

Un Acercamiento a la Construcción de Identidad Laboral de Personas Sordas en Chile

An Approach to the Construction of Work Identity of Deaf People in Chile

Carla Ceroni, María Fernanda López y Giselle Moya

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso,

Escuela de Psicología

Viña del Mar, Chile

Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología y al título de Psicólogo

Profesor Guía: Guillermo Rivera

Noviembre, 2017

Resumen

Este estudio de carácter exploratorio y cualitativo, propone comprender la problemática de desigualdad laboral que impacta en la baja tasa de empleabilidad de personas en situación de discapacidad en Chile, a través de la narrativa de siete personas sordas egresadas del programa estatal +Capaz, por medio de entrevistas semi-estructuradas y análisis de contenido. En los resultados, surgieron elementos asociados a tres categorías: la historia educativa, las expectativas con respecto a la empleabilidad y la experiencia laboral. El análisis invita a comprender la inclusión laboral, la empleabilidad y la cultura sorda en Chile desde una nueva perspectiva inserta en el modelo social, como un aporte al campo de los Estudios Críticos de la Discapacidad.

Palabras claves: discapacidad, persona sorda, identidad laboral, empleabilidad, inclusión laboral.

Abstract

This exploratory and qualitative study proposes the understanding of the problematic of labor inequality which impacts in the low employment rate of people in a disability situation in Chile from the narrative of seven deaf participants graduated from the government program +Capaz, through semi-structured interviews and content analysis. The results revealed factors associated to three categories: the Educational story, the Expectations regarding employability, and Work experience. The analysis invites to comprehend labor inclusion, employability and deaf people in Chile from a new point of view inserted in the social model as a contribution to the field of qualitative investigation in disability studies.

Key words: Disability, deaf person, work identity, employability, labor inclusion.

Introducción

Las cifras porcentuales a nivel global (OMS, 2011) señalan que un 15% de la población mundial experimenta alguna situación de discapacidad, y que este grupo presenta más probabilidades de estar desempleado, y de recibir menos salario que una persona sin situación de discapacidad. Además de trabajar generalmente al margen del mercado laboral, realizando funciones rutinarias, poco calificadas y de baja expectativa de desarrollo de carrera (OIT, 2015).

A nivel país, la información proporcionada por el II Estudio Nacional de Discapacidad (SENCE, 2015) revela que de la población total de chilenos mayores de 18 años (13.028.152), un 20% se encuentra en situación de discapacidad (2.606.914), de los cuales 853.411 están trabajando; en contraste con la población de personas mayores de 18 años que no están en situación de discapacidad, de los cuales 7.190.654 se encuentran participando laboralmente. A nivel regional, lugar en donde se llevó a cabo la investigación presentada en este artículo, los resultados del estudio señalan que del total de la población adulta de la Región de Valparaíso (1.375.423), 246.060 corresponden a personas en situación de discapacidad.

Es a partir de estas cifras que surge la preocupación que moviliza esta investigación, puesto que existe gran diferencia en tasas de empleabilidad y participación económica que producen desigualdad entre un grupo dominante capaz y otro grupo minoritario discapacitado. Esta brecha repercute en las dificultades de este último grupo de personas para ser considerados en el proceso de reclutamiento, en la remuneración desigual que reciben, en las particulares condiciones laborales, en la manera en que son percibidos por los otros, y en la manera en que este grupo

construye su identidad laboral como sujetos empleables con participación dentro de la dinámica de un mercado laboral configurado por el grupo dominante.

Para afrontar esta desigualdad desde el ámbito estatal, se ha desarrollado un marco legal que comenzó con la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad (Ley N°19.284, 1994), que dieciséis años más tarde, a raíz de lo acordado en la Convención de la ONU, sería reemplazada por la Ley de Normas sobre la Igualdad de Oportunidades e inclusión de personas con discapacidad (Ley N°20.422, 2010). Actualmente, está en desarrollo la nueva Ley de Inclusión laboral (Ley N°21.015, 2017) que viene a sumarse a la Ley anterior y postula un porcentaje de reserva de 1% en las organizaciones que cuenten con más de 100 trabajadores, siendo Chile uno de los últimos países en Latinoamérica en adherirse a la cuota, lo cual refleja también lo reciente que es este campo en el país (OISS, 2014).

Desde el Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS) perteneciente al Ministerio de Desarrollo Social, en conjunto con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se ha desarrollado un programa de capacitación laboral en línea discapacidad denominado +Capaz. Su propósito es formar y preparar a personas entre 18 y 50 años de edad que cuenten con nula o escasa participación laboral para que se inserten en el mercado del trabajo (SENCE, 2017), por medio de distintos Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) que imparten cursos con una fase lectiva, y que culminan con la práctica laboral.

En el acercamiento a estos cursos, los interesados en participar del estudio fueron un grupo de personas sordas que en su cualidad de egresados, se encontraban en proceso de inserción laboral. La presente investigación tiene como objetivo comprender la problemática del desempleo laboral desde la narrativa de estos participantes a través de la siguiente interrogante: ¿Cómo las personas sordas que egresan de un programa estatal construyen su identidad laboral?

Este artículo se estructura en tres dimensiones. En primer lugar, se realiza un recorrido teórico que abarca una comprensión de los conceptos claves: discapacidad, inclusión laboral, empleabilidad e identidad laboral. En una segunda parte, se presentan las características del método utilizado en la producción de datos, así como consideraciones en el acercamiento y entrevista a personas sordas. Finalmente, se comparten algunos de los elementos más significativos que emergen en la construcción de la identidad laboral de personas sordas en Chile.

