

Análisis documental para la identificación de procedimientos e instrumentos aplicables en los procesos de selección de aspirantes al cargo de intérprete de lengua de señas

Cristian Barón Cañón

Monografía como opción de grado

Asesora

Yolanda Carolina Castro García

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades ECSAH

Psicología

Bogotá

Septiembre de 2020

## Tabla de Contenido

Introducción .....	6
Planteamiento del Problema .....	8
Justificación .....	10
Objetivos .....	14
Objetivo General .....	14
Objetivos Específicos .....	14
Referente Teórico.....	15
Persona sorda .....	15
Comunidad de Personas Sordas .....	16
Lengua de Señas.....	17
La interpretación entre lengua oral - lengua de señas y viceversa .....	18
Competencias Profesionales.....	19
Procesos de selección desde la Psicología Organizacional.....	21
Metodología .....	25
Búsqueda a través de bases de datos de términos relacionados con los procedimientos para la selección de ILS.....	25
Selección de las publicaciones que refieren información específica .....	26
Selección y descripción de los artículos pertinentes al estudio.....	31
Resultados .....	32

¿Importa la personalidad? Un estudio internacional sobre la disposición del intérprete de lengua de señas. ....	32
Predictores de la proficiencia en la interpretación de la lengua de señas .....	37
Pruebas psicológicas para intérpretes de lengua de señas.....	41
Discusión.....	46
Conclusiones.....	49
Referencias.....	50

## Lista de Tablas

Tabla 1 Términos de búsqueda Bibliográfica .....	26
Tabla 2 Matriz de resultados de búsqueda bibliográfica .....	27
Tabla 3 Resumen de las características típicas de los rasgos OCEAN (Bontempo, et al., 2014) .....	35
Tabla 4 Cualidades mencionadas por diferentes autores para intérpretes (López et al., 2007) .....	38
Tabla 5 Instrumentos identificados .....	47
Tabla 6 Características identificadas en los ILS .....	48

## **Lista de Imágenes**

Imagen 1 - Componentes de las competencias. (Alcover, et al., 2015).....	21
Imagen 2 - Reclutamiento. Fuente Rynes (1991) Tomado de Alcover et al. (2015).....	22

## Introducción

De acuerdo a estimaciones realizadas por el Instituto Nacional para Sordos INSOR y basadas en información del DANE de 2005, en 2019 aproximadamente la población de personas sordas ascendía a 554.119, que corresponden al 1,1% de la población total en Colombia. Con base en dicha proyección se identifica que el 16,44% de las personas se encuentra principalmente concentradas en la ciudad de Bogotá, le siguen Antioquia con 13,44%, Valle de Cauca con un 9,54%, Cundinamarca 5,65% y Atlántico 5,11% (INSOR, 2019).

En reconocimiento de este grupo poblacional sujeto de derecho de especial protección, el estado colombiano, desde la constitución y con normatividad adicional, provee los mecanismos necesarios para la inclusión de las personas sordas en el acceso de todos los servicios públicos de los cuales goza cualquier ciudadano colombiano. Una de las propuestas de inclusión es brindar el acceso a la comunicación y la información por medio del servicio de interpretación en lengua de señas colombiana, “la cual se define como la lengua natural de la comunidad de sordos y es tan rica y compleja en gramática y vocabulario como cualquier otra lengua.” (Congreso de Colombia Ley 982 de 2005 y Ley 1618 de 2013).

Una gran número de personas sordas tienen como lengua natural la Lengua de Señas Colombiana (LSC de aquí en adelante), lengua que les permite desarrollar el pensamiento y comunicarse, esto como consecuencia de su dificultad auditiva y vocal. De esta forma, la LSC por medio de movimientos corporales y faciales, además del uso del espacio inmediato como referente conceptual y nominal, se ha constituido en una manera de comunicación idónea, que es reconocida como una lengua propia. (FENASCOL, 1996) Tomando en cuenta la necesidad imperativa del uso de la LSC por parte de las personas sordas para lograr su comprensión y expresión en su entorno, la respuesta inclusiva que se ha generado para esta comunidad es

reconocer, permitir y facilitar el uso de su lengua propia, con el fin de alcanzar su plena participación. Dicha inclusión es necesaria en una gran variedad de situaciones comunicativas en las que intervienen personas sordas usuarias de la LSC y personas oyentes que no conocen o dominan dicha lengua, por lo cual se opta por contar con la mediación comunicativa del Intérprete de Lengua de Señas (ILS de aquí en adelante) para facilitar y hacer efectiva dicha interacción. Es de esperarse que dichos profesionales, los ILS sean cualificados e idóneos para llevar a cabo su labor.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la siguiente monografía se desarrolla a través de un análisis documental que tiene como fin de identificar y describir los procesos de selección e instrumentos psicológicos utilizados para la escogencia de personas que se postulan al cargo de Intérprete de Lengua de Señas, en los diferentes campos en los que tienen lugar procesos de inclusión social de personas sordas y que por tanto, se requiere de la mediación comunicativa por medio de la interpretación y traducción de mensajes de la lengua de señas a lengua oral y viceversa.

## Planteamiento del Problema

En el mundo, la inclusión de las personas con discapacidad auditiva usuarias de la Lengua de Señas en los diferentes ámbitos de la sociedad ha llevado a promover el uso y la difusión cada vez mayor de esta lengua en las interacciones en las que participan. Dicha inclusión genera una variedad de situaciones comunicativas en las que intervienen personas sordas y personas oyentes que no conocen o dominan dicha lengua, por lo cual se opta por contar con la mediación comunicativa del ILS para facilitar y hacer efectivas las interacciones. Ahora bien, es de esperar que la persona que presta sus servicios de mediación comunicativa como ILS posea un perfil idóneo para dicha labor, lo que asegurará un intercambio comunicativo claro y efectivo.

En Colombia, según el estudio de caracterización realizado por el Instituto Nacional para Sordos se estima que alrededor de 600 personas se desempeñan como ILS en ámbitos como el legal, televisivo, religioso y en la educación básica y superior (INSOR, 2017). Según dicha caracterización hay aproximadamente un intérprete para atender a 1.152 personas sordas, lo que significa que existe una alta demanda de los servicios de ILS en los diferentes ámbitos relacionados. Esta alta demanda de ILS podría incidir negativamente en su selección y contratación en los diferentes ámbitos, tomando en cuenta que, por la necesidad urgente de cubrir vacantes y el bajo número de intérpretes disponibles, se realicen procesos de selección ineficaces o que ni siquiera se realicen, lo que no permite valorar y evidenciar las competencias necesarias de este profesional y en últimas se emplee a ILS que no sean idóneos para desempeñar su labor.

Contratar ILS sin las competencias específicas requeridas para su desempeño en un campo de aplicación particular, afecta directamente a los usuarios de sus servicios,



principalmente a las personas sordas. Los efectos negativos de seleccionar a una ILS no idóneo son varios y dependen mucho del campo de acción en los que se requieran sus servicios. Entre las consecuencias adversas, por ejemplo, en el campo educativo esta la baja calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje, en los medios de comunicación está el acceso deficiente a la información para la toma de decisiones y en el campo judicial decisiones adversas y contrarias que afectan la vida de la persona sordas.

Tomando como ejemplo un solo campo, el educativo, según lo menciona Devia (2017) “la mayor parte de las personas sordas usuarias de la lengua de señas egresadas de la educación media, son analfabetos funcionales en la segunda lengua, el español”(p.4) , por lo que en su gran mayoría requieren de servicios de interpretación y traducción en LS para continuar con sus estudios de educación superior, los cuales se puede ver afectados si la mediación comunicativa y educativa está en manos de un ILS que no cuenta con las competencias idóneas de tan alta exigencia.

Tomando en cuenta lo anterior, es decir la seriedad y los costos implicados en la selección de personal para el cargo a ILS, la siguiente monografía tiene como objetivo identificar ¿cuáles son algunos de los protocolos e instrumentos utilizados en los procesos de selección de ILS?

