de ambos para poder confundirla o engañarla. Esto da cuenta de que no sólo los oyentes incurrir en situaciones abusivas con sujetos Sordos, sino que este riesgo se presenta transversalmente entre ambos sujetos.

**IS: Era una casa particular, me gustó pero el jefe era abusador, abusaba con las cosas que me quería hacer cosas.
E: ¿Él te quería hacer cosas a ti?
IS: Sí. Mi jefe era sordo.
E: Ah el jefe era sordo.
IS: Me hablaba en señas para engañarme, para darme vuelta y hacerme cosas así”
(Sujeta N°4, entrevista N°1)**

Ante dicha situación en que la sujeta piensa que está en riesgo su integridad, opta por desvincularse del empleo. Sin embargo, en una de sus citas se puede observar que más allá del posible abuso de su empleador, estaba el hecho de que ella fuera considerada como “tonta”, lo cual pudiera dar a conocer la tipificación circulante sobre las mujeres Sordas, específicamente las que se desempeñan remuneradamente como empleadas de casa particular.

“E: ¿Para aprovecharse?

IS: Sí, pero después yo supe y no, no quise trabajar más ahí por lo que vi. Pensó que yo era tonta, que yo no sabía, que podía aprovecharse al tiro de mí, como caer ahí, pero yo no”
(Sujeta N°4, entrevista N°1)

Otra situación considerada como abusiva y de discriminación, es lo destacado en torno a la disparidad que vivencia en términos económicos al compararse con otros trabajadores oyentes. En primer lugar, es posible dar cuenta de que estas situaciones abusivas se vivencian tanto en el espacio regular del empleo como en trabajos remunerados que no tienen contrato laboral y que quedan dentro del ámbito familiar, lo que propiciaría según la experiencia particular de ella, que sean los mismos miembros de la familia quienes incurrieran en actos irregulares.

“E: ¿Era oyente o sorda?

IS: Era oyente. Me pagaba dos mil quinientos pesos y me tenía desde las ocho de la mañana hasta las nueve de la noche, o más de las nueve de la noche, por dos mil quinientos pesos. Era un abuso para mí. Y era abogada mi prima, y trabajaba y decía: ‘Yo gano poco, no tengo comida para pagarte a ti’. Y yo le decía ‘Pero tú ganas bien’, ‘No, tú no sabís’”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

Esta escasa regulación del empleo en el ámbito familiar, también se ve expresada en espacios más formales, en los cuales también se vivencian situaciones abusivas consideradas por la entrevistada de discriminación, a razón del no pago o situaciones irregulares en el sueldo. Esto vuelve a dar cuenta de la necesidad de fiscalizar las condiciones contractuales, partiendo por la existencia de este contrato y luego por el cumplimiento de sus requerimientos, tanto para empleador como para trabajador/a.

“Se acabó el trabajo ahí, igual me gustaba, pero de repente abusaban de mí. Abusaban porque me pasaban poca plata, horarios que subían a veces y la plata no mucha, y unas que me hacían burlas, personas que: ‘Ay, mira la sorda’, o cosas que falta respeto a mí.
(Sujeta N°4, entrevista N°1)

116

Dentro de la frase expuesta, se puede leer a su vez, una discriminación verbal que recalca su condición de deficiencia auditiva, manifestándose en burlas por parte de los sujetos oyentes. La entrevistada lo considera una falta de respeto, que se explicitará en otras citas, dando cuenta de cómo por su sordera es pasada a llevar, lo cual se interrelaciona además con la tipificación existente del trabajador de baja calificación –Sordo o no- que puede ser objeto de descalificaciones y menosprecio.

“... Yo decía: “Por favor no dejen tanto mojado cuando se laven las manos”. Y la gente como que le daba lo mismo si dejaba mojado o dejaba sucio, les daba lo mismo. Entonces yo me aburrí de eso porque gente abusaban así, le daba lo mismo lo que yo estaba haciendo.

E: Ya, pero ¿Tú crees que eso era porque, la gente era así con todo el mundo o porque tú eres sorda te trataban así?

IS: Sí, siento que me hacían burlas por ser Sorda”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

Ahora bien, es necesario diferenciar lo expresado por esta entrevistada a lo mencionado por los otros sujetos Sordos de la Investigación, ya que en sus experiencias de relación con oyentes dentro del ámbito del empleo, ella no releva mayores situaciones conflictivas con los jefes oyentes, sino más bien con sus pares.

“Discriminaban a los sordos, a mí me discriminaban porque era sorda. El jefe me decía: ‘Tú tienes que ordenar esta caja y bien ordenado, en tal posición tenís que tener’. Ya y llegaba una mujer que no era la jefa, era empleada de ahí, y me decía: ‘Mira, no así eso’. Abusaba de mí para que yo lo hiciera mal y para que el jefe me retara. Y yo le decía: ‘No, tú no soi la jefa, él es el jefe, él me mandó a mí trabajar ese trabajo, yo no caso a ti no’...”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

Esto da a entender que por más políticas de integración laboral que existan, el camino para la inclusión de los sujetos Sordos en el empleo dependerá en gran parte de la convivencia generada con sujetos oyentes, más allá de si las condiciones laborales están reguladas. Evidentemente, esto dice relación con un cambio cultural que implica la valoración del que es diferente dentro de todas las esferas de la sociedad, considerándolo como equivalente a pesar de vivenciar una deficiencia. Esta responsabilidad recae tanto en los oyentes como en los Sordos a partir de su autodefinición y su construcción de vida independiente.

No obstante, esto también se relacionará con un cambio de mentalidad sobre el mismo empleo, dado que en la actualidad éste es visto como una mercancía, generándose una competencia entre los sujetos que son "compañeros" de trabajo, no visualizando verdadero compañerismo o cohesión de éstos en sus empleos, sin incluso mediar la deficiencia auditiva como ocurre en este caso.

Ahora bien, las situaciones de discriminación vivenciadas por esta sujeta dentro del empleo, son transversales a todas las situaciones sociales, puesto que si bien las entrevistas fueron focalizadas sólo dentro de este ámbito cotidiano, ella no escinde la discriminación en cada área, sino más bien las interrelaciona. Es así como da a conocer otras vivencias en que oyentes están involucrados, teniendo comportamientos de desprecio o que le provocan insatisfacción, lo cual es mencionado por la intérprete a partir de una vivencia compartida con la sujeta N°4.

"I: Por ejemplo pasamos una situación que fuimos al hospital y una doctora nos atendió súper mal, no nos dijo 'Oye mira esto' o escribirlo en un papel y después ella se lo muestra, nopo la atendió y le dijo: 'Tú llegaste tarde, esto, esto, chao' y le cerró la puerta en la cara. Y ella se sintió mal, y toda la gente la miraba y decía: 'Oye mira, pobrecita, que porque ella no escucha, es sorda'. Tuve que ir yo, a enojarme porque yo odio que discriminen a mi mamá. Ella también pidió ayuda a los carabineros, de que esto y esto está pasando, pero los carabineros no entendían"
(Intérprete: Hija de la Sujeta N°4, entrevista N°2)

117

Así, se puede reconocer además que la discriminación se visualiza como la no entrega de beneficios que serían entendidos como inherentes al poseer una deficiencia, la que es vista por la entrevistada como una barrera para obtener y mantener un empleo. También la sujeta visualiza la discriminación asociada a las dificultades comunicativas, responsabilidad que no sería de ella por poseer déficit auditivo, sino más bien de algunos sujetos oyentes que no realizan el esfuerzo por comunicarse con ella.

"Me siento discriminada por pedir ayuda, por ejemplo quiero postular casa, que me den alimentos, cosas ayuda por la situación que me cuesta trabajar, una ayuda; no me pescan, no me toman atención porque soy sorda y no me entienden, cómo comunicarse conmigo. Yo voy a hospitales y me toman como diferente"
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

Si bien la sujeta entrevistada no se considera "diferente" de los oyentes sólo por no oír, sí aparece en su relato una cierta exigencia de obtener beneficios por su condición de sordera, circulando un mismo discurso con dos posturas: ser "normal" pero exigir beneficios por vivenciar una deficiencia auditiva. Es así como se observa en la siguiente cita una instrumentalización de la sordera que daría cuenta de esta demanda hacia la sociedad de obtener recursos o bienes con la justificación de la sordera, lo cual sería visto como un empleo.

"Después estuve trabajando vendiendo unos papeles que se venden, que dicen que por ayuda, que porque soy sorda."
E: Ah, ibas casa por casa.
IS: Me iba a Con- Con, golpeando casa por casa, mostrando los folletos, los papeles, y la gente decía, si quería ayudaba, me daban mercadería, o me pasaban plata, con eso me ayudaban. En eso trabajaba"
(Sujeta N°4, entrevista N°1)

Al igual que en las consideraciones de los otros Sordos entrevistados, esta sujeta deja entrever que el empleo tiene deudas para contribuir a la inclusión social de sujetos con alguna deficiencia, entendiendo por ésta no sólo la obtención o integración a un trabajo remunerado, sino que también la valoración positiva de las diferencias, sin que primen situaciones de normalización o exclusión social frente a la diversidad de sujetos o dependencia y asistencialismo para con ellos/as.

Se puede reconocer que para lograr esta finalidad, primeramente se deben desarrollar estrategias que permitan el conocimiento y uso de LSCh como lengua nativa de los Sordos, y que compatibilicen este mismo uso con el trabajo desempeñado por cada trabajador Sordo. Ello permitiría dar a conocer la existencia de un colectivo con una cultura particular, y como correlato, comprender sus particularidades y necesidades específicas dentro de este ámbito cotidiano.

Lo anterior da paso a un segundo punto, a saber, el cambio cultural sobre la consideración de la deficiencia y en paralelo sobre las visiones y discursos circulantes sobre el trabajador que no ha sido calificado. Esto da cuenta de una necesidad que antecede a lo mencionado, y que se manifiesta en las posibilidades educativas de los sujetos Sordos, que les permita acceder a un trabajo de mejor calificación y por ende de mejor remuneración, permitiendo salir de la situación de vulnerabilidad en que puedan encontrarse.

Un tercer elemento que da cuenta de que el empleo se alejaría de la inclusión, son las carencias de regulación de las mismas condiciones contractuales, en las que en muchos casos, por el hecho de existir una deficiencia, se incurre en situaciones abusivas en torno a la remuneración, las condiciones de trabajo o las exigencias realizadas para los Sordos.

Asimismo, estas carencias se reflejarían en las posibilidades entregadas por organismos competentes y programas específicos de empleo para sujetos en situación de discapacidad, difundiendo los derechos y beneficios a los cuales pueden acceder. A su vez, que se desplieguen acciones concretas que permitan desarrollar las habilidades y competencias laborales de los Sordos, con la salvedad de que las capacitaciones o cursos a los cuales se les permita acceder a dichos sujetos, intenten promover otras áreas no visualizadas como posibles para los Sordos, más allá de los trabajos manuales y de baja calificación.

No obstante, y en particular por lo relevado por esta sujeta, se puede dar a conocer la necesidad de contar con información para realizar el micro emprendimiento a partir de los saberes ya establecidos en cada sujeto, como lo sería en este caso el corte y confección de vestuario. Esto permitiría satisfacer la necesidad de empleo de la sujeta, y a la vez relevar sus habilidades fomentando su independencia y desarrollo personal.

Así, es posible señalar que más allá de sólo generar iniciativas de micro emprendimiento, sería interesante avanzar en propiciar la realización de ciertas labores en conjunto entre sujetos Sordos y oyentes en los mismos empleos, cuestión que promovería en las organizaciones en donde se inserten laboralmente, espacios tendientes al fortalecimiento de la cohesión grupal- más allá de las diferencias existentes entre los sujetos- aumentando la satisfacción laboral de los trabajadores e incidiendo en su mayor nivel de productividad.

5.2.5. Análisis Cualitativo de Contenido Sujeto N°5

5.2.5.1. Primera Parte

↳ Caracterización del Sujeto N°5

El sujeto entrevistado N°5 tiene 46 años, casado con una sujeta Sorda; tiene dos hijos oyentes y viven en la ciudad de Valparaíso. Este sujeto es quien aporta los ingresos económicos a su hogar.

Presenta Hipoacusia severa bilateral (70% dB.) prelingüística, dado que nació con deficiencia auditiva. Su nivel educacional corresponde a la Educación Media Completa, cursando en diferentes centros educacionales, algunos con oyentes y otros de educación especial para sujetos Sordos.

Su historia laboral comienza luego de los 24 años, cuando termina la Educación Media y comienza a realizar trabajos esporádicos de empleado en diferentes rubros (fotocopias, cocina, centro de entretenimientos). En la actualidad desarrolla un trabajo remunerado desde hace doce años en una empresa de aseo, pero manifiesta su preocupación porque para el año 2012 quedará cesante, dado que la empresa terminará con este rubro.

De acuerdo a lo observado en las entrevistas, se considera que este sujeto posee un dominio medio de lectura labio-facial y escaso uso de la lengua oral. No utiliza ayudas técnicas, lo que dificulta la comprensión de los mensajes orales. Además, reconoce poseer habilidades de lecto-escritura, que le permite comunicarse en algunas ocasiones con oyentes.

↳ Definición de las Unidades de Análisis

Luego de la lectura individual y por parte del equipo de investigación de las entrevistas realizadas a este sujeto, se definen los trozos de contenido a analizar, entendidos como "unidades de análisis". En particular, para el Sujeto N°5 fueron seleccionadas 36 unidades de análisis, las cuales aparecen ordenadas en la hoja N°6 de la matriz del programa Excel que se encuentra en el Apéndice N°2.

↳ Códigos y Reglas

Por otro lado, los códigos y sus respectivas reglas permiten al lector conocer cuáles fueron las condiciones con las cuales las investigadoras clasificaron el material.

En particular para el Sujeto N°5, en una oportunidad la misma "unidad de análisis" se agrupó a dos códigos diferentes. De esta manera se crearon 5 códigos con sus respectivas reglas, lo cual puede ser revisado en la hoja N°6 de la matriz del programa Excel que se encuentra en el Apéndice N°2.

Así, los códigos se han nombrado con palabras que él expresó en las dos entrevistas semi-estructuradas realizadas, y con códigos creados por las investigadoras con fines de ordenamiento investigativo, los cuales pueden verse a continuación.

Tabla N°5.9: Códigos y reglas de clasificación Sujeto N°5

Código estándar	Código Sujeto	Regla de clasificación
Discriminación (DISC)	"La diferencia es que el sueldo es menos y el oyente es más"; "El oyente sepa que debe haber igualdad"; "Se burlaban, era humillación"; "No podía hacer señas".	Se aplica para el contenido que refiere situaciones estresantes, tensionantes o problemáticas con oyentes (empleador, clientes y compañeros de trabajo) que den cuenta del desmedro de los derechos e integridad personal (psicológica - física) de la trabajadora Sorda por razón de su deficiencia auditiva.
Estrategias para el Trabajo Remunerado (ESTRA)	"Me falta una persona que me ayude a interpretar para buscar trabajo"; "Yo los acusaba al jefe"; "Fáciles"; "Es mejor que los sordos entren a estudiar a la universidad"; "Yo estoy solo, no me importa"; "Una persona profesional que nos enseñe a nosotros"; "Ya tenía confianza en mis compañeros".	Se aplica para el contenido que hace alusión a los procedimientos en los que incurre el sujeto y que tienden a ser estandarizados para conseguir, defender o mantener un trabajo remunerado.
Comunicación (CC)	"Me comunico el doble, leo los labios y en lengua de señas"; "Ellos hablan y hablan y no señan nada"; "Oyente primero debe saber señas en el trabajo para comunicarse"; "Las personas hablantes con el ciego pueden conversar"; "Me falta comunicación con el jefe"; "Me pasaban unas boletas escritas por atrás".	Se refiere al contenido que da cuenta de vivencias en que la sujeta Sorda ve posibilitada o imposibilitada la entrega y comprensión de mensajes comunicativos con otros sujetos dentro del ámbito del empleo.
Auto-tipificación (ATIP)	"Hacía más pega que mi compañero oyente"; "Yo era derecho"; "Yo mismo pienso que soy tonto"; "Yo soy muy trabajador".	Se refiere al contenido que da cuenta de la definición que hace el sujeto Sordo de sí mismo, en comparación con otros sujetos en el ámbito del empleo, y que se encuentra relacionado con la valoración que tiene de su desempeño laboral.
Conceptualización del Sordo sobre el oyente (CONOY)	"Son flojos para trabajar"; "Sólo la primera vez lo veo, después desaparece"; "Eran pesados".	Se aplica al contenido que indica la visión que tiene el sujeto sordo de los sujetos oyentes en diferentes situaciones asociadas a su empleo (actual o empleos anteriores).

↳ Categorías de Análisis

En la tabla siguiente se muestra la conformación de las categorías de análisis a partir del agrupamiento de los códigos explicitados con anterioridad, con la finalidad de otorgar un ordenamiento a lo mencionado por el sujeto N°5.

Tabla N°5.10: Códigos y Categorías Sujeto N°5

Códigos	Categorías
Estrategias para el Trabajo Remunerado (ESTRA)	Estrategias para el empleo
Discriminación (DISC)	Relaciones Interpersonales
Auto-Tipificación (ATIP)	Relaciones Interpersonales
Conceptualización del Sordo sobre el oyente (CONOY)	Relaciones Interpersonales
Comunicación (CC)	Relaciones Interpersonales

Es así como esto permitirá dar paso a un análisis integrado de las categorías en un texto que incorpore las unidades de análisis escogidas de las dos entrevistas realizadas a este sujeto.

5.2.5.2. Segunda Parte

El siguiente mapa conceptual da cuenta de los conceptos organizadores del siguiente análisis y que expresan los elementos centrales que el sujeto entrevistado relevó en su relato.

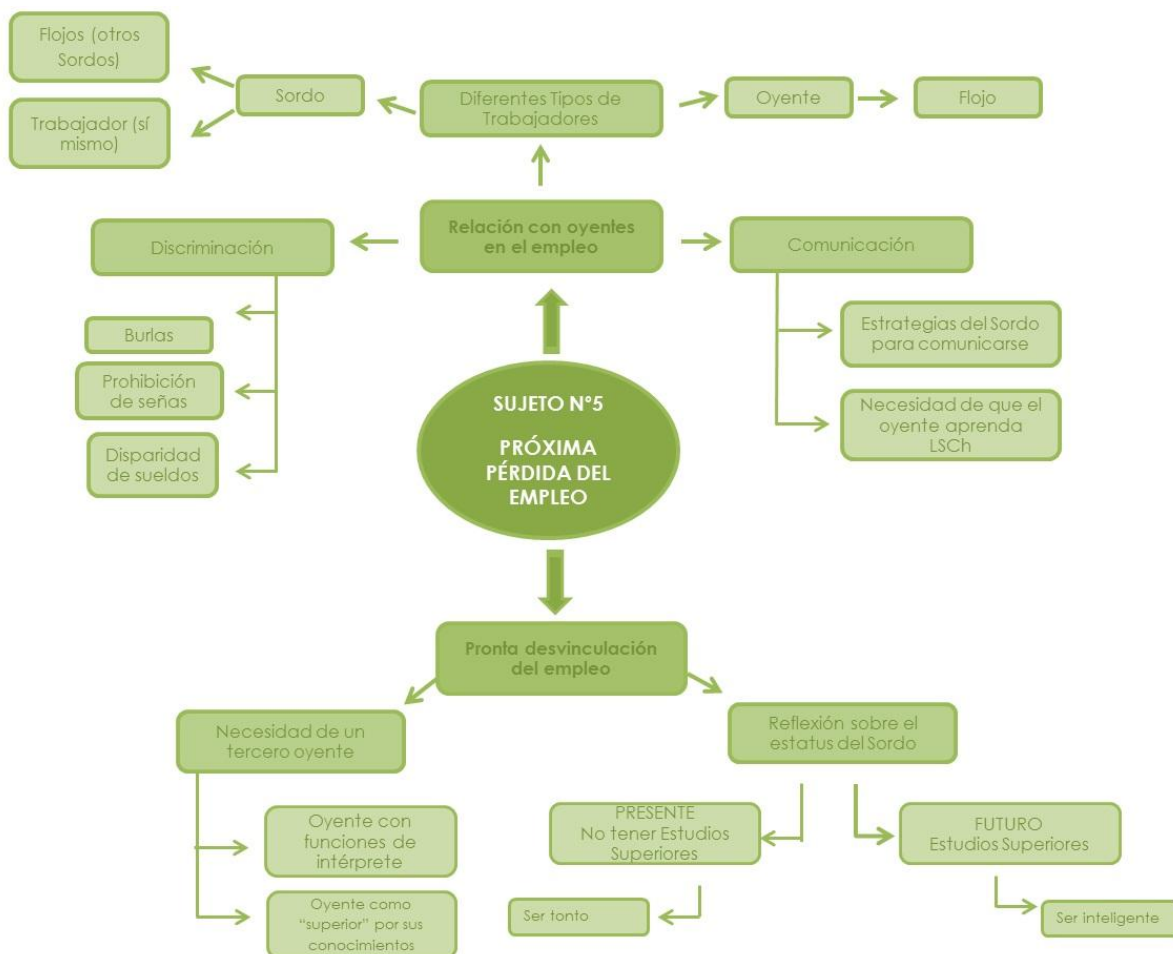


Figura N°5.5: Mapa Conceptual Conceptos organizadores Sujeto N°5

El análisis del Sujeto N°5 se articula en torno a una situación particular que está viviendo en el momento de realizar la segunda entrevista, y que refiere a que en el año 2012 quedará sin empleo, luego de trabajar doce años en una misma empresa. Es así como en repetidas oportunidades este sujeto Sordo interrelaciona lo preguntado por las investigadoras con esta situación compleja que vivencia, dando cuenta de su necesidad de contar con ayuda de terceros para salir de ella.

Asimismo, se podrá observar que esto dirá relación con la seguridad que ha tenido en estos doce años, y lo difícil que se plantea para él iniciar una búsqueda de empleo. Se asocia además a que si bien vivencia situaciones de discriminación o dificultades con sujetos oyentes dentro de este empleo, está "acostumbrado" a esa dinámica, puesto que ha podido construir estrategias de comportamiento frente a ellos; no así, lo que ocurrirá en el escenario incierto del próximo año.

Pronta desvinculación del empleo

El sujeto N°5 no tarda en mencionar que ante esta necesidad encontrar trabajo requerirá de la presencia de un tercero que facilite el mismo proceso de entrevista laboral, postulación y desarrollo del mismo empleo nuevo. Como se puede observar en la siguiente cita, su urgencia está manifestada en la necesidad de contar con ayuda de un oyente para que interprete durante el proceso de comunicación entre Sordos con futuros empleadores oyentes o que explique los mensajes comunicativos que aludan a los requisitos de los empleos.

“E: Y ¿Qué piensas tú de que te van a echar? ¿Qué piensas hacer?

IS: Ahora necesito buscar otro trabajo.

E: Y ¿Cómo lo vas a buscar?

