

EVALUACIÓN DE NECESIDADES DE LOS JÓVENES CON DEFICIENCIAS AUDITIVAS EN EL PROCESO DE TRANSICIÓN AL MUNDO LABORAL

Mario de Miguel Díaz
Marisa Pereira González
Universidad de Oviedo¹

RESUMEN

En este trabajo presentamos un estudio de evaluación de necesidades de los jóvenes con dificultades auditivas en sus procesos de inserción en el mundo del trabajo. En la introducción destacamos la importancia de este tipo de estudios de campo como base para el desarrollo de políticas y programas de intervención socioeducativa que respondan a las necesidades reales de estos jóvenes. En segundo lugar, nos centramos en la explicación de la metodología de esta investigación: 1) los objetivos del estudio; 2) las fases de la evaluación de necesidades; 3) los procedimientos de recogida de información; 4) la selección de la muestra y 5) las técnicas de análisis de datos. En tercer lugar, sintetizamos los principales resultados y conclusiones de este estudio, vinculándolos a los objetivos planteados. Para finalizar, planteamos las propuestas de actuación que se derivan de todo el proceso realizado.

ABSTRACT

In this work we present a study of needs assessment of the youth with hearing difficulties in their processes of insertion in the world of work. In the introduction, we highlight the impor-

1 Investigación realizada mediante Contrato de Investigación entre la Dirección Provincial del MEC de Asturias y la Universidad de Oviedo por los autores de este artículo, con la colaboración de personal docente de la Fundación Vinjoy, Alicia Portilla, Adolfo Rivas y María Jesús Valdivieso.

Dirección de contacto: Facultad de Ciencias de la Educación, C/ Aniceto Sela sn, 33005 Oviedo.
Direcciones electrónicas: mario@pinon.ccu.uniovi.es y pereira@correo.uniovi.es.

tance of this type of field studies as a base for the development of politics and programs of social and educational intervention in order to respond to the real needs of these youth. Next, we explain the methodology of this research: 1) the main goals of the study; 2) the phases of the needs assessment; 3) the procedures to collect the information; 4) the selection of the sample and 5) the techniques to analyse the data. In third place, we synthesise the main results and conclusions of the study, linking them to the outlined objectives. To finish, we pose the performance proposals that are derived of the whole process carried out.

I. INTRODUCCIÓN

Habitualmente las decisiones en el campo de las políticas públicas no suelen estar fundamentadas en estudios de campo que justifiquen los programas de intervención social. Por ello se reclama insistentemente la necesidad de que, antes de planificar acciones en el marco social y educativo, se realicen las investigaciones oportunas que avalen las propuestas y permitan justificar las decisiones. Esta misma lógica se puede aplicar en el caso de las actuaciones relativas a personas con deficiencias auditivas. Antes de planificar programas de intervención procede aproximarnos a su realidad y analizar la problemática que les rodea a efectos de detectar los factores que contribuyen a su exclusión y marginación social.

Una de las situaciones más problemáticas que sufre este colectivo es el proceso de inserción al mundo laboral. Todos sabemos que el trabajo constituye un factor decisivo para el desarrollo personal, que conlleva importantes dificultades y problemas cuando no se puede acceder al mismo o cuando las condiciones son deficitarias. Las circunstancias actuales del mercado de trabajo están generando una serie de factores de riesgo social y personal que se agravan cuando los sujetos presentan limitaciones o dificultades añadidas. Este es el caso de la población de personas con problemas auditivos sobre la que inciden, además de las actuales condiciones laborales, problemas derivados de sus deficiencias.

De ahí que sea oportuno realizar estudios que nos permitan evaluar las condiciones particulares con las que se encuentra este colectivo para acceder al mundo del trabajo y ofrecer algunas propuestas que puedan orientar las decisiones políticas en materia educativa y social relativas a este sector. Este es el contexto en el que debe situarse nuestro trabajo. Tratamos de evaluar las necesidades de los jóvenes con deficiencias auditivas en sus procesos de inserción al mundo laboral en una comunidad concreta, el Principado de Asturias. Este tipo de estudios no son frecuentes en el ámbito social y en nuestra región son prácticamente inexistentes, por eso nos parece interesante contribuir a clarificar un campo sobre el que habitualmente se tienen apreciaciones muy genéricas y poco fundamentadas.

2. PLANTEAMIENTO DEL TRABAJO

2.1. Objetivos

El propósito general de la investigación que realizamos ha sido *efectuar una evaluación de las necesidades de los jóvenes de entre 16 y 30 años con deficiencias auditi-*

vas en proceso de inserción laboral. A partir de él hemos establecido los siguientes objetivos específicos:

1. Efectuar un análisis documental sobre la investigación y estudios realizados con personas con deficiencias auditivas, con el fin de recabar información actualizada sobre las principales dificultades que experimentan en sus procesos de inserción laboral y sobre los aspectos más relevantes y decisivos que intervienen en dichos procesos.
2. Evaluar las necesidades de los jóvenes de entre 16 y 30 años con deficiencias auditivas en Asturias, partiendo de sus experiencias, así como de la valoración y análisis de sus procesos de formación e inserción laboral.
3. Estimar las necesidades de inserción sociolaboral de los jóvenes asturianos con deficiencias auditivas desde la perspectiva externa de los profesionales especializados en su formación y orientación, de sus familiares y de los empresarios implicados particularmente en su desarrollo laboral.
4. Realizar una serie de propuestas sobre las medidas prioritarias necesarias para facilitar los procesos de formación e inserción sociolaboral de las personas con deficiencias auditivas en nuestro contexto.

2.2. Metodología del estudio

El estudio que presentamos se inscribe en la línea de trabajos sobre *evaluación de necesidades* (Witkin y Altschuld, 1995), asumiendo como criterio de análisis las *necesidades sentidas, percibidas o experimentadas* por los jóvenes con deficiencias auditivas en el proceso de incorporación al trabajo. El establecimiento de este tipo de necesidad se construye sobre la percepción de su propia situación y de los procesos de inserción sociolaboral en los que se ven inmersos. Además del análisis de estas *necesidades internas*, consideramos oportuno efectuar una aproximación a este campo desde una *perspectiva externa* analizando las percepciones que tienen sobre los procesos de inserción laboral de estos jóvenes personas directamente implicadas y relacionadas con ellos (formadores, familiares, buscadores de empleo y empresarios).

Desde un punto de vista metodológico, de acuerdo con el modelo de referencia adoptado, en el estudio podemos diferenciar las tres las **fases** que componen toda evaluación de necesidades: 1) *Fase Exploratoria Documental*; 2) *Fase Descriptiva Analítica*; y 3) *Fase Evaluativa*. En la *Tabla 1* recogemos con detalle la relación de objetivos, estrategias metodológicas y actividades correspondientes a cada una de ellas.

Desde el punto de vista del *diseño de la investigación*, de acuerdo con los criterios de clasificación habituales (De Miguel 2000), cabe señalar que el trabajo realizado puede ser tipificado como un estudio preordenado de carácter observacional y que utiliza preferentemente metodología cualitativa basada en entrevistas semi-estructuradas y grupos de discusión.