## Justificación

Como ILS con 20 años de experiencia en diferentes ámbitos, he pasado por varios procesos de selección para el cargo observando que estos son diversos y que en la mayoría de los casos no cuentan con un protocolo establecido, centrándose en evaluar la competencia comunicativa en LSC y dejando de lado muchas veces la competencia traductora interpretativa y otras competencias laborales que influyen en su quehacer. Lo anterior puede ser debido a que la profesión de ILS en Colombia es muy joven y solo dos Instituciones de Educación Superior ofrecen la formación para obtener el título profesional de ILS, la Universidad del Valle desde el año 2015 y la Universidad del Bosque desde este año, 2020.

Los ILS que están en ejercicio, en su gran mayoría inician conociendo la LSC por familiares o conocidos de personas sordas, quienes por interés personal o necesidad aprenden dicha lengua y desarrollan ciertos niveles básicos de comunicación con los cuales hacen las veces de ILS en diferentes situaciones como citas médicas o reuniones familiares. Esta situación aún se evidencia en varias regiones de la geografía colombiana (Nieto y Velandia, 2016). Ahora bien, lo anterior no es una situación exclusiva de Colombia, es común en la región latinoamericana, como en el caso de Brasil, en donde la profesión de ILS, particularmente en el ámbito educativo se encuentra aún en proceso de construcción e inclusión en la clasificación social de las profesiones, lo que lleva que los procesos de selección para este cargo sean muy variados y no cuentan con protocolos o estándares en sus contenidos, procedimientos e instrumentos (Camargo, 2012).

La reflexión anterior me llevó a indagar la existencia de protocolos de selección para intérpretes de lengua de señas alrededor del mundo, que estuvieran publicados y de los cuales se

lograra hacer un análisis con el fin de identificar los principales elementos que los constituyen y proponer, de ser posible, su utilización en nuestra realidad colombiana.

Además de lo anterior, mi formación en Psicología, me ha llevado a reflexionar cómo, desde el campo de la psicología cognitiva (Yudes, 2011) y de la psicología organizacional se pueden orientar procesos de selección de ILS que sean objetivos, válidos, confiables y eficaces y que permitan realizar una escogencia acertada de los candidatos más idóneos. Como lo mencionaba, generalmente, en los procesos de selección en los que he participado para el cargo de ILS se pone el mayor énfasis en los certificados que acreditan la proficiencia lingüística en la LSC, pero no se toman en cuenta otras competencias que son decisivas a la hora de demostrar un alto desempeño en el cargo y que se podrían detectar a través de instrumentos provistos por la Psicología.

Por otra parte, este estudio también pretende realizar un aporte en consonancia con lo que menciona López, (2002), de cómo la Psicología aporta al desarrollo académico en el “campo de la interpretación de las lenguas de señas”, debido a que “el interés científico por la interpretación de lengua de señas ha ido surgiendo a raíz del reconocimiento de estas lenguas como lenguas naturales y de la progresiva profesionalización”(p.31) del ILS. Además, “la interpretación de lengua de señas se perfila como un campo de estudio novedoso para psicólogos cognitivos e intérpretes profesionales que se dedican a la investigación sobre bases cognitivas de la interpretación”. (López, 2002, p.31).

Considero que la psicología es una de las disciplinas más idóneas para realizar este tipo de estudios, porque presenta diferentes campos de especialización y aplicación, con sus propias particularidades teóricas y metodológicas. Entre los campos que ha tenido mayor desarrollo se encuentra la Psicología del Trabajo o también denominada:

Psicología Organizacional la cual se ocupa del estudio de las conductas y las experiencias de las personas desde una perspectiva individual, interpersonal-grupal y organizacional-social en contextos relacionados con el trabajo. Su objetivo inmediato consiste en describir, explicar y predecir los fenómenos psicosociales que tienen lugar en estos contextos, así como prevenir o solucionar los posibles problemas que surjan, mientras que su objetivo último consiste en mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, la productividad y la eficacia laboral. (Alcover, Martínez, Rodríguez & Domínguez, 2015)

Adicional a lo anterior, uno de los fines primordiales de la psicología del trabajo apunta a lograr la eficacia laboral, lo que supone orientar un proceso de selección que permita predecir cuales candidatos serán más eficaces por medio de procedimientos y herramientas de detección de las competencias deseadas para los nuevos empleados. (Chiavenato, 2011). Generalmente los procesos de selección que toman como base la identificación de las competencias propias para un cargo necesariamente supone la utilización de instrumentos, muchos de ellos pruebas o test que han sido diseñados con el sustento científico que proporciona la Psicología, en lo que tiene que ver con la valoración de procesos cognoscitivos básicos y/o superiores y rasgos de la personalidad que permitan clasificar y describir en los aplicantes los conocimientos, habilidades y destrezas con los que cuentan y contrastarlos con los que se requieren para el puesto de trabajo, así como también observar actitudes, motivaciones, posibles reacciones y comportamientos ante un entorno específico. (González, Acevedo, De León, & Vélez, 2012).

Por lo anterior, identificar cuáles son los procesos de selección, técnicas e instrumentos utilizados para la contratación de ILS, y que tienen su fundamento en propuestas desde la

psicología organizacional, permite brindar herramientas a los equipos de reclutamiento que les permitan evaluar con mejor y mayor acierto las competencias necesarias para el desempeño de la labor, aumentando la eficiencia en su servicio y la satisfacción por parte de los usuarios.

Finalmente, los procesos de selección de ILS, que actualmente se centran únicamente en evaluar la competencia lingüística en LSC y no la traductora o las competencias laborales relacionadas, se podrían mejorar si se proponen criterios de selección más amplios que tengan en cuenta la evaluación de aspectos cognoscitivos y de personalidad, que influyen en el quehacer diario del ILS. Lo anterior evidencia la necesidad de contar con una formación superior profesional holística para los ILS en nuestro país, que tenga en cuenta el desarrollo no solo de las competencias comunicativas en cada una de las lenguas de uso, de los procesos cognoscitivos involucrados en su perfeccionamiento, sino también las competencias transversales que adecuan su personalidad al trabajo con poblaciones vulnerables. El propender por contar con un profesional integral para la prestación de los servicios de interpretación aporta al cumplimiento del compromiso social con la población sorda de brindarles acceso a la información de calidad, que realmente responda a las estrategias de atención que toman en cuenta la diversidad presente en esta población, todo ello con el fin de contribuir en la construcción de una sociedad más incluyente. (INSOR, 2012).

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar algunos de los procesos de selección especializados para el cargo de Intérprete de Lengua de Leñas ILS y los instrumentos utilizados en estos.

### **Objetivos Específicos**

1. Realizar una revisión teórica orientada a identificar la existencia de procesos de selección para ILS y los instrumentos psicológicos relacionados.
2. Describir los procedimientos y los instrumentos identificados en los procesos de selección de ILS.

## Referente Teórico

### Persona sorda

Según la Asociación de Academias de la Lengua Española (2019) la palabra sordera se define como “privación o disminución de la facultad de oír”. A la palabra sordera se relacionan los términos sordo/da: “que padece una pérdida auditiva en mayor o menor grado” y sordomudo: “dicho de una persona: sorda de nacimiento y que padece por ello graves dificultades para hablar mediante la voz”. Generalmente los anteriores términos se utilizan indistintamente para referirse al sujeto que no escucha, que tiene dificultades en la audición y por consiguiente en el habla. Al privilegiarse el habla y la audición como medio de comunicación directa entre los seres humanos, los individuos con deficiencia en alguna de estas dos capacidades se les considera como personas con discapacidad auditiva. El abordaje de la sordera históricamente ha tenido dos enfoques, uno, el descrito anteriormente de tipo médico, el cual puede denominarse clínico – terapéutico y que se centra en las deficiencias funcionales fisiológicas que impiden realizar una tarea como “normalmente” se espera que sea llevada a cabo y que al medir el grado de deficiencia propone ciertas alternativas de rehabilitación. Entre ellas se encuentran el uso de aparatos tecnológicos como el implante coclear o el audífono que buscan la amplificación de restos auditivos, lo anterior sumado a terapias de “lectura labio-facial, de interpretación de sonidos y de producción oral” las cuales procuran brindar una comunicación habitual por el canal oral – auditivo. (Saldarriaga, 2014, p.27). Generalmente este es el enfoque escogido por los padres de un hijo al que se le diagnostica deficiencia auditiva. Sin embargo, durante todo el proceso de rehabilitación las personas con deficiencia auditiva han usado de manera espontánea los gestos como forma primaria de comunicación.