IS: Buscar en el diario, me falta una persona que me ayude a interpretar para buscar trabajo”

(Sujeto N°5, entrevista N°2)

Esto dice relación también con el hecho de que los canales de información sobre ofertas de empleo, no están abiertos totalmente a la diversidad de trabajadores que requieren conocer las posibilidades de empleo existentes en el mercado, como en este caso un sujeto con déficit auditivo. Es así como se podría interpretar que si estas ofertas estuvieran expresadas en LSCh, o se contara con un intérprete establecido para estas labores de intermediario entre posible empleador oyente y trabajador Sordo, el sujeto entrevistado no reiteraría su necesidad de asistencia de algún oyente conocido para que cumpla tales fines.

“Ahora voy aprovechar de buscar trabajo antes de que me despidan el próximo año. Me falta una persona, por ejemplo tú o él, que me ayuden a buscar un trabajo para el próximo año. Porque si voy a buscar trabajo solo, se me hace muy difícil y complicado; pero si hay una persona oyente que me va a traducir lengua de señas, entonces a lo mejor puedo encontrar un trabajo, porque solo es difícil, porque me falta comunicación con el jefe”

(Sujeto N°5, entrevista N°2)

No obstante, el oyente no es visto por este trabajador sólo como un intérprete de LSCh, sino a su vez como aquel poseedor de conocimientos que podría facilitar su reincorporación al mundo laboral. Esto da cuenta primero, de que el sujeto deposita su confianza en otros ante esta necesidad de empleo, y segundo, que en quien se deposita esta confianza sería un “oyente con más conocimientos”, no valorando las propias capacidades o habilidades para enfrentarse solo ante esta situación.

“Y estoy pensando a futuro qué voy hacer, trabajar particular o con contrato. Quiero que venga Patricio Martínez /Oyente conocido por algunos sujetos Sordos de la Corporación de Sordos de Valparaíso/ para que me explique y me de consejos, para que me ayude”

(Sujeto N°5, entrevista N°2)

De esta manera, el sujeto también reflexiona sobre otras situaciones en que ya había sido ayudado por oyentes, ante los cuales asocia la relación de amistad con la exigencia de ayuda e intervención para obtener un empleo. Así, cuando un oyente no cumple con ese requisito, lo visualiza como un desinteresado.

“Por ejemplo, si tengo compañeros oyentes que me ayudan, pero con el tiempo ese amigo desaparece, sólo la primera vez lo veo, después desaparece”

(Sujeto N°5, entrevista N°2)

“IS: Antes me ayudó un oyente que se llama Luis, y me llevó donde trabajo actualmente.

E: Ah ya, siempre con ayuda.

IS: Siempre con ayuda. Ahora Luis que me ayudaba a buscar trabajo desapareció”

(Sujeto N°5, entrevista N°2)

Ello podría interpretarse en el sentido de que la situación preocupante por la que atraviesa estaría posicionándolo en un contexto nuevo en el que no sabe cómo

desenvolverse, ofuscándolo y requiriendo de esta necesidad de otros oyentes. Sin embargo, esto no fue siempre así, ya que manifiesta que en otros periodos la búsqueda y obtención de empleos era realizada de manera independiente, sin visualizar la necesidad de otro oyente que lo acompañara.

**“E: ¿Y esos trabajos los conseguías solo?
IS: No, yo solo iba a buscar los trabajos”
(Sujeto N°5, entrevista N°1)**

Por lo tanto, se vuelve a retomar la idea de que es el desequilibrio a su cotidianeidad y lo reciente de la noticia de que la empresa en que trabaja dejará de funcionar, lo que pone inseguro al entrevistado y lo hace optar por una receta nueva (ya no buscar trabajo por si mismo) que incorpore la figura del oyente como intermediario. Esta situación nueva también propicia un proceso de reflexión en este Aquí y Ahora, dado el escenario de incertidumbre en que se encuentra, puesto que comienza a cuestionarse sobre cómo habría sido su realidad laboral en caso de haber optado por otros caminos en su juventud, como por ejemplo haber ingresado a la Educación Superior y poseer un título profesional.

**“IS: Yo pienso que es mejor que los sordos entren a estudiar a la universidad,
para que ganen más sueldo.
E: ¿Tú piensas más educación más plata en el trabajo? ¿Eso piensas tú?
IS: Sí, antes cuando yo estudiaba en cuarto medio, mis compañeros eran
oyentes y todos iban a estudiar a la universidad y me dijeron: '¡Vamos!' y les dije que
no quería, y ahora yo me arrepiento, me equivoqué”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)**

En lo anterior se deja entrever que circula un discurso que tanto Sordos como oyentes comparten, que indica que el recibir formación profesional daría un mayor estatus, permitiendo tener una mayor remuneración y asimismo, implícitamente, mayor estabilidad laboral. Ahora bien, de acuerdo a lo señalado por el entrevistado, este estatus se reflejaría en otras funciones que pudieran desarrollar los sujetos Sordos de manera remunerada, a diferencia de los trabajos manuales que él mismo desarrolla en la actualidad y que tradicionalmente han desempeñado Sordos.

123

**“Pero yo quiero luchar por un trabajo para los sordos, que los sordos tengan
un trabajo en igualdad como todos los oyentes, que trabajen en computador o que
trabajen en banco.
E: Y ¿Cómo podrías hacer eso tú? ¿Cómo podrías luchar?
IS: Estudiar”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)**

Por su parte, el ingresar a la Educación Superior sería una aspiración para el sujeto N°5, quien lo plantea además como una situación hipotética para sujetos Sordos, puesto que en la actualidad encuentran barreras sociales para acceder a la formación profesional. Releva por un lado que a su edad ya sería difícil ingresar a este sistema por las mismas problemáticas comunicacionales de las pruebas de selección universitaria y, por otro lado, recuerda a las investigadoras el reciente caso visualizado en los medios de comunicación sobre una joven Sorda que vio impedido su ingreso a un Centro de Formación Técnica, por su deficiencia auditiva.

**“IS: Que deben estudiar en la universidad, para después trabajar, eso para los
niños sordos. Para mí es muy tarde, ese es el problema, como dar la PSU. ¿Pero ahora
cómo lo hago? ¿Tú viste la noticia de una niña sorda que no la dejaron entrar a un
instituto universidad?”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)**

Sin embargo, la formación profesional de un sujeto Sordo para optar a un mejor empleo o para adquirir conocimiento sobre éste, no recaería sólo en la Educación Superior, sino también en la voluntad de otros sujetos profesionales (oyentes) que podrían traspasarles sus conocimientos. Se vuelve a poner en juego la presencia y voluntad de un oyente para permitir el ascenso de sujetos/as Sordos/as dentro del empleo, esta vez

siendo el entrevistado quien mira más allá de su situación problemática actual y visualiza el comportamiento que “debería tener” la sociedad oyente para con el colectivo Sordo.

**“IS: Por ejemplo, todas las personas trabajando en un computador, y yo estoy mirando y nos va enseñando: “mira, así se trabaja, así se trabaja, así se trabaja”, por una persona profesional que nos enseñe a nosotros”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)**

Relación con los oyentes dentro del empleo

En torno a la situación de inestabilidad laboral por la que atraviesa este sujeto, se reconocen otros elementos que son importantes para determinar los significados otorgados a su relación con oyentes en el ámbito del empleo. Es así como se empiezan a entretener relaciones cotidianas que, siendo mantenidas en un período de doce años, permitirían desarrollar lazos de confianza con otros sujetos oyentes.

**“Que ya estaba acostumbrado a trabajar, ya tenía confianza con mis compañeros.
E: Ya, ¿Pero eran oyentes?
IS: Sí, oyentes, todos oyentes”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)**

Sin embargo, un segundo elemento dice relación con el malestar que tenía el sujeto Sordo frente a las reacciones de los compañeros oyentes, sintiéndose pasado a llevar por razón de su sordera. Esto incluso provocaría que en una primera entrevista (antes de conocer que la empresa en que trabaja cerraría) manifestara su deseo de cambiarse de empleo.

**“Yo estoy solo, no me importa. Yo le dije al jefe que yo me lavo las manos. No estoy ni ahí con las personas que me humillan. Después, un fin de mes, pienso que voy a conversar con el jefe y le voy a decir que me quiero ir”
(Sujeto N°5, entrevista N°1)**

Esta situación provoca sentimientos de rechazo para con algunos oyentes, puesto que el sujeto entrevistado habría vivenciado situaciones de aislamiento al verse segregado del grupo de pares.

**“Yo tengo un poco de rabia, porque son pesados conmigo, porque soy sordo y me humillan. Yo trabajo solo, yo como solo; no conversan conmigo, me dejan de lado.
(Sujeto N°5, entrevista N°1)**

Lo anterior también refleja su malestar a las dificultades comunicativas existentes en la sociedad oyente, que implican que los Sordos no tengan acceso total a todos los canales de información ni a todos los mensajes entregados, dando cuenta de situaciones excluyentes que limitan la participación plena de estos sujetos en todos los escenarios sociales. Es así como el que los oyentes “no señen nada” afecta el ánimo del entrevistado, y a la vez obliga a que él busque estrategias de comunicación simultánea, interrelacionando el uso de LSCh y la lecto-escritura.

**“Solamente me comunico así, leyendo los labios. Yo me comunico el doble, leo los labios y en lengua de señas”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)**

**“E: Pero ¿Cómo se relacionaban? ¿Cómo te comunicabas?
IS: Ah, me pasaban unas boletas escritas por atrás”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)**

De ahí que el entrevistado visualice que si bien los oyentes no comparten a cabalidad los signos y reglas de la LSCh, éstos tengan la disposición de aprender algunos elementos de la misma para poder entablar una conversación, siendo trascendental para avanzar en la inclusión de los sujetos Sordos en este espacio cotidiano.

**“Yo pienso siempre oyente primero debe saber señas en el trabajo para comunicarse, yo pienso que no hay, no hay”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)**

Estas dificultades comunicativas han incidido en que el sujeto N°5 tenga una visión negativa de las posibilidades que entrega el empleo para comunicarse en su lengua nativa. Ejemplo de ello es la reflexión que comenta acerca de tres compañeros Sordos en su empleo que fueron desvinculados del lugar de trabajo al no cumplir la exigencia de no utilizar LSCh durante la jornada laboral, puesto que ello impedía realizar de manera adecuada sus funciones.

**“Antes, en mi trabajo habían tres sordos: Fernando, Ítalo y Romi. Antes, los expulsaron a los tres porque pensaban que tenían que trabajar y las manos no, porque las tenían ocupadas, entonces no podían hacer señas, estaba prohibido”
(Sujeto N°5, entrevista N°1)**

Tal como aparece referido en la siguiente cita, la prohibición de usar LSCh para comunicarse se debe a que interrumpe las labores asociadas a trabajos manuales, mientras que a los sujetos oyentes sí se les permite comunicarse en lengua oral durante la jornada de trabajo. Esto desencadena la molestia en el entrevistado porque los oyentes hablaban y no trabajaban de la misma forma que él, sosteniendo la necesidad de un trato justo entre todos los trabajadores en su empleo.

**“E: ¿Te prohibieron usar señas?
(...)”**

**IS: Sí, humillación. Por ejemplo, yo permanecí ahí, en el trabajo, atento, porque era un buen trabajo. Cuando terminaba de trabajar, yo tenía que conversar, una hora, nada más. No podía hacer señas, tenía que trabajar nada más. No tenía que conversar con nadie. Por ejemplo, muchos oyentes conversan, conversan, ¡Que no conversen, que trabajen!, después que hablen”
(Sujeto N°5, entrevista N°1)**

Por otro lado, otro elemento que daría cuenta de que el empleo construye espacios poco inclusivos, son las diferentes situaciones de discriminación vivenciadas a lo largo de la historia laboral del sujeto entrevistado, con motivo de su sordera. De esta manera, el sujeto Sordo refiere su molestia ante situaciones de menoscabo y humillación por parte de algunos de sus pares oyentes, siendo catalogado como “burro” debido a su sordera.

**“E: ¿Pero te decían burro porque eres sordo?
IS: Sí, se burlaban, era humillación.
E: Y tú, ¿qué hacías cuando te decían burro?
IS: Yo estaba caliente, después de eso yo me fui”
(Sujeto N°5, entrevista N°1)**

Sin embargo, en una segunda entrevista, el sujeto N°5 plantea que esta calificación se refiere a la manera en que realiza sus funciones, es decir, “como burro”: de manera rápida y dirigiendo lo que sus demás compañeros de trabajo oyentes deben realizar, ya que éstos no tienen su misma premura.

**“No, yo trabajaba, significa como burro, que trabajaba mucho, que me ponía las pilas, entonces mis compañeros eran más relajados y entonces yo hacía más pega que mi compañero oyente”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)**

Por otra parte, el sujeto N°5 refiere otra situación discriminatoria en que los trabajadores oyentes obtendrían mayor remuneración que él, definiéndolo como una situación injusta al no existir igualdad entre Sordos y oyentes en dichas condiciones.

**“Donde trabajo yo, todos mis compañeros son oyentes, soy el único que soy sordo, pero la diferencia es que el sueldo es menos y el oyente es más, pero a mí no me gusta, yo quiero que el sueldo sea justo, igual para sordos y oyentes”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)**

No obstante, es relevante considerar la aclaración que realiza el intérprete durante este punto, puesto que él no visualizaría una situación de abuso o discriminación laboral por parte del empleador del sujeto N°5, sino que dicha diferencia de remuneración se basaría en las labores que cada uno de los trabajadores desempeña dados los conocimientos y formación que posean para ello, aludiendo a que los sujetos que poseen título profesional obtendrían coherentemente mayores ingresos. En este sentido, es el intérprete quien realiza este comentario, pero el sujeto entrevistado no daría cuenta de esta diferencia, definiendo esta situación como abusiva e injusta.

***“¡: Lo que yo estoy pensando de lo que está diciendo él, que en donde trabaja en ASMAR hay personas profesionales por ejemplo, que arreglan los motores, que arreglan los barcos, a lo mejor ellos tienen título, por eso ganan más sueldo, las personas tituladas ganan más sueldo”
(Intérprete del Sujeto N°5, entrevista N°2)***

Dicha visualización posiblemente errónea del sujeto Sordo hacia esta situación, podría deberse a su necesidad de que los sujetos oyentes den cuenta de la igualdad entre ellos en el ámbito del empleo, no realizándose ninguna diferencia a partir de su deficiencia auditiva, como en este caso ocurre con las remuneraciones.

***“Yo digo, hombres oyentes, ¿Por qué dicen que no somos iguales?”
(Entrevista N°1)***

Así, menciona que generalmente los trabajadores oyentes obtienen mejores empleos que los sujetos Sordos, aludiendo que siempre ellos se encuentran “más arriba”, lo cual no daría cuenta de lo relevante de la igualdad entre todos los sujetos y la integración entre éstos, solicitando a las investigadoras poder mostrar ello a la sociedad para promover la generación de normativas que lo regulen. Sin embargo, el sujeto entrevistado no visualiza que dicha diferencia en los empleos a los cuales acceden trabajadores Sordos se vincularía al nivel educacional que poseen, no teniendo la instrucción necesaria para poder optar a mejores empleos y con mayor remuneración, aun cuando en otra entrevista manifieste que el poseer estudios superiores permitiría acceder a un mayor estatus.

***“Siempre a los sordos le dan un mismo trabajo, siempre a los oyentes les dan más arriba. Que ustedes lo difundan eso ayuda a la igualdad de todos. A mí me gustaría que lo mostrarán /refiere a los resultados de esta Investigación/ para que haya integración, que tengan una ley para todos iguales. El oyente le hace como burlas a los sordos; para que el oyente sepa que debe haber igualdad”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)***

Diferentes tipos de trabajadores

Considerando lo anterior, es relevante dar cuenta que el sujeto entrevistado se define a sí mismo y a los demás, a partir de las diferencias que visualiza entre ellos, lo cual también se encuentra mediado por su propia concepción como trabajador responsable y eficiente a diferencia de sus pares oyentes. Esto provoca que defina a sus compañeros oyentes como “flojos”, por descuidar su trabajo y no optimizar el tiempo.

***“Por ejemplo yo decía por favor, un favor que ayuden a lavar los platos y el oyente me decía: “no po”, yo me enojaba ¡Ah que es flojo!, y yo decidía lavar los platos solo. Yo trabajaba rápidamente por la hora, es que el oyente era muy bueno para hablar, hablar, hablar”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)***

Así, el sujeto entrevistado menciona que recurre a una figura de autoridad cuando sus compañeros realizan acciones inadecuadas vinculadas a su desempeño laboral, o cuando ejercen violencia verbal por su deficiencia auditiva. Esto da cuenta de que en algunas oportunidades, la relación entablada con compañeros oyentes en el empleo deba ser mediada por un tercer oyente que posea un cargo superior, para solucionar las situaciones conflictivas.

“E: Pero ¿Tus compañeros oyentes eran pesados?

IS: Sí, eran pesados, pesados.

E: ¿Qué te decían?

IS: Cuando me molestaban mis compañeros a mí, yo iba a acusarlos directamente al jefe y el jefe retaba a mis compañeros que me estaban molestando.

E: Pero ¿A ti te molestaban por ser sordo?

IS: Por ser sordo me molestaban”

(Sujeto N°5, entrevista N°2)

Por otro lado, la concepción que él posee de sí mismo también da cuenta de su disminución con respecto a los demás sujetos, no a razón del déficit auditivo, sino que por el no ingreso a la Educación Superior recurriendo nuevamente a la reflexión realizada sobre las opciones educacionales que tuvo en su juventud, señalando que es “tonto” al no haber optado por un título profesional que le hubiera reportado mejores empleos con mayor remuneración.

“IS: Sí, a mí me decían tonto.

I: ¿Pero el oyente te decía a ti tonto o tú mismo dices que eres tonto tú?

IS: Yo mismo pienso que soy tonto, por no haber entrado a la universidad, quizás sí hubiera estudiado en la universidad hubiera ganado más plata”

(Sujeto N°5, entrevista N°2)

Finalmente, el sujeto N°5 también compara su desempeño laboral con el de otros trabajadores Sordos, planteando que los demás fueron desvinculados a raíz de su flojera e irresponsabilidad, a diferencia de él que se mantiene en su empleo por la preocupación que le entrega a sus labores durante la jornada del trabajo.

“E: ¿Por qué los despidieron?

IS: Porque eran flojos, eran irresponsables. Yo era preocupado, atento, yo soy muy trabajador. Que llegaban muy tarde, eran irresponsables en el trabajo mis amigos”

(Sujeto N°5, entrevista N°2)

Las entrevistas realizadas a este sujeto dan cuenta de un elemento que otros entrevistados no relevaron con el mismo ímpetu, y que dice relación con la necesidad de la inclusión a la Educación Superior del Colectivo Sordo. Es así como este sujeto visualiza el encadenamiento existente entre el empleo y la formación profesional, lo que permite comprender que las esferas sociales no están escindidas unas de otras, sino que para que se propicie una inclusión social de sujetos Sordos, éstos en conjunto con la sociedad deben realizar esfuerzos y construir estrategias para permitir el acceso a diferentes ámbitos que desembocarían en una mayor satisfacción de ellos/as.

Lo anterior se expresa en la realidad del grupo social con deficiencia auditiva en Chile, que manifiesta que sólo un 6% accede a la Educación Superior, sin tener datos específicos de quienes concluyen sus estudios superiores. Ello implicaría que la mayoría de sujetos con esta deficiencia se desenvuelven en empleos de baja calificación y como correlato de menor remuneración, tal como lo visualiza el sujeto N°5, que reconoce que acceder a la formación profesional permitiría tener mayor sueldo.

Sin embargo, ello estaría asociado a las posibilidades que entrega la sociedad para el ingreso a esta formación, ya que éstas no están totalmente adecuadas a las diferentes deficiencias que permitieran que un mayor número de sujetos Sordos accediera a la Educación Superior. Asimismo, en el periodo laboral, cabe cuestionarse a qué tipo de capacitación acceden dichos sujetos, puesto que si bien se realizan programas formativos para ellos, éstos se siguen asociando a trabajos manuales y de baja calificación. De esta manera, el tipo de ofertas de empleo quedaría restringido para este tipo de conocimiento, volviendo recursivamente a menores ingresos, sin promover algunas de las capacidades de estos sujetos.

Esto da cuenta de la importancia de generar espacios inclusivos que aumenten los capitales de los sujetos Sordos, y promuevan su independencia en tanto desarrollo personal y laboral. Esto porque en lo reflexionado por el entrevistado, se manifiesta

siempre la necesidad de contar con la asistencia de un sujeto oyente que permita conocer la oferta de empleo, acceder a ella y mantenerse en el mismo.

Sin embargo, si bien lo anterior está relacionado con la dependencia de este sujeto en particular para con otros oyentes, también dice relación con las dificultades comunicativas existentes en la sociedad chilena, que no abre todos los canales de información en la lengua nativa de los sujetos Sordos, ya que al no complementar la lengua oral con la LSCh, está acrecentando los espacios excluyentes que no permitirían que los sujetos por sí solos realicen este proceso laboral.

5.3 Análisis Transversal de Información

El propósito de desarrollar el Análisis Transversal de la información obtenida en los relatos de los/as sujetos/as Sordos/as entrevistados/as se fundamenta en la necesidad de relevar aquellos elementos empíricos que han emergido como significativos en sus procesos de otorgar significados a su relación con sujetos oyentes en el ámbito del empleo, es decir, a partir de la reflexión sobre sus vivencias. Esto permite conocer elementos comunes y divergentes de acuerdo a la experiencia de cada sujeto/a Sordo/a, que darán cuenta de los matices presentes en la realidad laboral de sujetos con deficiencia auditiva, respecto de sus procesos de Inclusión y Exclusión Social.

En adelante, el Análisis Transversal recupera elementos fundamentales de los análisis individuales y permite una nueva interpretación de la información, articulándose en torno a tres Organizaciones de Significados, a saber: "Organización de Significados en torno a la Comunicación y modalidades comunicativas usadas en el empleo", "Organización de Significados en torno a la convivencia con el oyente en el empleo" y "Organización de Significados en torno a la Discriminación vivenciada".

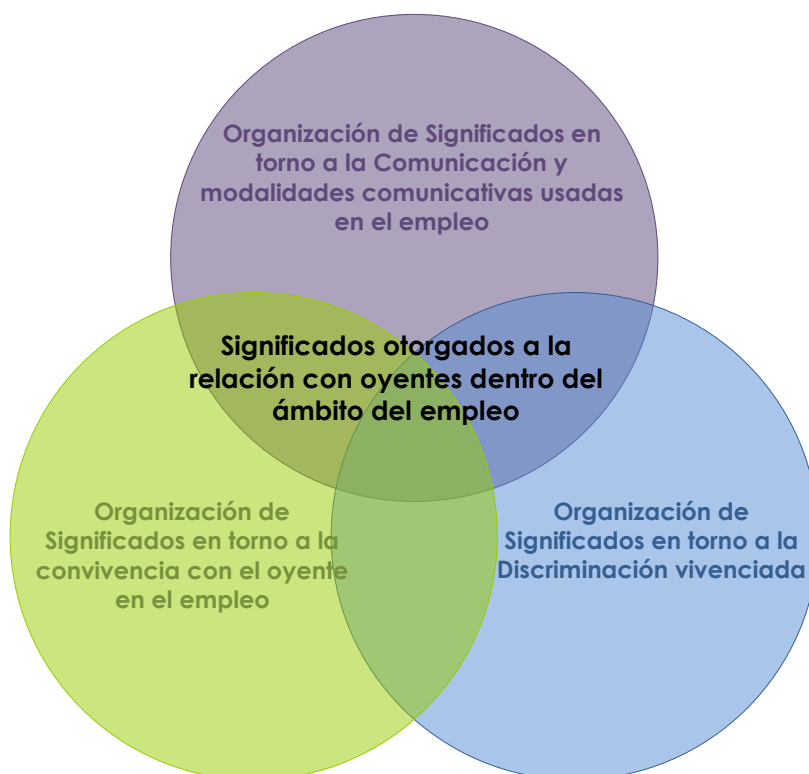


Figura N°5.1: Esquema Organizaciones de Significados

5.3.1. Organización de Significados en torno a la Comunicación y modalidades comunicativas usadas en el empleo

La comunicación es entendida como un proceso mediante el cual se transmite información, en donde pueden existir diferentes canales, sujetos involucrados y mensajes; sin embargo, siempre se encontrarán presentes un sujeto emisor, uno receptor y un mensaje a transmitir. Ahora bien, dado que los procesos de comunicación efectivos son interacciones entre sujetos que están mediadas por signos y reglas compartidas, cabe preguntarse qué ocurre cuando estos aspectos se dan parcialmente.