2.3. Procedimientos de recogida de información

Inicialmente, en la *Fase Exploratoria*, hemos efectuado un análisis de los estudios e investigaciones sobre personas con problemas auditivos para lo cual realizamos una revisión

<u>FASES</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS ACTIVIDADES</u>
<i>EXPLORATORIA/ DOCUMENTAL</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de estudios e investigaciones sobre personas con deficiencias auditivas. • Delimitación de las dimensiones y variables del estudio. 	<p><u>ANÁLISIS DOCUMENTAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis documental de investigaciones y estudios realizados con personas con deficiencias auditivas. • Valoración de la información analizada. • Concreción de las principales dimensiones y variables a considerar al realizar el estudio.
<i>DESCRIPTIVA/ ANALÍTICA</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del instrumento para la recogida de datos. • Identificación de la población y de la muestra. • Obtención de datos a través de entrevistas en profundidad. • Análisis e interpretación de datos. 	<p><u>ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS INDIVIDUALES Y GRUPALES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del <i>cuestionario</i> para las entrevistas y realización de un ensayo previo. • Estudio de la población, determinación de la muestra y demás aspectos implicados en la realización de las entrevistas. • Realización de las entrevistas, registro de datos. • Codificación de las variables, elaboración de la base de datos, aplicación de pruebas estadísticas, estudio diferencial en función de las variables de clasificación, análisis cualitativo, interpretación de resultados.
	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de las necesidades de las personas con deficiencias auditivas desde una perspectiva externa. • Valoración de resultados encontrados en la exploración anterior. 	<p><u>GRUPO DE DISCUSIÓN</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación y contacto con los participantes en el grupo de discusión. • Revisión de los resultados de los primeros análisis cuantitativos y cualitativos y preparación de un <i>Protocolo</i> para guiar la discusión en grupo. • Encuentro del grupo de discusión. • Transcripción y categorización de la información, análisis e interpretación de resultados.
<i>EVALUATIVA</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de las dificultades encontradas al realizar este estudio. • Elaboración de las conclusiones de la investigación. • Planteamiento de propuestas de actuación. 	<p><u>EVALUACIÓN DE RESULTADOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoración de los resultados y dificultades del estudio. • Discusión de las conclusiones. • Discusión de propuestas de actuación. • Elaboración del Informe

Tabla 1

Especificación de los objetivos y actividades correspondientes a las distintas fases de la evaluación de necesidades efectuada.

bibliográfica, identificando y localizando la documentación publicada en libros y revistas, consultando direcciones electrónicas de Internet especializadas en personas con discapacidad o personas con deficiencias auditivas —como las que se pueden localizar en la página web del Centro de Psicología Conductual (<http://www.camba.com/bio/ser.htm>) o en la página sobre deficientes auditivos (<http://teletine.terra.es/personal/jumora/sordos.htm>)— y también en otras páginas web de interés (CIDE, MTAS, Biblioteca Nacional, Editoriales), así como analizando la información localizada en distintas bases de datos sobre educación (ERIC, REDINET, EUDISED). La revisión y el análisis documental realizado (objetivo 1) ha supuesto un trabajo importante que entendemos debe ser difundido en otra publicación.

Los **procedimientos de recogida de información** empleados en la *Fase Analítica Descriptiva* de este estudio se han centrado sobre: a) *Entrevistas semi-estructuradas* realizadas con un cuestionario elaborado específicamente para este fin; y b) *Grupos de discusión* con personas implicadas en los procesos de inserción laboral de las personas con deficiencias auditivas.

2.3.1. Entrevistas semi-estructuradas

La *entrevista semi-estructurada* es la principal técnica de recogida de información utilizada para efectuar esta evaluación. Su elección está justificada por la necesidad de encontrar un procedimiento que verdaderamente permita acceder a la información que precisamos, dados los importantes problemas de comprensión del lenguaje escrito y de comunicación de los jóvenes con deficiencias auditivas.

Con la entrevista semi-estructurada en cambio, el contacto directo verbal y/o signado que se establece entre los implicados, permite obtener información muy completa y fiable sobre las dimensiones que se investigan. Se trata de entrevistas en profundidad que además: 1) proporcionan el mismo tipo de información de todas las personas entrevistadas, lo que facilita su análisis comparativo posterior; 2) permiten conseguir información espontánea, matizaciones y sugerencias efectuadas por los jóvenes (que se recogen en las preguntas abiertas y semi-abiertas del cuestionario); y 3) generan información muy interesante a través de las observaciones de la entrevistadora.

Con el fin de poder realizar las *entrevistas* se diseñó un *cuestionario* que sirviera de guía para su desarrollo. Este cuestionario se fundamentó en la documentación obtenida durante la *Fase Exploratoria Documental* previa y su primera versión se modificó después de realizar un *estudio exploratorio piloto*, particularmente pertinente teniendo en cuenta las importantes dificultades de comunicación de las personas con deficiencias auditivas.

El cuestionario se estructura en cinco dimensiones que contienen las variables de información y de clasificación seleccionadas. Está compuesto por un total de 51 ítems y 122 variables que se plantean como preguntas cerradas, semi-abiertas y abiertas, distribuidas en las siguientes dimensiones:

1. *Caracterización de la muestra*
2. *Dimensión A: Formación Académica*

3. *Dimensión B: Situación Laboral*
4. *Dimensión C: Formación Profesional*
5. *Dimensión D: Situación Familiar y Sociocultural*

La *Dimensión D*, relativa a variables sobre la situación sociofamiliar de las personas entrevistadas, aparece en último lugar, dadas las características de esta entrevista, ya que exige mucho esfuerzo y concentración al tener que utilizar un lenguaje adaptado a las características comunicativas de las personas con deficiencias auditivas con las que trabajamos. La respuesta a las preguntas de esta dimensión resulta muy sencilla para ellos, por eso parece preferible incluirla al final de la entrevista, para que la posible interferencia del factor cansancio sea menos grave que si se incluyesen en último lugar cuestiones más complejas. Las *variables de clasificación* con las que trabajamos son: *edad, sexo, grado de sordera, inicio de la pérdida auditiva, nivel académico y situación laboral actual*.

La *Tabla 2*, incluida en el Anexo, resume los aspectos más significativos del proceso de recogida de datos mediante las entrevistas semi-estructuradas.

2.3.2. Grupo de discusión

En las sesiones relativas a los *grupos de discusión* participaron distintas personas involucradas en el desarrollo personal, laboral y social de las personas con deficiencias auditivas (jóvenes con problemas auditivos, formadores, familiares, buscadores de empleo y empresarios). Además de la información recabada directamente de los jóvenes mediante las entrevistas consideramos necesario completar el análisis estimando las percepciones que sobre el tema tienen personas significativas y conocedoras de la problemática que constituye objeto de estudio. A través de esta estrategia hemos podido profundizar, detallar y ampliar la información recogida a través de los procedimientos ya comentados y estimar las necesidades que se detectan desde una perspectiva externa. Con el fin de ordenar el trabajo a realizar en las sesiones de los grupos hemos preparado un *Protocolo* para guiar las discusiones, que fueron grabadas con permiso de los asistentes y transcritas para su posterior categorización y análisis.

2.4. Selección de la muestra

La *población* de referencia de esta investigación la constituyen *los jóvenes asturianos de entre 16 y 30 años con deficiencias auditivas*. El estudio de esta población ha sido un primer problema importante por la inexistencia de un censo que recoja la totalidad de personas asturianas con deficiencias auditivas. Por ello fue necesario la elaboración de un registro propio para poder seleccionar una muestra suficientemente representativa de la población. El proceso realizado para elaborar el censo ha supuesto una difícil labor de búsqueda, constituyendo un verdadero trabajo de campo². Una vez identificada la

2 Para ello fue necesario integrar la información procedente de dos fuentes distintas: a) el censo de la *Fundación Padre Vinjoy de la Sagrada Familia*, institución que escolarizaba necesariamente a todos los niños y niñas con deficiencias auditivas entre 1969 y 1981; y b) la información procedente del MEC sobre la integra-

población de jóvenes asturianos con deficiencias auditivas de entre 16 y 30 años (*tamaño de población N=208*), procedimos a la *selección de la muestra* para efectuar este estudio. Puesto que la población de referencia es pequeña y plenamente identificada, optamos por un procedimiento de *muestreo aleatorio simple*. Del listado completo de las personas con deficiencias auditivas de entre 16 y 30 años que forman parte de la población, se seleccionó aleatoriamente a la muestra invitada. En los casos en los que, por diversas razones, fue imposible localizar a las personas seleccionadas a partir de los datos de los censos, generalmente por cambios de domicilio y/o teléfono, se procedió a una nueva selección aleatoria de otra persona de la población.