Cómo se está comprendiendo la discapacidad

A partir de las bases de la Convención de las Naciones Unidas (2008), Chile en su marco legal define la discapacidad como una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que en un período temporal o permanente, al interactuar con el entorno, ve impedida su participación en sociedad en igualdad de condiciones a diferencia de las personas que no experimentan esta situación. (Ley N°20.422, 2017). A esta mirada focalizada en la deficiencia, se adhiere la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) que desde el 2013 es el encargado de regular, calificar y certificar la discapacidad de una persona. Este organismo, a través del

reglamento, cataloga a las personas sordas dentro de la discapacidad sensorial. Dentro de esta clasificación se evalúa el grado de pérdida auditiva a partir de la medición del umbral en decibeles, donde la hipoacusia leve, moderada y grave se encuentra entre los 21 y 100 db, mientras que se considera sordo profundo cuando la medición supera los 100 db (Willems en Suárez, Suárez y Rosales, 2008).

En contraste con esta visión, Oviedo (2004) realiza una distinción entre la sordera como la carencia sensorial del oído, y la sordera con mayúscula, que refiere a una condición cultural entendida como un fenómeno antropológico y lingüístico, de acuerdo al cual se experimenta el ser sordo desde la experiencia, las creencias compartidas y el idioma de Lengua de Señas.

A partir de este contexto y considerando que el lenguaje construye realidad (Maturana, 1989; Echeverría, 2003), es necesario conocer la manera en que a nivel global y nacional se entiende la discapacidad.

Estudios de la discapacidad

El campo investigativo sobre los estudios de la discapacidad emergió en los años 70' en el mundo occidental, y se ha ido desarrollando como una disciplina hasta la actualidad (Meekosha y Shuttleworth, 2009). Dentro de estos estudios, se ha concordado que existen tres modelos principales para comprender la discapacidad: el modelo de prescindencia, el modelo médico y el modelo social.

El modelo de prescindencia se sitúa en la época del medioevo y señala que el rol de la persona está directamente relacionado con su utilidad, con una visión de la discapacidad como un ser improductivo que no aporta a la sociedad y que es una carga para la familia y la comunidad (Palacios, 2008). En base a este modelo, Guzmán, Toboso y Romañach (2010) señalan que a las personas en situación de discapacidad se les comprende, desde el punto de vista ético-antropológico, en un estatus inferior a un sujeto sin discapacidad. Este estatus se encuentra relacionado al aspecto moralizante, el cual favorece consideraciones prejuiciosas y discriminatorias que generan un intercambio asimétrico entre ambos.

El modelo médico se sitúa en la primera mitad del siglo XX y llega a dar un giro epistemológico a la comprensión de la discapacidad, entendiéndose como una enfermedad o deficiencia perteneciente a la persona individual, quien puede recuperarse a través de la rehabilitación para adaptarse e insertarse en la sociedad (Velarde, 2011). Para Palacios (2008) este modelo comunica la desaparición de la diferencia, puesto que por medio de la rehabilitación se buscaría una identificación total de ser igual al otro. Es decir, se renunciaría a la sordera para lograr una integración social que volvería, según el modelo, competentes a las personas en situación de discapacidad. En este contexto es que surge por primera vez la posibilidad del trabajo protegido, y que en análisis de Palacios, podría entenderse como la sustitución de la caridad medieval, por la beneficencia estatal a través de la rehabilitación.

Por último se encuentra el modelo social, el cual pone énfasis no en el sujeto en situación de discapacidad, sino en la rehabilitación y reflexión de una sociedad que no es homogénea, sino diversa (Pérez, 2010). En este sentido, las personas son discapacitadas no por una condición

biológica, sino como consecuencia de una sociedad que se niega a aceptar sus necesidades tanto individuales como colectivas dentro de la vida económica, social y cultural (Palacios, 2008).

Dentro de la disciplina, y a raíz de este último modelo de estudio, surge a modo de maduración investigativa los Estudios Críticos de la Discapacidad conocidos en el mundo anglosajón como CDS (Meekosha y Shuttleworth, 2009; Shildrick, 2012; Gómez, 2014; Reaume, 2014). Los CDS comprenden la discapacidad desde dos miradas; la primera, desde la realidad vivida y las experiencias de las personas en situación de discapacidad; la segunda, como una definición social y política basada en relaciones de poder social (Reaume, 2014). En este sentido, los CDS vienen a acompañar una reevaluación social, política e intelectual de los otros paradigmas utilizados para comprender la experiencia que viven las personas en situación de discapacidad (Meekosha y Shuttleworth, 2009; Reaume, 2014).

La discapacidad en el mercado laboral

Estas distintas maneras de entender la discapacidad invitan a pensar en cómo la persona sorda es concebida como sujeto empleable dentro de las lógicas del mercado laboral. Al referirse al mercado laboral, se puede pensar en dos épocas distintas: una época anterior donde el trabajo se caracterizó por tener propiedades estables, un puesto con tareas rutinarias, y donde la preparación para optar al empleo era a través de oficios, siendo la entrega del curriculum vitae en físico el conducto regular para ingresar. La otra época es la actual, donde lo estable se rompe y se flexibiliza para dar paso a una lógica que sacrifica la seguridad laboral para obtener mayor percepción de libertad, y que destaca el surgimiento de un concepto clave que termina con la

noción de carrera laboral: la empleabilidad (Sisto, 2009). Campos (2003), define la empleabilidad como el conjunto de aptitudes de una persona que le otorgan la oportunidad de obtener un trabajo y permanecer en él. Por su parte, Abdala (2004) define la empleabilidad desde el movimiento, como las calificaciones, conocimientos y competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir un trabajo, mejorar en él y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

Hasta el momento, estos conceptos señalan una visión única del sujeto como principal responsable de la adquisición de competencias para así obtener más oportunidades laborales. Sin embargo, esta noción del mundo laboral y de las demandas del mercado también permite comprender el espectro social dentro de la construcción de la empleabilidad, pues serían las organizaciones quienes presentan las categorías que hacen a una persona empleable en razón al negocio (Rentería y Andrade, 2007). En este sentido, los empleadores se posicionan como actores influyentes y decisores sobre los criterios de contratación del sujeto, diferenciando a los sujetos de alta empleabilidad de los de baja empleabilidad (Rentería y Malvezzi, 2008).