Esto es lo que ocurre con la comunicación entre sujetos oyentes y Sordos, lo cual es relevado en las diferentes entrevistas realizadas, en donde se hace hincapié en los elementos que potencian o disminuyen el proceso comunicativo dentro del ámbito del empleo. Es así que para el desarrollo de actividades laborales, por estas situaciones comunicativas se pueden comprender en diferentes niveles las condiciones contractuales o las indicaciones de las tareas a desarrollar, así como también, más allá de lo mero laboral, el desarrollo de la cohesión grupal y el conocimiento o visibilización de la cultura Sorda.

Así pues, esta Organización de Significados se encuentra articulada en torno a las complejas situaciones que se presentan dadas las dos formas de lengua que en este caso circulan en el empleo (la de señas y la oral), ocasionando que sujetos Sordos y oyentes vean dificultada la comprensión del mensaje del otro, o por el contrario, que manejando aspectos de la lengua del otro se propicie una comunicación expedita y deseable. La Figura N° 5.6 da cuenta de estos elementos.

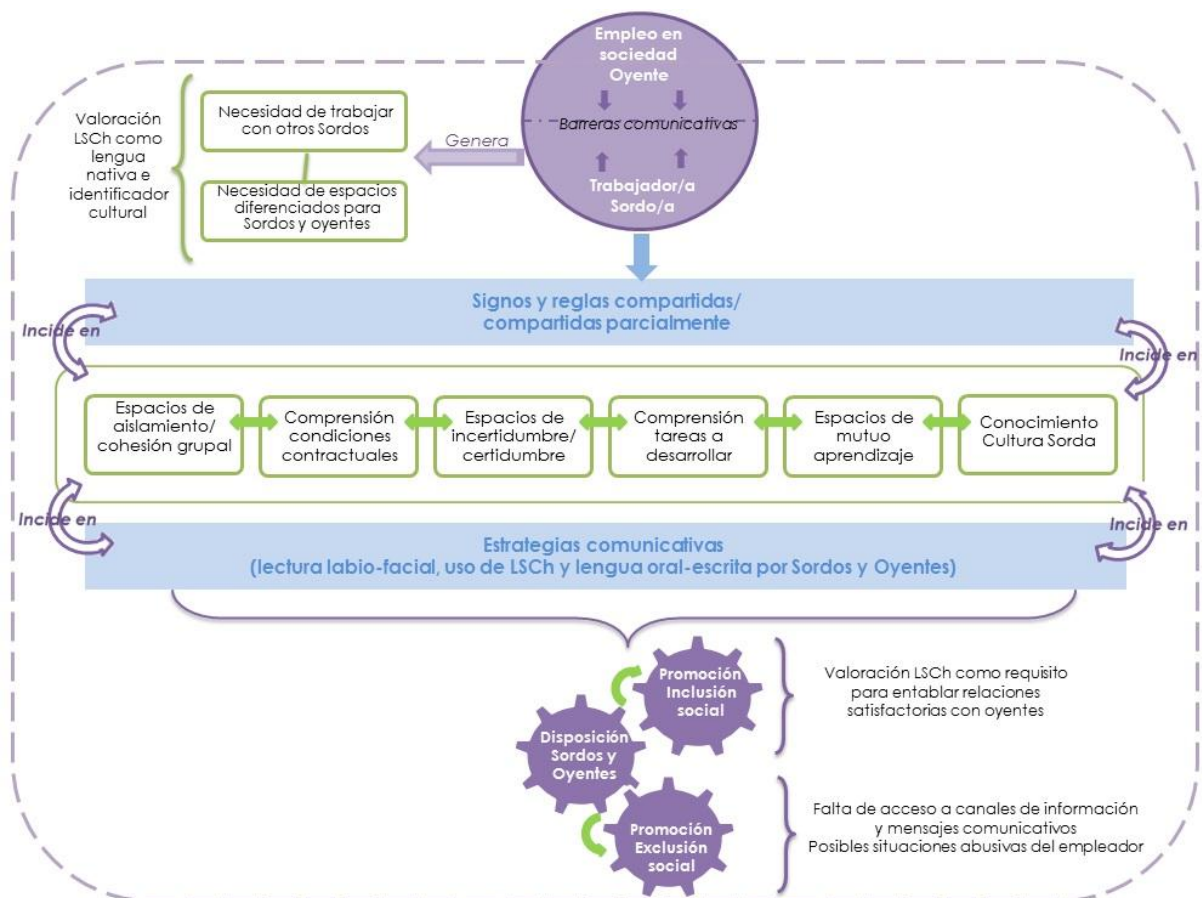


Figura N°5.6: Mapa Conceptual Organización de Significados en torno a la Comunicación y modalidades comunicativas usadas en el empleo

De esta manera, se observa que los principales problemas comunicativos se dan en la relación cara a cara con sujetos oyentes en el empleo, lo cual en algunas oportunidades limita el entendimiento de lo que expresa el otro. Esto afecta las relaciones mantenidas con otros sujetos oyentes, ya que el no darse a entender por lengua oral, o no comprender el mensaje que en esa misma lengua se transmite, desencadenaría espacios de incertidumbre o vacíos incómodos para los/as Sordos/as al intentar comprender lo dicho. Esto daría cuenta que en el empleo se vivencian espacios no inclusivos a la diversidad de los trabajadores, por la escasa complementariedad de ambas lenguas.

**“No me toman atención porque soy sorda y no me entienden; cómo comunicarse conmigo”
(Sujeta N°4, entrevista N° 2)**

**“Porque los oyentes hablan, entonces no tengo comunicación para mí”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)**

**“Era difícil comunicarse, era muy difícil comunicarse.
E: ¿Porque ellos los oyentes no sabían lengua de señas?
IS: No sabían lengua de señas otras personas oyentes”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

**“Sí, por ejemplo, es difícil, porque las personas no saben señas”
(Sujeto N°1, Entrevista N° 2)**

Así, el no conocimiento o utilización de las lenguas de ambos sujetos (Sordo de la lengua oral y oyente de la lengua de señas) afecta su desempeño laboral, ya que en ocasiones no se logra comprender totalmente las indicaciones de las tareas a desarrollar. Esto va a dar cuenta de la necesidad imperiosa existente en este ámbito cotidiano de mantener canales de comunicación efectivos (que incluya la LSCh y la oral), puesto que el no comprender los órdenes y funciones a desarrollar afectan la satisfacción, el trabajo de los sujetos Sordos y la capacidad productiva de una empresa o lugar de trabajo remunerado.

131

**“Con los clientes, porque hablaban así, entonces decían: ‘Nopo si le dije eche la bebida separada’, y me decían: ‘Ah es que él es sordo’...”
(Sujeto N°1, Entrevista N° 3)**

**“Es que yo no entendía porque hablaban mucho, entonces no entendía, entonces decían que faltaba algo y no podía cómo comunicarme, porque decían: “trae esos papeles”, ¿Pero qué papeles?, o: “están ahí y tienes que imprimirlos” y entonces yo no entendía”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

**“Porque es difícil, por ejemplo tú me dices: ‘Dame dos kilos de tomates’, yo no entiendo, tomaba paltas...”
(Sujeto N°1, Entrevista N° 3)**

Esto refleja el sentir de los sujetos Sordos frente a las dificultades comunicativas existentes en la sociedad oyente, que implican que los Sordos no tengan acceso a todos los canales de información ni a todos los mensajes entregados, dando cuenta de situaciones excluyentes que impiden la participación plena de estos sujetos en todos los escenarios sociales, específicamente en este caso en el ámbito laboral.

Por lo tanto, la incertidumbre que viven los/as trabajadores/as Sordos/as al no poder comprender el mensaje enviado, también va a desencadenar que las relaciones que se establezcan con oyentes en el ámbito del empleo se presenten de manera conflictiva o no satisfactoria, sobre todo con sus superiores que son quienes deben indicar las labores a realizar.

**“El jefe me retaba, y entonces no entendía por qué me estaba retando, porque no había comunicación, como explicarme cómo cumplir el trabajo, entonces ‘¿Por qué me está retando?’...”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

**“Es que también el jefe era viejo, el jefe no sabe lengua de señas, y a los oyentes se comunican, entonces es más fácil, pero para mí es más difícil comunicarme sin lengua de señas”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)**

De esta manera, la comprensión de los mensajes sería mínima comparándose a la que los/as sujetos/as Sordos/as tendrían si se comunicaran por medio de señas, siendo afectadas sus relaciones interpersonales por las dificultades comunicativas existentes con sujetos oyentes. Por lo tanto, el que los compañeros de trabajo oyentes no sepan LSCh ni que el Sordo utilice lengua oral, conlleva al aislamiento de este último dentro del mismo espacio del empleo.

**“Yo trabajo solo, yo como solo; no conversan conmigo, me dejan de lado”
(Sujeto N°5, entrevista N°1)**

**“Mal, porque no había comunicación, trabajaba ahí pero no había comunicación (...) Cuando yo trabajaba en el computador al otro lado había un laboratorio, entonces yo no tenía nada que ver en eso, pero todos eran oyentes, entonces yo trabajaba solamente en el computador”
(Sujeto N°2, entrevista N°2)**

**“los oyentes cuando salíamos a recreo, en la hora de colación no compartían...”
(Sujeto N°1, entrevista N°3)**

Por su parte, los problemas de comunicación tienen consecuencias más allá de la mera interacción cara a cara entre sujetos Sordos y oyentes, ya que afectaría directamente la comprensión de las condiciones contractuales de los empleos a los cuales acceden. Se visualiza que esto podría generar situaciones abusivas por parte del empleador oyente cuando los/as sujetos/as Sordos/as no poseen claridad sobre dichas condiciones o que las negociaciones se realicen sólo con los demás compañeros oyentes, excluyendo al trabajador/a Sordo/a. Ello se ejemplifica en las diferencias de remuneración entre sujetos Sordos y oyentes incluso realizando las mismas labores durante la jornada de trabajo, o cuando el jefe oyente utiliza las dificultades comunicativas como una estrategia para el abuso laboral.

132

**“E: ¿Pero tienes menos porque eres sordo?
IS: A lo mejor, a lo mejor. Es que también el jefe era viejo, el jefe no sabe lengua de señas, y a los oyentes se comunican, entonces es más fácil, pero para mí es más difícil comunicarme sin lengua de señas”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)**

**“A veces los sordos leen contrato, pero no saben leer, no saben escribir, entonces ven el contrato y quiere trabajar pero quieren firmar para trabajar indefinido, pero como no saben leer, dice tres meses. Entonces abusan”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)**

**“E: Y ¿Por qué te pagaba poco? ¿Qué crees tú?
IS: El oyente, el jefe decía por ejemplo: “Tú tienes que lavar las máquinas, limpiar, y te vamos a pagar un poquito más”, entonces yo no sabía, entonces cuando un oyente, mi compañero, me dijo, ahí me di cuenta”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)**

Así, los relatos de los/as entrevistados/as reflejan que existirían condiciones laborales abusivas por parte de los empleadores oyentes al no establecer mecanismos de información efectivos para sujetos con deficiencias auditivas (por ejemplo en LSCh), lo cual podría dar cuenta además de la falta de regulación de los organismos competentes en la materia.

Además, en lo expuesto se vuelve a recalcar una sobre exigencia de la sociedad empleadora oyente para los/as sujetos/as Sordos/as, que les demanda dominio lecto-escrito y comprensión lectora, que mayoritariamente no poseen. Sin embargo, es debido reconocer que esta habilidad también se requiere para sujetos oyentes a la hora de conocer y firmar un contrato laboral, lo cual dice relación con las expectativas educacionales del trabajador –Sordo u oyente- para acceder a un empleo.

Con lo anterior se visualiza que esta exigencia de la sociedad oyente se presenta como un elemento a considerar por los sujetos Sordos, ya que los/as entrevistados/as buscan estrategias de comunicación, las que se asocian a interrelacionar la LSCh con la lengua oral o escrita.

"E: Pero ¿Cómo se relacionaban? ¿Cómo te comunicabas?"

IS: Ah, me pasaban unas boletas escritas por atrás"
(Sujeto N°5, entrevista N°2)

"E: Y ¿Cómo te comunicabas con los oyentes?"

IS: No, no les hablaba, sólo les entregaba el papel. Yo a veces tocaba la puerta y pasaba el papel y decía si me puede ayudar pasar algo"
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

"E: ¿Y cómo se comunicaban?"

IS: Hablaba o escribía en un papelito"
(Sujeto N°3, entrevista N°2)

"Por ejemplo, si no hay comunicación yo puedo escribirles a los oyentes en un papel, entonces ellos empiezan a leer (...)"
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)

Dentro de estas estrategias comunicativas entra en juego el conocimiento manejado por los/as sujetos/as Sordos/as que refieren a la habilidad de lectura labio-facial. "Saber leer labios" les permite acceder a un campo que por su deficiencia auditiva les sería negado en principio, lo cual facilita saber de qué están hablando los sujetos oyentes, variando dicha habilidad según la formación recibida y el grado de deficiencia auditiva de cada sujeto Sordo. Esta cuestión pudiera abrir más espacios para que él/ella pueda integrarse en la sociedad, a partir del esfuerzo unidireccional por comprender los mensajes comunicativos.

"Y yo igual sabía porque como sé leer los labios un poco, sabía lo que estaban haciendo, me molestaban, pero a mí no importa porque a mí me gustaba trabajar pero me daba lo mismo lo que hablara la gente"
(Sujeta N°4, entrevista N°1)

"Solamente me comunico así, leyendo los labios. Yo me comunico el doble, leo los labios y en lengua de señas"
(Sujeto N°5, entrevista N°2)

Sin embargo, estas estrategias ponen en evidencia que es el mismo/a Sordo/a que debe realizar los esfuerzos por incorporarse y relacionarse con oyentes en el ámbito del empleo, sin visualizar lo que la Inclusión Social plantearía sobre la voluntad del sistema por adaptarse a la diversidad de sujetos presentes en dicho ámbito. Si así fuera, los/as trabajadores/as Sordos/as entregan algunas estrategias que permitirían su inclusión social en el ámbito del empleo:

Primero, los problemas de comunicación podrían ser mitigados con el uso de LSCh, lo cual facilita la interacción con otros sujetos dentro del ámbito empleo. Por una parte, esto se relacionaría con el hecho de que existan más personas Sordas en el lugar de empleo; mientras que por otra, los problemas comunicativos se podrían solucionar cuando los sujetos oyentes señalizan el discurso oral y se esfuerzan por comunicarse con los trabajadores/as Sordos/as. Esto vuelve a recalcar la importancia que tiene el uso simultáneo de ambas lenguas como pre-requisito para mantener relaciones sociales dentro de este ámbito cotidiano, lo cual implicaría el desarrollo de competencias comunicativas de los Sordos, y el conocimiento por parte de los sujetos oyentes del patrimonio cultural de los Sordos.

Así, contar con otros/as trabajadores/as Sordos/as dentro del espacio laboral significaría una mayor satisfacción para los/as Sordos/as, puesto que podrían trabajar con compañeros de su misma condición y que se identifiquen como miembros de Comunidades que comparten una lengua, facilitándose sus posibilidades de comunicación.

"E: No tenías problemas con ellos.

IS: No, porque estuve con sordos.

E: Ya ¿Tú te sentías bien con esos compañeros?

IS: Sí, y después estuve trabajando con la esposa de Mario /refiere a una mujer Sorda esposa de otro Sordo que participa de la Corporación/en el trabajo, y después otro sordo que se llamaba Daniel estuvo trabajando en el estampado, y me comunicaba poco con los oyentes, más con los sordos"
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

"Porque nos conocemos bien, porque ellos se preocupan más y entendemos más la comunicación, hay más relación, con oyentes pueden decir información larga y entonces yo no sé lo que dice, en cambio con el sordo es más fácil"
(Sujeto N°1, entrevista N° 3)

"Yo le decía al jefe: '¿Usted puede escoger a otros sordos para trabajar conmigo?'"
(Sujeto N°3, entrevista N°1)

De lo anterior se deriva que la mayoría de los/as entrevistados/as visualicen la necesidad de que los empleos tengan áreas de trabajo diferenciadas para oyentes y Sordos, explicitando la necesidad de que dentro de éste, se encontraran áreas segregadas para cada tipo de trabajador, no optando ellos/as mismos/as por un espacio inclusivo. Esto podría deberse a que la satisfacción laboral está asociada al grupo de pares con quienes se comparte cotidianamente y se identifica cada entrevistado/a.

"Por favor por ejemplo en un grupo en una empresa que sea un grupo sordo y nada más, o también en una empresa un grupo hablante y que no sea integración, que sea aparte, porque a veces hay diferencias"
(Sujeto Sordo N°1, entrevista N°2)

"E: ¿Qué te gustaría que pasara para sentirte bien en un trabajo?

IS: Igual, o me gustaría un trabajo en que estuvieran más sordos y poquitos oyentes, aunque no es tanto así hartos sordos y pocos oyentes".
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

"E: ¿Y piensas que los sordos separados de los oyentes o juntos en el trabajo?
IS: Separados. Sólo sordos.

E: En la primera entrevista nos dijiste que integración, que normal, ¿entonces?
IS: Sí, integrados en un mismo trabajo, pero separado en hacer cosas"
(Sujeto N°3, entrevista N°2)

Sin embargo, si los sujetos oyentes supieran LSCh, podría generarse una comunicación fluida que posibilitara satisfactorias relaciones interpersonales para sujetos/as Sordos/as dentro del empleo, así como la comprensión de instrucciones específicas para cada trabajador. De ahí que todos los/as entrevistados/as visualicen la necesidad de que los oyentes aprendan su lengua nativa para poder entablar una conversación, siendo trascendental para generar instancias de inclusión social en este espacio cotidiano.

"Yo pienso siempre oyente primero debe saber señas en el trabajo para comunicarse"
(Sujeto N°5, entrevista N°2)

"... si ustedes aprenden señas, respeto, conocen la cultura, el jefe va a pensar 'ahhh podemos integrarlos, pueden estar juntos los sordos y los hablantes', eso es lo importante"
(Sujeto Sordo N°1, entrevista N°2)

"... con los sordos me comunico en lengua de señas.

E: ¿Y si los oyentes supieran señas?

IS: Más fácil"

(Sujeto N°3, entrevista N°2)

"Es difícil que se comuniquen, pero de a poco, de a poco se puede, se puede comunicar, sí"
(Sujeta N°2, entrevista N°1)

**“Hay oyentes que son buena onda que me siento bien, que ¡ay qué simpático!, porque me siento bien al comunicarme que un oyente que es simpático y le gusta hablar conmigo”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)**

Es así como algunos/as entrevistados/as manifiestan su voluntad de enseñar LSCh a otros sujetos oyentes presentes en sus empleos, valorando positivamente el esfuerzo de estos últimos para comunicarse con los/as Sordos/as. Este proceso de enseñanza podría fomentarse dentro de cada espacio laboral como una política del lugar de trabajo, lo que permitiría fomentar la sana convivencia entre los trabajadores, el valor del respeto a la diversidad, el conocimiento de la Cultura Sorda, y el fortalecimiento de la cohesión grupal al entablar relaciones horizontales donde el conocimiento es compartido.

**“Si a un oyente le gustaría ayudar a un sordo, tiene que saber lengua de señas, y si trabajan con ellos juntos, y si el oyente le gusta aprender, yo le puedo enseñar lengua de señas, que necesita una ayuda para compartir con los sordos”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)**

**“nosotros estamos difundiendo para que las personas puedan aprender una lengua de señas, es como una herramienta de comunicación, para ayudar a las personas oyentes, para que las personas oyentes sepan”
(Sujeto N°1, entrevista N°3)**

A partir de lo anterior, es posible plantear que se relevaría el uso de LSCh al relacionarse con otros, pero ello no involucra que los sujetos Sordos no puedan intentar hacerse entender a través de lengua oral, cuestión que es relevada como viable y necesaria. De esta manera, el interés de Sordos y oyentes por aprender las lenguas nativas del otro sería fundamental para poder entablar estas relaciones dentro del ámbito del empleo.

**“E: Pero para trabajar, ¿Es importante saber hablar un sordo?
S: Sipo, siempre... ¡Pero las señas también es importante!”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)**

**“Al principio cuando una persona hablante y una persona sorda es difícil comunicarse, pero después tú le enseñas señas y ella te enseña a hablar un poco a leer los labios”
(Sujeta N°2, entrevista N° 1)**

Por lo tanto, en los relatos se reconoce que utilizar lengua oral dentro del ámbito del empleo es fundamental, lo que da cuenta de las contradicciones a las que se ven enfrentados los/as trabajadores/as Sordos/as, puesto que se observa una demanda implícita en el empleo de “normalizarse” al utilizar lengua oral para entablar relaciones con sujetos oyentes. Esto dirá relación también con el escaso conocimiento de la Cultura Sorda, lo que implica que los trabajadores Sordos sean tratados en este espacio como sujetos “deficientes” en habilidades comunicacionales, desde una perspectiva cultural oyente centrada en sí misma.

Lo anterior ejemplifica lo que ha formulado el Oyentismo, antes expuesto en el Marco Referencial, que da cuenta de cómo los sujetos Sordos han sido históricamente minimizados por el grupo oyente hegemónico, que no reconoce las particularidades de este Colectivo, sino más bien se centra en “el problema” de la deficiencia, buscando rehabilitar a un sujeto “enfermo” que, por lo mismo, sería visto como inferior al oyente.

Otro aspecto que se relaciona con los problemas y modalidades comunicativas, es que algunas experiencias de los/as Sordos/as refieren a la prohibición de usar su lengua nativa dentro del empleo. Esto da cuenta del desconocimiento por parte de los oyentes de que ésta es una lengua particular, patrimonio cultural de un grupo social, y por otra de la vulneración de los derechos de los sujetos Sordos y la restricción de oportunidades de comunicación.