El número de jóvenes asturianos de entre 16 y 30 años con deficiencias auditivas que constituyen la *muestra de este estudio es de 66 (tamaño de muestra n=66)* y representan al 31,7% de la población. Por lo que se refiere a la distribución de la variable sexo en la muestra, 33 de los entrevistados son hombres (el 50%) y 33 (el 50%) son mujeres. Este porcentaje es bastante aproximado a la distribución del sexo en la población (el 55% son hombres y el 45% mujeres). Por lo tanto, *en este estudio trabajamos con una muestra seleccionada aleatoriamente, que constituye un tercio del total de la población de referencia y que consideramos suficientemente representativa.*

2.5. Técnicas de análisis de datos

Los datos recogidos mediante la entrevista en un registro individualizado para cada una de las 66 personas entrevistadas, fueron codificados en una *base de datos* empleando el programa estadístico SPSS. Este mismo programa fue utilizado en el proceso de muestreo para generar los números aleatorios que permitieron identificar la muestra invitada a partir del censo elaborado de la población.

Además del *análisis documental* efectuado en la primera fase de esta investigación, en relación con la segunda fase realizamos **análisis cuantitativos** de los datos procedentes de las entrevistas semi-estructuradas: *análisis descriptivos* (frecuencias y porcentajes) y *análisis relacionales* para comprobar la asociación entre variables nominales, utilizando tablas de contingencia y la razón de verosimilitud (L^2). Para hacer estos análisis también utilizamos el programa SPSS y trabajamos con niveles de confianza del 99,9%, del 99% y del 95%.

Por otra parte, en la segunda fase del estudio también efectuamos **análisis cualitativos** de las respuestas abiertas de la entrevista semi-estructurada, de las observaciones de la entrevistadora y de los registros de los grupos de discusión. Estos análisis han permitido profundizar en la naturaleza de los problemas y necesidades evidenciados con los análisis cuantitativos previos (descriptivos y relacionales), complementándolos

ción de estos niños en los centros ordinarios de toda la región desde principios de los ochenta. A partir de la primera fuente, el censo de la *Fundación Padre Vinjoy*, pudimos identificar a 126 personas con deficiencias auditivas de entre 18/19 y 30 años. Con la segunda fuente del MEC, completamos los datos de la población que nos faltaban, proporcionándonos la cifra de 106 alumnos con deficiencias auditivas de entre 16 y 20 años. Comparando los datos de ambas fuentes y eliminando las coincidencias entre documentos, estimamos que la *población de jóvenes asturianos de entre 16 y 30 años con deficiencias auditivas es actualmente de 208 personas*. De ellos, 115 son hombres (el 55%) y 93 son mujeres (el 45%).

significativamente. Para realizar los *análisis de contenido* hemos codificado los datos reunidos durante la fase de exploración y delimitado las unidades de análisis; hemos comparado, contrastado y ordenado los datos, consiguiendo una clasificación progresiva o categorización; los hemos interpretado y hemos elaborado las conclusiones.

En resumen cabe señalar que, de acuerdo con los propósitos de esta investigación y con la naturaleza de la información con la que trabajamos, en este estudio hemos realizado *análisis documentales, análisis descriptivos, análisis relacionales y análisis de contenido*.

3. SÍNTESIS DE RESULTADOS

En este apartado incluimos las observaciones más relevantes que hemos deducido de la información recabada de los jóvenes con deficiencias auditivas (perspectiva interna) y de sus familiares, formadores y de los empresarios que los contratan (perspectiva externa) en relación con los problemas y necesidades que tiene este colectivo en el proceso de transición al mundo laboral. Efectuamos una síntesis de ambas perspectivas en relación con cada una de las dimensiones analizadas: a) características sociofamiliares; b) formación académica; c) situación laboral; y d) formación laboral.

3.1. Características sociofamiliares de la población estudiada

Los jóvenes con deficiencias auditivas constituyen un **colectivo muy heterogéneo**. Sus **niveles de pérdida auditiva** son diversos, aunque el grupo más numeroso presenta una pérdida auditiva media (41% frente al 36% con sordera severa y al 23% con sordera profunda). También hay diferencias importantes en el **momento en el que se les detectó la pérdida de audición**: la mayoría la sufren desde el nacimiento (59%), aunque un grupo importante la adquiere después del nacimiento (41%), en una distribución bastante proporcionada entre la etapa prelocutiva y postlocutiva.

Del mismo modo, muestran importantes diferencias en cuanto al **tipo de lenguaje que utilizan para comunicarse**, dependiendo de los contextos e interlocutores y de su nivel de pérdida auditiva. La *lengua de signos* es la que menos usan, aunque la emplean más con sus amigos (26%) y en el colegio (17%) que con sus familias (9%). El *lenguaje mixto* es el que utilizan más con los amigos (50%) y en el colegio (48%) (sólo el 36% lo usan con sus familias). El *lenguaje oral* es el más empleado para comunicarse en la familia (55%), aunque la mayoría (un 61%) preferiría hacerlo con un lenguaje mixto porque les permite comunicarse mejor. El *tipo de lenguaje* que emplean en sus familias, con sus amigos y en el colegio está relacionado con el *nivel de gravedad de su pérdida auditiva*: **el lenguaje oral lo suelen usar los que tienen menores pérdidas auditivas y el de signos los que tienen problemas auditivos de mayor envergadura**.

Las personas vinculadas al desarrollo de jóvenes con problemas auditivos (familiares, formadores y empresarios) coinciden en afirmar que el problema más importante, tanto para las personas con deficiencias auditivas, como para aquellas que se relacionan directamente con ellas, son los *problemas de comunicación*. Señalan de forma especial que la casuística de la comunicación es muy variada por el hecho de que aparece ligada estrechamente al tipo y grado de sordera, así como a las deficiencias asociadas. Cada

caso requiere un tratamiento específico. Los familiares encuentran muchas dificultades para comunicarse con sus hijos, por desconocimiento de los medios de comunicación, por falta de un vocabulario apropiado, por la dificultad en comunicar conceptos abstractos y por la necesidad —en aquellos casos en los que lo emplean— de un mayor conocimiento del lenguaje de signos. Familiares, formadores y empresarios están de acuerdo en señalar que la lengua de signos es la lengua natural de las personas sordas, que facilita en gran parte la adquisición del conocimiento, proporcionando conceptos e ideas y ayudando a la interiorización de las mismas. Por eso, el aprendizaje de la lengua de signos normalmente es previo a la adquisición del lenguaje oral. No obstante, la elección final sobre el tipo de comunicación más conveniente debe adaptarse a las necesidades de comunicación de cada persona.

Las *entrevistas realizadas* a estos jóvenes evidenciaron *importantes problemas de comunicación con todos ellos*, no únicamente con los que tienen un mayor grado de pérdida auditiva. También se constataron graves problemas relacionados con su uso del lenguaje de signos: falta de actualización del vocabulario, problemas de estructuración de frases, problemas de comprensión de tiempos verbales que indican posibilidad y problemas de interpretación del lenguaje.