El segundo enfoque es el socio-antropológico en el cual se hace un abordaje de la sordera desde una perspectiva cultural, en la que no centra la diferencia en una limitación física sino en una particularidad lingüística (Díaz, 2009). Como se mencionó anteriormente una forma de comunicación primaria de las personas con limitación auditiva ha sido el uso de gestos faciales junto con movimientos de las manos y del cuerpo con el fin de significar contenido.

Comunidades de personas sordas alrededor del mundo han desarrollado una forma de comunicación alternativa partiendo de una forma rudimentaria de comunicación a través de gestos hasta convertirla en una lengua, considerada así porque cumple con todas las características y funciones de una lengua oral, hasta el punto de ser reconocida por la ciencia lingüística como una lengua humana y denominada “Lengua de Señas, una forma propia de comunicación creada, aprendida y utilizada de forma espontánea por las personas sordas al entrar en interacción con sus pares” (Saldarriaga, 2014, p.15).

Tomando en cuenta lo anterior en el presente trabajo se hará alusión a la persona sorda que se identifica con el enfoque socio-antropológico y que para su comunicación habitual hace uso de la lengua de señas.

### **Comunidad de Personas Sordas**

El enfoque socio-antropológico de la sordera considera a “la persona sorda como un individuo con una particularidad lingüística” (Trillos, 2016, 34) que lo lleva a buscar a sus pares que se comunican a través de la LS y a compartir sentimientos de identidad grupal al vivir la sordera de forma similar, de autorreconocimiento como sordo y a centrarse en lo similar más allá de la diferencia con un potencial aglutinador como lo es la LS. Por el hecho de experimentar la sordera, “comparten vivencias, experiencias familiares, sociales, educativas y laborales similares, lo que hace que desarrollen intereses y objetivos comunes y, de varias maneras, trabajen por



alcanzar estos objetivos”. (INSOR, 2006, p.13). Lo anterior los lleva a conformar la comunidad de personas sordas, que, aunque no comparten un territorio aledaño o próximo, poseen características comunes que los llevan a intercambios constantes y solidarios.

### **Lengua de Señas**

Los seres humanos poseen la facultad del lenguaje entendida esta como la capacidad para representar la realidad, desarrollar el pensamiento y comunicarse a través de cualquier sistema de símbolos o signos denominado lengua natural. (Niño, 2013). Generalmente las lenguas naturales utilizan para la comunicación los canales auditivo-oral, y es por medio del habla que se materializan los pensamientos para ser expresados y recibidos. Sin embargo, existe un medio de comunicación alternativo que han creado las personas sordas, que al poseer una limitación en el canal auditivo-oral privilegian el canal visual-corporal para la recepción y producción de mensajes. Según Oviedo (2001) este tipo de comunicación se puede considerar una lengua y se denomina Lengua de Señas porque “son lenguas naturales que cumplen, en las comunidades que las usan, funciones idénticas a las que cumplen las lenguas habladas para las personas oyentes, se adquieren naturalmente, permiten a los niños desarrollar el pensamiento, resuelven las necesidades comunicativas y expresivas cotidianas de la comunidad y se convierten en un factor de identidad del grupo.” Al ser la LS una creación de grupos específicos de personas sordas que comparten un territorio extenso, existe en cada país un tipo de LS que generalmente toma de este último su nombre, como en nuestro caso la Lengua de Señas Colombiana. En el presente trabajo en varias oportunidades se hará referencia a la LS, de forma general, tomando en cuenta que esta comparte características similares en una gran variedad de lengua de señas a nivel mundial.

## **La interpretación entre lengua oral - lengua de señas y viceversa**

Según Yudes (2011) la “traducción en sentido amplio, es una actividad de mediación interlingüística que va a cumplir una función comunicativa en un contexto multilingüe formado por grupos que no comparten un mismo lenguaje”(p.31). Continúa explicando Yudes (2011), que como subproceso de la traducción se encuentra la interpretación en la que se parte de un discurso oral en “el que el intérprete recibe auditivamente o visualmente un mensaje en una lengua de partida o una lengua fuente que debe ser reformulado y expresado en una lengua de llegada o lengua meta”(p.49). Esta tarea se caracteriza por la “presión temporal entre las fases de recepción y producción del mensaje” (p.57), que se debe realizar de forma inmediata, en tiempo real. El proceso de interpretación no solo involucra una equivalencia entre términos de una lengua a otra, que se puede denominar como información explícita, sino que en el subyace la información implícita que se refiere al sentido e intención del emisor del mensaje, por lo anterior este requiere de un proceso de codificación y decodificación del mensaje sin perder el sentido original que se debe transmitir en el mensaje entregado. Esta complejidad de mantener “dos sistemas lingüísticos para lograr procesar la información recibida en una lengua y reformularla en otra” requiere de ciertos mecanismos y competencias cognitivas que los psicólogos cognitivos y psicolingüistas se han esforzado por develar. (Yudes, 2011, p.45)

Con relación a la interpretación como profesión, que parte de los estudios lingüísticos de la traducción es una disciplina muy joven, que según lo menciona Famularo (2018) parte con los esfuerzos de James Holmes en 1972, un traductor literario e investigador inglés, quién propuso llamar Translation Studies, estudios de traducción, a la disciplina que se ocupa de presentar y explicar los fenómenos que pertenecen al campo del traducir. La traducción es una tarea que tiene siglos de antigüedad y con la propuesta de Holmes, la traducción como disciplina autónoma

comienza a ser conocida en los años ochenta, sólo poco más de treinta años de pensamiento teórico diferenciado. Por eso, quizá, la sociedad no tiene un perfil acabado de lo que es un traductor y/o intérprete. La idea dominante es que saber idiomas basta para traducir. No se percibe al traductor como un profesional con un estudio específico”. (Grosman y Rogante, 2009 citado por Famularo, 2018).

Además, el ILS no es solo un mediador de sentido de una lengua a otra, también es un mediador cultural, porque permite en los diferentes espacios un acceso a la información lingüística que está cargada de creencias, costumbres, puntos de vista, idiosincrasia y forma de ver el mundo, y que debe entender estas particularidades culturales con el fin de adecuar sus discursos permitiendo una inclusión efectiva pero respetuosa de los rasgos culturales (Molano, 2016).

### **Competencias Profesionales**

El término *competencias* tiene diversas definiciones. En el presente trabajo nos centraremos en las que se relacionan con el ámbito laboral. Para Alles (2006) las competencias hacen referencia “las características de personalidad y comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”. Las competencias son las que posibilitan un desempeño superior de una persona en un puesto de trabajo por medio de los comportamientos que son la parte visible de la competencia.

Ahora bien, para autores como De Diego, Boada & de Diego (2000) y Lawler & Ledford (1997) citados por Alcover et al. (2015) las competencias profesionales son un constructo conceptual complejo que abarca la inteligencia o aptitudes y las actitudes, además de habilidades de comunicación y otros rasgos personales y motivacionales. Después de realizar un

análisis de varias definiciones, el anterior autor establece que la competencia profesional está compuesta por:

“*Conductas*. Conjunto de patrones/pautas de conducta necesarias para desempeñar las tareas y funciones de un puesto de forma eficaz” (p.364).

“*Conocimientos y habilidades*”. Entre los que pasa a particularizar los siguientes tipos de conocimientos:

“Conocimientos y habilidades para desempeñar una cierta tarea o rol de forma apropiada” (p.365).