“Cuando terminaba de trabajar, yo tenía que conversar, una hora, nada más. No podía hacer señas, tenía que trabajar nada más. No tenía que conversar con nadie.”
(Sujeto N°5, entrevista N°1)

“Cuando estamos trabajando algo urgente, el jefe dice ‘Ustedes termínenmelo ahora porque tengo que mandarlo’, y ahí no podemos hablar tanto con las señas...”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

“Antes, en mi trabajo habían tres sordos..., los expulsaron a los tres porque pensaban que tenían que trabajar y las manos no, porque las tenían ocupadas, entonces no podían hacer señas, estaba prohibido”
(Sujeto N°5, entrevista N°1)

Sin embargo, una entrevistada refiere el elemento central que está en juego al utilizar las señas dentro del empleo, y es que la prohibición de usar LSCh para comunicarse está vinculado a la interrupción de las labores asociadas a trabajos manuales, a diferencia de los sujetos oyentes a los que sí se les permite comunicarse en lengua oral durante la jornada de trabajo porque ello no afecta sus funciones, resultando menos notorio que una conversación en LSCh. Se presenta así una situación paradójica en que si bien los entrevistados visualizan la necesidad de trabajar con otros Sordos por la dificultad de comunicación que existe con oyentes, a su vez no pueden comunicarse con ellos porque paralizarían su trabajo o podrían ser sancionados por su empleador.

“... me gusta estar con sordos, pero el problema es que de repente estamos trabajando y los sordos hablan con las señas y el jefe nos ve, y nos comunicamos más con las señas y no estamos trabajando”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

“Por ejemplo, muchos oyentes conversan, conversan, conversan, ¡Que no conversen, que trabajen!, después que hablen”
(Sujeto N°5, entrevista N°1)

“Y yo digo, pucha los oyentes hablan pueden porque hablan así, pueden estar trabajando y hablando, y los sordos, cómo”
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

Esto muestra la importancia de buscar estrategias dentro del espacio del empleo que permitan utilizar la lengua nativa de los Sordos en complementariedad con el desarrollo del trabajo manual desempeñado.

En segundo lugar, la problemática de la forma de comunicarse con otros deja entrever en los relatos de los/as entrevistados/as que se deben tener ciertas consideraciones especiales de acuerdo a su deficiencia, lo cual da a conocer la importancia del trato diferenciado en el empleo por las necesidades especiales de ciertos sujetos. Esto trae a colación una característica, tanto del Sordo como del oyente, que requiere del esfuerzo de ambos por intentar comunicarse y comprender el mensaje del otro. Así, se visualiza la expectativa de que para poder desempeñarse en el empleo en relación con oyentes, debería mediar una disposición para entablarla, puesto que sin paciencia y tolerancia ambos interlocutores podrían frustrarse y concluir la interacción con el otro.

“Y las compañeras oyentes me empezaron a enseñar cómo hay que cortar, cómo va que ordenar los géneros, eso y nos comunicamos bien, entonces los oyentes empezaron a dar cuenta “ah ella es sorda” de a poquito, poquito”
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)

“Igual habían personas que tenían paciencia y otras no tenían paciencia. Porque es difícil, por ejemplo tú me dices: ‘dame dos kilos de tomates’, yo no entiendo, tomaba paltas y después decía: ‘tomates’, ah ya, cuanto. Es difícil, pero algunos algunos, no todos, algunos eran pesados”
(Sujeto N°1, entrevista N°3)

**“IS: Siete o seis meses, un ejemplo, en seis meses, hasta los seis meses los oyentes a lo mejor pueden aprender lengua de señas.
E: O sea el oyente ¿Debe tener paciencia para aprender señas y tiene que querer?”**

IS: A lo mejor al oyente le va a costar la paciencia.

E: Ah ya ¿Se va a aburrir?

IS: Algunos, algunos”

(Sujeta N°2, entrevista N° 2)

Así, vinculado a lo anterior, dicha disposición es diferenciada dentro de los diferentes lugares en donde el sujeto Sordo se relaciona con oyentes, debido a que con su familia o sus pares de la Comunidad Sorda se posibilitaría una interacción adecuada y positiva, cuestión que se ve limitada al relacionarse con sujetos que no conocen LSCh en otros espacios. Esto se relaciona con situaciones específicas en el ámbito del empleo, en donde si bien los compañeros de trabajo son oyentes, en ocasiones tienen conocimiento de la cultura Sorda y, por lo tanto, una mayor comprensión del ser-Sordo.

“E: ¿Y cómo te comunicabas con ellos?

IS: Es que ellos igual se manejaban con las señas.

E: ¿Ellos sabían señas porque habían trabajado con otras personas sordas?

IS: Sí, y la jefa que era de Valparaíso, el esposo era sordo. Y él era mi amigo”

(Sujeta N°4, entrevista N°2)

“Yo sé que soy sordo, que hay que tener paciencia, pero cuando voy a hacer trámites es difícil, con la familia es fácil, saben señas, pero cuando voy a hacer trámites es difícil”
(Sujeto N°1, entrevista N°2)

Lo referido en esta Organización de Significados permite dar una primera lectura sobre la realidad comunicativa de Sordos/as con oyentes a partir del conocimiento de reglas y signos de la lengua del otro. Sin embargo, realizando una lectura más atenta a estos relatos, se puede acceder a una realidad que no es tan dual en términos de que los/as sujetos/as comparten o no dichas lenguas, sino que en el empleo circulan diversos niveles de comprensión de éstas de acuerdo a las interacciones cotidianas entre Sordos/as y oyentes y a las necesidades que el mismo empleo les establece.

Esta comprensión va mediada por la disposición o actitud que tienen Sordos y oyentes para poder comunicarse. Ello refiere a que se pueden dar diversas combinaciones cuando las reglas y signos comunicativos son comprendidos parcialmente, dando pie para diferentes movimientos dentro de este punto: se puede no comprenderlos a cabalidad, pero tener disposición a comunicarse (por lo tanto, intentar comprender dichos signos y reglas); se puede no compartir estos elementos y generar situaciones abusivas aprovechándose de esta incompreensión (por ejemplo excluir de las negociaciones laborales a los/as trabajadores/as Sordos/as) o, compartir algunos elementos de dichas reglas y normas (por ejemplo conociendo algunas señas o palabras asociadas a la labor) que permitan la relación entre ambos.

De hecho, en la realidad están presentes estos movimientos, ya que los sujetos Sordos no viven aislados de la sociedad oyente, y están en constante relación con sujetos oyentes, con diferentes grados de cercanía (familiares, amistades, instituciones,...), considerando sobre todo, como se observó en el Marco Referencial, que un 90% de los sujetos Sordos nace en familias oyentes, por lo que su cercanía a esta cultura y a esta lengua oral es mayor, a pesar de que su lengua natural sea la de señas. Esto se condice con que la realidad de los sujetos/as Sordos/ es bilingüe y bicultural; de ahí que se pueda plantear que en el empleo no se de tan polarizada esta situación de incompreensión comunicativa como se podría leer superficialmente en los relatos de los/as entrevistados/as.

Efectivamente, si bien los/as entrevistados/as reivindican el uso de LSCh, no se comunican totalmente con ella en el empleo, aún cuando hay sujetos que sean más resistentes y otros no. Esto no quiere decir que estos/as sujetos/as estarían atenuando el valor de su patrimonio cultural, sino que es parte de su cotidianeidad el utilizar ambas

lenguas dada su realidad bilingüe y bicultural. Sin embargo, esto no implica el disminuir la Cultura Sorda y ponerla bajo la oyente, sino que hay aspectos comunicativos que se pueden negociar entre ambas (por ejemplo comunicarse por ambas lenguas) y a su vez aspectos afirmativos de la cultura Sorda que la oyente debe considerar (por ejemplo, llamar al sujeto por su seña de identificación o apodo, o realizar adaptaciones visuales en el espacio laboral que permitan captar la atención del Sordo).

Además la comunicación entre Sordos y oyentes sería viable, ya que la LSCh es mucho más que la realización de una seña aislada, puesto que el acto comunicativo dependerá de cómo se posiciona la mano para realizar la seña, la ubicación donde se realiza (rostro, torso y cuerpo), el movimiento de la seña, la orientación de la palma de la mano (hacia arriba, hacia abajo, entre otros), y la expresión facial o corporal de dicha seña, entre otros parámetros formacionales. Ello implicará que aunque un oyente no conozca la seña en sí, la expresión corporal o facial puede darle un indicio de lo que el/la Sordo/a desea comunicar, y viceversa, por lo que vuelve a entrar en colación la disposición de ambos comunicantes a comprender lo que el otro/a expresa.

Todo lo anterior se ve reflejado en la realidad de los sujetos entrevistados, que permite dar a conocer los diferentes matices en sus reflexiones sobre su relación con oyentes en el empleo. Si bien es posible la comunicación con oyentes, dadas las características comunicativas particulares de los sujetos Sordos, ellos dan cuenta de su preferencia para trabajar con otros Sordos; situación paradójica que presenta una realidad incompatible -en principio- de comunicarse por señas y trabajar simultáneamente, cuando los trabajos desarrollados son manuales. Esto lleva a preguntarse cuáles serían los espacios o condiciones laborales más idóneos para la población Sorda, que les permitieran desempeñar una actividad laboral y simultáneamente mantener una comunicación señada.

Por su parte, cabe cuestionarse de qué manera incide en la inclusión social de sujetos Sordos/as el que éstos opten por trabajar con oyentes, pero en espacios diferenciados. Esta opción dice relación con las vivencias pasadas de los sujetos que dan cuenta de que una mayor satisfacción en el empleo se relaciona directamente con contar con otros sujetos de su misma condición y con quienes se identifican; sin embargo, ello reproduciría espacios segregados dentro del empleo en que ambos grupos -Sordo y oyente- se mantendrían sin mayor interacción. Ahora bien, surge la necesidad de ir más allá de lo explícitamente señalado por los/as entrevistados/as, puesto que sus reflexiones indican que no se busca el aislamiento de los sujetos oyentes, sino más bien las tareas diferenciadas para cada grupo, por lo que no se estaría abogando por una desvinculación total en términos de relación o convivencia, sino más bien reflexionando en términos operativos.

También, pensando de esta manera, se considera que el oyente es un sujeto necesario dentro del empleo, puesto que se presenta como un apoyo para el aprendizaje de los Sordos en las labores a realizar y, si maneja LSCh, como un intérprete informal en la interacción con otros pares o clientes oyentes. No obstante, hay que tener presente que esto surge en todo tipo de empleo y con todo tipo de sujetos (con y sin deficiencia), donde el apoyo de los pares en el trabajo es fundamental para entablar relaciones satisfactorias y para aumentar la capacidad productiva como un todo, más allá de cada trabajador particular.

5.3.2. Organización de Significados en torno a la convivencia con oyentes en el empleo

Como se expuso en el Marco Teórico-Referencial, hablar del “significado” que otorga un sujeto conlleva la reflexión sobre las vivencias propias y ajenas. Por eso, desde la visión de Schütz, el significado es intersubjetivo; es decir, se construye considerando al otro y en interacción con el otro, dentro del mundo de la vida cotidiana. Entonces, ¿Qué significan los/as trabajadores/as Sordos/as cuando se les pregunta por los oyentes en el ámbito del empleo?

La respuesta va dada por una serie de tipificaciones que emergen de los relatos de los/as entrevistados/as. Desde Schütz, una tipificación es aquello que sirve de técnica para comprender o controlar aspectos de la experiencia, dando por presupuestas ciertas características de cosas, situaciones o personas, de acuerdo a parámetros dentro de los que se clasifica. Desde la mirada de este autor, se establece que las tipificaciones de los otros están compuestas por el acervo de conocimiento a mano –aquel conocimiento que circula socialmente y que es compartido por los sujetos–, que a su vez es articulado biográficamente –situación biográfica que dependerá de la experiencia de cada sujeto, pero al mismo tiempo del espacio y tiempo histórico cultural en el que se encuentre.

Así, de acuerdo a los relatos de los/as entrevistados/as, es posible distinguir una serie de tipificaciones que van a dar cuenta de su experiencia, evidentemente distinta según cada uno/a, pero que a pesar de sus matices dejan observar las similitudes en torno a las tipificaciones entregadas al sujeto oyente dentro del empleo. Éstas permiten observar el conocimiento que circula dentro del Colectivo Sordo a la que pertenecen los/as entrevistados/as, como los procesos constituyentes que ocurren en la conciencia de cada uno de ellos. Ello se puede observar en el siguiente mapa conceptual.

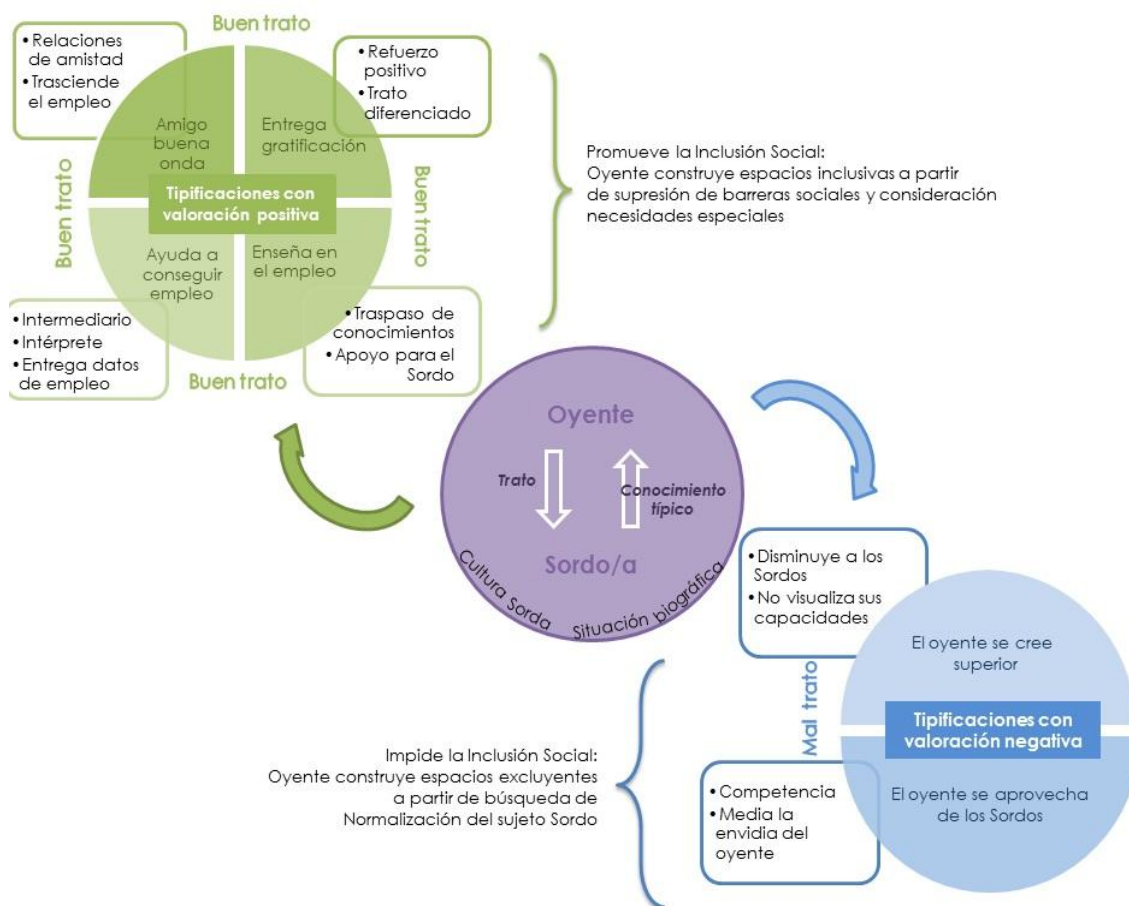


Figura N°5.7: Mapa Conceptual Organización de Significados en torno a la convivencia con oyentes en el empleo

Como se observó gráficamente, la Organización de Significados en torno a la convivencia con oyentes dentro del empleo reconocerá tipificaciones con valoración positiva (el oyente como el que entrega gratificación en el ámbito del empleo; el oyente como "un amigo buena onda"; el que ayuda a conseguir empleo; el que enseña en o para el empleo) y tipificaciones de valoración negativa (el oyente como un sujeto que se considera superior por no poseer la deficiencia auditiva; el oyente como envidioso y aprovechado, y el oyente que desaparece luego de un tiempo).

Justamente, una primera tipificación observada es aquella que cataloga al oyente como el que entrega gratificación al/la trabajador/a Sordo/a, a partir del buen trato que le entregue dentro de este espacio cotidiano, como por ejemplo el refuerzo positivo entregado por el jefe oyente.

**"E: ¿Cómo te llevabas con tus jefes?
IS: Los trabajos que yo tuve en Santiago no me gustaron porque eran abusadores. Pero el que me gustó, me sentí bien fue el de Santa Julia, ese el jefe era súper caballero me decía: 'esto súper', me atendió bien"
(Sujeta N°4, entrevista N°2)**

**"El jefe de la construcción era buen amigo, me invitaba al asado, me llevaba a su casa"
(Sujeto N°3, entrevista N°2)**

Lo anterior también se puede referir a que el jefe oyente tiene algunas atenciones especiales con el/la trabajador/a Sordo/a, lo cual facilitaría su desempeño laboral, o por el contrario, que no se visualizara ninguna diferencia entre ellos y otros trabajadores a razón de su deficiencia. Es así como el trato que recibe por parte de sus superiores como de sus compañeros de trabajo les permitiría entablar relaciones positivas.

**"Sí, pero a veces los jefes se cambiaban, cada dos años se cambiaban. Pero el jefe les decía que yo era sordo, que hay que tener paciencia"
(Sujeto N°1, entrevista N°3)**

**"La jefa era súper simpática, no tenía ningún problema, siempre me trataba súper bien"
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)**

**"La jefa mayor retaba al jefe de empaque, y le decía que no, que yo tenía que estar en mi caja, que tenía que ponerme en mi caja. Al jefe de empaques lo echaron y llegó otra persona y le dijo /la jefa/: 'A él no (...)', entonces empezaron a respetarme ..."
(Sujeto N°3, entrevista N°2)**

Es aquí donde aparece nuevamente la cualidad de "paciencia" que deben tener ambos sujetos en el ámbito del empleo, especialmente en los aspectos comunicativos como se hizo mención con anterioridad. La paciencia sería parte -por lo demás- de este trato diferenciado y justo que permitiría reconocer la satisfacción del entrevistado dentro de su empleo.

En relación a ello, el hecho de que se entregue un trato diferenciado a favor del sujeto Sordo, es visualizado como un aspecto positivo para la relación intersubjetiva en el empleo, dado que posibilitaría espacios abiertos a la diversidad de sujetos que consideren sus necesidades y particularidades. Esto daría cuenta de la necesidad que tienen sujetos con alguna deficiencia de sentirse incluidos dentro del ámbito del empleo a partir de acciones específicas para ellos/as, lo cual permite reconocer la importancia de que existan políticas establecidas que acojan la diversidad y que se manifiesten concretamente en cada escenario laboral, diferenciado acorde al grado de déficit auditivo, y las tareas específicas que debe desempeñar cada sujeto.

Un segundo aspecto que da cuenta de una tipificación de ciertos oyentes dentro del empleo es aquella que considera al oyente como "un amigo buena onda", entendiendo que en algunas oportunidades las relaciones intersubjetivas parten en el

contexto del empleo pero luego trascienden a otros espacios de la vida cotidiana, estableciéndose relaciones afectivas y de esparcimiento entre Sordos y oyentes, a pesar de los problemas comunicativos. De ahí que este tipo de oyente sea definido en términos de “amigo”, “simpático” y “buena onda”.

**“Y ahí nosotros nos hicimos amigos, enseñamos lengua de señas al mismo Personal, los sordos le enseñaban a ellos, íbamos a jugar flipper, salíamos a recreo juntos, íbamos a la playa, había buena onda”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)**

**“Y se reía, y hacía talla y hacía burlas, pero como respeto, buena onda”
(Sujeto N°2, entrevista N° 2)**

**“Ahora muchos amigos, compartimos. Son simpáticos, nos comunicamos”
(Sujeto N°3, entrevista N°1)**

Un tercer tipo de oyente se relacionaría con aquel que “debería ayudar” a conseguir empleo, asociándose a una exigencia puesta en el oyente sobre la necesidad del Sordo de que otros intervengan en su búsqueda laboral, lo cual diría relación con la propia visualización de la deficiencia auditiva y de cómo deberían comportarse otros – oyentes y Sordos- frente a la necesidad laboral.

Por un lado se observa que para la obtención de un empleo, la ayuda de una persona oyente cercana serviría para indicar qué empleos aceptar y bajo qué condiciones, siendo facilitada su integración laboral. Lo anterior puede deberse a las barreras comunicativas que la sociedad oyente establece en su interacción con Sordos al no manejar la LSCh. De ahí que los/as Sordos necesiten la ayuda de otra persona oyente, y visualicen a este tipo de oyente como su soporte, sobre todo considerando si el/la Sordo/a domina o no la lectura labio-facial. Esto permite visualizar la necesidad sujetos/as Sordos/as de contar efectivamente, tal como lo manifiesta la normativa, con intérpretes de LSCh que permitan comprender las condiciones contractuales, más allá de contar con la disposición de un cercano oyente que facilite esta comprensión.

141

**“En la escuela de sordos, una señora que era amiga mía que trabaja ahí, me ayudaba a buscar trabajos; me avisaba, ella me decía: “sí, okey, es un trabajo bueno” y yo aceptaba”
(Sujeto N°2, entrevista N° 1)**

**“...me falta una persona que me ayude a interpretar para buscar trabajo”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)**

**“... cuando voy a hacer trámites es difícil, con la familia es fácil, saben señas, pero cuando voy a hacer trámites es difícil”
(Sujeto N°1, entrevista N° 2)**

**“La jefa de la escuela me fue a acompañar donde iba a trabajar en la fábrica grande y como yo no escuchaba ... le dijo al jefe en qué tenía que trabajar, cuánto van a ganar el sueldo, era como un...
E: ¿Cómo un intérprete?
IS: Sí, como un intérprete”
(Sujeto N°2, entrevista N° 2)**

Sin embargo, habría que reconocer que esta tipificación no es compartida por todos los entrevistados, sobre todo los hombres, quienes iniciarían su búsqueda y obtención del empleo a partir de sus propias iniciativas y estrategias.

**“E: ¿Cómo conseguiste ese trabajo?
IS: Yo solo lo busqué... Envíe el currículum un día. Yo abrí la puerta para ver cuando fui a dejar el currículum y dije: 'Permiso' con mi voz y: '¿Dónde puedo encontrar trabajo?' y el hablante me dijo: 'Ahí'. Y ahí fui y un hombre hablante me dijo: '¿Qué quiere?' yo le dije: 'Disculpa, soy sordo, vine a dejar mi currículum para trabajar'...”
(Sujeto N°3, entrevista N°1)**

“... por ejemplo yo en el verano no tengo trabajo, yo hago mis movidas, soy motivado, voy a las moras o a veces pongo ahí en Facebook: 'necesito trabajar urgente cualquier cosa' y hay personas que me conocen: '¿Tú cuánto cobras por

limpiar casas?' y yo digo tanto, y parto para allá a limpiar. O también voy a vender helados, no me da vergüenza, es trabajo"
(Sujeto N°1, entrevista N°3)

"Yo, buscaba trabajo solo, siempre, siempre, siempre yo buscaba trabajo solo. En Placilla trabajé yo solo, un amigo sordo me dijo, pero yo solo tomaba la iniciativa"
(Sujeto N°3, entrevista N°1)

Otra manera de visualizar al oyente es como aquel que enseña en o para el empleo, permitiendo desarrollar de manera correcta las labores cotidianas a partir del traspaso de conocimientos. Esto muestra el protagonismo que adquieren los compañeros oyentes del empleo, ya que la comprensión y aprendizaje de las tareas laborales a realizar dependen de la disposición que éstos tengan de enseñar o de dar a conocer ciertas situaciones que por el hecho de mediar la deficiencia auditiva, la/el Sorda/o no lograría captar.