Todas las personas vinculadas al desarrollo de los jóvenes con deficiencias auditivas recomiendan potenciar la *consolidación de un lenguaje de signos de calidad* como una de las importantes claves de identidad cultural de este colectivo. Destacan la importancia de formar a las *personas con deficiencias auditivas* para que enriquezcan y mejoren su dominio del lenguaje de signos con el fin de que puedan incrementar su funcionalidad comunicativa. También consideran prioritario que los *educadores* implicados en el trabajo con personas con deficiencias auditivas conozcan efectivamente el lenguaje de signos para optimizar los intercambios comunicativos en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Además de estos problemas de comunicación, estos jóvenes manifiestan **graves problemas de comprensión lectora** (89%) y sólo un pequeño grupo entiende siempre o casi siempre lo que lee (11%). La mayoría (53%) destacan sus dificultades de comprensión lectora, planteando que muchas veces cuando leen, aunque conozcan las palabras, no captan el sentido de las frases. También son considerables los que encuentran demasiadas palabras desconocidas en la lectura (15%) y los que normalmente no entienden lo que leen (21%). Durante la entrevista se constató que muchos de los jóvenes que pueden expresarse a través del lenguaje oral y pueden leer bien los labios, encubren con este aparente dominio de habilidades, graves problemas de comprensión y comunicación. Intentan mostrarse autosuficientes en procesos de lecto-escritura, tratando de deducir la idea general del documento a partir de unas pocas palabras y llegando a conclusiones muchas veces equivocadas. A pesar de sus dificultades de comprensión lectora, aproximadamente la mitad señalan que leen la prensa (48%). Muy pocos leen libros (11%) y es muy significativo el número de los que no leen nunca nada (41%). Normalmente destacan su preferencia por documentos acompañados de ilustraciones, fotos y gráficos.

Estos jóvenes también manifiestan una marcada **dependencia familiar**. Casi todos ellos conviven con sus familias (92%) y dependen de ellas económicamente (73%). Tam-

bién dependen de ellas para hacer gestiones (92%) y como la principal fuente de todas las informaciones que reciben (39%). Sólo un 3% de los jóvenes son económicamente independientes, apenas el 8% se declaran autosuficientes para hacer gestiones y también sólo el 7% se consideran autónomos en la búsqueda de información. Sus familiares, formadores y empresarios coinciden en señalar su enorme dependencia y su poca capacidad de decisión, que frecuentemente conlleva un gran proteccionismo por parte de las familias que debe ser evitado.

A través de la entrevista se pudo constatar la *escasa implicación activa* de estos jóvenes con deficiencias auditivas en el intento de resolver sus problemas. Las personas entrevistadas son reivindicativas, pero no luchan activamente para cambiar las cosas, para transformar las situaciones que viven y para solucionar sus problemas. Frecuentemente utilizan *procesos de atribución causal externa* que sitúan en los demás el origen de sus problemas.

Estos jóvenes manifiestan que **tienden a relacionarse preferentemente con otras personas con deficiencias auditivas**, tanto durante el tiempo que pasan ocupados en los centros educativos o en el empleo como, más claramente, durante su tiempo libre. Esta tendencia es más marcada entre los hombres que entre las mujeres. El porcentaje de los que se relacionan indistintamente con personas sordas y personas oyentes es muy pequeño (nunca supera al 8%). Familiares y formadores destacan que, aunque se les atiende especialmente durante la escolarización, acaban rehuyendo a los oyentes y buscando otras personas sordas para sus relaciones comunicativas. También consideran que la comunicación entre personas sordas siempre es más profunda que la que establecen con personas oyentes, incluso con los familiares más próximos.

Por otra parte, la **principal preocupación** de estos jóvenes con deficiencias auditivas, con bastante diferencia de las demás, es la de **conseguir un empleo o mejorar en él** (39%). También les preocupa especialmente sentirse integrados y aceptados por sus familias (12%), amigos (10%) y en los centros educativos o laborales (12%); y poder conseguir una mejor información (15%). Un 10% también manifiesta que su principal preocupación es el no poder oír. De ahí que su interés por las **nuevas tecnologías** sea muy grande (para el 80%), porque piensan que les pueden servir para aprender, trabajar y comunicarse. Sin embargo, sólo el 17% manifiestan ya un dominio a nivel de usuario del ordenador.

3.2. Formación académica

El **nivel académico** de los jóvenes con deficiencias auditivas es **muy limitado**: la mayoría no han completado sus estudios elementales (20%), sólo han finalizado el nivel básico (36%), o sólo han conseguido el nivel de cualificación profesional más elemental (*FP I, Formación Ocupacional, Garantía Social*) (21%). Incluso un 1.5% manifiestan que no saben leer ni escribir. También son muy pocos los que terminan una *Formación Profesional de Segundo Grado* (8%) o el *Bachillerato* (11%), y menos aún los que llegan a realizar estudios universitarios (*diplomaturas*) (3%).

Estos jóvenes han vivido **diversidad de experiencias de escolarización** en los centros en los que han realizado sus estudios (en centros especiales o integrados en centros

ordinarios). La mayoría (56%) han estado estudiado en distintos tipos de centros (*específico-integración, específico-integración-específico o integración-específico*). Sin embargo, todos estos jóvenes, independientemente de su trayectoria escolar, experimentan grandes dificultades en los programas formativos en los que participan.

Ligada a esta diversidad de experiencias de escolarización, igualmente manifiestan que **han trabajado en sus procesos de enseñanza y aprendizaje con distintos tipos de lenguaje**. La mayoría han trabajado en los centros con *lenguaje oral* (54%), aunque también muchos lo han hecho con *lenguaje mixto* (41%); en ninguno de los casos se emplea exclusivamente la *lengua de signos* en los programas educativos. Por otra parte, la mayoría preferiría que en los centros se les enseñara con un *lenguaje mixto* (53%), argumentando que con él incrementa mucho su comprensión.

En la actualidad sólo el 61% de estos jóvenes con deficiencias auditivas **están realizando algún tipo de estudios**. Estos jóvenes que están estudiando, se concentran principalmente en los niveles de *Formación Profesional I, Formación Ocupacional y Garantía Social* (24%), o en *cursos específicos* (de formación de adultos, contabilidad, informática...) (15%). Sus principales expectativas consisten en poder conseguir una formación profesional que les cualifique para el mundo laboral a través de sus estudios (20%) y en dejar los estudios en cuanto consigan un empleo (15%). Además, sus expectativas de concluir con éxito los estudios que están realizando son muy bajas (9%).

El grupo de los que **no están implicados en programas de formación** generalmente han dejado de asistir a los centros educativos con menos de 21 años (29%), cuando estudiaban *Formación Profesional I, Formación Ocupacional y Garantía Social* (15%) o *FPII* (12%). Estos jóvenes aseguran que abandonaron los estudios por un empleo (14%), porque acabaron lo que estaban estudiando (12%), porque les resultaba muy difícil (11%), o porque tenían importantes problemas de comunicación (6%).

La mayoría de los jóvenes con deficiencias auditivas (68%) suele **recibir apoyos o ayudas adicionales** en su escolarización (logopedia o logopedia más clases de apoyo) y los reciben más los hombres que las mujeres. También el grupo más numeroso (54%) manifiesta su deseo de recibir este tipo de ayuda porque la enseñanza es individualizada, porque los profesores les prestan mayor atención y porque les brinda la oportunidad de estar con otros amigos sordos. Un 32% nunca han recibido este tipo de ayuda y no saben si querrían recibirla o no. Por otro lado, los que expresan su ambigüedad respecto a su deseo de recibir ayuda (si y no) (6%) y los que abiertamente están en contra (8%), justifican su respuesta en relación con las experiencias negativas que han tenido en este sentido. En realidad, no se trata tanto de que no deseen recibir ayuda, sino de que no la deseen similar a la que han recibido (generalmente utilizando lenguaje oral y con sesiones muy aburridas y pesadas).

Todos estos jóvenes plantean que han tenido o tienen **muchos problemas en los centros educativos y en los programas educativos** en los que participan. Subrayan muy particularmente la dificultad de los contenidos de los niveles cursados (96%). En segundo lugar, pero también importantes, son los problemas de comunicación y relación con los profesores (77%) y los problemas de comunicación con los compañeros (68%). Los procesos de atribución causal interna en los que se destacan los problemas derivados de sus propias limitaciones y capacidades son menos frecuentes, pero tam-

bién los realizan la mayoría de estos jóvenes (59%). Las observaciones registradas durante la entrevista, indican que experimentan *graves problemas de comunicación, respeto y tolerancia* en sus procesos de escolarización.