De acuerdo a lo anterior, la empleabilidad se relaciona con la lógica del mercado laboral configurada por un grupo dominante, que de acuerdo a sus criterios incluye o no a ciertas personas que en el caso de este estudio, representa al grupo de personas en situación de discapacidad (Rodríguez, García y Toharia, 2009). Este grupo queda invisibilizado de la lógica de empleabilidad en que el sujeto se gestiona para incluirse a sí mismo dentro del mercado

laboral (Sisto, 2009), por lo que aquí ingresa el término de inclusión laboral como una manera de solucionar el problema de desigualdad desde el organismo estatal (Ley N°21.015, 2017).

En este sentido, y en coherencia con el modelo social, se entenderá el concepto de inclusión laboral no tan sólo como la incorporación a un empleo, sino más bien como el proceso mediante el cual las personas puedan desarrollar sus potencialidades, contar con la accesibilidad y ajustes adecuados, y ser reconocidos y valorados por su trabajo. Comprendiéndose entonces no desde una mirada asistencialista, sino que como un individuo con igualdad de derechos y oportunidades laborales (Sello Chile Inclusivo, 2016).

De acuerdo a la UNICEF (2004), para que las personas en situación de discapacidad alcancen el máximo de su desarrollo y sean mirados en sus potencialidades, es necesario un cambio cultural y unitario. Esto conduce a pensar en un concepto macro que involucra a toda la comunidad, la inclusión social, que de acuerdo a Obradors, García y Canal (2010), opera en tres campos de la desigualdad social: la esfera del Estado (o de producción de derechos), la esfera económica (o de producción de valor), y la esfera social (o de producción de relaciones interpersonales), orientado a la plena participación de todas las personas en las distintas esferas de la vida humana.

Lo anterior puede comprenderse desde el concepto de inclusión excluyente (Angelino y Rosato, 2009), entendiéndose como un movimiento de atracción que aparenta dejar dentro a un grupo minoritario, en este caso las personas en situación de discapacidad, pero que al mismo tiempo encubre una dinámica en la cual el tipo de inclusión que propone asume características de

diferenciación. En este sentido, la empleabilidad responde a una lógica de carácter individual en la que se sitúa al sujeto como el principal responsable de la adquisición de aptitudes y quien debe adaptarse a los nuevos cambios en el mundo del trabajo.

Identidad Laboral

Es en esta interacción entre las distintas esferas de la vida humana conectadas por el empleo donde el sujeto construye su identidad laboral. Se entenderá la identidad como un proceso subjetivo que se configura a partir de la diferencia y semejanza que se siente con otras personas, la cual sólo se ve posibilitada a través de la cultura, en donde se comparte con otros las dinámicas sociales y rasgos culturales, que permiten configurar la identidad individual (Giménez, 2011). Teniendo en cuenta que el estudio de la identidad supone un estudio de la experiencia misma, será la narración que el propio sujeto tenga de su vida y sus experiencias, el elemento a estudiar. El sujeto construye sus propias narrativas a través del lenguaje en un espacio interpersonal, ligado a un contexto social y cultural en específico, transformándose en una actividad intersubjetiva. Estos elementos inciden en la narrativa que el sujeto hace de sí mismo y se torna relevante al ser el medio por el cual construye su contexto y, sobre todo, a sí mismo. Este relato del sí mismo es lo que se comprenderá como identidad narrativa (Ricoeur, 1996; Capella, 2013).

En esta investigación, la narrativa estará enmarcada en los estudios de la identidad laboral (Mórtola, 2006; Sisto y Fardella, 2008; Gaete y Soto, 2012). La identidad laboral es la forma en

que el sujeto, como actor social, construye una narrativa identitaria dentro de su contexto de trabajo desde el cual se posiciona y significa su experiencia (Soto, Stecher y Valenzuela, 2017).

Será entendida entonces la identidad laboral como una producción simbólica articulada por la narración centrada en la historia laboral del sujeto, otorgando continuidad, sentido, diferenciación y significado al espacio de trabajo, a las interacciones que se dan en su contexto y a sí mismo como trabajador (Stecher, 2012; Soto, Stecher y Valenzuela, 2017).

Método

Con el propósito de analizar las identidades laborales de personas sordas egresadas del programa +Capaz, se llevó a cabo una investigación de carácter exploratorio y cualitativo bajo un enfoque narrativo (Ruiz, 2012). Este método permite un acercamiento a la manera en que la persona construye la identidad, desde el significado y la valoración particular que le asignan a sus experiencias a través de su narración (Bolívar, Fernández y Molina, 2005; Duero y Limón, 2007; Capella, 2013).

La muestra se constituye de 7 personas sordas (5 mujeres y 2 hombres) entre 19 y 44 años, con niveles de pérdida de audición variable (sordera profunda o hipoacusia), y que comparten la cualidad de ser egresados (en proceso de práctica tras finalizar su período lectivo) de tres cursos del programa +Capaz impartidos en la Quinta Región: peluquería canina, mucama y pastelería. Los entrevistados habitan en los sectores de Valparaíso, Viña del Mar, Villa Alemana y Los Andes, y han cursado sus estudios en escuelas de sordos, oyentes y/o de integración.