"El primer día cuando llegué al trabajo, mis compañeros me empezaron a enseñar cómo ocupar el balance, cómo ocupar los números, cómo poner los códigos de los precios a las comidas"
(Sujeto N°3, entrevista N°2)

"El oyente te enseña cómo trabajar, yo después podía trabajar sola, yo pensaba así"
(Sujeta N°2, entrevista N° 1)

"Por ejemplo, todas las personas trabajando en un computador, y yo estoy mirando y nos va enseñando: 'Mira así se trabaja, así se trabaja, así se trabaja', por una persona profesional que nos enseñe a nosotros"
(Sujeto N°5, entrevista N°2)

**"... porque hay oyentes que ayudan algunas cosas. Por ejemplo si estamos cosiendo y se echa a perder, o está sonando un ruido raro, el oyente dice: 'Oye mira está sonando mal'. Los sordos se dedican al trabajo y no ponen atención.
E: O sea que igual se necesitan en ese sentido.
IS: Igual necesitan que esté el oyente como de apoyo..."**
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

También en las entrevistas es posible distinguir que circula una tipificación de valoración negativa sobre el oyente como un sujeto que se considera superior por no poseer la deficiencia auditiva, y que tendría como correlato el no visualizar las capacidades específicas del Sordo/a, lo que se vería ejemplificado en que la puesta en duda de sus capacidades intelectuales o de sus habilidades para desempeñar un trabajo remunerado. Esto da cuenta de la vigencia de una mirada médica hacia la sordera, buscando la rehabilitación y "normalización" del Sordo en oyente.

"... por ser sordos piensan que somos tontos, que somos unos enfermos"
(Sujeta N°2, entrevista N° 2)

"Pero yo pienso, yo nunca he visto a un sordo cómo presenta un currículum, pero lo que yo pienso es que el jefe los lee y los dejan debajo"
(Sujeto Sordo N°1, entrevista N°1)

**"Entonces yo me aburrí de eso porque gente abusaban así, le daba lo mismo lo que yo estaba haciendo.
E: Ya, pero ¿Tú crees que eso era porque, la gente era así con todo el mundo o porque tú eres sorda te trataban así?
IS: Sí, siento que me hacían burlas por ser Sorda"**
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

"Por ejemplo yo soy sordo, pero tú me ves y yo soy normal, puedo caminar, pero cuando me siento y digo "yo soy sordo" (hace expresión de sobresalto refiriéndose a los oyentes cuando saben que es sordo)"
(Sujeto Sordo N°1, entrevista N°1)

En correlato con lo recién expuesto, está la tipificación negativa del oyente como envidioso y aprovechado, que da cuenta de que estos sujetos estarían en una permanente competencia con los sujetos Sordos, intentando siempre mantenerse como sus superiores y no contribuyendo a mejorar sus relaciones intersubjetivas y valorar la diferencia.

“El jefe me invitaba a almorzar, a tomar tecito, y el oyente se ponía como con envidia”

(Sujeto N°3, entrevista N°2)

“Pero a veces como que llegaban gente con hartos carros, con harta mercadería y el oyente se lanzaba y la persona estaba puesta ahí, era como lucro, me costaba trabajar”

(Sujeto N°1, entrevista N° 3)

“Y abusaban porque me decían cosas o me tiraban cosas o me dejaban más sucio para que yo volviera a limpiar y para que me retaran, entonces tuve que retirarme de ahí”

(Sujeto N°4, entrevista N°1)

“...porque el oyente aprende de los sordos y después se aprovecha y va a trabajar y se lo roba el trabajo de las personas sordas”

(Sujeto N°1, entrevista N° 3)

Además, se visualizaría dentro de esta tipificación (el oyente como envidioso y aprovechado) a los oyentes que tienen un discurso de ayuda hacia los/as Sordos/as pero que en la práctica no lo realizan. Es por esto que sobre ellos recaería la exigencia de que efectivamente estuvieran presentes ante las necesidades de los/as Sordos/as, como ocurrió en alguna oportunidad pasada.

“Por ejemplo, si tengo compañeros oyentes que me ayudan, pero con el tiempo ese amigo desaparece, sólo la primera vez lo veo, después desaparece”

(Sujeto N°5, entrevista N°2)

“Por ejemplo cuando hay una persona sorda le piden a una persona hablante ayuda porque él sabe señas, entonces a veces algunos señas saben y dicen: 'ya, yo ayudo', y después juntos no los ayudan.

E: ¿Como que le dice al jefe que va ayudar y después no lo ayuda?

IS: Sí, dice al jefe y después no ayuda”

(Sujeto N°1, entrevista N° 2)

Esto se relaciona con que si bien existen tipificaciones asociadas a oyentes que en alguna oportunidad fueron un apoyo para los Sordos, ahora no lo son, dando cuenta de lo planteado por Schütz sobre cómo en cualquier relación social la interacción con otros modifica necesariamente las tipologías, por lo que las concepciones existentes sobre éstos pueden corroborar o cambiar los supuestos sobre lo que piensan los/as Sordos/as de los/as oyentes.

Es así como las vivencias reflexionadas por las/os sujetas/os entrevistadas/os permiten acceder a las valoraciones antes expuestas que son presentadas de manera polar en los relatos de las/os Sordas/os dadas las relaciones que han entablado con sujetos oyentes en el empleo.

Así, las tipificaciones con valoración positiva se ven mediadas por la actitud que visualizan del oyente para generar las condiciones adecuadas que permitan una interacción satisfactoria en los empleos a los cuales acceden. De esta manera, los elementos que se ven contenidos en la actitud serían el trato diferenciado, la disposición a colaborar con los sujetos Sordas/os, lo que implicaría que implícitamente los entrevistados dan cuenta de la necesidad de un trato especial dadas las barreras comunicativas de la sociedad oyente.

En este sentido, el que el oyente entregue conocimientos o realice funciones de intérprete construiría espacios diferenciados que son visualizados como justos ante las necesidades particulares de los Sordos/as. En cambio, cuando se visualiza que el sujeto oyente genera diferencias con el Sordo, la tipificación se ve modificada, valorándolo

negativamente, por ejemplo, cuando no visualiza sus capacidades, maltrata verbalmente o potencia las desigualdades. Esta construcción sobre el oyente con valoración negativa se traduce en una totalización "del oyente", configurando un estereotipo que se va reproduciendo en los relatos y prácticas de los/as Sordos/as, quienes predisponen sus formas de actuar y definir la situación en presencia de un oyente.

Con lo anterior, se da cuenta de que cómo la situación biográfica (vivencias de relación con oyentes en el ámbito del empleo) complementada con el conocimiento sedimentado sobre los oyentes, permite construir estas tipificaciones en torno a un sujeto opuesto, que tendría en su naturaleza el disminuir al otro diferente, en base a experiencias previas de menoscabo o frustración basadas en la "diferencia".

No obstante, cabría cuestionarse en qué medida los sujetos oyentes poseen intencionalidad de realizar dichas acciones de menoscabo o este resultado interaccional obedece a su incapacidad de descentramiento, lo que limita la generación de espacios inclusivos y valoración de la diversidad. Esto dice relación con que la cultura oyente sería recursiva en su dinámica, no abriendo espacios para las manifestaciones de culturas equivalentes, buscando normalizar a las/os Sordas/os. Ello sí se vería concretado en las acciones de discriminación que realizan sujetos oyentes en donde sí existe intencionalidad para actuar de dicha manera, tal como se observará en la siguiente Organización de Significados.

5.3.3. Organización de Significados en torno a la Discriminación vivenciada

Considerando lo expresado por los/as sujetos/as Sordos/as entrevistados/as, es posible acceder a la asignación de atributos en torno a diferentes situaciones de discriminación, en la relación con sujetos oyentes en el ámbito del empleo. Es así que en esta Organización de Significados se pretende dar cuenta de cómo los/as sujetos/as Sordos/as visualizan las diferentes conductas culturalmente fundadas y socialmente extendidas de desprecio o rechazo contra Sordos miembros del Colectivo Sordo (representado por 5 personas Sordas, socias de la C.S.V), por parte de sujetos oyentes, basándose en el prejuicio negativo de poseer una deficiencia auditiva. Estas situaciones acumuladas han limitado su plena participación, sus derechos y libertades fundamentales, contribuyendo a un proceso más amplio de exclusión social.

De esta manera, los elementos que se presentan en esta Organización de Significados, y que pueden verse graficados en el siguiente mapa conceptual, darían cuenta del no reconocimiento de los derechos de estos sujetos, evidenciando conductas que llevarían a un trato injusto, y una prevalencia de un discurso y prácticas sociales basadas en la ignorancia, puesto que no se reconocerían a los/as sujetos/as Sordos/as desde sus capacidades y cultura propia, sino que se les reduciría a lo anormal e inferior, respecto del valor prevalente hegemónico de ser oyente.

**“El jefe me humilló, me dijo que porque yo era sorda no podía trabajar, me sacó y puso a otra mujer, a otra persona”
(Sujeta N°2, entrevista N° 1)**

**“La persona hablante me pegaba, me hacía burlas y en el trabajo me echaron. Después me echaron porque dijeron que yo tenía que ser igual hablante”
(Sujeto N°3, entrevista N°1)**

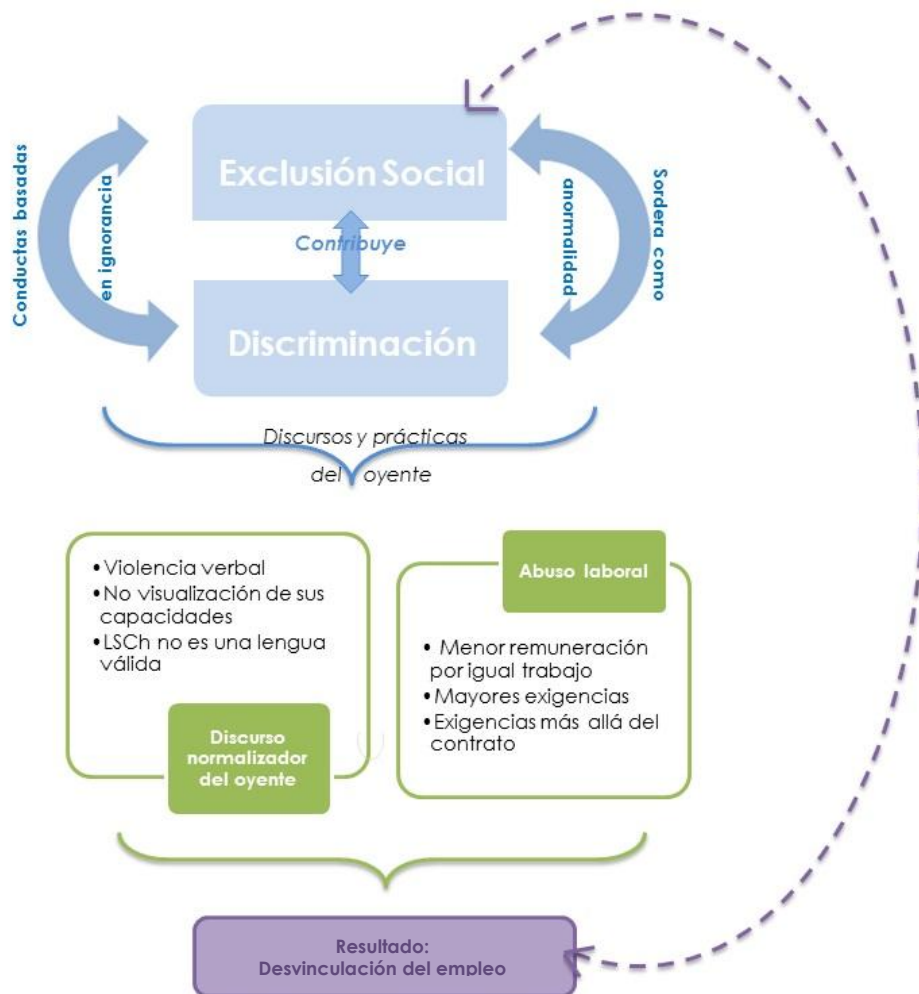


Figura N°5.8: Mapa Conceptual Organización de Significados en torno a la Discriminación vivenciada

Así, es posible dar cuenta de diversas situaciones que vivencian los/as entrevistados/as y que se resumen en la frase siguiente, puesto que explicita las diferentes conductas de menoscabo por parte de algunos oyentes hacia Sordos, a partir de la remuneración percibida, las condiciones del empleo y las burlas recibidas.

“Se acabó el trabajo ahí, igual me gustaba, pero de repente abusaban de mí. Abusaban porque me pasaban poca plata, horarios que subían a veces y la plata no mucha, y unas que me hacían burlas, personas que: ‘Ay, mira la sorda’, o cosas que falta respeto a mí”
(Sujeta N°4, entrevista N°1)

En este sentido, el primer elemento transversal y que da cuenta de una similitud en las experiencias de discriminación laboral, son las diferencias de remuneración percibida entre sujetos oyentes y Sordos al realizar una misma actividad y bajo las mismas condiciones, teniendo los empleadores oyentes más exigencias con los trabajadores Sordos, aun cuando éstas no se delimiten claramente en el contrato laboral. De esta manera, no sólo el propio/a trabajador/a Sordo/a que vivencia estas situaciones da cuenta de ello, sino que a su vez los demás sujetos/as Sordos/as entrevistados/as visualizan que esta conducta abusiva sería generalizada.

“Sí, hay discriminación. Sí, todavía sí. Por abusos, por abuso de sueldo. Por ejemplo nosotros trabajamos en un supermercado, reponedor, ya yo gano ciento sesenta y a ti te pagan cien; por ser sordo abusan”
(Sujeto N°1, entrevista N°1)

“E: ¿Tú piensas que los sordos son discriminados en el trabajo por los oyentes?”

...

IS: Porque le pagan poco sueldo, en la universidad, en los diferentes trabajos.

E: ¿Conoces más casos?

IS: Sí, que pienso que igual discriminan a mi esposo.

E: ¿Ella piensa que el oyente discrimina por ser diferente? ¿O al oyente también lo discriminan?

IS: El oyente discrimina a los sordos”

(Sujeta N°2, entrevista N° 2)

Lo anterior deja entrever que existe la noción de que la sociedad oyente discrimina al Colectivo Sordo a razón de su deficiencia auditiva, dando por hecho que los oyentes actuarían bajo una pauta incorporada de disminución hacia los/as Sordos/as que se extiende a todas las esferas sociales, incluida el empleo. Sin embargo, habría que cuestionarse si esta noción tiene asidero en la realidad en tanto experiencia personal, o es una construcción reproducida por estos sujetos como un conocimiento sedimentado a partir del desmedro que histórica y culturalmente han vivenciado.

Vinculado a la conducta de discriminación sobre la remuneración, se observa en las reflexiones que tanto empleador como compañeros oyentes están conscientes de la diferencia de ingresos, perpetuando esta pauta discriminatoria. Esto se presenta tanto en escenarios de empleo ofertados por el mercado, como en los ofrecidos en el ámbito familiar. Cuando el/la Sordo/a reconoce esta situación de menoscabo, reflexiona sobre ella y genera acciones para modificarla, incluso llegando a desvincularse del empleo.

“Después lo que estuve trabajando en Valparaíso también era una fábrica, y duré casi dos días, porque me dijeron que era una prueba para mí, y me pagaron no era el monto que me tenía que corresponder”
(Sujeta N°4, entrevista N°1)

“Pero no era justo porque yo trabajaba mucho mucho, y me pagaban el mismo sueldo y el jefe decía: ‘Por favor tú lava todo y te vamos a pagar un poquito más’. Y mi compañero me contó a mí, y ahí supe y entonces yo dije que no, y entonces ahora me pagan más”
(Sujeto N°3, entrevista N°2)

“Donde trabajo yo, todos mis compañeros son oyentes, soy el único que soy sordo, pero la diferencia es que el sueldo es menos y el oyente es más, pero a mí no me gusta, yo quiero que el sueldo sea justo, igual para sordos y oyentes”
(Sujeto N°5, entrevista N°2)

"Era oyente. Me pagaba dos mil quinientos pesos y me tenía desde las ocho de la mañana hasta las nueve de la noche

...

Era un abuso para mí.

Y era abogada mi prima, y trabajaba y decía: 'Yo gano poco, no tengo comida para pagarte a ti'"
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

La opción de auto desvinculación del empleo también es una solución visualizada por los/as entrevistados/as cuando vivencian situaciones de discriminación a partir de la violencia verbal propiciada por los oyentes, lo que implica una insatisfacción en el/la trabajador/a.

"Sí, diferencias, y después los compañeros en el recreo eran pesados, me hacían burlas, no me gustaba, no me llevaba bien, así que no, me retiré"
(Sujeto N°1, entrevista N°3)

"No estoy ni ahí con las personas que me humillan. Después, un fin de mes, pienso que voy a conversar con el jefe y le voy a decir que me quiero ir"
(Sujeto N°5, entrevista N°1)

"La persona hablante me pegaba, me hacía burlas

...

Después, esa persona se fue y yo volví al turno de noche; antes era de mañana"
(Sujeto N°3, entrevista N°1)

Esta violencia verbal es propiciada generalmente por los compañeros/as de trabajo, quienes catalogan a los/as Sordos/as como "diferentes", no siendo reconocidos como iguales. Por ende, se encontrarían segregados de los demás trabajadores oyentes, construyéndose espacios de exclusión social basados en la ignorancia al no reconocer las capacidades del Colectivo Sordo, pudiendo dar cuenta de ello en todos los relatos de los/as sujetos/as Sordos/as.

"No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba"
(Sujeto N°1, entrevista N°1)

"Yo tengo un poco de rabia, porque son pesados conmigo, porque soy sordo y me humillan. Yo trabajo solo, yo como solo; no conversan conmigo, me dejan de lado"
(Sujeto N°5, entrevista N°1)

"Y yo igual sabía porque como sé leer los labios un poco, sabía lo que estaban haciendo, me molestaban, pero a mí no importa porque a mí me gustaba trabajar pero me daba lo mismo lo que hablara la gente"
(Sujeta N°4, entrevista N°1)

"E: ¿Eran pesados tus compañeros?

IS: Yo me defendía, pero no me interesaba.

E: ¿Pero te hacían burlas?

IS: Sí, pero no les hacía caso"

(Sujeto N°3, entrevista N°2)

Por otra parte emergen en los relatos de los/as sujetos/as entrevistados/as de manera similar la visualización de conductas de discriminación vinculadas esta vez a las condiciones del empleo, en donde a pesar de estar definidas, por ejemplo, las labores a realizar por cada trabajador- en un mismo empleo- siempre son los/as Sordos/as quienes realizan mayor cantidad de actividades en sus trabajos remunerados, sin que ello aparezca estipulado de ese modo en el contrato laboral.

"O a veces ya de reponedor, tiene que limpiar el baño por ser sordo. Entonces le mandan el triple de trabajo, nopo si a mí me contratan por un trabajo, entonces es un abuso"
(Sujeto N°1, entrevista N°1)

"E: Y ¿En ese trabajo alguna vez te sentiste mal por algo?

IS: En la imprenta sí.

E: ¿Por qué? ¿O qué sentías?

IS: Abusan mucho de mí porque por ejemplo yo estaba haciendo una imprenta, y el jefe me mandaba a lavar, un trabajo y cuando llegaban los compañeros nuevos, y siempre me mandaban a mí. Y yo me enojé y le dije al jefe: '¿Pero por qué siempre a mí?' Y el jefe dijo: 'Porque yo soy el jefe y yo te mando y si no, te vas'. Entonces empecé a pelear y después hable con el jefe y me expulsaron del trabajo de la imprenta"
(Sujeto N°3, entrevista N°2)

No obstante, estas situaciones de discriminación no sólo son generadas por los órdenes directas del empleador, sino que en ocasiones esto puede ser explicitado incluso por sus pares, aprovechándose de los/as Sordos/as, no visualizándose en dichos casos cohesión grupal o relaciones positivas entre Sordos y oyentes.

"Discriminaban a los sordos, a mí me discriminaban porque era sorda. El jefe me decía: 'Tú tienes que ordenar esta caja y bien ordenado, en tal posición tenís que tener'. Ya y llegaba una mujer que no era la jefa, era empleada de ahí, y me decía: 'Mira, no así eso'. Abusaba de mí para que yo lo hiciera mal y para que el jefe me retara"
(Sujeta N°4, entrevista N°2)

"Problemas con los compañeros con el jefe también, no tenía el apoyo, no entendía, me mandaban a cosas que no tenía nada que ver yo, entonces por ejemplo

...

yo tenía que ayudar, pero ese no era mi trabajo y me después me decían: 'el jefe te mandó"
(Sujeto N°1, entrevista N°3)

Otra situación que daría cuenta de diferencias en las condiciones del empleo se vincularía al uso de la lengua natural que posee el Colectivo Sordo, como quedó manifestado en la Organización de Significados en torno a la Comunicación, la cual se ve restringida durante la jornada laboral, a diferencia de los sujetos oyentes que sí pueden comunicarse en lengua oral durante dicha jornada.

"E: ¿Te prohibieron usar señas?

IS: Sí.

...

Cuando terminaba de trabajar, yo tenía que conversar, una hora, nada más. No podía hacer señas, tenía que trabajar nada más. No tenía que conversar con nadie. Por ejemplo, muchos oyentes conversan, conversan, ¡Que no conversen, que trabajen!, después que hablen"
(Sujeto N°5, entrevista N°1)

"De todo, de todo, de todo. No estoy hablando de dinero, sino por ejemplo discriminación de comunicación..."
(Sujeto N°1, entrevista N°1)

"Por las difíciles barreras de comunicación, eso hace que a los sordos los discriminen"
(Sujeta N°2, entrevista N°2)

Considerando todo lo anterior, la reflexión de los/as sujetos/as entrevistados/as confluye en que frente a dichas situaciones de discriminación se requiera de una igualdad de condiciones y oportunidades laborales para todos los sujetos en la sociedad. Esto se complementa con la visión de los/as Sordos/as sobre dichas situaciones, que al ser generadas por los oyentes serían problemáticas para éstos y no para quienes poseen deficiencia auditiva, asumiendo que son los demás los que los visualizan como "diferentes" o "inferiores".

"Nada. Cuando me empiezan a discriminar, yo les digo que soy igual a ellos, 'Tu problema es tuyo'"
(Sujeto N°3, entrevista N°1)

“Porque piensan que por ser sordo, que por ser sordos piensan que somos tontos, que somos unos enfermos.

E: ¿Porque no pueden hablar?