Los *análisis diferenciales* evidencian que los *alumnos con menores deficiencias* auditivas tienen más problemas de relación con los profesores (77% frente al 38% con sordera media, al 24% con sordera severa y al 15% con sordera profunda); que los *hombres* (44%) plantean que han tenido más problemas de comunicación en los centros que las mujeres (33%); y que los *hombres* (36%) reconocen en mayor medida que las mujeres (23%) la influencia de sus *propias limitaciones* en los problemas que experimentan en los programas escolares (a un nivel de confianza del 95% en los tres casos).

A estos jóvenes con problemas auditivos les parece especialmente relevante que en los centros de enseñanza se eduque en valores como la solidaridad y el respeto (en vinculación con los sentimientos de discriminación que muchas veces experimentan) (92%). También les parece importante que se les enseñen cosas interesantes (89%) y que desde el sistema educativo se les prepare para el trabajo (88%). De los centros educativos **valoran** especialmente que haya profesores que expliquen bien (99%), que sepan ofrecerles una atención individualizada (96%) y que organicen una amplia gama de actividades extraescolares (88%).

La **valoración global de la formación académica recibida por las personas sordas efectuada por las personas vinculadas a su desarrollo** es muy negativa. Los empresarios y formadores recalcan especialmente el hecho de que la formación actual de las personas sordas no contribuye a lograr su plena adaptación social y laboral teniendo en cuenta las condiciones del mercado actual. Las principales deficiencias de formación desde su punto de vista se concretan en los siguientes aspectos:

- Generalización de la respuesta educativa para todo el colectivo sin tener en cuenta su diversidad y necesidades.
- Escasa preocupación por la adquisición del lenguaje.
- Descuido en la formación de actitudes, valores y desarrollo de la personalidad.
- Importantes problemas en los procesos de integración.
- Inexistencia de servicios y programas de orientación y apoyo.
- Falta de información y formación de los profesionales que trabajan con las personas con deficiencias auditivas.

3.3. Situación Laboral

El 73% de los jóvenes entre 16 y 30 años con deficiencias auditivas están **desempleados**. Los escasos niveles de empleo de estos jóvenes (del 27%) la mayor parte de las veces remiten a situaciones de **empleo eventual** (en el 15% de los casos) y muy pocas a **empleos fijos** (12%). Respecto a los **desempleados**, cabe destacar que la mayoría nunca han desempeñado un trabajo (el 50% del total de los entrevistados). Igualmente llama la atención que muy pocos de los desempleados tratan de salir de su situación buscando más formación (14%), aunque realizan más cursos formativos que las personas que ya están empleadas.

La forma en la que estos jóvenes viven su situación de desempleo también es muy heterogénea. El grupo más numeroso no quiere un empleo porque desean terminar sus estudios o porque prefieren cobrar las ayudas estatales por «*minusvalía*» (33%). Un grupo también significativo está aún buscando su primer empleo (23%). El menor grupo es el de los que ya han estado empleados alguna vez, pero pasaron al desempleo, por *despido* o por *finalización de contrato* (11%) o, en un porcentaje muy reducido (5%), porque ellos mismos dejaron su empleo porque no les gustaba o porque se sentían rechazados.

Las razones que utilizan para explicar su situación de desempleo son muy diversas. El principal motivo de su desempleo para el grupo más numeroso es la *falta de formación* (29%). Otras razones que plantean, pero en menor medida, son las de no querer trabajar (14%), la falta de empleos (10%), la falta de empleos para personas con deficiencias auditivas (9%) o el hecho de que no les gustan los empleos que hay (10%).

El reducido número de jóvenes con deficiencias auditivas que **tienen empleo** (27%), trabajan mayoritariamente para empresas privadas de otras personas (21%) y han conseguido su empleo principalmente a través de sus relaciones personales (11%). La mayor parte de estos empleos son eventuales (15%) y de un escaso nivel de cualificación: no cualificados (12%) o con un bajo nivel de cualificación (correspondiente a niveles de formación como FPI, *Formación Ocupacional o Garantía Social*) (12%). Por otra parte, la discriminación de las mujeres con deficiencias auditivas en el mercado laboral es mayor que la de los hombres.

A la mayoría de los jóvenes con deficiencias auditivas empleados *les gustan* los empleos que tienen (24%), aunque el 14% cambiarían de empleo. En sus respuestas evidencian el deseo de cambio y mejora, pero también cierto estancamiento y acomodo que no estimula su desarrollo laboral en un sentido positivo.

Sólo el 38% del total de entrevistados han tenido algún **empleo con anterioridad** (generalmente sólo han tenido un empleo, no cualificado o de muy bajo nivel de cualificación y de muy corta duración). El *motivo del cambio de empleo* para la mayoría (18%) fue impuesto porque no se les renovó el contrato o por despido. En otros casos el cambio fue debido a que no estaban asegurados o no les pagaban (9%) y muy pocas veces, a haber conseguido un empleo mejor (3%).

De todos los entrevistados sólo el 64% ha **buscado empleo** alguna vez. Los jóvenes entrevistados también son básicamente dependientes en sus procesos de búsqueda de empleo. Las **estrategias que utilizan** más frecuentemente son ir a inscribirse en las oficinas del INEM (59%), utilizar sus relaciones personales (familiares, amigos o conocidos) (42%) o contactar con buscadores de empleo que les ayuden en este proceso (asistentes sociales, *Proyecto Horizonte* y APADA) (33%). Los demás medios de búsqueda de empleo, que suponen actitudes más activas, autónomas y de mayor implicación personal, los utilizan en menor medida: enviar currículums y cartas de solicitud de empleo (27%), realizar cursos de formación complementarios (23%), visitar a empresarios (21%), contestar a anuncios (15%), presentarse a exámenes y oposiciones (12%) o acudir a empresas de trabajo temporal (12%).

Los jóvenes entrevistados piensan que **las empresas son bastante reacias a contratar a personas con problemas auditivos**, fundamentalmente, debido al desconocimiento de los empresarios de las deficiencias auditivas (92%) y a las dificultades de

comunicación (85%). También piensan que son razones de peso el hecho de que desde las empresas se considere a las personas sordas menos capaces que a las personas oyentes (76%) y la falta de preparación profesional de las personas con deficiencias auditivas (71%).

Desde el *mundo empresarial* la valoración sobre las posibilidades de este colectivo es diversa. Cuando se trabaja con ellos se admite que las personas sordas, sin problemas de integración social y con un buen nivel de comunicación, son muy eficaces en su trabajo. Cuando no se les conoce o presentan problemas asociados las dificultades son mayores.

- Muchas veces los empresarios son reacios a contratar a personas sordas debido a los problemas de comunicación y a la utilización del lenguaje de signos: se suele considerar que la comunicación signada implica una pérdida importante de tiempo de trabajo y las posibles soluciones son bastante controvertidas, porque si se aísla a la persona se la margina y porque si se la acompaña con otros iguales deja de ser productiva para la empresa. Los problemas de comunicación e interpretación, tanto en los casos de lectura labial como de lenguaje signado, también suponen un gran obstáculo, porque generan con frecuencia malentendidos.
- Algunos empresarios son reacios a contratar personas con deficiencias auditivas debido a ciertas características personales que piensan que son compartidas por gran parte del colectivo, como son la desconfianza, el ser mal pensados y mal tomados, el no plantear los problemas «de frente» y el ser bastante rebeldes. El desconocimiento de la deficiencia auditiva no permite comprender por qué la falta de información y criterios de referencia de estas personas generan a menudo demandas o exigencias de trato especiales centradas en su propia deficiencia y discriminatorias con respecto a otros compañeros que realizan el mismo trabajo.
- Otra parte del rechazo desde el mundo empresarial a contratar personas con deficiencias auditivas se relaciona también con el excesivo proteccionismo por parte de las familias, que con frecuencia alteran sus expectativas, desubicándolas y generando sentimientos de frustración y rechazo hacia el empleo. En muchos casos son las familias quienes demandan mayor transigencia en la incorporación al mundo laboral de sus hijos, por eso es necesario a través de las asociaciones y escuelas de padres inculcar una mayor aceptación de la problemática laboral, así como una visión positiva y realista de las posibilidades de las personas con deficiencias auditivas en el mundo laboral.