El acercamiento a las personas sordas se llevó a cabo luego de algunas consideraciones. En primer lugar se contó con el apoyo de una persona sorda, un actor clave a quien a modo de prueba piloto se le presentó el consentimiento informado y se le realizaron las preguntas formuladas en la primera pauta de entrevista, siendo ambos documentos reformulados considerando la retroalimentación. Dentro de este espacio también se practicó la Lengua de Señas, comprendiendo como investigadoras oyentes que no es suficiente con aprender el idioma, debido a la variedad de significados dentro de un conjunto de creencias pertenecientes a la cultura sorda. De acuerdo a esta consideración se contrató una intérprete que a través del lenguaje permitió un mayor acercamiento a la comunidad sorda. La intérprete se constituyó como un actor esencial en la producción de datos, facilitando la comunicación durante el consentimiento informado y las entrevistas, permitiendo posteriormente una transcripción detallada de los relatos. En segundo lugar, se trabajó con la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp recomendada por la intérprete para facilitar la coordinación de entrevistas, puesto que es su principal medio de comunicación y ofrece la opción de videollamada.

Continuando con los resguardos éticos de conocimiento, confidencialidad y anonimato, se les pidió revisar junto a la intérprete la carta de consentimiento informado (González, 2002), accediendo a ser grabados durante la entrevista por un medio audiovisual con el propósito de ser utilizado como apoyo en la transcripción.

Durante la producción de datos, se empleó una entrevista de tipo semi-estructurada (Hernández 2014), la cual fue reelaborada luego de tres entrevistas, dando lugar a una segunda y

última pauta. Para comprender este cambio hay que tener en consideración la escasa metodología cualitativa con enfoque narrativo orientada a personas sordas, además de la falta de transparencia en torno a las dificultades que surgen en este proceso.

Los datos fueron analizados a partir de su contenido (Cáceres, 2003) en sus fases de análisis previo, codificación y categorización. En la primera fase se revisaron las transcripciones y las pautas de entrevista, además de consensuar las primeras temáticas que surgieron a partir de los datos: educación, expectativas y empleo. En la codificación se organizó el material y, finalmente, se consensuaron tres categorías: Historia educativa como constructora de identidad laboral; Expectativas con respecto a la empleabilidad y; Experiencia laboral. Estas categorías, junto a sus códigos correspondientes, fueron elaborados a través de un modelo mixto (Tójar, 2006) manteniendo algunas temáticas que aparecieron al inicio de la investigación y agregando otras que emergieron en el contenido latente del proceso, dando como resultado un mayor detalle de las categorías. Para Tójar (2006) esto refleja lo necesario de una permanente, constante y recurrente revisión de datos con el fin de reflexionar sobre ellos, estudiarlos, buscar relaciones y enriquecer con ello el análisis.

A continuación se presentan los resultados del estudio a partir de citas representativas correspondientes a las tres categorías para posteriormente cerrar el apartado con un análisis integral. En las citas se pueden identificar tres participantes, la intérprete (I), la entrevistadora (E) y el entrevistado.

Resultados

1. Historia educativa como constructora de identidad laboral

La primera categoría concentra las temáticas que surgieron de la experiencia de los entrevistados durante los ciclos académicos completados en establecimientos educacionales, y recoge aquellos elementos significativos para la construcción de identidad a través de sus relatos.

Dentro del recorrido educativo, se enfocó la atención en la participación en establecimientos de oyentes, sordos y/o inclusivos, el aprendizaje de lengua de señas y/o lenguaje castellano, y la valoración de las interacciones con otros en ese contexto.

La cita que se muestra a continuación trata del período educativo de S, una mujer sorda profunda de 44 años que vive junto a su pareja sordo y sus dos hijos oyentes. Durante el relato comparte experiencias significativas que entretejen importantes factores identitarios.

Cita N°1:

“I: Había un lugar que se llamaba corporación de sordos, [a mi madre] le preguntaron si [yo] era sorda porque se topó con otra persona, mi mamá me avisó, habló con el presidente de la corporación que tiene un hijo hipoacúsico. Entonces todos los sábados iba a la corporación, íbamos, caminábamos y empecé a hablar, antes yo no hablaba y a los 15 años empecé a hablar por señas.

E: ¿A los 15?

S: Sí, no sabía. Mi mamá no se había dado cuenta y me dijo ¿Tú hablas?

E: Ah ¿Entonces te ayudaron las señas para poder hablar?

S: Sí, pero a mí mamá no le gustan las señas.

E: ¿En serio?

I: ¿Y cómo se comunican?

S: A mí mamá no le gustan las señas, solamente habla, no entiende. Y después cuando vio que hablaba ¿Cómo hablas si eres sorda? Yo le expliqué que eran importantes también las señas para el desarrollo. Yo todos los sábados iba a la corporación a conversar con otras personas y después un día yo no fui a la corporación, mi mamá me dijo: anda a la corporación, no, no quiero le dije. Y mi mamá me dijo: anda, anda (...) Las señas me ayudaron para mi personalidad, y después comprendió mi mamá que también eran importantes las señas para el desarrollo igual, solamente para el trabajo no, sino que también tenía que hablar”. (Entrevista N°5).

El relato inicia con el ingreso de S a la corporación de sordos acompañada de su madre a la edad de quince años. Este evento que es compartido como significativo evidencia un cambio importante, puesto que por vez primera comparte con otros sordos, aprende con ellos el idioma de Lengua de Señas y se identifica como parte de una comunidad, marcando con ello el paso de la cultura oyente en la que estuvo inserta desde su niñez, a la cultura sorda.