IS: Por eso, porque no podemos escuchar; personas ignorantes”

(Sujeta N°2, entrevista N°2)

“Ahora yo me defiendo, ahora me defiendo porque tengo derechos”

(Sujeto N°3, entrevista N°2)

“Yo digo, hombres oyentes, ¿Por qué dicen que no somos iguales?”

(Sujeto N°5, entrevista N°1)

Otra de las estrategias generadas dicen relación con el acudir a una figura de autoridad mayor para solucionar situaciones de discriminación hacia ellos, cuestión que aportaba buenos resultados, puesto que eran los mismos jefes oyentes quienes reprendían a los compañeros de trabajo, obligando a la modificación de dichas situaciones de menoscabo.

“Cuando me molestaban mis compañeros a mí, yo iba a acusarlos directamente al jefe y el jefe retaba a mis compañeros que me estaban molestando a mí”

(Sujeto N°5, entrevista N°2)

“Y yo fui a acusar a la jefa de las cajas, y también lo fui a acusar al jefe que usa la capa blanca,

...

igual los acusaba si tenía problema los acusaba a los jefes”

(Sujeto N°3, entrevista N°2)

Todas estas prácticas discriminatorias dan cuenta de un proceso mayor: la exclusión social. En ella se pueden observar dos elementos interrelacionados, un elemento discursivo y uno operativo. El primero da cuenta de la construcción simbólica oyente sobre la sordera, que naturaliza el orden de la cultura oyente como lo “normal”, realizando la diferencia con lo “anormal” que serían los/as sujetos/as con alguna deficiencia. Por su parte, estaría un elemento más bien operativo, que se refleja en los actos específicos de discriminación y que es vivenciado por los Sordos/as en su cotidianidad.

De esta manera, el primer elemento dice relación con el discurso circulante sobre la sordera asociada al déficit, a la discapacidad, que necesita normalizarse a la vida oyente. Esto surge porque en la sociedad oyente la discapacidad en general es entendida como un problema individual asociado a un estado deficitario de salud, poniendo el foco en el cuerpo y sus funciones y operando un postulado a partir de la normalidad funcional del individuo y sus órganos.

Esto se condice con el discurso médico, que toma en consideración las características aisladas de ciertos órganos y funciones, perdiéndose de vista al sujeto como un todo y planteándolo como un problema; de ahí que se generen prácticas y discursos de cura, rehabilitación o asistencia; en sí, la eliminación del “problema”. Por eso, desde este punto de vista la sordera es incorporada a los diferentes “problemas” que a partir de características particulares tendrían diferentes sujetos (ciegos, sordos, sujetos con movilidad reducida o con deficiencia mental), totalizando a los/as Sordos/as dentro de un grupo homogéneo de “discapacitados”.

Así, la sordera es vista como una patología individual, una limitación que configura una alteración del funcionamiento del órgano auditivo y que dificulta el desarrollo espontáneo del lenguaje oral. En cambio, los relatos de las/os sujetas/os entrevistadas/os permiten comprender que el uso de la LSCh y su pertenencia a Comunidades Sordas no sería un comportamiento “desviado” de la “normalidad”, sino que sería parte de su identidad y por lo tanto, se traduciría en un derecho fundamental. De esta manera, la sordera no es en sí una discapacidad, sino que la condición de “ser discapacitado” se experimenta como una limitación social cuando se establece una relación disfuncional con una sociedad oyente asistencial, paternalista y discriminadora, que genera una situación de vida discapacitante.

Por ello, la Sordera se entiende como un fenómeno cultural más que audiológico, desde lo cual se reconoce a las/os sujetos Sordos como un grupo social, cultural y lingüístico, en base a su experiencia de vida viso-gestual. El comunicarse por medio de sus manos y cuerpo no es sólo una forma de comunicación específica, sino que es un elemento cultural que los configura, un patrimonio que los identifica con otros miembros y los define en su ser-Sordo, a pesar de que puedan dominar la lectura labio-facial o la lecto-escritura, como ocurre por parte de las/os sujetas/os entrevistadas/os.

Sin embargo, la ideología dominante manifestada en el discurso oralista no comparte esta visión ni promueve el cambio social, ya que desde su lógica sería impensable que la sociedad oyente se comunicara a partir de lengua de señas. No obstante, los sujetos Sordos/as al utilizar la LSCh están contradiciendo esta misma lógica porque es su lengua natural y porque reivindican su patrimonio cultural, deconstruyendo y generando fracturas en el discurso oralista. Esto se traduce en una práctica social que produciría un cambio sociocultural al dar a conocer sus prácticas culturales y visibilizar la existencia de la Cultura Sorda, no sometiéndose a la "normalidad" impuesta por la sociedad oyente, visibilizando la realidad bilingüe y bicultural de este grupo social.

A pesar de este esfuerzo de los/as Sordos/as, actualmente la visión de la Sordera desde la perspectiva cultural está poco difundida, puesto que siguen operando mecanismos desde el discurso clínico. Ello genera que circulen actitudes, estereotipos y concepciones sociales acerca de los Sordos y la Sordera, dominados por las creencias e ideologías oyentistas, contribuyendo a la exclusión social de estos sujetos. De ahí que la categoría operativa del proceso de exclusión social sea el Oyentismo, referido en el Marco Referencial de esta Investigación, y que se traducirá en una forma de pensar y actuar sobre la Sordera.

En el Oyentismo se describen prácticas discursivas y operativas centradas en el ser/poder/conocer de las/os sujetos oyentes en relación a sujetos Sordos, constituyéndose así la lengua oficial/oral en una norma. Por ende, se traduciría en un proceso delimitado por la universalidad de la lengua oral y por el no reconocimiento de la lengua de señas, siendo la oralidad un prerrequisito fundamental para participar en las sociedades en su mayoría "normales" u "orales".

De esta manera el Sordo es quien debe adaptarse e integrarse a la sociedad oyente, a partir de su condición de un sujeto con un sistema de comunicación distinto, eminentemente viso-gestual. Sin embargo, si el resto de las/os sujetos de la sociedad aprendieran y utilizaran la lengua de señas conllevaría a que se avanzara en la eliminación de las barreras sociales y la inclusión de dichos sujetos Sordos a diferentes actividades, cuestión que no aparece como predominante en la actualidad.

Lo anterior se ve reflejado en que las conductas discriminatorias de los oyentes son socialmente extendidas, en base a los actos de negación del reconocimiento cultural de los Sordos, ya que éste no se reconocería como otro válido. Por lo tanto, sería posible utilizarlo como un objeto de menoscabo y desmedro pasando a llevar sus derechos y libertades fundamentales, tal como fue referido por las/os entrevistadas/os dadas sus vivencias en el empleo. En este sentido la discriminación se reflejaría en los actos a través de los cuales la sociedad pone de manifiesto la exclusión social.

"No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba". "Por ejemplo una persona dueña de una empresa que trabaja solamente sordos y trabaja con oyentes y es difícil, siempre van a haber peleas". "Entonces lo bueno es que ahora nosotros estamos difundiendo lengua de señas, difundiendo sobre el mundo, para que sepan que aquí existen sordos, porque muchas personas piensan que no hay sordos porque se ve poquito". "Porque nos conocemos bien, porque ellos se preocupan más y entendemos más la comunicación, hay más relación, con oyentes pueden decir información larga y entonces yo no sé lo que dice, en cambio con el sordo es más fácil". "La jefa era súper simpática, no tenía ningún problema, siempre me trataba súper bien". "Porque piensan que por ser sordo, que por ser sordos piensan que somos tontos, que somos unos enfermos". "Por las difíciles barreras de comunicación, eso hace que a los sordos los discriminen". "Es que yo no entendía porque hablaban mucho, entonces no entendía, entonces decían que faltaba algo y no podía cómo comunicarme, porque decían: 'Trae esos papeles', ¿Pero qué papeles?, o: 'Están ahí y tienes que imprimirlos' y entonces yo no entendía". "Y las compañeras oyentes me empezaron a enseñar cómo hay que cortar, cómo va que ordenar los géneros, eso y nos comunicamos bien, entonces los oyentes empezaron a dar cuenta 'Ah ella es sorda' de a poquito, poquito". "Por ejemplo si yo voy a trabajar afuera, el horario en la mañana es hasta las seis y mi hijo sale a las cuatro y media '¿Quién lo va a ir a buscar?' entonces tendría que pedirle permiso al jefe, entonces el jefe no me va a dar permiso y si me vive dando permiso mucho, el jefe seguramente me van a echar, porque estoy pidiendo mucho permiso". "Si a un oyente le gustaría ayudar a un sordo, tiene que saber lengua de señas, y si trabajan con ellos juntos, y si el oyente le gusta aprender, yo le puedo enseñar lengua de señas, que necesita una ayuda para compartir con los sordos. Pero si dice un oyente a un sordo: 'A mí no me interesa aprender lengua de señas, no estoy ni ahí', entonces no hay futuro, pero si al oyente quisiera ayudar y le interesa, yo le voy a enseñar lengua de señas, no tengo problemas". "El oyente, el jefe decía por ejemplo: 'Tú tienes que lavar las máquinas, limpiar, y te vamos apagar un poquito más', entonces yo no sabía, entonces cuando un oyente, mi compañero, me dijo, ahí me di cuenta". "El jefe de la construcción era buena amigo, me invitaba al asado, me llevaba a su casa. Nunca han visto a personas con discapacidad auditiva, entonces como que se sorprendió". "No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba". "Era buena, éramos amigos. Con hablantes también. Yo pienso que no hay que ser tonto. Hay que tener buena comunicación y buena relación. No hay que ser tonto. Trabajar de buena manera. Yo conozco a varias personas en el trabajo". "Abusan mucho de mí porque por ejemplo yo estaba haciendo una imprenta, y el jefe me mandaba a lavar, un trabajo y cuando llegaban los compañeros nuevos, y siempre me mandaban a mí. Y yo me enojé y le dije al jefe: '¿Pero por qué siempre a mí?' El jefe dijo: 'Porque yo soy el jefe y yo te mando y si no, te vas'. Entonces empecé a pelear y después hable con el jefe y me expulsaron del trabajo de la imprenta". "Ahora me defiendo, por ejemplo antes me decían mucho trabajo, y a los demás le pagaban un aumento más y a mí un aumento poco. Ahora entonces yo me di cuenta que no, ahora digo que no. Ahora soy valiente, me defiendo, si a mí me pagan más, yo trabajo más; si me pagan poco, trabajo menos". "Es que en el trabajo sólo voy a trabajar, solamente quiero ganar plata, porque está difícil encontrar trabajo afuera, está malo. Entonces sólo voy a trabajar, porque ahí hay seguridad, entonces no importa, porque es seguro, entonces no importa que abusen, pero igual estoy ganando

6.1. Presentación

En el Capítulo Sexto se presentan las reflexiones finales y proyecciones a partir de la Investigación realizada, que permiten recuperar los aprendizajes, en torno a las dificultades, innovaciones y descubrimientos desarrollados en el proceso investigativo. Esto se desarrolla en relación a tres puntos de reflexión: sobre la propuesta de los Marcos Teórico- Conceptual y Referencial, sobre la propuesta del Marco Metodológico, y sobre la Pregunta de Investigación, interpretación de resultados y los aportes del Trabajo Social a los procesos de inclusión social de sujetos/as Sordos/as.

6.2. Reflexiones en torno a la propuesta de los Marcos Teórico- Conceptual y Referencial

La construcción de los Marcos Teórico-Conceptual y Referencial permitieron a la Investigación beneficiarse de un gran contenedor de formas de mirar e interpretar la realidad. Es así como se puede afirmar que la intención primera de las investigadoras era conocer la realidad de sujetos Sordos dentro del empleo, lo que luego se fue configurando como las vivencias de relación de éstos con sujetos oyentes dentro de este ámbito cotidiano.

Dentro de lo anterior, fueron fundamentales los planteamientos de Alfred Schütz, quien entrega aportaciones teóricas precisas pero que a su vez otorga la apertura para asirlas de acuerdo a los fines investigativos. Ya que el autor formula su sociología comprensiva en torno al mundo de la vida y cotidianidad, es este el mundo que las investigadoras conciben como el escenario ideal para acceder al conocimiento social circulante, que es apropiado por los sujetos articulándolo biográficamente y que se manifestará en sus procesos de reflexión, es decir, al otorgar significado a sus vivencias. Esto resultó trascendental para la presente Investigación si se considera que es dentro de las vivencias que ocurren en el espacio cotidiano del empleo desde donde surgen las reflexiones de los/as sujetos/as entrevistados/as, que producen o reproducen su conocimiento típico de otro, en este caso del oyente.

Lo anterior porque desde el concepto de intersubjetividad de Schütz, se entiende que el fundamento de la vida social es la relación entre sujetos, lo cual provee de sentidos y significados a las acciones que cada uno de ellos realiza en el mundo de la vida cotidiana. Ello resulta coherente al considerar que los sujetos/as Sordos/as no están aislados, y que están en constante relación con oyentes en las diferentes esferas sociales, compartiendo parte de una cultura en la que nacieron. Es por eso que al buscar conocer los significados de estos sujetos Sordos, la intersubjetividad resulta relevante, ya que la interacción con los oyentes posibilita la construcción de los significados de su realidad social.

Así, la propuesta interpretativa, pero sobre todo comprensiva de este autor, entregó una base a la Investigación cuando permitió acceder a parte del mundo cotidiano de los sujetos a través de sus reflexiones, condiciéndose con el carácter cualitativo de la investigación, que releva los saberes de los sujetos como la fuente central de la producción de conocimiento disciplinario. Sin embargo, dentro de lo anterior incide otro elemento planteado por el autor y que permite conocer que las interpretaciones y el propio conocimiento del mundo cotidiano comprometen un cúmulo de conocimientos, de experiencias y de vivencias que históricamente han vivido otros sujetos que no están presentes, la de los antepasados. La transmisión de conocimiento es importante a la hora de analizar e interpretar en las Organizaciones de Significados, ya que dan cuenta de un discurso sedimentado del grupo social de Sordos en relación a la sociedad oyente, que con algunos matices reivindicativos, da a conocer la construcción generalizada de un otro oyente discriminador, lo cual puede vivenciarse o no en situaciones concretas de las/os entrevistadas/os.

Este discurso circulante, que sin duda tiene asidero en la realidad, se puede interpretar desde los elementos del Marco Referencial que dieron luces a la Investigación para comprender la realidad de los/as Sordos/as. En primer lugar, conocer que las formas de concebir (conceptualizar o teorizar) la Discapacidad tienen implicancias prácticas en la vida cotidiana de las personas consideradas discapacitadas y en las relaciones sociales en general, da cuenta de la importancia de un posicionamiento desde alguna de estas concepciones. Por ende, acceder a los diferentes Modelos de Discapacidad abrió la mirada de las investigadoras y permitió posicionarse desde el Modelo Social y su perspectiva Socio-cultural, siendo coherentes para acceder a las vivencias sociales de los sujetos Sordos que por sus características diferentes frente a los oyentes, forman parte de una cultura con su propia lengua y

experiencia visual. De hecho esto mismo, asociado a la formulación de pensamiento crítico del Oyentismo, permitió comprender el contexto de elaboración de ese discurso sedimentado sobre los oyentes y las demandas explícitas e implícitas del grupo social de Sordos a la sociedad oyente.

En segundo lugar, se entiende que la Discapacidad se construye por las restricciones impuestas a los sujetos con alguna deficiencia, producto del ambiente social que no los tiene en cuenta y que por lo tanto no construye formas alternativas de suprimir dichas barreras valorando la diferencia, puesto que operaría un principio de normalización que no reconoce la diversidad ni a otros sujetos como equivalentes. De ahí que los conceptos de Inclusión y Exclusión Social también hayan sido pertinentes de manera referencial, puesto que permiten determinar algunos elementos de cómo se podría desarrollar una sociedad inclusiva que aprecia y reconoce las aportaciones a la sociedad de todos los sujetos, o que por el contrario construye espacios excluyentes al segregar y desvincular a los sujetos del conjunto social por poseer una deficiencia. No obstante, el proceso investigativo develó que más que hablar de inclusión o exclusión como procesos duales, la realidad de los sujetos interrelaciona ambos elementos en un flujo de idas y vueltas, que permite dar a conocer que dichos procesos están en permanente (re)construcción a partir de las disposiciones de los sujetos en juego (Sordos y oyentes) y de los contextos en que éstos se interrelacionan.

Sin embargo, se reconoce que una mayor profundización en aspectos fundamentales de la Inclusión social, como por ejemplo considerar índices de inclusividad, podrían haber otorgado mayores elementos que permitieran comprender de manera más adecuada el contexto social chileno en que se sitúan estos sujetos, y asimismo la realidad laboral en términos de inclusión y/o exclusión social de las organizaciones y empresas que contratan a dichos sujetos. A pesar de ello, la incorporación del concepto de Discriminación, que no fue considerado en primera instancia y que emergió en los relatos de los/as sujetos/as en el momento intensivo de la Investigación, permitió complementar el engranaje entre los procesos de inclusión y exclusión, al incluir en el Marco Referencial aspectos de sus experiencias, dando cuenta de una categoría operativa de la exclusión social en tanto discurso y prácticas de los oyentes para con los/as Sordos/as.

Esta categoría operativa se manifestará en diferentes ámbitos cotidianos, siendo en el empleo, como escenario de interés investigativo, el que tendrá situaciones reflexionadas de discriminación simbólica y material, y que propiciará una evidente insatisfacción del/la trabajador/a Sordo/a y su consecuente reforzamiento del conocimiento típico del oyente, en tanto sujeto que se erige como superior y que no visibiliza las capacidades de los Sordos. Estas tipificaciones a las cuales se accedió a través de esta Investigación, vienen a manifestar la construcción de conocimiento del grupo social de Sordos dentro de un contexto mayor: la relación con el oyente dentro y fuera del empleo. Podría afirmarse desde la visión de los entrevistados, que la sociedad oyente actuaría bajo una pauta incorporada de disminución hacia los/as Sordos/as, relacionándose con la visión imperante de normalidad-anormalidad impuesta desde el grupo hegemónico oralista.

6.3. Reflexiones en torno a la propuesta del Marco Metodológico

La presente Investigación ha sido elaborada a partir de la relación entre las investigadoras y las/os sujetas/os Sordas/os entrevistadas/os, quienes permitieron develar diferentes saberes cotidianos en torno a sus vivencias de relación con sujetos oyentes en el ámbito del empleo, dando cuenta de los procesos de inclusión/exclusión social presentes en este espacio cotidiano. Así, se evidenciaron diversas asignaciones de atributos por cada sujeto/a entrevistado/a y el tránsito hacia nuevos procesos de reflexión/acción de éstos, relevando la particularidad de cada uno de dichos relatos, más allá de la búsqueda de generalizaciones sobre la realidad investigada.

En relación a lo anterior, en términos del Marco Metodológico adoptado por las investigadoras, se reconoce que éste ha sido coherente con los Objetivos de Investigación que orientan el presente Estudio, posibilitando acceder a una mirada comprensiva sobre la realidad de sujetos/as Sordos/as desde las tipificaciones y elementos de discriminación que emergen en sus relatos y que están asociados a los significados que otorgan a su relación con oyentes en el ámbito del empleo. En este sentido, ha sido central develar desde la propia perspectiva de los sujetos el Fenómeno de Investigación, desarrollando un proceso de análisis dentro de este Estudio de carácter exploratorio, logrando visibilizar y generar conocimientos acerca de esta esfera poco estudiada en torno a la temática de Sordera y Empleo, abriendo nuevos puntos de apertura para otras investigaciones posteriores a desarrollarse en esta área.

De esta manera, es que ha sido pertinente la utilización del Enfoque Comprensivo a partir de la necesidad de las investigadoras de comprender el sentido de la acción social en el contexto del mundo de la vida de cada sujeto/a entrevistado/a, y desde su propia perspectiva, puesto que la comprensión de la realidad requiere de la participación del sujeto/a que otorga significado a su realidad, tal como fue abordado en esta Investigación.

Vinculado a ello, la Fenomenología como epistemología que otorgó un posicionamiento y lectura sobre la realidad fue coherente con lo expresado en el presente Estudio, puesto que busca entender los fenómenos sociales desde los propios sujetos, examinando el modo en que se experimenta el mundo, y relevando lo que éste percibe como importante, relacionando ello con algunos planteamientos de la Epistemología Hermenéutica, puesto que el comprender lo expresado por las/os sujetos/a requiere de la interpretación de las vivencias del otro al no poseer la misma experiencia vital de ellas/os, siendo necesario el encuentro de tradiciones donde las investigadoras pusieron en juego sus propios marcos de referencia, sobre todo considerando que son oyentes intentando comprender a sujetos/as Sordos/as.

Así, es que estas epistemologías han sido pertinentes y entregan la posibilidad de reconocer los saberes particulares de cada sujeto/a entrevistado/a, cuestión que se relaciona con la necesidad de la realización de estudios bajo el Método Cualitativo, en donde sea posible insertarse en la vida cotidiana de sujetos/as Sordos/as, descubriendo lo que expresan ellos/as sobre sus propios mundos, dando cuenta de procesos interactivos entre el investigador y los sujetos de investigación, tal como se abordó en el presente Estudio.

Por otro lado, respecto a la Técnica de Producción de la Información desplegada, a saber, la entrevista semi-estructurada, fue coherente con la naturaleza del Fenómeno de Estudio, así como con el Marco Metodológico y las Perspectivas Epistemológicas adscritas. Sin embargo, resulta importante precisar que si bien la técnica permitió responder a los Objetivos que orientan la presente Investigación, las investigadoras reconocen que este Estudio hubiese adquirido otro matiz, al utilizar la técnica de entrevistas en profundidad, permitiendo aproximarse en mayor y mejor medida a los aspectos abordados durante el proceso investigativo.

Asimismo, dado el carácter exploratorio de esta Investigación, se accedió a cinco sujetos/as que permitieron conocer incipientemente sus vivencias; sin embargo, es pertinente considerar un mayor número de sujetos para acceder a una mayor heterogeneidad de relatos. De la misma manera, el criterio homogéneo de acceder a sujetos con hipoacusia severa y con edad de adquisición prelingüística, permitió comprender su realidad, pero a su vez surge como proposición conocer experiencias de sujetos con diferentes grados de hipoacusia, ya que queda de manifiesto que esta tipología incide en su experiencia vital a partir del uso de sus sentidos o, por ejemplo, en el desarrollo de competencias comunicativas que influyan en su interacción con oyentes, como el nivel de dominio de lectura labio-facial y la inteligibilidad de su expresión oral.

Además, se releva de manera positiva la decisión de no utilizar la categoría teórica y conceptual de Trayectoria Laboral de los/as sujetos/as entrevistados/as como eje central, puesto que ello excedía los límites del interés de la Investigación, dado que éste no se encontraba en la descripción lineal de cambios en los puestos laborales de sujetos/as Sordos/as durante su historia de vida o en la caracterización socio-demográfica y laboral de sus empleos. Delimitar el interés en los elementos vinculados a procesos de inclusión/exclusión social, a partir de los significados asociados a sus vivencias de relación con oyentes en el empleo, permitió (re)conocer estratégica y metodológicamente los límites en torno a la Investigación, dado el tiempo acotado entregado para la realización de ésta y las características comunicativas particulares que incidieron en la relación mantenida entre sujetos entrevistados e investigadoras durante el proceso de investigación.