“Conocimientos, destrezas y habilidades demostradas por un individuo cuando se añade un valor a la organización” (p.365).

Resumiendo, para este autor la competencia profesional es la combinación de tres “variables diferenciales: las aptitudes, los rasgos personales y los conocimientos requeridos para realizar las tareas propias de un cargo” (Alcover et al., 2015, p.365). La anterior combinación produce en el individuo con cierto perfil psicológico unas características que se refinan y potencian a medida que ejecuta la labor y gana en experiencia. Aunque una competencia también está influenciada por diversos factores los cuales el autor ilustra en la siguiente gráfica:

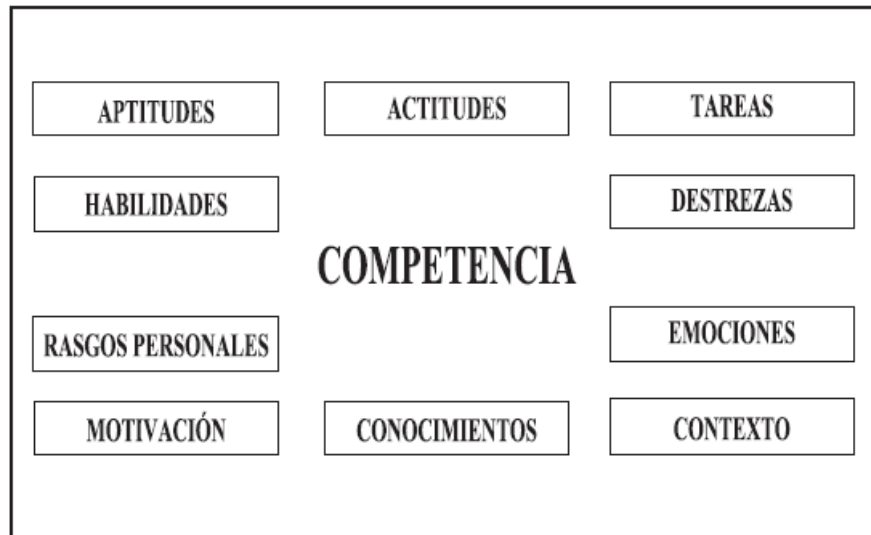


Imagen 1 - Componentes de las competencias. (Alcover, et al., 2015)

### **Procesos de selección desde la Psicología Organizacional.**

La Psicología Organizacional, también denominada Psicología Industrial, sobre todo en los Estados Unidos juega un papel fundamental sobre los criterios y las decisiones que se toman a la hora de seleccionar el personal que hará parte de una organización y cumplirá una función determinada (Aamodt, Martínez, Núñez, & Reyes, 2010). Desde este campo se brindan herramientas que permiten evaluar la capacidades y competencias de un futuro trabajador, así como determinar las habilidades, conocimientos y actitudes adecuadas para ocupar determinado puesto.

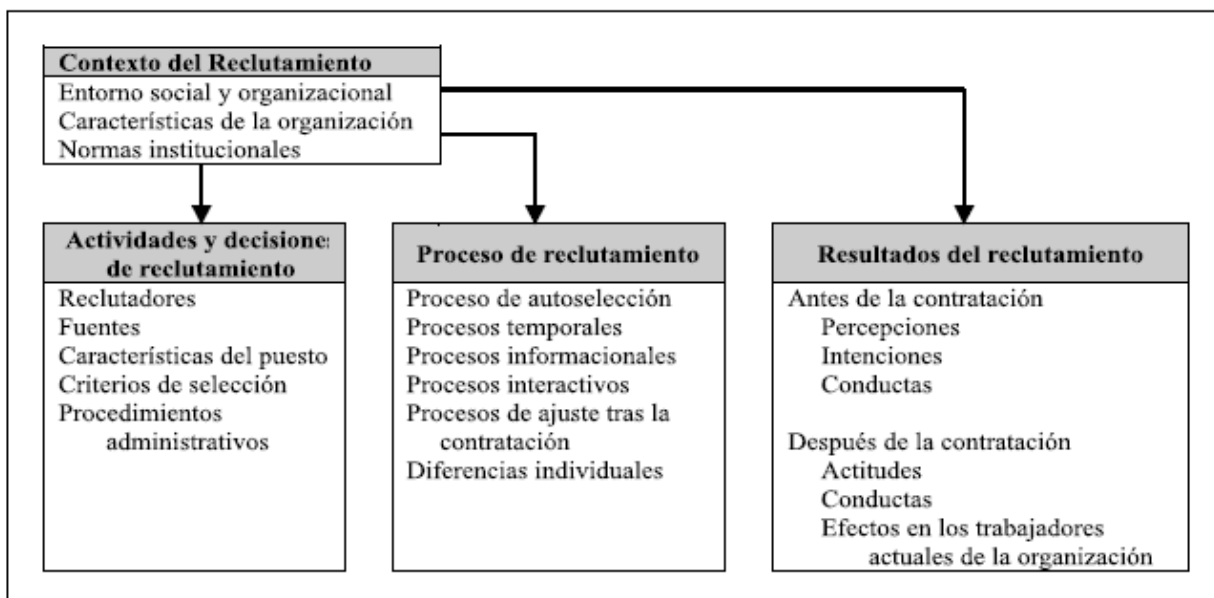
Dentro del proceso de incorporación a la organización se pueden diferenciar diferentes fases, que, según Alcover (2015) se definen como sigue:

“Planificación de las necesidades de personal. Es una herramienta básica para el funcionamiento de una organización. Se requiere un sistema de información que permita definir los perfiles de exigencias para los puestos de trabajo a partir de una manual de funciones, las cargas de trabajo, la valoración de los puestos existentes y el balance de la

estructura organizacional que defina la necesidad de nuevos puestos o el ajuste de los existentes” (p.390).

“Análisis y diseño de los puestos de trabajo. Consiste en la determinación de todos aquellos aspectos relacionados con el rendimiento en unas tareas que, por razones de coherencia, similitud, estratégicas, o de cualquier otro tipo se atribuyen a una persona en un determinado cargo. Entre esos aspectos los hay conductuales, cognitivos, de ubicación física, de ubicación interpersonal, entre otras” (p.392).

“Reclutamiento. Es el proceso por el que los responsables de la incorporación de personas a una organización atraen a candidatos que, en principio, cumplen con los requisitos mínimos exigidos para incorporarse a la organización y entre los que se realizará la selección definitiva. La siguiente imagen ilustra el contexto de reclutamiento, las actividades y decisiones que involucra, los pasos dentro del proceso y los resultados esperados” (p.393).



**Fuente: Rynes (1991).**

Imagen 2 - Reclutamiento. Fuente Rynes (1991) Tomado de Alcover et al. (2015)

“Selección de personal. Es el proceso por el que se decide qué persona, de entre las que han respondido al reclutamiento realizado, es la más adecuada para ocupar el puesto de trabajo ofertado. El enfoque más desarrollado y que mayor atención ha recibido ha sido el que se conoce como el *paradigma o modelo predictivo*” propuesto por Robert Roe (Alcover et al. 2015, p.395). Este modelo “trata de anticipar, o predecir, el rendimiento de las personas en un puesto de trabajo”, para ello los responsables de la organización aplican determinadas pruebas que les van permitir obtener información de los participantes con la cual tomarán la decisión de a qué candidato seleccionar. Dicho modelo parte de la “determinación de unos criterios que son los que caracterizarán el rendimiento óptimo en un puesto de trabajo y el posterior establecimiento de unos predictores, que serán identificados con los instrumentos que miden en los candidatos esos criterios”.

La integración. Se refiere “al proceso por el que una persona que se incorpora para realizar una actividad laboral en una organización pasa de ser considerada alguien ajeno a la organización a ser un miembro más” (p.401), en el que se despliegan diferentes estrategias para su adaptación al entorno laboral como capacitaciones iniciales, empalmes de puesto de trabajo, actividades de integración con equipos de trabajo, entre otras.