Es aquí donde el elemento de la Lengua cobra gran relevancia, puesto que como la misma entrevistada menciona, con las señas “empecé a hablar, antes yo no hablaba y a los 15 años empecé a hablar por señas”. En otras palabras, la cultura oyente del Lenguaje no ejerció una influencia en su desarrollo al nivel que sí lo hizo la Lengua de Señas, posicionando este idioma como elemento esencial en la construcción de identidad. A través de la Lengua ha podido desarrollarse como persona, profundizar en su personalidad, comunicarse y narrarse a sí misma.

La importancia de la Lengua de Señas se puede apreciar también en el vínculo con su madre, una persona significativa que desde su infancia le presentó la cultura de oyente negando la identidad sorda de S. Al momento de conocer y participar en la corporación ocurrió un reconocimiento de esta identidad, un aprendizaje para ambas que a la vez fue encaminado por las enseñanzas de S hacia su madre.

Dentro de estas reflexiones se puede encontrar la relación que la entrevistada encuentra entre la Lengua de Señas y el trabajo, significando el idioma como un elemento importante para desarrollarse a sí misma como persona empleable y desempeñarse en el mercado laboral.

2. Expectativas con respecto a la empleabilidad

Refiere a los pensamientos que tienen los entrevistados acerca del campo laboral ideal, englobando tanto el tipo de trabajo que no se ha tenido pero que se desearía tener, las características de éste, las condiciones, el entorno laboral, las relaciones anheladas y las mejoras que se esperan con respecto a la inserción de personas sordas en la esfera del trabajo.

En esta entrevista se puede conocer las metas de trabajo de L, una joven de 24 años que se identifica como sorda profunda y que se encuentra actualmente trabajando en una peluquería canina, lugar en donde realizó su práctica.

Cita N°2:

“L: Me gusta trabajar. El trabajo es importante para el futuro. Es importante para la independencia, para no depender de los papás pidiendo cosas. A veces es incómodo pedirles cosas ... yo pienso en la independencia que me va a dar el trabajo.

(...) L: Si me gusta el trabajo, estar ocupada en la peluquería... pero cuando no hay perros me siento rara...me voy nomás mejor. Cuando me avisan que hay perros voy a trabajar, me gusta.

E: ¿Pero por qué te vas? ¿te sientes incómoda?

L: No, me siento aburrida... mi jefe me dice que si no hay perros puedo irme a mi casa y prefiero irme a mi casa si no tengo nada que hacer.

(...) E: ¿Si pudieras estudiar cualquier cosa, si pudieras hacer cualquier cosa? ¿Qué harías?

L: Difícil, por oyente computación... por ejemplo, administración de empresas era difícil, pero ahora peluquería canina.

I: ¿Pero y tu sueño?

L: Siempre he querido estudiar en la universidad pero no se pudo, no se logró.

E: ¿Y qué querías estudiar en la universidad?

I: En la universidad siempre te gustó la carrera de administración de empresas ¿cierto?

L: Sí, pero también por el factor económico no pude hacerlo”. (Entrevista N°1).

L comienza el relato señalando tres significados esenciales que le otorga al trabajo; el gusto por trabajar, la proyección del trabajo en la vida y la independencia que puede obtener por medio de éste.

En el primer elemento, L significa la idea del trabajo como algo personal y propio de sí misma, enfatizando el gusto por trabajar. En este sentido, el trabajo se configura como un

aspecto importante para definirse dentro de su narrativa identitaria, construyéndose a sí misma dentro del espacio laboral, como una característica importante que la interpela y que genera en ella una valoración. En el segundo elemento, la entrevistada destaca el trabajo como un ámbito fundamental para el futuro, proyectando continuidad en su relato más allá de una labor en un espacio y tiempo determinado, entendiendo el trabajo como un acompañante en su construcción identitaria. El tercer y último significado atribuido es el de la independencia, como un deseo al que aspira a través del trabajo, el cual permitiría abandonar un rol dependiente que percibe en la relación con sus padres, configurándose como la expectativa de un estilo de vida anhelado.

En cuanto a las expectativas que tiene L sobre el trabajo ideal, la entrevistada menciona tres carreras de su interés: computación, administración de empresas y peluquería canina. Es posible observar en el relato que la entrevistada desistió de estudiar las dos primeras carreras señaladas debido a su dificultad, mencionando el factor económico y la palabra oyente como elementos limitantes. En este sentido, pareciera ser que la elección de una carrera u oficio no sólo se relaciona con su interés, sino que también se ve interpelada por las dificultades que se le presentan por ser sorda, optando entonces por un oficio que considera más fácil de realizar. En este sentido, las barreras presentes del factor económico y el Lenguaje son actores principales en la elección de la tarea a desempeñar. Sin embargo, L reestructura esto, enfatizando la importancia que le otorga al empleo y a lo que éste significa dentro de su propio relato, integrándose a su narrativa identitaria.

2. Experiencia laboral

Son los significados y valoraciones que la persona otorga al trabajo a partir de su propia experiencia, recogiendo eventos significativos en la práctica y/o trabajos anteriores, las relaciones con sus compañeros de trabajo y la exploración de sus intereses.

Esta última cita es un acercamiento a la experiencia laboral de M, un joven de 26 años que se identifica como hipoacúsico y que actualmente se encuentra cursando segundo medio en un colegio de sordos.

Cita N°3:

“E: Siempre te gustó pastelería o es porque era el curso que más te gustaba de ahí?

M: Sí, me gusta.

E: Y después de terminar el curso te gustaría seguir trabajando en eso o en otra cosa?