Por otra parte, casi todos estos jóvenes creen que **las empresas contratan a personas con deficiencias auditivas** por los descuentos y beneficios que pueden obtener por contratar a un «*minusválido*» (95%). También creen que se les contrata porque en las empresas se considera que, por el hecho de ser «*sordos*», van a perder menos tiempo (82%) y porque se piensa que pueden aprovecharse de ellos porque por su deficiencia les es más difícil encontrar trabajo (80%). Por otro lado, también el 62% de los jóvenes entrevistados aseguran que los empresarios no contratan a personas sordas.

El 35% de los entrevistados no saben **dónde trabajan las personas con deficiencias auditivas**. El resto siempre identifican a las personas sordas con un número de opciones muy limitadas y con trabajos de escasa cualificación, que implican actividad física o que son manuales: limpieza de alimentos (carne, pescado...) (36% de las elecciones efectuadas —cada persona identificó varias opciones—), limpieza de locales o doméstica (32%), carpintería (27%) y otros trabajos manuales (5%).

Los jóvenes entrevistados manifiestan ideas encontradas sobre los **tipos de empleos que son idóneos** para las personas con deficiencias auditivas: algunos creen que todos (21%), la mayoría que empleos cualificados (36%) —lo que contrasta con su nivel formativo real—, otros que los que no requieren ninguna cualificación específica (18%) y otros que no lo saben (14%). Sólo el 11% señala la necesidad de empleos sin barreras de comunicación.

Los *buscadores de empleo y empresarios* demandan este tipo de personas para empleos en los que hay impacto de ruido fuerte, siendo concretamente los más requeridos actualmente, imprenta, soldadura, construcción y carpintería, así como trabajos en los que se requiera mucha atención. En estos casos se les emplea en función de que su deficiencia constituye una ventaja laboral. Se insiste en que este colectivo puede desempeñar todo tipo de trabajos, salvo aquellos que exijan un contacto directo con el público, dado que los problemas comunicativos son una gran barrera a la hora de llevarlos a cabo, por lo que son rechazados tanto por las personas con deficiencias auditivas como por los propios clientes. Sin embargo todos los demás trabajos pueden ser realizados por estas personas, por eso hay que orientar su formación con polivalencia, centrándola especialmente en sus habilidades sociales.

3.4. Formación Laboral

Las **valoraciones** que estos jóvenes hacen de su **formación técnica-profesional** también son muy diversas. La mayoría se sienten satisfechos con ella (73%), argumentando que había buena comunicación. Los demás no la valoran tan positivamente (21%), calificándola de regular o mala y quejándose de la ausencia de una formación más específica para trabajar, de la falta de apoyos y de los problemas de comunicación.

Por su parte, *familiares, educadores y empresarios* destacan que su formación para el mundo profesional es muy deficiente y muy poco adaptada a sus necesidades reales:

- Se considera muy deficiente la formación profesional que proporciona la Administración Educativa porque no les prepara para el trabajo.
- Es escasa la preocupación por el conocimiento del mundo laboral que les informe de sus deberes y obligaciones (problemas específicos con este colectivo como falta de puntualidad, responsabilidad, bajo rendimiento...).
- No se educan sus habilidades sociales para integrarse y colaborar en las organizaciones empresariales (problemas de actitudes negativas y poco solidarias, demandas poco adecuadas, expectativas poco realistas...).

- Falta de información y formación para el trabajo (frecuentemente no saben trabajar y debido a que les falta competencia comunicativa es muy difícil formarles, salvo en el caso de trabajos muy rutinarios que normalmente desprecian).

A estos jóvenes todos los **factores decisivos para la elección profesional** les parecen importantes. Todos están de acuerdo en la relevancia de tener en consideración los propios gustos (100%). Otros factores destacados son: considerar las capacidades en la toma de decisiones (96%), que la opción realizada permita tiempo libre (96%), que les permita ganar más dinero (86%) y que conlleve cierto prestigio social (86%).

La mayoría de estos jóvenes con deficiencias auditivas (73%) aseguran que han realizado, están realizando o comenzaron alguna **formación laboral específica**. El principal motivo que les mueve a iniciar este tipo de formación es porque piensan que puede ayudarles a encontrar un empleo (52%). La mayor parte, sólo se han comprometido en este tipo de procesos de formación una vez (50%) y son muy pocos los que la completan (33%), en niveles de cualificación muy bajos. Los que abandonan la formación laboral que iniciaron destacan el peso que en esta decisión jugaron los problemas de comunicación, la dificultad de los contenidos y su falta de interés.

La mayor parte de estos jóvenes son **muy poco realistas en relación con su preparación para el trabajo**, sobre todo teniendo en cuenta su bajo nivel de formación, sus dificultades comunicativas, las exigencias de cualificación crecientes y las dificultades del mundo sociolaboral. Muchos no han realizado, ni participan en ningún tipo de formación laboral que pueda contribuir a su desarrollo en relación con el trabajo (23%); y un grupo todavía mayor consideran que con la formación que recibieron están totalmente preparados para poder ejercer su profesión (44%). Los *familiares, formadores y empresarios* destacan también el problema de las expectativas poco realistas sobre el empleo que suelen manifestar (suelen ser más realistas los que además tienen otras dificultades asociadas).

Al contrario de lo que reflejan los datos sobre el compromiso real de estos jóvenes en actividades formativas, muchos afirman que estarían dispuestos a **comprometerse en nuevas actividades formativas de carácter técnico y profesional** si les sirvieran en el desarrollo de sus carreras (65%). Sin embargo, un 35% de los entrevistados, no están dispuestos a implicarse en nuevas actividades formativas, ya sea porque les parece excesivo trabajar y estudiar al mismo tiempo, o porque rechazan abiertamente cualquier situación parecida a las experiencias de escolarización que tuvieron.

Finalmente, para estos jóvenes **una buena formación para el empleo** dirigida a personas con deficiencias auditivas debe contar fundamentalmente con compañeros muy respetuosos (99%), con contenidos y metodologías adaptados a sus necesidades (90%), con una combinación de formación profesional específica y formación básica (85%), y con profesorado especializado en la comunicación con personas sordas (83%).

4. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Partiendo de las conclusiones de nuestros análisis hemos procedido a efectuar una valoración de las principales carencias que presenta este colectivo en relación en el pro-

ceso de transición al mundo laboral. En esta valoración —en la que han participado también las personas implicadas en los grupos de discusión— además de los juicios sobre las necesidades detectadas hemos procurado formular una serie de propuestas respecto a las actuaciones que consideramos necesario arbitrar con el fin de favorecer la inserción sociolaboral de los jóvenes con deficiencias auditivas. A continuación presentamos estas propuestas esperando sean tenidas en cuenta por quienes deben y pueden tomar decisiones al respecto.

4.1. Mejorar el sistema de detección, diagnóstico y tratamiento de los niños y jóvenes con deficiencias auditivas

- Crear un servicio de detección, diagnóstico y seguimiento de los problemas de audición, así como de la correcta adaptación protésica.
- Reestructurar el Equipo Específico de la Consejería de Educación del Principado de Asturias para los alumnos con deficiencias auditivas, que debería estar formado por personas especialistas en la comunicación con personas sordas.
- Desde el momento de la detección del déficit de audición y, al mismo tiempo que se le proporciona atención foniátrica, debería integrarse al niño en un programa de atención temprana.