Lo anterior se constituye en la mayor dificultad presente en el Estudio realizado, puesto que al utilizar lenguas diferentes por parte de los/as sujetos/as entrevistados/as e investigadoras (lengua de señas y lengua oral), se presentaban dificultades comunicativas que en primera instancia complejizaron la entrada al campo, visualizando que dicha dificultad la poseían- en mayor medida- ellas. No obstante, el aprender el nivel básico de LSCh con un profesor que era parte de la Comunidad Sorda a la que pretendían acceder, permitió disminuir la incompreensión de los mensajes comunicativos y relacionarse con Sordos/as.

De esta manera, un aprendizaje central de la Investigación son las adaptaciones metodológicas en las que se debe incurrir para propiciar espacios aptos para la comunicación, considerando además que las investigadoras son sujetas ajenas que buscan adentrarse en la privacidad de "otros". Estas adaptaciones metodológicas se observan en dos puntos: comprender el uso de LSCh y hacer el esfuerzo por utilizarla para relacionarse con Sordos/as, y complementar la producción de información con un intérprete en LSCh.

Dentro del primer punto, adentrarse en el uso de LSCh implica modificar la lógica oral que el investigador oyente posee, e intentar captar la estructura de la lengua de señas, por ejemplo considerando el movimiento de las manos que expresa la relación entre sujeto-objeto, la orientación de las manos, el espacio entre manos y cuerpo, la expresión facial, entre otros. Además se requiere estar atento a la situación de enunciación en que las señas se producen, ya que en ocasiones una misma seña puede ser utilizada para diferentes términos similares (por ejemplo la seña "contento", "feliz", "alegre") y por lo mismo variará según el contexto de expresión. Asimismo, en la interpretación hay que considerar que se puede construir una frase interpretada en lengua oral a partir de una sola seña, puesto que ésta incluye una gran cantidad de información, más allá de la palabra que en términos orales pueda "traducirse".

Lo anterior permite realizar una interpretación de lo señado lo más cercano a lo expresado por el/la Sordo/a, lo que sólo se puede lograr preguntándole en repetidas oportunidades si lo comprendido es realmente lo que quiso manifestar. Este proceso interpretativo queda de manifiesto en el Apéndice N°3, con un ejemplo filmado y escrito

sobre diferentes interpretaciones desarrolladas en la presente Investigación, y que muestran los tres niveles para llegar a una interpretación: observación de las señas, "traducción" de las señas y finalmente interpretación.

De ahí la importancia de lo referido en el segundo punto, a saber la colaboración fundamental de un intérprete en LSCh, ya que durante el proceso de investigación se visualizó la necesidad contar con su mediación durante las entrevistas semi-estructuradas realizadas a las/os sujetas/os. Sin embargo, un aprendizaje emergente es que no puede ser cualquier intérprete, ya que como ocurrió, éste debió cambiarse en un momento específico por un Sordo con experiencia en interpretación que participara en la C.S.V. y que conociera a las/os sujetas/os entrevistadas/os, al evidenciar la característica de territorialidad inserta dentro de la lengua de señas y de las Comunidades Sordas que la utilizan.

Así, se descubrió la necesidad de generar estas diversas estrategias para la realización de la Investigación, además de realizar innovaciones con respecto a otras Investigaciones en torno a los pasos a seguir dentro del Plan de análisis de la información, con el fin de entregar rigurosidad al proceso analítico y presentarlo de manera clara y gráfica a los lectores de este Estudio. Con ello, se observa que el Marco Metodológico no estuvo libre de quiebres y replanteamientos, considerando que la relación mantenida entre sujetas investigadoras e investigados, permitió la realización de diferentes modificaciones durante el proceso de investigación, configurándose de manera abierta, flexible, con giros y tensiones, visualizando las condiciones de posibilidad y los límites existentes que propiciaran una investigación adecuada a la realidad y a los intereses de las investigadoras.

6.4. Reflexiones en torno a la Pregunta de Investigación, interpretación de resultados y a los aportes del Trabajo Social a los procesos de inclusión social de sujetos/as Sordos/as

Al iniciar este proceso, las investigadoras se planteaban acceder a los significados que otorgan Sordos a su relación con oyentes dentro del empleo, para responder a una pregunta mayor asociada a los procesos de Inclusión y Exclusión Social. Las reflexiones construidas en torno a la interpretación de los relatos de los/as sujetos/as dejaron entrever algunos elementos que incidirían en estos procesos, confirmando el supuesto de que en el empleo (y pudiendo extrapolarse a otras esferas sociales) los sujetos Sordos vivencian situaciones excluyentes como inclusivas a partir de la disposición de los sujetos con que se relacionan y de la de ellos/as mismos/as.

La investigación aborda el concepto de Inclusión desde la CEPAL, considerándola como un paso cualitativo más allá de la integración social; como una forma compleja de interacciones entre sujetos con deficiencias y sociedades discapacitantes, que posibilitaría acciones y pensamientos que mejorarían la calidad de vida de los primeros y, como correlato, del conjunto social en sí. A su vez, la Exclusión se manifiesta a partir de diversos mecanismos que explícita o implícitamente fomentan comportamientos de desvinculación de los lazos sociales y que impiden o debilitan la inclusión de sujetos/as Sordos/as, la biculturalidad y el bilingüismo como opción para acercarse a formas de convivencia válidas.

Los mecanismos de ambos procesos conjugados se ven reflejados en las vivencias reflexionadas de los/as Sordos/as, que dan cuenta de la simultaneidad de dichos procesos dentro del empleo. Así, un primer elemento que puede colaborar en la construcción de una sociedad inclusiva es el fomento de la difusión, conocimiento y valoración de la LSCh como lengua nativa de sujetos Sordos, considerando lo mencionado en las Organizaciones de Significado sobre la realidad actual de este Colectivo, que se ve enfrentado a dificultades comunicativas en el ámbito del empleo (y otros ámbitos de su vida cotidiana), que dificultan su pleno desarrollo al no poder interactuar con sujetos oyentes, al no comprender cabalmente qué labores deben realizar, y al verse sancionados injustamente por esta misma razón.

Se observa por tanto, que la sociedad oyente chilena no ha abierto todos los canales de acceso y participación viables para vincularse inclusivamente con el Colectivo Sordo, en tanto no ha propiciado una masiva difusión de la LSCh, acrecentando las oportunidades de situaciones o tendencias excluyentes, por la misma incompreensión de los mensajes comunicativos, que afectarían de manera negativa la generación de relaciones interpersonales. Así, para que un empleo sea más inclusivo, debe desarrollar estrategias que compatibilicen el uso de LSCh con el trabajo desempeñado por cada trabajador Sordo, lo que permitiría dar a conocer la existencia de un Colectivo con una cultura particular, y como correlato, comprender sus particularidades y necesidades específicas dentro de este ámbito cotidiano.

Lo anterior permite cuestionarse sobre cuáles serían dichos trabajos en que se pueda complementar ambos elementos, puesto que a partir de esta Investigación, no es posible concluir sobre dicha paradoja. Ello deja abierta la opción para desarrollar investigaciones sociales que den cuenta de cuáles serían los espacios o condiciones laborales más idóneos para la población Sorda chilena, que les permitieran desempeñar una actividad laboral y simultáneamente mantener una comunicación señada. Esto implicaría focalizar los estudios, primero, realizando un perfil de la situación actual de la población Sorda en términos de áreas de desempeño desarrollados, y como contraparte, de campos laborales en que actualmente no tienen acceso, aun teniendo las capacidades para desarrollarlos. Segundo, que este perfil también considere cuáles de estas áreas de desempeño son desarrolladas satisfactoriamente por el sujeto, mas allá de su necesidad de trabajo e ingresos económicos.

Las dificultades comunicativas emergidas de los relatos, podrían modificarse a partir del uso simultáneo de las lenguas oral y de señas, en un proceso de mutuo aprendizaje, generando relaciones positivas y la colaboración entre sujetos Sordos y oyentes. Asimismo, esto sería posible a partir de la valoración de las capacidades y habilidades con las que cuenta cada sujeto, permitiendo el desarrollo de actividades remuneradas en conjunto con oyentes, el aumento de la productividad de la empresa o lugar de trabajo y la obtención de empleos con una mayor remuneración que fuera acorde a estas capacidades. La realización de ciertas labores en conjunto promovería también espacios tendientes al fortalecimiento de la cohesión grupal- más allá de las diferencias existentes entre los sujetos- aumentando la satisfacción laboral de los trabajadores e incidiendo en su mayor nivel de productividad.

Lo anterior da paso a un tercer punto que da cuenta de cómo el empleo podría ser inclusivo para este grupo social, a partir de un cambio cultural que de-construya el discurso sobre "los discapacitados", y construya uno nuevo que abogue por la diversidad. Esto ante una realidad latente de discriminación cotidiana a causa de la sordera, lo cual incide en la integración hacia ciertos trabajos (de baja calificación y remuneración) dados los prejuicios existentes para con este grupo social, y a su vez por el abuso laboral al cual se ven ocasionalmente sometidos: mayores exigencias, menor remuneración proporcional al mismo trabajo, maltrato verbal, entre otros. Esto da cuenta de que finalmente las condiciones laborales para este Colectivo se alejan del camino inclusivo, puesto que se evidencian brechas en un mismo empleo bajo diferentes condiciones entre trabajadores Sordos y oyentes.

Este cambio cultural sobre la consideración de la deficiencia, debe darse en paralelo en torno a las visiones y discursos circulantes sobre el trabajador que no ha sido calificado. Esto da cuenta de una necesidad que antecede a lo mencionado, y que se manifiesta en las posibilidades educativas de los sujetos Sordos, que les permita acceder a un trabajo de mejor calificación y remuneración, permitiendo salir de la situación de vulnerabilidad. Así, se evidenciaría un encadenamiento existente entre los empleos a los cuales acceden los/as Sordos/as y la formación profesional alcanzada.

En este sentido, es posible sostener que en nuestro país las posibilidades que entrega la sociedad oyente para el ingreso de los/as sujetos/as Sordos/as a los diferentes niveles de educación no serían las más adecuadas, dado que sólo un bajo número de dichos sujetos accedería por ejemplo, al nivel de Educación Superior o Técnico-profesional, impidiendo la colocación de ellos/as en otros empleos mejor remunerados, manteniéndose situaciones que reproducen el orden social imperante. De esta manera, a pesar de existir una oferta programática desde SENADIS en relación al ámbito educativo, se visualiza que ésta aún es insuficiente para las necesidades específicas de este grupo social.

Por otro lado, se da cuenta en los análisis individuales de que las estrategias en las cuales incurren los/as Sordos/as no relevan el conocimiento sobre la existencia de un programa específico desde SENADIS que realiza la intermediación laboral, lo que se puede deber a la visualización de una tendencia a la reproducción de las propias estrategias de los/as sujetos/as, las cuales serían más eficientes para la obtención de un empleo (por ejemplo el "pituto", los datos de conocidos o familiares, entre otros) o a la no difusión adecuada de estos programas, agregado a que el sistema asistencial imperante, basado en incentivos proteccionistas y pensiones de discapacidad a Sordos cesantes, desincentiva la búsqueda de un empleo, que haría perder estos beneficios. Por ello se plantea la necesidad de difundir sobre programas específicos que permitan el acceso a estos sujetos al trabajo remunerado, a partir de sus capacidades, pero equilibrando la situación de desventaja en la que se puedan encontrar, generando que los municipios u otros organismos relacionados abran las puertas para que sujetos con alguna deficiencia pudieran desenvolverse satisfactoriamente en un espacio laboral.

Se plantea entonces que, para que el empleo camine hacia la Inclusión, se deben difundir los derechos y beneficios a los cuales pueden acceder sujetos Sordos, se visibilicen sus potencialidades y recursos, y a la vez se desplieguen acciones concretas que permitan desarrollar las habilidades y competencias laborales de éstos. Esto requiere de la salvedad de que las capacitaciones o cursos a los cuales se les permita acceder a dichos sujetos, intenten promover otras áreas no visualizadas como posibles para los Sordos, más allá de trabajos manuales y de baja calificación.

Lo anterior también refiere a un cuarto elemento: las carencias de regulación de las mismas condiciones contractuales, en las que en muchos casos, por el hecho de existir una deficiencia, se incurre en situaciones abusivas en torno a la remuneración, las condiciones de trabajo o las exigencias realizadas para los/as Sordos/as. Estas funciones de regulación recaerían en organismos competentes y programas específicos de empleo para sujetos en situación de discapacidad, los cuales al parecer no estarían siendo completamente eficaces en la consideración del Colectivo Sordo. Esto refleja la importancia de que si deseamos que la sociedad sea más inclusiva, es necesario abrir los canales de información de manera pertinente para que sujetos/as que posean características particulares, como lo son trabajadores/as Sordos/as, puedan tener variedad de opciones para obtener empleos que les sean satisfactorios.

De hecho, uno de los derechos de los/as sujetos/as Sordos/as que no estaría siendo cumplido sería el contar con la figura del intérprete de LSCh. Así, uno de estos elementos a los que se hace alusión en las entrevistas es la necesidad de la mediación de un sujeto oyente que actuaría como "intérprete" quien facilitaría la integración laboral a partir de la clarificación de las tareas a desarrollar o las condiciones contractuales en los empleos, o a su vez actuaría como un mediador para conocer la oferta de empleo, acceder a ella y mantenerse en el mismo. Esto deja entrever tres aspectos: 1) la necesidad de contar con intérpretes disponibles para estos fines, no siendo el sujeto Sordo quien dependa de la voluntad y disponibilidad de un cercano oyente, 2) la importancia de aumentar los capitales de los sujetos Sordos que promuevan su independencia en tanto desarrollo personal y laboral, y 3) no desconocer que el hecho de poseer un déficit auditivo no implica que el/la sujeto/a sea dependiente de otro oyente, por lo que es debido mantener los límites en torno a la equiparación de oportunidades y el asistencialismo y paternalismo que los oyentes pueden entregar y/o que los Sordos exigen como inherente por poseer el déficit.

En consonancia con lo ya expuesto, las reflexiones que emergen de las Organizaciones de Significados se condicen con las investigaciones sociales sobre Sordera y Empleo, que si bien no abordan específicamente la relación de sujetos/as Sordos/as y oyentes, sí plantean que la situación laboral de trabajadores/as Sordos/as se desarrolla en determinados contextos en que la interrelación de ambos es fundamental. En dichas investigaciones se observaba que las mayores o menores oportunidades de inserción laboral y de acceso a empleos, se condicen a nivel nacional y extranjero, y guardarían relación directa con la competencia lingüística de las/os sujetas/os, el nivel de formación y calificación; con encasillamiento en determinadas puestos de baja calificación, y falta de información de la sociedad sobre las capacidades y habilidades de las/os sujetas/os Sordas/os.

Primero, la falta de capacitación y los problemas relacionados con la comunicación, plantea una crítica a la sociedad oyente sobre las oportunidades de formación entregadas al Colectivo Sordo, como ya fue mencionado, así como el esfuerzo realizado para suprimir las barreras comunicativas y valorar la lengua de señas como sistema de comunicación y patrimonio cultural. Segundo, se constata que la situación de discapacidad la construye la falta de oportunidades que irrumpe en el proceso de inserción laboral y que son ajenos a la propia deficiencia auditiva, por ejemplo el discurso circulante de prejuicios y desconocimientos de algunos sujetos oyentes inmersos en el empleo (clientes, pares y empleadores), en cuanto a la validez,

productividad y necesidad de la contratación de las/os Sordos/as que tienen a ser comparados con "la norma".

Así, es posible observar que los procesos de Inclusión/Exclusión de Sordos/as en el ámbito del empleo se ven afectados por la mantención de la "normalización" frente al "ideal" oyente, buscando convertir, rehabilitar y homogenizar a los sujetos que no se ajustan a la norma, coartando la diversidad presente en los/as sujetos/as Sordos/as, por ejemplo, en el uso de su lengua nativa. Esta normalización opera patentemente a través de la negación y rechazo hacia la comunicación propia de las Comunidades Sordas, entre otras razones por el dominante predominio del paradigma oralista, lo cual deja como tarea pendiente para el Trabajo Social y otras disciplinas sociales, el transitar hacia procesos favorables de reconocimiento de lo diverso, estableciendo diálogos respetuosos entre oyentes y Sordos, donde exista un conocimiento del otro basado en las potencialidades comunicativas, culturales y cognitivas.

Asimismo, la responsabilidad recae en la capacidad creadora de las mismas Comunidades Sordas, en términos de organización y difusión propia de su cultura, exigencias y proposiciones constructivas como las que emergieron en el Estudio (consideración de contratar más de un Sordo en un empleo; generar espacios laborales diferenciados; recibir un trato diferenciado) u otras que permitan una sociedad más inclusiva, dándolos a conocer a través de diversos medios.

Respecto del empleo como actividad remunerada, es importante tener en consideración que es un soporte privilegiado para la inclusión de los/as sujetos/as (Sordos y oyentes) y la construcción de vínculos sociales, ya que iría más allá de la posición que éstos ocupan en el mercado laboral; contribuye a generar redes sociales, crea un espacio de ingresos e independencia, entrega los elementos necesarios para su autorrealización y supervivencia y permite -en lo ideal- sumar a los/as sujetos/as a los sistemas de protección y previsión social, etc.

Ahora, como se vio reflejado en los diferentes estados por los que atravesaban los sujetos/as entrevistados/as (empleo estable, cesantía, búsqueda de un empleo, próxima desvinculación del empleo), en la actualidad se presentan nuevas dinámicas del mercado que han reconfigurado la estructura, los límites y las formas de operar de muchas empresas y organizaciones. Se ha flexibilizado el mercado y sus requerimientos, existe mayor desprotección y los puestos de trabajo se han adaptado para aprovechar la revolución tecnológica y la sociedad de la información, donde la ventaja competitiva la constituyen los sujetos creativos, flexibles, innovadores y en constante capacitación.

De ahí que surja la necesidad de generar espacios de capacitación de sujetos/as Sordos/as que estén a la altura de estos requerimientos, sobre todo en la sociedad competitiva existente. Sin embargo, no son sólo estos sujetos/as los que deben adaptarse (como cualquier otro trabajador), el empleo también puede generar espacios propicios para su inclusión a partir de ciertas adaptaciones técnicas que permitirían un mejor desempeño laboral del trabajador/a Sordo/a, dando paso en su individualidad a ser independiente, pero que en términos de empresa propiciaría una mayor productividad. Se refiere a adaptaciones en lo ya mencionado sobre la concepción del sujeto/a Sordo/a de-construyendo la imagen de "discapacitado no apto" para el desempeño laboral, pero a la vez colocando el esfuerzo por incorporar adaptaciones visuales que permitieran comprender mejor las labores a realizar; adaptaciones comunicacionales, que van asociadas a las visuales pero también al uso y difusión de la lengua de señas, y a la vez adaptaciones en las modalidades de empleo aprovechando la revolución tecnológica que ha introducido nuevas herramientas que privilegian lo visual antes que lo auditivo, como por ejemplo el email, la mensajería instantánea (MSN), el mensaje de texto, las páginas web y el teletrabajo.

Así, se desprenden de la presente Investigación nuevas entradas y sugerencias para próximas investigaciones en torno a la Sordera y el empleo desde el Trabajo Social -

y por qué no en conjunto con otras disciplinas-. En primera instancia, se propone seguir reflexionando sobre temáticas que promuevan la investigación en el área de discapacidad y Sordera y de las posibilidades que entrega la era informativa a las nuevas modalidades de empleo viables para contratar a sujetos/as Sordos/as.

Por su parte, investigar y difundir acerca de los/as Sordos/as en tanto grupo cultural, puesto que por el carácter exploratorio de esta Investigación se presentaron de manera incipiente cómo algunos elementos culturales de este grupo social atraviesan sus diferentes experiencias cotidianas. Por ello, una segunda sugerencia plantea como relevante seguir las líneas investigativas sobre el Colectivo Sordo, en tanto agrupaciones de sujetos/as Sordos/as, experiencia de la Cultura Sorda dentro de la sociedad oyente, y vivencias de relación en otros ámbitos cotidianos.

Asimismo, queda en deuda el conocer cómo los otros sujetos oyentes visibilizan al Colectivo Sordo, dentro y fuera del empleo, y cuáles son los elementos relevados o disminuidos del oyente frente a un otro poco conocido, su cultura y sus formas de ser en este mundo compartido. Respecto al ámbito particular del empleo, cabe conocer y difundir experiencias de empleo satisfactorias tanto para trabajadores/as Sordos/as como para empleadores oyentes que dieran luces de los caminos a seguir para generar espacios inclusivos dentro de este ámbito cotidiano, y abordar las situaciones vivenciadas por sujetos/as que posean los demás grados de déficit auditivo no abordados en este Estudio, pudiendo conocer sus procesos de inclusión y exclusión en el empleo.

Además sería interesante adentrarse en cómo se vivencia el tránsito entre la formación educacional y los empleos a los cuales acceden sujetos/as Sordos/as, considerando que este sería un paso hacia la vida independiente y afectaría de diferentes modos a ellos/as, según sus experiencias de empleabilidad y la formación profesional alcanzada. Por otra parte, considerando lo mencionado en las reflexiones metodológicas, emerge un elemento a considerar en futuras investigaciones: el abordaje de la figura del intérprete como un sujeto/a trascendental en el escenario de la Inclusión Social.

Finalmente, se reconocen algunas deudas y puntos de apertura en lo que respecta al Trabajo Social en sí, que en tanto Disciplina conjuga el conocer y el hacer. En primeros términos, su labor debería orientarse en construir espacios inclusivos que se condigan con su carácter político y su finalidad de justicia social. Esto sólo se puede lograr contribuyendo a la visibilización y denuncia de las situaciones de exclusión social, desigualdad y discriminación que han vivido históricamente las/os sujetos/as con alguna deficiencia, y generando en segundo lugar acciones concretas para lograr una sociedad más justa que considere como equivalentes a todos las/os sujetos, desmitificando la Sordera como una enfermedad que afecta las habilidades cognitivas y del pensamiento de los sujetos y difundiendo el conocimiento de la Cultura Sorda.

Asimismo, en términos de intervención, los Trabajadores Sociales en esta área deberían conocer, hacer uso, comprender y difundir la LSCh, aún cuando no trabajen directamente con sujetos/as Sordos/as. El conocimiento y uso de esta lengua se entiende como pre-requisito para una sociedad más inclusiva para el Colectivo Sordo, por el reconocimiento y validez entregada a su patrimonio cultural y por el derecho de apertura de canales de información efectivos para este mismo grupo social.

Otro aspecto de intervención es el trabajar para generar estrategias de adecuación de las políticas y reformulación de las mismas para cada particularidad. Se plantea por un lado que las mismas políticas laborales o programas para sujetos en situación de discapacidad otorguen un status diferenciado a problemáticas y sujetos que suelen estar categorizados dentro de un mismo esquema (por ejemplo necesidades especiales, personas en situación de discapacidad, tipología de las deficiencias) y, en segundo lugar, que dichas políticas y programas operen bajo la lógica de que la

diversidad es un asunto de derechos, donde todos/as deben estar presentes, valorándose sus potencialidades, habilidades y singularidades.