I: El curso terminó. Quiere seguir trabajando. Lo que pasa es que le hacen probar pasteles con frutas, la otra vez nos mostró unas fotos, lo que hace es que está a cargo de partir y decorar.

Ahora no está trabajando en el supermercado (...) Dice que no le avisaron nada del término de la práctica, una mujer lo llamó para decirle pero nadie del supermercado le dijo. Igual hay una falta de trato ahí, no te explicaron nada a ti [dirigiéndose a M], seguro no había nada que explicar en Lengua de Señas.

E: ¿Y cómo te comunicabas con tu jefa entonces?

M: Jefa no sabe Lengua de Señas, había una intérprete. Habían otros 3 sordos, ellos siguen ahí.

E: ¿Por qué piensa él que los otros siguen trabajando y él no?

I: No sabe. Un sordo le habló por Whatsapp, conversó con él acerca de que no le avisaron porque fueron allá, no lo vieron y preguntaron por él, ¿donde estai'? ¿donde estai'? no te vi en el trabajo el otro día por ejemplo. Como él es hipoacúsico habla un poco y estuvo enseñando señas a una compañera de trabajo del supermercado y ese aprendizaje natural por compartir trabajo quedó cortado, y era.

E: ¿Ahora cómo ha buscado trabajo? ¿por dónde?

I: La ONG se está haciendo responsable, ¿pero tú no buscas tú solo trabajo? ¿por internet, Facebook?

M: No, la ONG (+Capaz) se está haciendo responsable, eligen y avisan.

E: ¿Y antes de trabajar en pastelería trabajó anteriormente?

I: De nana, la señora cuidaba niños mientras él hacía el aseo, camas, lavaba (...) Antes trabajó en estampado de polera. Está recordando a otro sordo, trabajaban juntos. También trabajó en la feria antes dice, ordenaba y entregaba los alimentos. Por contacto familiar (el tío) encontró trabajo pero ahora no quiere trabajar ahí.

E: ¿Y qué trabajo te gustó más?

I: Estampado, segundo aseo y último la feria porque no le gustó". (Entrevista n°7).

En primer lugar es importante señalar que M, a diferencia de la experiencia narrada por otros entrevistados, ya se ha desempeñado en algunos espacios de trabajo dentro de la Región, dado que a temprana edad se vio en la necesidad de independizarse y buscar un empleo para solventar sus gastos diarios. Su trabajo más reciente (correspondiente a su proceso de práctica en el programa +Capaz), se llevó a cabo en la sección de pastelería de un supermercado y sus funciones consistieron principalmente en cortar y decorar pasteles.

En segundo lugar, llama la atención el modo en que el entrevistado entrega un orden a sus puestos de trabajo; iniciando con pastelería, siguiendo con estampado de poleras, aseo doméstico, y finalizando con la feria. Ahora bien, si se analiza este orden, es posible dilucidar que aquellos trabajos en los que M estableció relaciones con sus compañeros sin mayores dificultades, a través de la Lengua de Señas, fueron valorados de una manera positiva y como un puesto de trabajo que volvería a desempeñar. Sin embargo, aquellos empleos en los que sus compañeros de trabajo desconocían su idioma, el entrevistado descarta regresar.

Es menester, en este punto detenerse en la relevancia que adquiere la Lengua de Señas en los significados y valores que le atribuyen las personas sordas a su experiencia laboral, ya que las experiencias que fueron más significativas para el entrevistado, coinciden con aquellas en las que pudo construir un vínculo cercano con sus compañeros de trabajo. En este sentido, se puede observar el modo en que las relaciones interpersonales cobran gran relevancia al momento de significar una experiencia de trabajo, ya que es precisamente en estas interacciones donde las personas construyen su identidad laboral, siendo un elemento importante en la manera en que el sujeto se percibe a sí mismo, permitiendo sentirse parte de un grupo, movilizándolo con ello significados, valores y percepciones, enmarcadas dentro de su propia historia de vida.

Finalmente, el entrevistado menciona el término de su práctica como una experiencia relevante, puesto que fue desvinculado sin previo aviso y contactado por una persona de la OTEC externa al trabajo. En este acto se refleja cómo la persona es invisibilizada y posicionada en una situación asimétrica y de incertidumbre, siendo únicamente sus compañeros sordos los que visibilizan su ausencia en el supermercado, destacándose así la pertenencia de M a su grupo

de trabajo. Por otra parte, llama la atención la posición pasiva que opta M al confiar su trayectoria laboral completamente a la ONG, esperando que gestione la búsqueda de su próximo empleo y elija el puesto que estime conveniente para él.

A modo de integrar las tres categorías analizadas, se puede concluir que en la narrativa emergieron distintos elementos que influyen en la construcción de identidad laboral. Como un eje transversal apareció la adquisición de la Lengua de Señas, dado que la persona sorda se narra a sí misma, conoce el mundo y se relaciona a través de su idioma. En este sentido y comprendiendo que el Lenguaje Español y la Lengua de Señas son dos idiomas distintos, es relevante destacar que en Chile se encuentra una cultura predominantemente oyente que en las continuas interacciones entre personas y con el entorno no reconoce la cultura minoritaria del sordo, generando que este grupo quede excluido de participación puesto que desde las ofertas laborales al proceso de inserción dentro de una organización, toda la dinámica laboral transcurre por medio del Lenguaje. Esta barrera comunicativa surge como elemento esencial, pues el entendimiento del idioma influye en cómo y con quién la persona sorda se relaciona, sintiéndose más cómodos y valorando los trabajos en los que interactúan con otros sordos y/o con oyentes que reconocen y comparten su cultura. Es a raíz de esta identificación y pertenencia a grupos donde pueden comunicarse en su idioma que las personas sordas configuran su trabajo ideal, evidenciándose una ausencia de interés por empleos relacionados a la atención de público, y una tendencia a preferir trabajos técnicos por sobre los profesionales debido a las dificultades económicas y comunicacionales que identifican en su relato, y no por un tema de capacidad para realizar dicho trabajo. Este último punto puede relacionarse con los programas estatales que buscan dotar a sus usuarios de habilidades y herramientas que les permitan mayores