Según Chiavenato (2011), la selección en la organización forma parte del “proceso para aumentar la cantidad de personas y opera justo después del reclutamiento y es una actividad de elección, clasificación y decisión de los candidatos más idóneos para las necesidades del puesto y de la organización” (p.137). Este proceso actúa

“(…) como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas, buscando, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita. El proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización.” (Chiavenato, 2011, p.138)

Ahora bien, según Perea (2006) tanto el candidato como la organización “realizan esfuerzos paralelos para exponer su mejor presentación, por un lado, la organización trata de obtener los mejores recursos humanos del mercado laboral y los postulantes (...) con su interés de querer el puesto de trabajo” (p. 112). Dentro de las tareas o procesos en la selección se pueden destacar las siguientes fases:

Durante el proceso de selección, por medio de la observación de competencias, se busca a candidatos que respondan a las dinámicas internas de la organización de la mejor forma posible y que se ajusten al funcionamiento del sistema en su totalidad tomando en cuenta sus particularidades. Este proceso permite un análisis riguroso de las características específicas de los individuos que se postulan a los cargos tomando en cuenta y prefiriendo aquellas que respondan a las necesidades del sistema de la organización, Por lo anterior, se considera necesario establecer un proceso de análisis que permita concretar, tanto las competencias propias del cargo a ocupar, “como las competencias que resultan necesarias para el buen desempeño de un puesto de trabajo. Se debe reconocer que el proceso de análisis e identificación de competencias estará notablemente influenciado por el enfoque o paradigma teórico desde el que se parta.” (Prieto, 2007, p.12).



## Metodología

Dentro de los diferentes enfoques y modalidades de investigación existen procesos como la investigación documental y más exactamente la monografía. Según Niño (2011) la monografía “se trata de un estudio sobre un tema y un área en particular con pretensiones de hacer aportes de conocimiento al respecto”(p.112) a partir de referentes bibliográficos o cibergráficos. Ahora bien, Kaufman & Rodríguez (1993) afirman que “la monografía es un texto de información científica, expositivo, de trama argumentativa, de función predominantemente informativa, en el que se estructura en forma analítica y crítica la información recogida en distintas fuentes acerca de un tema determinado” (p.19). Lo que se procura por medio del tipo de investigación es:

(...) la construcción de conocimientos, un proceso de descubrimiento, de explicación de una realidad que se desconocía por medio de llevar a cabo un trabajo sistemático, objetivo, producto de la lectura, análisis y síntesis de la información producida por otros, para dar origen a una nueva información, con el sello del nuevo autor. (Morales, 2003).

Tomando en cuenta lo anterior, la presente monografía se realiza a través del siguiente procedimiento.

### **Búsqueda a través de bases de datos de términos relacionados con los procedimientos para la selección de ILS.**

Las bases de datos en las que se realizaron las búsquedas tuvieron como criterios que fueran provistas por la UNAD, especializadas en ciencias humanas, psicología y que proporcionaran el acceso a artículos en los idiomas español, inglés y portugués. Las bases de datos consultadas fueron Dialnet, Redalyc, Scielo, SAGE, ScienceDirect, Scopus, la base de datos especializada en lingüística John Benjamins, el Repositorio UNAD y por medio de motores de búsqueda académicos especializados como son Ebsco Host que da el acceso a 12 bases de

datos EBSCO, ProQuest, y Google Scholar, la revista Translation & Interpreting especializada en traducción e interpretación.

Los términos utilizados en la búsqueda de información específica fueron los siguientes:

Tabla 1

*Términos de búsqueda bibliográfica*

<b>Español</b>	<b>Inglés</b>	<b>Portugués</b>
Protocolo de selección	Personnel selection procedure	Protocolo de seleção
Intérprete de lengua de señas	Sign language interpreter	Intérprete de lingua de sinais
Competencias profesionales	Staffing & Recruitment	Habilidades profissionais
Competencias profesionales en intérpretes de lengua de señas	Professional skills in sign language interpreters	Habilidades profissionais em intérpretes de lingua de sinais
Protocolo de selección para intérpretes de lengua de señas	Selection protocol for sign language interpreters	Protocolo de seleção para intérpretes de linguagem de sinais

### **Selección de las publicaciones que refieren información específica**

A partir de la búsqueda realizada en las bases de datos y los motores de búsqueda especializados se encontraron una variedad de artículos académicos que fueron consignados en una matriz con el fin de posteriormente realizar la selección de los artículos pertinentes al tema de la monografía. La matriz identificó en cada uno de los artículo los siguientes datos: nombre del artículo consultado, base de datos donde se encontró, metodología utilizada y resultados. A continuación, se encuentra una muestra de la matriz con los artículos principales del presente estudio.

Tabla 2

*Matriz de resultados de búsqueda bibliográfica*

<b>Artículo</b>	<b>Base de Datos Fuente</b>	<b>Metodología</b>	<b>Resultados</b>
Bontempo, K., Napier, J., Hayes, L., Brashear, V. (2014) Does personality matter? An international study of sign language interpreter disposition. Translation & Interpreting. Vol 6, No 1	Translation & Interpreting	Se utilizó una metodología que incluye una investigación en colaboración internacional. Basándose en literatura de psicología organizacional, psicología de la personalidad, interpretación y traducción, y lingüística aplicada, se desarrolló una metodología de encuesta en línea para explorar la disposición y competencia del intérprete.	Los resultados revelan patrones claros con respecto a los factores de personalidad que predicen el desempeño del intérprete. Se encontró que la alta autoestima es el mayor predictor de competencia entre los intérpretes de lengua de señas. Si un ILS tiene una buena capacidad mental general y califica altamente en autoestima, conciencia, estabilidad emocional y apertura, está en mejor posición para tener éxito en esta profesión.
Camargo, A. (2012) Concurso Público para Intérprete Educacional: Saberes determinados para os candidatos - Conjuntura Nacional. Libras em estudo: tradução/interpretação, FENEIS-SP, p75-107	Google Scholar Libras em estudo: Tradução /interpretação	El presente estudio tuvo como objetivo averiguar qué contenido se requiere para contratar intérpretes educativos. Se desarrollo un análisis documental plasmado en las pruebas de licitación pública para la contratación de intérpretes educativos de lengua de señas en todo Brasil, aplicadas desde enero de 2006 hasta febrero de 2011.	Se encontró que la profesión de intérprete educativo se encuentra aún en proceso de construcción y reencuadre en la clasificación social de las profesiones. Observamos que las pruebas tienen una distribución de contenido muy variada, generalmente abordando conocimientos teóricos de la historia de la educación, gramática y legislación LIBRAS, las pruebas que en ocasiones están mal preparadas reflejan la situación de

			emergencia, se han realizado prueba tentativas, aunque las pruebas no garantizan una valoración adecuada de este profesional.
López, M. (2002) “Predictores del aprendizaje y de la interpretación de la lengua de signos: un estudio preliminar. Revista Puentes No. 4”.	SciELO	Se partió “de un estudio empírico para determinar qué dimensiones psicológicas, aptitudes intelectuales y rasgos de personalidad. Para la medición de las diferentes dimensiones psicológicas diseñamos una batería de cinco tests, que administramos individual o colectivamente. Para medir el nivel de inteligencia general de los participantes se utilizó la Escala de inteligencia para adultos de Wechsler (WAIS, 1995), también se utilizó el Test de inteligencia general y factorial de Yuste Hernanz (1991) en su nivel superior (IGF-S), que proporciona medidas globales de inteligencia verbal, no-verbal, y un coeficiente general.” (p.31)	“En primera instancia se concluye que tanto para el aprendizaje de la lengua de signos como para la ejecución en interpretación son más importantes las habilidades cognitivas que los rasgos de personalidad” (p.38).
“López, G, Bajo, M., Padilla, B., & de Torres, J. (2007). Predicting proficiency in signed language interpreting. Interpreting,” 9(1), 71-93.	Google Scholar DB John Benjamins	Se diseñó un estudio empírico para identificar qué factores perceptivo-motores, cognitivos de personalidad pueden ser la base tanto de la adquisición de una lengua de señas y el desarrollo de las habilidades	Si las habilidades que son potencialmente necesarias se detectan, una evaluación previa del potencial de los candidatos para desarrollar las habilidades de interpretación del lengua de señas podría ser útil para