4.2. Promover una escolarización más abierta y flexible

- Es conveniente que los niños y jóvenes con deficiencias auditivas estén escolarizados en centros y aulas con otros niños y jóvenes con problemas similares.
- Debería ser posible la escolarización en centros específicos, para aquellos alumnos que lo precisen, adaptando los currículos a las necesidades de cada alumno (sólo para deficiencias auditivas o para deficiencias auditivas y otras deficiencias asociadas).
- Así mismo, debería ser posible una escolaridad compartida, donde el «área de comunicación» (entendida en sentido amplio: lectoescritura, lectura labial, lengua de signos, expresión, etc.) se trabaje en un centro específico y las demás áreas curriculares en un centro ordinario. Este tipo de escolaridad estaría destinada a aquellos alumnos que, aunque puedan estar integrados en centros ordinarios, presentan unas carencias comunicativas importantes.
- También debería ser posible una escolaridad intensiva temporal, para que el alumno trabaje intensamente los aspectos que necesite relacionados con la comunicación y pueda volver —a corto plazo— a incorporarse a su centro ordinario. La probabilidad de éxito es mayor cuando posee las herramientas comunicativas necesarias para proseguir su formación.
- El paso de una modalidad de escolarización a otra debería poder producirse con flexibilidad y agilidad, según las necesidades de cada alumno.
- Es necesario promover la vinculación de una línea de apoyo y orientación a los niños y jóvenes con deficiencias auditivas con los centros de enseñanza ordina-

rios, que sustituya (sobre todo en los casos de menor nivel socioeconómico) a las intervenciones privadas de apoyo (academias, clases privadas de logopedia, clases de apoyo específicas, etc.).

4.3. Adaptar la enseñanza a las necesidades de las personas con deficiencias auditivas

- Debería priorizarse en su formación el estímulo y mejora de la lectoescritura y la lucha contra el analfabetismo funcional.
- Las instalaciones, equipos y metodologías de trabajo deben adaptarse a las necesidades de estos sujetos: disposición de las mesas en las aulas en forma de U, utilización de esquemas y apoyos visuales, señalizaciones luminosas que sustituyan a las auditivas, proximidad del profesorado, atención extrema a las posibilidades comunicativas, etc.
- Potenciar la incorporación de las nuevas tecnologías como apoyo y ayuda a la comunicación y a la formación.
- Los profesores deberían ser especialistas en la comunicación con personas con deficiencias auditivas o, al menos, tener conocimientos suficientes para, con los apoyos adecuados, realizar una correcta intervención educativa.

4.4. Generar recursos sociales y comunitarios para el colectivo de personas con deficiencias auditivas

- Crear un servicio de información, orientación y apoyo para las personas con deficiencias auditivas que les ayude a realizar gestiones y a recibir (e interpretar) información, favoreciendo el incremento de su autonomía personal.
- Producir materiales adaptados y ofertar apoyos concretos que ayuden a la normalización del colectivo: carnet de conducir, programas y actividades de reciclaje profesional, educación para la salud, educación para el consumo, información comunitaria, etc.
- Elaborar un censo actualizado de la población con deficiencias auditivas que permita su adecuada identificación y localización.
- Tramitar, a través de los Servicios Sociales, las ayudas para la adquisición y actualización de las prótesis.

4.5. Integrar a las personas con deficiencias auditivas en las actividades sociales, culturales y de desarrollo comunitario

- Desarrollar programas formativos extraescolares y paraescolares dirigidos a la mejora de habilidades sociales y a la educación en valores en los que participen los alumnos con deficiencias auditivas.
- Integrar a los niños y jóvenes con deficiencias auditivas en el desarrollo de actividades de tiempo libre, incluyendo las deportivas, lúdicas y culturales. Esta integración supone la adaptación de las actividades a las necesidades de

las personas con deficiencias auditivas y la implicación de personal especializado.

- Promover el desarrollo de actividades sociales y culturales adaptadas a las personas con deficiencias auditivas, así como de programas específicos para incrementar la participación social de dicho colectivo.

4.6. Atender a las necesidades de las familias de las personas con deficiencias auditivas

- Estructurar un servicio de atención, orientación y apoyo a las familias de las personas con deficiencias auditivas. Este servicio debería estar a disposición de las familias que lo deseen en todo momento, desde la detección de los problemas de audición. Este servicio debería tener un carácter interdepartamental (Sanidad, Servicios Sociales y Educación, aunque podría estar coordinado desde Servicios Sociales) y contar con las asociaciones de familias.
- Es necesario trabajar con las familias, informando y ayudando a configurar unas expectativas y objetivos razonables que puedan ser alcanzados en cada caso y situación.

4.7. Proporcionar una oferta suficiente de formación técnico-profesional adaptada

- Eliminar el techo de edad de los 21 años, para la participación en programas de Garantía Social adaptados para los jóvenes con deficiencias auditivas, ampliándolo —como mínimo— a los 25 años. Asimismo, habría que revisar el requisito de no posesión del Título de Graduado en Enseñanza Obligatoria en determinados casos en los que no pueden proseguir estudios de formación profesional reglada.
- Formar para la polivalencia laboral y la utilización de las nuevas tecnologías como apoyo y ayuda a la comunicación en todos los programas.
- Las características que debería tener un programa de formación técnico-profesional en el que participen alumnos con deficiencias auditivas son:
 - Que en el mismo programa participen varias personas con deficiencias auditivas.
 - Que los cursos estén adaptados, tanto en contenidos como en metodología, a las personas con deficiencias auditivas.
 - Que todo curso incluya una formación básica, además de la específica profesional, que comprenda lectoescritura, habilidades sociales y educación en valores.
 - Que los profesores sean especialistas en la comunicación con personas con deficiencias auditivas o, al menos, tengan nociones de lo que es y supone la deficiencia. En aquellos casos que sea necesario debe haber un mediador en la comunicación —que no es lo mismo que un intérprete— que intervenga tanto en la comunicación directa como en la adaptación del material didáctico y metodología.

4.8. Mejorar la relación entre el mundo de la empresa y las personas con deficiencias auditivas

- Mostrar de forma atractiva las ventajas de contratar a personas con deficiencias auditivas formadas adecuadamente.
- Vincular las ayudas a la contratación de personas con deficiencias auditivas, especialmente cuando se requiere la adaptación de instalaciones y equipos o apoyo comunicativo para el empleo de jóvenes con dificultades auditivas.
- Crear un servicio de seguimiento del joven con deficiencia auditiva empleado, que tenga como finalidad el velar por sus intereses y, también, el prestar apoyo al empresario en su relación con él, así como facilitar la tramitación de posibles ayudas y subvenciones.

4.9. Ofertar formación específica para la población adulta con deficiencias auditivas

- Esta formación debería ser abierta y entre los contenidos que es posible abordar destacan: lectoescritura, habilidades sociales y cursos prácticos relacionados con la vida cotidiana (escuela de padres, primeros auxilios, educación para el consumo, etc.). Un objetivo colateral de esta oferta formativa debe ser el dotar de nuevos espacios de encuentro y comunicación a la comunidad de personas con deficiencias auditivas, para acelerar el proceso de desarrollo comunitario de dicho colectivo.

4.10. Asegurar la formación suficiente de los profesionales de la educación que trabajen con personas con deficiencias auditivas

- Todo profesor implicado en el desarrollo de personas con deficiencias auditivas debería estar suficientemente especializado, contar con una formación adecuada y con la oportuna acreditación.
- Todos los profesores que trabajan con personas con deficiencias auditivas deberían estar coordinados a nivel regional e inmersos en un proceso continuo de formación que comprenda la comunicación de experiencias y la evaluación de la propia práctica educativa. Dicho proceso debería ser coordinado por la Administración Educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, A.L. (1995). *Historia de las deficiencias*. Madrid, Escuela Libre Editorial.
- Alvira Martín, F., Cruz Chust, A., Blanco Moreno, F. (2000). *Los problemas, necesidades y demandas de la población con discapacidad auditiva en España: una aproximación cualitativa*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Observatorio de la Discapacidad.
- Anderson, G.B., McGee, S. (1998). Creating School to Work Initiatives for Deaf Students, *Perspectives in Education and Deafness*, 16(5), 4-7.