oportunidades de insertarse en el mercado laboral, encontrándose capacitados para desarrollar trabajos que en la práctica no ejercen en su totalidad y no porque carezcan de competencias, sino porque desde la aprehensión los limitan a tareas concretas, simples y rutinarias. Por esto es que las barreras también aparecen en este discurso de la capacidad y la discapacidad, provocando una contradicción entre la misión de los programas basados en un modelo social, y lo que ocurre en la praxis, donde se encuentra la presencia del modelo de la prescindencia y el médico al considerar a las personas sordas como sujetos poco capaces de desarrollar los oficios que aprendieron en el curso, y al evidenciarse una escasa motivación de las jefaturas por aprender y reconocer la cultura sorda. En consecuencia a esta contradicción, la persona en situación de discapacidad no sólo debe capacitarse para cumplir con las competencias que exige el mercado laboral, sino que a su vez debe estar constantemente probando que su capacidad como sujeto empleable es equivalente al de una persona sin situación de discapacidad.

Discusiones

Este artículo de carácter exploratorio se ha planteado frente a la problemática de la baja tasa de empleabilidad de personas en situación de discapacidad. Se ha propuesto conocer, desde la narrativa de los sujetos involucrados, cómo las personas sordas construyen su identidad laboral, a modo de acercarse a sus experiencias, percepciones y significados en torno al trabajo.

Esta investigación pretende ser un aporte a los estudios cualitativos de la discapacidad en Chile, complementando de esta manera las cifras porcentuales existentes y otorgando la experiencia de los usuarios en materia de inclusión laboral. Teniendo en cuenta que

problematizar e intervenir en la participación laboral de personas en situación de discapacidad es una preocupación actual en el país, es de gran importancia contar con este tipo de estudios para avanzar en el diseño de programas y leyes que respondan a las diversas necesidades del grupo al cual están orientadas.

A raíz de esta necesidad se propone continuar los estudios de la discapacidad desde el enfoque cualitativo, narrativo y de mirada crítica, ampliando las investigaciones a los otros grupos que componen a las personas en esta situación, o bien profundizando el acercamiento a las personas sordas desde su cultura tanto en sí misma como en interacción con la cultura oyente en materia de participación laboral, especialmente considerando el contexto actual de promulgación de la ley de Inclusión laboral. En este sentido, se invita a investigar la experiencia de las personas en situación de discapacidad que ingresen a las organizaciones por medio de la cuota del 1% y los significados que sostienen las personas que quedan fuera de esta inserción. También sería un aporte conocer la construcción de identidad laboral de personas sordas que se encuentran trabajando luego de capacitarse por un medio privado como las universidades, a modo de ampliar la perspectiva.

Al realizar esta invitación, también resulta necesario transparentar algunas dificultades que surgieron durante este estudio exploratorio. La ausencia investigativa de detalles metodológicos con personas sordas, provocó evoluciones en el método de este estudio. Entre las dificultades es relevante mencionar las limitaciones en el intercambio de ambos idiomas durante la coordinación de entrevistas con la muestra; la construcción de la pauta de entrevista en coherencia con el idioma Lengua de Señas, y por último, el rol y nivel de impacto del intérprete como un tercer

participante en la producción de datos que interviene en el relato a la vez que lo hace el entrevistado. El apoyo de un intérprete es crucial para el desarrollo de este proceso, y por esa misma razón es necesario considerar el factor económico de contratación como un elemento que, en este caso, influyó en el número de la muestra y en el grado de profundidad alcanzado en las entrevistas.

Finalmente, a partir de estos resultados se puede ampliar la reflexión y discusión hacia la visión que se tiene como sociedad de las personas en situación de discapacidad, cuestionándose a través de una posición crítica lo que se entiende por discapacidad, lo que se conoce de este grupo de personas y lo que se espera llegar a comprender, para que la solución a una desigualdad laboral no sea la inclusión, sino el reconocimiento y la valoración de la diversidad cultural.

Referencias

- Abdala, E. (2004). Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina. *Identidades y formación para el trabajo*. Mariangeles Molpeceres Pastor (coord.), Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR). Montevideo, Uruguay.
- Angelino, M. y Rosato, A. (2009). *Discapacidad e ideología de la normalidad: desnaturalizar el déficit*. Buenos Aires: Noveduc.
- Bolívar, A., Fernández, M., y Molina, E. (2005). Researching teachers' professional identity: a sequential triangulation. *Forum: Qualitative Social Research*, 6 (1), 1-1. doi: 10.17169/fqs-6.1.516

- Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable. *Revista de la escuela de psicología*, (2), 53-82.
- Campos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía-BUAP*, 7(23), 12-23. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>
- Capella, C. (2013). Una propuesta para el estudio de la identidad con aportes del análisis narrativo. *Psicoperspectivas*, 12(2), 117-128. doi: 10.5027/PSICOPERSPECTIVASVOL13-ISSUE2-FULLTEXT-281
- Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez. (2012). *Discapacidad, Nueva Ley de Discapacidad*. Recuperado de <http://compin.redsalud.gob.cl/?p=249>
- Gaete, T., y Soto, A. (2012). Esta Es Mi Trayectoria, Este Es Mi Trabajo: Narrativas e Identidad en el Trabajo en Chile. *Psykhé*, 21(2), 47-59. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282012000200005&lng=es&tlng=es.
- Giménez, G. (2011). Cultura, identidad y procesos de individualización, en Identidades: Teorías y métodos para su análisis. *Instituto de Investigaciones Sociales UNAM*. Recuperado de http://conceptos.sociales.unam.mx/conceptos_final/625trabajo.pdf
- Gómez, V. (2014). Análisis de la discapacidad desde una mirada crítica: las aportaciones de las teorías feministas. *Estudios pedagógicos*, 40 (2), 391-407. doi10.4067/S0718-07052014000300023
- González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, (29), 85-103. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=284127>

- Guzmán, F., Toboso, M., y Romañach, J. (2010). Fundamentos éticos para la promoción de la autonomía y la interdependencia. *Revista Alternativas, Cuadernos de Trabajo Social*, (17), 45-61. doi: 10.14198/ALTERN2010.17.3
- Echeverría, R. (2003). *Ontología del lenguaje*. Santiago: Comunicaciones Noreste Ltda.
- Hernández, R. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas*, (23), 187-210. Recuperado de http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/23/Mis_5.pdf
- Ley N°19.284. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, Chile, 14 de enero de 1994. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30651>
- Ley N° 20.422. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, Chile, 10 de febrero de 2010. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010903>
- Ley N° 21.015. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, Chile, 15 de junio de 2017. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997&idVersion=Diferido>
- Maturana, H. (1989). *Desde la biología a la psicología*. Santiago: Editorial Universitaria S. A.
- Meekosha, H., y Shuttleworth, R. (2009). What's So 'critical' about Critical Disability Studies? *Australian Journal of Human Rights*, 15 (1), 47-75. doi: 10.1080/1323238X.2009.11910861
- Mórtola, G. (2006). Una aproximación narrativa a la construcción de la identidad laboral docente. Algunos aspectos biográficos previos a la formación inicial. *Educación, Lenguaje y Sociedad*, 4(4), 83-104. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=33932485&lang=es&site=ehost-live>

- Obradors, A., García, P., y Canal, R. (2010). *Ciudadanía e Inclusión social. El Tercer Sector y las políticas públicas de acción social*. Barcelona: Fundación Esplai.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_436980.pdf
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2014). *Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica*. Recuperado de http://www.oiss.org/IMG/pdf/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo-2.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Recuperado de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- Naciones Unidas. (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=13&pid=497>.
- Oviedo, A. (2004). La comunidad Sorda venezolana y su lengua de señas. Venezuela: *Cultura Sorda*. Recuperado de <http://www.cultura-sorda.org/la-comunidad-sorda-venezolana-y-la-lsv/>
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Ediciones Cinca, S.A.
- Pérez, L. (2010). *Discapacidad, derecho y políticas de inclusión*. Madrid: Ediciones Cinca, S. A.
- Rentería, E., y Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad.. *Psicología desde el Caribe*, (20), 130-155. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21302007>

Rentería, E., y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334. Recuperado de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672008000200002&lng=pt&tlng=es

Reaume, G. (2014). Understanding critical disability studies. *Canadian Medical Association Journal*, 186(16), 1248- 1249. doi: <https://doi.org/10.1503/cmaj.141236>

Ricoeur, P. (1996). *Sí mismo como otro*. Madrid: Siglo Veintiuno de España. Recuperado de <https://construcciondeidentidades.files.wordpress.com/2014/08/ricoeur-paul-si-mismo-como-otro.pdf>

Rodríguez, G., García, C. y Toharia, L. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. Madrid: Ediciones Cinca, S. A.

Ruiz, J. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Sello Chile Inclusivo. (2016). *Guía de postulación*. Recuperado de <http://www.sellochileinclusivo.cl/resources/descargas/Guia-Postulacion-Sello-Chile-Inclusivo-SENADIS.pdf>

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2015). *Libro Resultados II Estudio Nacional de Discapacidad*. Recuperado de <http://www.senadis.gob.cl/pag/306/1570/publicaciones>

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2017). *+Capaz Línea Discapacidad*. Recuperado de <http://www.sence.cl/portal/Oportunidades/+Capaz/+Capaz-Linea-Discapacidad/>

Shildrick, M. (2012). *Critical Disability Studies*. Abingdon: Routledge. doi: 10.4324/9780203144114.ch3

- Sisto, V., y Fardella, C. (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología Universidad de Chile*, 17 (2), 59-80. doi:10.5354/0719-0581.2011.17137
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Universum (Talca)*, 24(2), 192-216. doi: 10.4067/S0718-23762009000200011
- Soto, A., Stecher, A., y Valenzuela, A. (2017). Interpelaciones identitarias en el trabajo: Propuesta para la comprensión de los procesos de construcción de la identidad laboral. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(1), 25-39. doi: 10.1590/1982-02752017000100004
- Stecher, A. (2012). Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del retail en Santiago de Chile: Aportes psicosociales a la comprensión de las identidades laborales. *Psykhé*, 21(2), 9-20. doi:10.7764/psykhe.21.2.538
- Suárez, A., Suárez, H., y Rosales, B. (2008). Hipoacusia en niños. *Archivos de Pediatría del Uruguay*, 79(4), 315-319. Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-12492008000400008&lng=es&tlng=pt.
- Tójar, J. (2006). *Investigación cualitativa comprender y actuar*. Madrid: Editorial La muralla S.A.
- UNICEF. (2004). *Seminario Internacional: Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas*. Recuperado de http://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf
- Velarde, V. (2011). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista empresa y humanismo*, 15 (1), 115-136.