---

		<p>de interpretación del lenguaje de señas. El estudio se realizó a 28 participantes por medio de los test de Pseudosignos de percepción motora, el WAIS 1995 que mide la inteligencia en adultos, Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) para medir aspectos de la personalidad.</p>	<p>identificar qué estudiantes probablemente obtendrán buenos resultados durante la formación. Dentro de las habilidades cognitivas se encontró que los mayores predictores de un buen desempeño como ILS se encuentran “la destreza de imitación viso-motriz, la capacidad de pensamiento asociativo, el bagaje cultural, la orientación en el espacio, el pensamiento analítico y el nivel de formación académica”. (p.38). Algunas de las habilidades intelectuales requeridas en los intérpretes son, hasta cierto punto evaluadas por las subpruebas cognitivas WAIS que resultaron significativas en el análisis</p>
<p>Seal, B. (2004). Psychological testing of sign language interpreters. <i>Journal of deaf studies and deaf education</i>, 9(1), 39-52.</p>	<p>Google Scholar Deaf Studies</p>	<p>Veintiocho intérpretes de lengua de señas participaron en una batería de pruebas para determinar si un perfil de atributos cognitivos, motores, de atención y de personalidad podría distinguirlos como grupo y en que diferentes niveles podrían ser clasificados. Seis pruebas formales fueron aplicadas, la Prueba Rápida de Detección Neurológica-II, la Prueba de Personal Wonderlic, la Prueba de Habilidades</p>	<p>). Los puntajes promedio fueron altos en la mayoría de las pruebas; las diferencias entre los tres grupos no fueron estadísticamente significativas. Se ofrece una discusión de las implicaciones potenciales de estos resultados, particularmente para los intérpretes educativos.</p>

---

		Visomotoras (TVMS), la Prueba d2 de Atención, la Prueba de Desempeño Continuo Visual y Auditivo Integrado y el Cuestionario de Dieciséis Factores de Personalidad (16PF).	
“Stone, C. (2017). Sign language interpreter aptitude: The trials and tribulations of a longitudinal study. Translation & Interpreting, 9(1), 72-87”	Translation & Interpreting	Este artículo presenta un estudio longitudinal del aprendizaje de idiomas y la aptitud del intérprete. Administra una batería de pruebas en el contexto dirigido a una pequeña cohorte de “intérpretes de lengua de señas” del Estado de Virginia USA.	Se encontró que los estudiantes necesitan adquirir fluidez en la lengua de señas, antes de participar en la formación de intérpretes en la que desarrollaran las habilidades de interpretación. Un estudio longitudinales de este tipo permite tener una visión más amplia del aprendizaje y de la profesionalización, de las habilidades y conocimientos requeridos.

A partir de esta matriz se seleccionaron los artículos que cumplieran con los siguientes criterios:

Que se refirieran específicamente a procesos de evaluación y/o valoración de competencias en ILS.

Que el proceso de evaluación y/o valoración de las competencias en ILS se realizara a través de instrumentos diseñados y estandarizados con base en conocimientos científicos que partieran desde la Psicología.

Que los procesos de evaluación y/o valoración de las competencias en ILS se hubieran llevado a cabo a través de una metodología clara.

Que el proceso contara con resultados y consideración y discusión de los mismos.

### **Selección y descripción de los artículos pertinentes al estudio**

A partir de la identificación de los cuatro criterios propuestos para la selección de los artículos pertinentes al estudio se seleccionaron tres de ellos, de los cuales se realizará una descripción detallada. Estos artículos tienen la similitud de que están en idioma inglés y que fueron realizados en otros países diferentes a Colombia.

## Resultados

La búsqueda de información relacionada al tema de la monografía dio como resultado la identificación de tres estudios principales relacionados con las competencias esperadas y rasgos de personalidad deseables en un ILS a contratar en una entidad. Sin embargo, no se encontró evidencia clara de procesos organizados, sistemáticos y rigurosos en la selección de ILS de acuerdo a los procesos estandarizados propuestos por la psicología organizacional.

A continuación, se describen los puntos principales de cada uno de los tres estudios identificados.

### **¿Importa la personalidad? Un estudio internacional sobre la disposición del intérprete de lengua de señas.**

Este es estudio de carácter internacional reunió a profesionales que investigan la interpretación que involucra de lengua de señas a través de una colaboración entre las autoras con sede en Australia (Universidad de Macquarie) y los Estados Unidos (Universidad del Este de Kentucky), con el fin de determinar los rasgos individuales que permitieran predecir el desempeño ocupacional del ILS (Bontempo, Napier, Hayes & Brashear, 2014). El estudio inicia con el siguiente párrafo que ya vislumbra la hipótesis sobre la cual trabajará su investigación:

En varios libros de texto sobre interpretación de lengua de señas, se identifica una variedad de "atributos" o "cualidades" personales que los intérpretes de lengua de señas deberían tener. Estos incluyen flexibilidad y autodisciplina (Neumann Solow, 1981, 2000); buena capacidad de atención, resistencia, tacto, buen sentido del humor y buen juicio (Frishberg, 1990); capacidad mental y emocional de hacer la tarea (Humphrey & Alcorn, 1996); habilidades (interpersonales); y habilidades emocionales tales como autoconciencia, autocontrol, automotivación,



empatía, confianza, flexibilidad, fiabilidad, autodisciplina, resiliencia, humildad  
(Bontempo, et. al, 2014, p.24)

Este estudio parte del supuesto de que el desempeño laboral se entiende:

(...) como una construcción multidimensional y se puede medir de muchas maneras. Motowildo et al (1997) sostienen que la capacidad cognitiva general, el conocimiento de la tarea y las habilidades de la tarea están relacionadas con el desempeño de la tarea, mientras que las variables de personalidad, el conocimiento contextual y las habilidades contextuales están vinculadas con el desempeño contextual en un trabajo. Además, el desempeño de la tarea y el desempeño contextual son parte integral del desempeño laboral exitoso en general.” (Bontempo, et. al, 2014, p.27)

La previsibilidad del éxito laboral es confiable en función de las mediciones de la personalidad y la capacidad mental general, lo anterior se puede afirmar por que se han llevado a cabo estudios que analizan el rendimiento laboral general tomando en cuenta las anteriores variables (Penney, David y Witt, 2011). Además, como las variables de personalidad se han examinado detenidamente en relación con el desempeño laboral en otras ocupaciones, es posible hacer afirmaciones sobre qué predictores se pueden observar en poblaciones generales y aplicarlas a otros contextos laborales. También podemos conectar este razonamiento con la interpretación de la lengua de señas y predecir cómo se desarrollarán las variables de personalidad para intérpretes individuales o estudiantes de interpretación.

Lo anterior permite deducir que existe un conocimiento y una habilidad propia de la tarea a desempeñar, lo que se puede denominar como habilidades técnicas en nuestro caso la interpretación y traducción en si de una lengua a la otra, sin embargo, existen habilidades

contextuales y características de personalidad relacionadas con dichas habilidades que aumentarán la posibilidad de éxito y de eficacia en la labor.

A partir de la bibliografía referenciada el estudio pasa a realizar una hipótesis sobre qué características deberían tener los ILS más competentes:

Tienen mayor autoestima.

Tasa más alta en perfeccionismo.

Tienen mayor conciencia.

Son menos neuróticos / más emocionalmente estables.

Son más extrovertidos.

Tasa más alta en apertura a la experiencia.

Tasa más alta de amabilidad.