- Allen, T.E. (1992). Subgroup Differences in Educational Placement for Deaf and Hard of Hearing Students, *American Annals of the Deaf*, 137(5), 381-388.
- Backenroth, G.A.M. (1995). Deaf People's Perception of Social Interaction in Working Life, *International Journal of Rehabilitation Research*, 18(1), 76-81.
- Cambra, C. (1996). A Comparative Study of Personality Descriptors Attributed to the Deaf, the Blind and Individuals with no Sensory Disability, *American Annals of the Deaf*, 141(1), 24-28.
- De Miguel, M. (2000). «Modelos y diseños en la evaluación de programas». En Sobrado, L. *Orientación Profesional: Diagnóstico e Inserción Sociolaboral*. Barcelona, Ed. Estel.
- De Miguel, M., Pereira, M., Portilla, A., Rivas, A., Valdivieso, M.J. (2000). *Necesidades y problemas de la población con deficiencias auditivas en el proceso de integración en el mundo laboral. La realidad en Asturias*. Oviedo, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
- El-Khiami, A. (1993). Employment transition and Establishing Careers by Postsecondary Alumni with Hearing Loss, *Volta Review*, 95(4), 357-366.
- Florez García, M.A., González González, I., Santos González, A.M., Alcedo Rodríguez, M.A., Aguado Díaz, A.L. (1998). Las personas con deficiencia auditiva, en *El formador ante la discapacidad. Manual para profesionales*. Avilés, Fondo-Formación Asturias, Principado de Asturias.
- Gregory, S. (1992). The Language and Culture of Deaf People: Implications for Education, *Language and Education*, 6(2-4), 183-97.
- Grupo de investigación y apoyo a la educación de las personas sordas (1998). *Situación educativa de las personas sordas en Aragón*. Zaragoza, CPR de La Almunia de Doña Godina.
- Hefu, R. Getty, L. (1993). Overcoming Difficulties Experienced in the Work Place by Employees with Occupational Hearing Loss, *Volta Review*, 95(4), 391-402.
- Herrés, H. (1982). *Estudio sobre la Educación de Niños y Adolescentes Sordos*. Barcelona, Médica y Técnica.
- Hites, J. (1994). On Being Hearing Impaired in the Work place, *Performance and Instruction*, 33(5), 10-12.
- Instituto Nacional de Estadística (1987): *Encuesta sobre deficiencias, discapacidades y minusvalías*. Madrid, I.N.E.
- McLeod, G. Gallinger, J.E. (1992). The Career Status of Deaf Women: A Comparative Look, *American Annals of the Deaf*, 137(4), 315-325.
- Mowry, R.L. Anderson, G.B. (1993). Deaf Adults Tell Their Stories: Perspectives on Barriers to Job Advancement and On-the-Job Accommodations, *Volta Review*, 95(4), 367-377.
- Musselman, C. et al. (1996). The social Adjustment of Deaf Adolescents in Segregated, Partially Integrated and Mainstreamed Settings, *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 1(1), 52-63.
- Nowell, R. Innes, J. (1997). *Educating Children Who Are Deaf or Hard of Hearing: Inclusion*. Eric Digest # 557. Washington, Office of Educational Research and Improvement.
- Observatorio de la discapacidad (1999). Empleo y Discapacidad. *MINUSVAL*, (118), 11-18.

- Organización mundial de la salud (1994). *Clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías. Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad*. Madrid, INSERSO. (2ª edición)
- Pereda, C., de Prada, M.A., Actis, W., Santamarina, C., Camas, V. (1998). *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Resa, S. (1999). Las personas sordas, por la educación bilingüe, *Minusval*, (118), 64-65.
- Ryall, G. (1993). Literacy for Deaf People Seeking Employment. *TESL-Talk*, 21(1), 48-55.
- Schildroth, A. et al. (1991). Deaf students In Transition: Education and Employment Issues for deaf Adolescents, *Volta Review*, 93(5), 41-53.
- Schoroedel, J. (1992). Helping Adolescents and Young Adults Who Are Deaf Make Career Decisions, *Volta Review*, 94(1), 37-46.
- Witkin, B.R. (1994). Needs Assessment. Coming Qualitative Interviews and Concept Mapping Methodology, *Evaluation Review*, 18 (2), 227-240.
- Witkin, B.R., Altschuld, J.W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments. A Practical Guide*. Thousand Oaks, CA, SAGE Publications.
- Zahn, S.B., Kelly, L. (1995). Changing Attitudes about Employability of the Deaf and Hard of Hearing, *American Annals of the Deaf*, 140(5), 381-385.

Fecha de recepción: 9 de febrero de 2001.

Fecha de aceptación: 15 de diciembre de 2001.

ANEXO

PERSONA ENCARGADA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Todas las entrevistas fueron realizadas por la misma entrevistadora.
TEMPORALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se efectuaron en un <i>intervalo temporal breve</i>, entre los meses Junio y Julio de 1999, condicionados por los límites temporales del proyecto, y para evitar la posible influencia de variables contaminantes. ▪ La <i>duración media</i> de las entrevistas es de 2 horas. La duración mínima aproximada es de 1,15 horas y la máxima de 4 horas de trabajo. ▪ Las entrevistas <i>más cortas</i> son las realizadas individualmente con personas con buen dominio del lenguaje oral. Las entrevistas <i>más largas</i> son las de las personas con mayores problemas de comunicación y las que se hicieron en grupo por la dinámica que se establece. ▪ Se realizaron <i>a lo largo de todo el día</i>, adaptándose a las posibilidades y requerimientos de los encuestados, incluyendo en ocasiones sesiones de tarde/noche.
LUGAR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las <i>localidades</i> en donde se hicieron las entrevistas estuvieron condicionadas por el proceso de muestreo aleatorio. ▪ Tuvieron lugar en <i>todo tipo de espacios</i>, adaptándose a las posibilidades del contexto: centros educativos, viviendas particulares, locales de asociaciones y cafeterías.
FORMA DE ESTABLECER EL CONTACTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La localización de la muestra fue muy difícil. ▪ En la mayoría de los casos fueron necesarias <i>varias llamadas telefónicas</i>, en las que el primer contacto se establecía con las personas oyentes que contestaban, frecuentemente familiares. Ellas servían de enlace para establecer la comunicación con el joven con deficiencia auditiva en una segunda llamada o encuentro. En algunos casos se utilizó el fax. ▪ En otras ocasiones el punto de partida fueron los <i>encuentros personales previos</i>, lo que exigió muchos desplazamientos y esfuerzos, en ocasiones inútiles.
NÚMERO DE ENTREVISTAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se realizaron 68 entrevistas. ▪ Son válidas 66 entrevistas (se eliminaron dos, en un caso por superar la edad de referencia y en otro por tratarse de una pérdida auditiva mínima). ▪ Sólo una persona se negó a ser entrevistada.
TIPOS DE ENTREVISTAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las entrevistas se realizaron de <i>forma individual o en grupo</i>. ▪ Las entrevistas en grupo nunca se hicieron con más de tres personas. ▪ Se constató que, aunque las <i>entrevistas en grupo</i> llevan más tiempo, se mejoran sensiblemente los procesos de comunicación, la comprensión de las preguntas y se establece una dinámica de grupo muy positiva. ▪ La <i>distribución del total de entrevistas</i> en función de este criterio es la siguiente: <ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas en grupo: 20 (48 entrevistados) - Entrevistas individuales: 18 - Entrevistas no válidas: 2. - Personas que se negaron a ser entrevistadas: 1
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se utilizó <i>lenguaje signado y oral</i> en todo momento para garantizar la transparencia en la comunicación. • En la mayoría de los casos fue necesario personalizar las entrevistas para garantizar la comprensión de las preguntas traducidas a un lenguaje signado.

Tabla 2

Aspectos más significativos de la recogida de datos a través de entrevistas semi-estructuradas.