Así, es posible dar cuenta que en ocasiones los organismos competentes y programas específicos vinculados al ámbito del empleo –desarrollados en el Marco Referencial-, no estarían siendo completamente eficaces en la consideración del Colectivo Sordo, a pesar de la existencia de una oferta programática sobre ello y la normativa legal presente en nuestro país, reproduciendo una estrategia de homogeneidad en el trato de los/as sujetos/as Sordos/as. Esto apela indudablemente al Trabajo Social, que debe abogar por estos postulados en un contexto socio-político particular, considerando a los/as sujetos/as Sordos/as como titulares de derechos y como ciudadanos/as.

No obstante, cabe cuestionarse sobre el nivel de implicancia de los Trabajadores Sociales cuando están inmersos dentro de lógicas institucionales que de alguna manera operan con categorizaciones rígidas (por ejemplo el/la Sordo/a dentro del grupo general de “discapacitados”), y que integran una red de intervención interdisciplinaria asociada a la enfermedad. Es aquí donde la capacidad creadora de la profesión entra en juego, ya que abre múltiples posibilidades para intervenir más allá de considerar o encasillar a un sujeto/a dentro de una categoría; es el potenciar sus capacidades al máximo y promover su desarrollo y satisfacción, por ejemplo en el ámbito del empleo de ellos/as, saliendo de una mirada asistencialista que concibe al Sordo/a como aquel que percibe subsidios, sino como un/a sujeto/a activo, capaz de entregar productividad a su lugar de empleo.

En definitiva, ello se vincularía con las expectativas que poseen los/as sujetos/as Sordos/as entrevistados/as acerca de los fines de esta Investigación, puesto que relevan la necesidad de difusión de sus vivencias en el ámbito del empleo, la visualización de sus capacidades y habilidades al ser Sordos/as, además de mostrar a los oyentes los empleos a los cuales acceden, incluso requiriendo mayores investigaciones para abordar los temas no abordados en este Estudio. Por ende, es que se hace necesario por los/as sujetos/as seguir dando cuenta que sus vivencias de discriminación y de convivencia en la relación mantenida con oyentes en sus empleos, permitiendo acceder a sus procesos de inclusión o exclusión social en este ámbito cotidiano.

"No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba". "Por ejemplo una persona dueña de una empresa que trabaja solamente sordos y trabaja con oyentes y es difícil, siempre van a haber peleas". "Entonces lo bueno es que ahora nosotros estamos difundiendo lengua de señas, difundiendo sobre el mundo, para que sepan que aquí existen sordos, porque muchas personas piensan que no hay sordos porque se ve poquito". "Porque nos conocemos bien, porque ellos se preocupan más y entendemos más la comunicación, hay más relación, con oyentes pueden decir información larga y entonces yo no sé lo que dice, en cambio con el sordo es más fácil". "La jefa era súper simpática, no tenía ningún problema, siempre me trataba súper bien". "Porque piensan que por ser sordo, que por ser sordos piensan que somos tontos, que somos unos enfermos". "Por las difíciles barreras de comunicación, eso hace que a los sordos los discriminen". "Es que yo no entendía porque hablaban mucho, entonces no entendía, entonces decían que faltaba algo y no podía cómo comunicarme, porque decían: 'Trae esos papeles', ¿Pero qué papeles?, o: 'Están ahí y tienes que imprimirlos' y entonces yo no entendía". "Y las compañeras oyentes me empezaron a enseñar cómo hay que cortar, cómo va que ordenar los géneros, eso y nos comunicamos bien, entonces los oyentes empezaron a dar cuenta 'Ah ella es sorda' de a poquito, poquito". "Por ejemplo si yo voy a trabajar afuera, el horario en la mañana es hasta las seis y mi hijo sale a las cuatro y media '¿Quién lo va a ir a buscar?' entonces tendría que pedirle permiso al jefe, entonces el jefe no me va a dar permiso y si me vive dando permiso mucho, el jefe seguramente me van a echar, porque estoy pidiendo mucho permiso". "Si a un oyente le gustaría ayudar a un sordo, tiene que saber lengua de señas, y si trabajan con ellos juntos, y si el oyente le gusta aprender, yo le puedo enseñar lengua de señas, que necesita una ayuda para compartir con los sordos. Pero si dice un oyente a un sordo: 'A mí no me interesa aprender lengua de señas, no estoy ni ahí', entonces no hay futuro, pero si al oyente quisiera ayudar y le interesa, yo le voy a enseñar lengua de señas, no tengo problemas". "El oyente, el jefe decía por ejemplo: 'Tú tienes que lavar las máquinas, limpiar, y te vamos apagar un poquito más', entonces yo no sabía, entonces cuando un oyente, mi compañero, me dijo, ahí me di cuenta". "El jefe de la construcción era buena amigo, me invitaba al asado, me llevaba a su casa. Nunca han visto a personas con discapacidad auditiva, entonces como que se sorprendió". "No sé, por ejemplo había un grupo ahí y en la hora de recreo, de descanso, entonces me echaban, después la gente se empezaban a reír de mí y comenzaban a hablar, entonces yo sabía que me estaban haciendo burla, yo nunca me acerqué, porque no, yo no les hacía caso, yo los ignoraba". "Era buena, éramos amigos. Con hablantes también. Yo pienso que no hay que ser tonto. Hay que tener buena comunicación y buena relación. No hay que ser tonto. Trabajar de buena manera. Yo conozco a varias personas en el trabajo". "Abusan mucho de mí porque por ejemplo yo estaba haciendo una imprenta, y el jefe me mandaba a lavar, un trabajo y cuando llegaban los compañeros nuevos, y siempre me mandaban a mí. Y yo me enojé y le dije al jefe: '¿Pero por qué siempre a mí?' Y el jefe dijo: 'Porque yo soy el jefe y yo te mando y si no, te vas'. Entonces empecé a pelear y después hable con el jefe y me expulsaron del trabajo de la imprenta". "Ahora me defiendo, por ejemplo antes me decían mucho trabajo, y a los demás le pagaban un aumento más y a mí un aumento poco. Ahora entonces yo me di cuenta que no, ahora digo que no. Ahora soy valiente, me defiendo, si a mí me pagan más, yo trabajo más; si me pagan poco, trabajo menos". "Es que en el trabajo sólo voy a trabajar, solamente quiero ganar plata, porque está difícil encontrar trabajo afuera, está malo. Entonces sólo voy a trabajar, porque ahí hay seguridad, entonces no importa, porque es seguro, entonces no importa que abusen, pero igual estoy ganando

1. LIBROS

1. BERGER, P. y LUCKMANN, T. (2003) *La construcción social de la realidad*. Argentina: Amorrortu.
2. BROGNA, P. (2009) *Visiones y revisiones de la discapacidad*. México: Fondo de Cultura Económica.
3. DELGADO, J. y GUTIÉRREZ, J. (1995) *Métodos y Técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*", Madrid: Síntesis Psicológica.
4. FONADIS / INE "Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile"; ENDISC-CIF; Chile 2004; Gobierno de Chile; Santiago, abril de 2005.
5. FUNDACIÓN FESORD-CV. (2000) *Rasgos Sociológicos y Culturales de las Personas Sordas. Una aproximación a la situación del Colectivo de Personas Sordas en la Comunidad Valenciana*. España: Fundación FESORD-CV.
6. FUNDACIÓN LARGO CABALLERO (2008) *Ajustes razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad. Estudio de fuentes secundarias*. España: Ministerio de Educación, Política social y deporte.
7. GATICA, J.; ROMAGUERA, P. (2005) *El mercado laboral en Chile: Nuevos temas y desafíos*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
8. GADAMER, H. G. (1993) *Verdad y Método*. España: Sígueme.
9. HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. (2003) *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
10. INE, Instituto Nacional de Estadísticas. (2002) *XVII Censo Nacional de Población y VI de Vivienda*.
11. INP, Instituto de Normalización Previsional. (2006) *Guía para la atención de público con discapacidad y adulto mayor: La empatía hace la diferencia*. Línea discapacidad, Programas Sociales, INP, Gobierno de Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
12. MARCHESI, Á. (1987) *El desarrollo cognitivo y lingüístico de los niños sordos*. España: Alianza Psicología.
13. MELLA, O. (2003) *Metodología cualitativa en Ciencias Sociales y Educación. Orientaciones teórico-metodológicas y técnicas de investigación*. Chile: Primes.
14. MELLA, O. (2003) *Naturaleza y orientaciones teóricas metodológicas de la investigación cualitativa*. Chile: Primes.
15. MIDEPLAN, Ministerio de Planificación Nacional de Chile. (2000) *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Situación de las personas con discapacidad en Chile*.
16. OIT, Organización Internacional del Trabajo. *Cambios en el mundo del trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión 2006. Informe I (C). Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006.
17. PIÑUEL, J. (2002) *Epistemología, Metodología y Técnicas de Análisis de Contenido*. Universidad Complutense de Madrid.
18. RITZER, G. (1993) *Teoría Sociológica Contemporánea*. México: McGraw-Hill.
19. RODRÍGUEZ, G. (1996) *Metodología de la investigación cualitativa*. España: Aljibe.
20. SCHÜTZ, A. (1993) *La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*. Barcelona: Paidós Ibérica.
21. SCHÜTZ, A. LUCKMANN, T. (1973) *Las Estructuras del mundo de la vida*. Argentina: Amorrortu.
22. SOJO, A. y otros. (2007) *Cohesión social: Inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*". Chile: CEPAL; Secretaría General Iberoamericana; Agencia Española de Cooperación Internacional.

23. TAYLOR, S.J. y BOGDAN, R. (1986) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. México: Paidós.
24. VASILACHIS DE GIALDINO, I. (coord) (2006) *Estrategias de Investigación Cualitativa*. España: Gedisa.

2. ARTÍCULOS

1. ALONSO, L. (1994) *Sujeto y discurso. El lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa*. En DELGADO, J.M. Y GUTIÉRREZ, J.(Coords.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.
2. BARTON, L. (1998) *Sociología y discapacidad: algunos temas nuevos*, en BARTON, L. (comp.) "Discapacidad y sociedad" España: Morata.
3. BARROS, P; DE LOS RÍOS, D; TORCHE, F. (1996) "Lecturas sobre la exclusión social". Oficina Internacional del Trabajo. Equipo técnico multidisciplinario para Argentina, Chile, Brasil, Paraguay y Uruguay. Chile: OIT.
4. CACERES, P. (2003) *Análisis Cualitativo de Contenido: Una alternativa metodológica alcanzable*. Revista Psicoperspectivas Volumen II, Revista de la Escuela de Psicología. Facultad de Filosofía y Educación. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile, 2003. Págs. 53 – 82.
5. CANTARERO, D. y MORENO, P. (2010) *Dependencia y Empleo: Un análisis empírico con la Encuesta de Discapacidades y atención a la Dependencia (Edad) 2008* (Documentos de Trabajo de la Fundación de Cajas de Ahorros nº 578). España.
6. CISTERNAS, M. S. (2006) *Estudio sobre Legislación y Política de Discapacidad en Chile*. En MIDEPLAN, "Desarrollo inclusivo y discapacidad". Seminario Internacional Desarrollo inclusivo y Discapacidad: Oportunidades y Desafíos. Chile:MIDEPLAN.
7. EDLER Carvalho, R. (2009) *La clasificación de la funcionalidad y su influencia en el imaginario social sobre las discapacidades*. En BROGNA, Patricia. "Visiones y revisiones de la discapacidad". México: Fondo de Cultura Económica.
8. FONADIS, Fondo Nacional de Discapacidad. (Inédito) *Hacia un índice de inclusividad*. Sección de Estudios e Integración Programática.
9. FULLANA NOELL, J. (2003) *La Investigación sobre los Procesos de Integración Laboral de Personas Con Discapacidad en Entornos Ordinarios. Un Estudio de casos cualitativo*. Revista de Investigación Educativa, Vol. 21, n.º 2, Departamento de Pedagogía, Universitat de Girona. Págs. 305-321.
10. GACITÚA, E. DAVIS, S. "Introducción a Pobreza y exclusión social en America Latina y el Caribe en América Latina", En *Exclusión social y reducción de la pobreza en A. L y el Caribe*. Costa Rica: Flacso- Banco Mundial. Págs. 11-21.
11. JÁUDENES, C. (2006). *La población con discapacidad auditiva en cifras. Revisión de dos Estudios Sociológicos*. En Revista FIAPAS, nº 110 (Separata). Madrid: Confederación Española de Familias de Personas Sordas. Págs. 86-89.
12. LIÑARES, X. (2003) *Apuntes para una sociología de la comunidad sorda*. Revista Educación y Biblioteca. Número 138. Madrid. Págs. 49 – 125.
13. LÓPEZ GONZÁLEZ, M. (2006) *Modelos Teóricos e Investigación en el ámbito de la Discapacidad. Hacia la incorporación de la experiencia personal*. En *Docencia e Investigación: Revista de la Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo*, Año 31, nº 16, 2006. Págs. 215-24.
14. MARTÍNEZ GAJARDO, P. (inédito) *Estrategias de Aplicación Práctica para favorecer la Integración Social de Personas Sordas*", en Proyecto Capacitación de Jóvenes Voluntarios para atención de la Discapacidad.
15. OLIVER, M. (1998) *¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?*, en L. Barton (Comp.). *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Morata. Págs. 34-58.

16. PANTANO, L. (2007) *Nuevas Miradas en relación con la conceptualización de la Discapacidad*, en BROGNA, P. *Visiones y revisiones de la discapacidad* México: Fondo de Cultura Económica. Págs. 73-97.
17. PERRY, G. (2000) *Prólogo de las actas del Taller sobre Pobreza y exclusión social en América Latina*. En *Exclusión social y reducción de la pobreza en A. L y el Caribe*. Costa Rica: Flacso- Banco Mundial. Págs 9-13.
18. PINO, F. y MONTERDE, I. (2000) *Sociología de las personas Sordas*". En MINGUET, A. (coord.) *Rasgos Sociológicos y Culturales de las Personas Sordas. Una aproximación a la situación del Colectivo de Personas Sordas en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Fundación FESORD-CV. Págs. 197-239.
19. RUIZ, A. (2004) *Texto, testimonio y metatexto. El análisis de contenido en la educación*. En JIMÉNEZ, A. y TORRES, A (comp.) *La práctica investigativa en Ciencias Sociales*. Bogotá, Universidad Pedagógica Nacional.
20. SEGOVIA, J. (1999) *Discapacidad auditiva. Avanzando y conquistando la integración*. Profesorado, *Revista de curriculum y formación de profesorado*, 3, 2. Págs. 137-154.
21. SIERRA, F. (1998). *Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social*. En GALINDO, J. (coord) *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Addison Wesley Longman. Págs. 207-276.
22. SOLDANO, D. (2002) *La subjetividad a escena. El aporte de Alfred Schütz a las ciencias sociales*. En, SCHUSTER, F. (comp.) *Filosofía y métodos de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Manantial. Págs. 59-92.
23. VERDUGO, M. (2003) *La concepción de la discapacidad en los modelos sociales*. En VERDUGO, M.A. y JORDÁN DE URRIES, B. *Investigación, innovación y cambio: V Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad*. Salamanca: INICO. Págs. 235-247.
24. VILLALOBOS, E. y ZALAKAIN, J. (2010) *Delimitación conceptual de la inclusión social*. En CERMI, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. *Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión Social. Estudios en Homenaje a Paulino Azúa Berra*. Madrid: Grupo Editorial Cinca. Págs. 25-50.
25. VILLALBA, A. (2000) *Sordera*. En MINGUET, A. (coord.) *Rasgos Sociológicos y Culturales de las Personas Sordas. Una aproximación a la situación del Colectivo de Personas Sordas en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Fundación FESORD-CV. Págs. 5-59.

3. TESIS

1. OPORTO, I. y VERGARA, C. (2007) *Hijo... ¿me escuchas?: discapacitados auditivos formando cultura en un mundo de oyentes: Una experiencia de trabajo social en el CECASOV*. Tesis para optar al grado de Trabajador Social de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
2. ALCAINO, M y otros. (2006) *Una aproximación a la realidad socio-laboral de las personas sordas egresadas del Centro de Estudios y Capacitación para Sordos Valparaíso*. Tesis para optar al grado de Trabajador Social de la Universidad de Valparaíso.

4. ARTÍCULOS WEB

1. AVARIA SAAVEDRA, A. *Discapacidad: Exclusión/ Inclusión*. [Artículo]. En *Revista Mad* No.5. Santiago de Chile: Ediciones Mad, 2001.
<http://www.independentliving.org/docs7/saavedra200109.html>
[Consultada: 24 de agosto de 2011]
2. DE LA PAZ, M. y SALAMANCA, M. *Elementos de la cultura Sorda: una base para el currículum intercultural*, 2009.
<http://escritoriosordos.educ.ar/recursos/pdf/curriculum-intercultural.pdf>
[Consultada: 26 de marzo de 2011]

3. FEDERACIÓN MUNDIAL DE SORDOS; ASOCIACIÓN NACIONAL DE SORDOS DE SUECIA, 2008. *Informe de la Encuesta Global de la Secretaría Regional de la WFD para América del Sur*.
www.wfdeaf.org/.../Report%20No%203%20-%20RSSA%20Survey%20FINAL%20CLEAR%2019%20October%2011%...
 [Consultada: 13 de marzo de 2011]
4. GALIN, P. y PAUTASSI, L. *Cambios en el mundo del trabajo y su relación con las políticas sociales en América Latina*. Artículo del 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de especialistas en Estudios del Trabajo.
<http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/GALINYPAUTASSI.PDF>
 [Consultada: jueves 16 de junio de 2011]
5. GONZÁLEZ GARCÍA, L. *Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Revista Iberoamericana de Educación Número 2 - Educación, Trabajo y Empleo. Mayo – Agosto 1993.
<http://www.rieoei.org/oeivirt/rie02a03.htm>
 [Consultada: 14 de abril de 2011]
6. GOBIERNO DE CHILE, MINISTERIO DE PLANIFICACION. *Encuesta de Caracterización Socioeconómica nacional Casen 2009*, 2009.
<http://www.mideplan.gob.cl/casen/Estadisticas/ingresos.html>
 [Consultada: 10 de agosto de 2011]
7. GOBIERNO DE CHILE, MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE LA PRESIDENCIA. *Constitución Política de la República de Chile*, 2005.
http://www.leychile.cl/Consulta/Exportar?radioExportar=Normas&exportar_formato=pdf&nombearchivo=DTO100_22SEP2005&exportar_con_notas_bcn=True&exportar_con_notas_originales=True&exportar_con_notas_al_pie=True&hddResultadoExportar=242302.2011-07-04.0.0%23
 [Consultada: 10 de junio de 2011]
8. HERRERA, V. *Estudio de la población sorda en Chile: Evolución histórica y perspectivas lingüísticas, educativas y sociales*. En Revista Latinoamericana de educación inclusiva 2010 Vol. 4 Num. 1
http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art10_hm.html
 [Consultada: 24 de marzo de 2011]
9. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS CHILE. *Compendio estadístico de Trabajo y Previsión 2010*, 2011.
http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/compendio_estadistico/pdf/2010/1.4estadtrabajoy prevision.pdf
 [Consultada: 10 de agosto de 2011]
10. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS CHILE. *Síntesis de Resultados Censo 2002, 2003*.
<http://www.ine.cl/cd2002/sintesis censal.pdf>
 [Consultada: 10 de agosto de 2011]
11. JIMÉNEZ-DOMÍNGUEZ B. *Investigación cualitativa y psicología social crítica. Contra la lógica binaria y la ilusión de la pureza*. Centro de Estudios Urbanos, Universidad de Guadalajara.
<http://www.cge.udg.mx/revistaudg/rug17/3investigacion.html>
 [Consultada: 29 de junio de 2011]
12. MORALES, A. *La Ciudadanía desde la Diferencia: Reflexiones en torno a la Comunidad Sorda*, 2010.
<http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/art8.pdf>
 [Consultada: 26 de marzo de 2011]
13. MUÑOZ BAELL, I.; RUIZ, M. *Empowering the deaf. Let deaf be deaf'*, informe publicado originalmente en Journal of Epidemiology and Community Health 2000; 54: 40-44. Traducción de José Francisco Fernández.
http://www.sitiodesordos.com.ar/dejemos_que.htm
 [Consultada: 18 de marzo de 2011]
14. ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (OEA). *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*, 1999.
http://www.dgri.sep.gob.mx/formatos/4_oea_11.pdf
 [Consultada: 12 de junio de 2011]

15. ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (OEA). *Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, 2006-2016*, 2006.
http://www.cndisc.gov.ar/doc_publicar/varios/programa_decenio.pdf
[Consultada: 12 de junio de 2011]
16. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (OIT). Definiciones de la Resolución adoptada por la Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1982).
<http://www.oit.org.ar/pagina.php?seccion=49&pagina=479>
[Consultada: 16 de junio de 2011]
17. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, (OMS). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. 2001.
<http://www.sidar.org/recur/desdi/pau/cif.php>.
[Consultada: 22 de enero de 2011]
18. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). *Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)*, 2006.
<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
[Consultada: 12 de junio de 2011]
19. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. 1948.
http://godest.vivencias.net/files/Decl_Universal_Derechos_Humanos.pdf.
[Consultada: 10 de junio de 2011]
20. REILLY, A. *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007.
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_262_span.pdf.
[Consultada: 12 de junio de 2011]
21. OVIEDO, A. *La cultura sorda. Notas para abordar un concepto emergente*. Berlín, 2007.
http://www.cultura-sorda.eu/resources/Oviedo-concepto_cultura-sorda-2007.pdf
[Consultada: 25 de marzo de 2011]
22. SÁNCHEZ Ferreiro, M. *Acceso de las Personas con Discapacidad Auditiva al Empleo Ordinario. Presentación de un caso práctico*. Escuela Universitaria de Informática – Universidad Politécnica de Madrid.
www.niee.ufrrgs.br/.../Acceso%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20au...
[consultada: 10 de enero de 2011]
23. SENADIS. *Quiénes somos*.
<http://www.SENADIS.gob.cl/quienes/>
[Consultada: 19 de agosto de 2011]
24. SENADIS. *Guía de Programas Sociales 2009-2010*.
<http://guiaprogramassociales.mideplan.gob.cl/index.html>
[Consultada: 19 de agosto de 2011]
25. SKLIAR, C. *Una mirada sobre los nuevos movimientos pedagógicos en la educación de los sordos*. Año 1997.
<http://www.cultura-sorda.eu/7.html>
[Consultada: 18 de marzo de 2011]
26. SKLIAR, C. *Bilingüismo y Biculturalismo: Un análisis sobre las narrativas tradicionales en la educación de los sordos*, 1998. Publicado en Revista Brasileña de Educación, N°8.
<http://www.cultura-sorda.eu/resources/Bilinguismo%2BSkliar.pdf>
[Consultada: 18 de marzo de 2011]
27. VANEGAS GARCÍA, J. y GIL OBANDO, L. *La Discapacidad, Una Mirada Desde La Teoría De Sistemas Y El Modelo Biopsicosocial*". Revista Hacia la Promoción de la Salud, Volumen 12, Enero - Diciembre 2007, Págs. 51 – 61.
http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%2012_5.pdf
[Consultada: 20 de abril de 2011]