Por consiguiente, tomando como base la literatura de psicología organizacional, psicología de la personalidad, interpretación y traducción, y lingüística aplicada, se desarrolló una metodología de encuesta en línea para explorar la disposición y competencia de los ILS. Además, el cuestionario incorporó pruebas confiables y validadas que permiten identificar los rasgos de personalidad. Una de las pruebas utilizadas en este estudio se denomina "Los cinco grandes" (por su nombre en inglés "Big Five"). Esta no es una prueba desarrollada particularmente para el estudio dirigido a los ILS, sino que se toma de una propuesta de Digman (1990) quien clasifica las diferencias más sobresalientes y socialmente más relevantes como descriptores de la personalidad y considera las siguientes dimensiones para su evaluación: amabilidad, apertura a la experiencia, extraversión, conciencia y neuroticismo (OCEAN – 'siglas en inglés' ACEAN 'siglas en español'). Los descriptores de cada una de las dimensiones se resumen en la tabla siguiente:

Tabla 3

*Resumen de las características típicas de los rasgos OCEAN (Bontempo, et al., 2014)*

<b>Rasgo</b>	<b>Puntajes bajos</b>	<b>Puntajes altos</b>
<i>Apertura</i>	- Con los pies en la tierra	- Imaginativo
	- Poco creativo	- Creativo
	- Convencional	- Original
	- Poco curioso	- Curioso
<i>Conciencia</i>	- Negligente	- Consciente
	- Perezoso	- Trabajador
	- Desorganizado	- Bien organizado
	- Impuntual	- Puntual
<i>Extroversión</i>	- Solitario	- Unidor
	- Tranquilo	- Hablador
	- Pasivo	- Activo
	- Reservado	- Cariñoso
<i>Agradabilidad</i>	- Suspicious	- Confiado
	- Crítico	- Indulgente
	- Implacable	- De buen corazón
	- Irritable	- Afable
<i>Neuroticismo</i>	- Calmado	- Preocupado
	- Ecuánime	- Temperamental
	- Cómodo	- Autoconsciente
	- Impasible	- Emocional

Como se mencionó, el estudio se realizó por medio de un instrumento tipo encuesta con base en instrumentos psicológicos existentes con el fin de medir las dimensiones de personalidad y los rasgos disposicionales de los ILS e incluyó 22 preguntas para recopilar datos demográficos, datos lingüísticos, información de certificación y capacitación, calificaciones de competencia

percibida donde se pidió a los encuestados que seleccionaran una opción en una escala Likert ofreciendo cinco opciones (desde extremadamente competente hasta muy poca competencia) para calificar su nivel de competencia como intérprete (según lo percibido por sí mismo, la comunidad sorda y los compañeros del intérprete). Además, se usaron varias escalas de calificación psicométrica, las cuales tomaron su fundamento en la propuesta de estructuras psicológicas que propone para realizar la medición los "Cinco Grandes" ("Big Five): conciencia, apertura a la experiencia, amabilidad, extraversión y neuroticismo presentando a los encuestados más de cien declaraciones sobre cómo se describirían a sí mismos. Se invitó a los encuestados a seleccionar con precisión la valoración para cada declaración de acuerdo a su autopercepción. Se les pidió que se consideraran como eran en general en ese momento y no como deseaban ser en el futuro; y describirse a sí mismos como se veían sinceramente en relación con otras personas que conocen del mismo género y aproximadamente la misma edad.

La encuesta recibió 2.193 respuestas de ILS que residen en 38 países diferentes, principalmente países de habla inglesa, incluidos Australia, los Estados Unidos, el Reino Unido, la República de Irlanda, Canadá y Nueva Zelanda. Los resultados se codificaron y prepararon para el análisis estadístico en SPSS. Los datos se analizaron para observar cualquier área de importancia, utilizando el análisis estadístico inferencial descriptivo, paramétrico y no paramétrico.

Los resultados obtenidos revelaron patrones claros con respecto a los factores de personalidad que predicen el desempeño del intérprete. Se encontró que la alta autoestima es el mayor predictor de competencia entre los intérpretes de lengua de señas. Probablemente esto no sea sorprendente dada la naturaleza del trabajo en muchos sentidos: los intérpretes tienen que 'actuar' como otras partes, a menudo lidiando con contenido complejo en circunstancias

estresantes, necesitan una gran capacidad de resistencia y confianza para mantener su sentido de identidad en la ocupación. Los predictores siguientes en las calificaciones más altas fueron los de apertura a la experiencia y de conciencia.

Con base en los datos de este estudio se llega a la conclusión con un alto grado de confiabilidad que, si un ILS tiene una buena capacidad mental general y califica altamente en autoestima, conciencia, estabilidad emocional y apertura, está en mejor posición para tener éxito en esta profesión. Dejando de lado los aspectos lingüísticos (técnicos) y los requisitos físicos de ser intérprete, esta información ofrece un punto de referencia estándar en la capacitación de intérpretes, para su cualificación laboral, la gestión de la salud y el bienestar, y para la aplicación de pruebas relacionadas en los procesos de selección de intérpretes.

### **Predictores de la proficiencia en la interpretación de la lengua de señas**

Este estudio llevado a cabo por la Universidad de Granada, en España, fue realizado por profesionales experimentados en el campo de la interpretación el cual tuvo como finalidad determinar si existen un conjunto de factores que abarquen dimensiones psicológicas y los rasgos de personalidad capaces de predecir el desempeño en el campo de interpretación. (López, Bajo, Padilla y de Torres, 2007).

A partir de las referencias documentales preliminares para la realización de este estudio se listan algunas habilidades que se han propuesto como predictores de éxito para los intérpretes en general y más específicamente para los ILS, entre las que se encuentran como menciona (López et al. 2007) “habilidades cognitivas, lingüísticas, de personalidad y específicas para la interpretación, entendidas éstas últimas como competencias relacionadas con la ejecución del proceso interpretativo” (p.34). (véase Tabla 4).

Tabla 4

*Cualidades mencionadas por diferentes autores para intérpretes (López et al., 2007)*

	CONOCIMIENTO	APTITUDES				
LINGÜÍSTICO - CULTURAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alto dominio en las lenguas A y B.</li> <li>- Bagaje cultural amplio.</li> <li>- Formación académica de nivel superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia en la segmentación de información de entrada.</li> <li>- División atencional.</li> <li>- Propiedades predecibles del lenguaje.</li> <li>- Estrategias de traducción.</li> <li>- Fluidez verbal.</li> <li>- Velocidad de procesamiento.</li> <li>- Memoria de trabajo a corto y largo plazo.</li> <li>- Capacidad de concentración.</li> <li>- Capacidad para señalar y hablar simultáneamente.</li> </ul>	COGNITIVO			
		INTERPRETATIVO EN LENGUA DE SEÑAS		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para señalar y hablar simultáneamente.</li> <li>- Capacidad de dividir la atención (escucha y producción).</li> <li>- Análisis del discurso en unidades de sentido.</li> <li>- Adquisición y automatización de estrategias para una determinada combinación de lenguas.</li> <li>- Capacidad de anticipación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad en la expresión.</li> <li>- Calidad de la voz.</li> <li>- Resistencia al estrés, autocontrol.</li> <li>- Perseverancia.</li> <li>- Asertividad.</li> <li>- Capacidad de trabajo en equipo.</li> <li>- Distancia profesional.</li> <li>- Flexibilidad.</li> <li>- Discreción.</li> <li>- Interés por estar informado de temas de actualidad.</li> <li>- Tacto y diplomacia.</li> <li>- Buen concepto de sí mismo y meta personal.</li> <li>- Grado de ansiedad normal.</li> </ul>	COGNITIVO

El estudio se realizó con 28 participantes. Sus edades iban desde los 18 a los 38 años y la edad media fue de 23,5 años, quienes eran hablantes nativos de español y de diferentes niveles

académicos. Se hizo uso de los siguientes instrumentos que buscaban medir los predictores de las diferentes habilidades:

- “Escala de inteligencia para adultos de Wechsler (WAIS, 1995)” (p.36) que brinda la medición en la comprensión y el razonamiento verbal y el manejo viso-espacial. Con relación a la comprensión y razonamiento verbal el test mide la capacidad de abstracción y generalización de conceptos haciendo uso de pensamiento asociativo. También realiza la medición de la memoria a corto plazo y el vocabulario asociado a la cultura general y la expresión verbal. Con relación al manejo viso-espacial mide el procesamiento visual integrado a la respuesta motora. También mide la discriminación visual y la atención a los detalles y procesamiento rápido de información visual utilizando lógica y pensamiento secuencial, además de la precisión visual.
- “Test de inteligencia general y factorial de Yuste Hernanz nivel superior (IGF-S. 1991) que proporciona medidas globales de inteligencia verbal, no-verbal, y un coeficiente de inteligencia general.” (p.36)
- “Test de rotación de letras de Shah y Miyake que proporciona medidas sobre el almacenamiento y procesamiento simultáneos de información espacial por medio de la discriminación entre letras que se presentan en forma normal o invertida.” (p.36).
- “Test de pseudosignos de creación propia por parte de los autores que evalúa la ejecución inmediata revelará el grado de habilidad para imitar en espejo y la presencia o no de dificultades motrices.” (p.36)
- “Cuestionario de psicodiagnóstico de personalidad MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) Hathaway y McKinley (1971)” (p.36), que valora un amplio

rango de aspectos de la personalidad a partir de tres dimensiones. La primera es la introversión social que se refiere a la tendencia a evitar la interacción social, la falta de confianza en uno mismo, la apatía y la dificultad en la toma de decisiones. La segunda es la dominancia que abarca la iniciativa social, la autoconfianza, la persistencia, la responsabilidad y la capacidad para afrontar la presión externa, emocional y el estrés. Y por último está la responsabilidad social que valora la participación social, la capacidad de aceptar la propia conducta, la identidad de grupo y la integridad

Como conclusiones del estudio se encontró

“que son más importantes las habilidades cognitivas que los rasgos de personalidad. Dentro de las habilidades cognitivas se encontró que los mayores predictores de un buen desempeño como ILS se encuentran la destreza de imitación viso-motriz, la capacidad de pensamiento asociativo, el bagaje cultural, la orientación en el espacio, el pensamiento analítico y el nivel de formación académica.” (López et al. 2007, p.38)

Algunas de las habilidades intelectuales requeridas en los intérpretes son, hasta cierto punto evaluadas por las subpruebas cognitivas WAIS que resultaron significativas en el análisis. La tarea de similitudes verbales mide el razonamiento verbal abstracto y de pensamiento, lo que está fuertemente asociado con el éxito académico. Este resultado aparece para estar en línea con la evidencia reciente que revela que los ILS tienen una medida superior a la población general en habilidades de razonamiento abstracto. Otro factor que clave en el desempeño del ILS es la tarea de tipo verbal de la prueba, evalúa la memoria de trabajo auditiva a corto plazo y la concentración.



Para la valoración de los rasgos de personalidad se utilizó el test MMPI , aunque no se considera el más adecuado debido a que “contiene muchas escalas clínicas y pocas que midan rasgos normales de la personalidad y además requiere un tiempo de realización de dos horas” (López et al. 2007, p.38). Dentro de los rasgos predictivos más favorables para el ILS se encontraron el carácter comprometido, ser amigable, sociable y conversador, la actitud optimista, el carácter perseverante, ser responsable y asertivo.

### **Pruebas psicológicas para intérpretes de lengua de señas**

Este tercer estudio tiene como finalidad determinar si los intérpretes de lengua de señas tienen habilidades cognitivas, habilidades perceptivas y otras características que los distinguen de los demás y fue promovido por el Departamento de Educación del estado de Virginia, en los Estados Unidos como parte de sus esfuerzos por mejorar la proficiencia de los intérpretes educativos en las escuelas públicas, determinando áreas del desarrollo que podrían contribuir de alguna manera en el desempeño de los intérpretes. (Seal, 2004).

Cada año se aplica a los ILS el Examen de Aseguramiento de Calidad de Virginia Nivel III (VQAS – por sus siglas en inglés, Virginia Quality Assurance Screening) el cual es un instrumento de diagnóstico y evaluación de competencias diseñado para evaluar el conocimiento, las destrezas y las habilidades de los intérpretes y traductores que utilizan la lengua de señas o el inglés signado para facilitar el proceso de comunicación entre las personas oyentes y las personas sordas o con dificultades auditivas (Virginia.gov, 2020).

Se encontró que en los cuatro años anteriores al estudio los aplicantes del examen no lograron aprobarlo, con lo cual se decidió realizar el presente estudio con el fin de definir las categorías e instrumentos psicológicos que permitieran valorar los diferentes niveles requeridos.

El primer paso que se realizó para definir el estudio fue realizar una consulta de estudios anteriores sobre el tema encontrándose un número limitado, los cuales intentaron identificar aspectos cognitivos, de personalidad y otras características relacionadas con la LS en el desempeño de los ILS; en esos estudios no se encontraron resultados definitivos sobre la estructura psicológica deseada para un ILS. El siguiente paso en la preparación de la investigación fue la búsqueda de aspectos medibles en los ILS entre los que se encontraron:

Motricidad fina, memoria visual, percepción visual y auditiva, tareas de memoria visual, atención y personalidad que puede servir para clasificar a los ILS en diferentes niveles de desempeño. Esta búsqueda comenzó por medio de contactos a psicólogos, consejeros vocacionales y con el Departamento de Rehabilitación del estado. Estos consultores representaron a individuos que habían trabajado y/o estaban familiarizados con ILS. Sus sugerencias prácticas y profesionales orientaron la definición de los criterios para la elaboración de la batería de prueba. (Seal, 2004).

Las pruebas seleccionadas por el estudio fueron las siguientes:

La prueba de detección rápida neurológica II “(QNST-II; Mutti, Martin, Sterling y Spalding, 1998)” es un instrumento para evaluar áreas de integración neurológica en lo que respecta al aprendizaje. Las 15 tareas de la prueba miden la madurez en el desarrollo motor, la habilidad para controlar los movimientos con músculos gruesos y finos, la planificación motora y secuenciación, un sentido de frecuencia y ritmo, la organización espacial y visual, las habilidades de percepción auditiva, el equilibrio, la función vestibular y los trastornos de la atención. Las puntuaciones se interpretan de acuerdo con tres rangos: Rango normal entre 0 y 25 errores, discrepancia moderada entre 26 y 50 y discrepancias graves superan los 50. Para los propósitos de este estudio, el QNST-II fue

utilizado para asegurar que los sujetos participantes fueran libres de cualquier deficiencia. Los individuos que no lograron puntuar en el rango neurológico normal fueron eliminados del estudio.

La Prueba de Personal de Wonderlic (Wonderlic, 1937-1998) es una prueba dirigida a futuros empleados de una compañía con el fin de medir su capacidad cognitiva general: la capacidad para aprender, comprender instrucciones y resolver problemas. Esta prueba permite a los empleadores identificar, seleccionar, ubicar, capacitar y promover personas calificadas. La prueba consta de 50 preguntas de opción múltiple para ser respondida en 12 minutos. Las puntuaciones brutas se comparan con los resultados normalizados de más de 700.000 adolescentes y adultos, incluidos químicos, abogados, bibliotecarios, secretarios, cajeros de banco, policía, clero, trabajadores de almacén, y sirvientas. El Wonderlic disfruta de un "amplio uso industrial" en la toma de decisiones de contratación y se tiene el criterio general que cuanto más complejo es el cargo laboral, mayor es la puntuación sugerida para aprobar dicha prueba.

La prueba d2 de atención (d2) (1ª ed. De EE. UU.; Brickenkamp y Zillmer, 1998) es una medida de la atención visual y la concentración mental. Consiste en atender electivamente a los aspectos relevantes de una tarea mientras se eliminan distractores irrelevantes. La prueba está cronometrada y las puntuaciones se derivan de un cálculo del número total de respuestas menos el número de errores.

El cuestionario de los dieciséis factores de personalidad (16PF; 5a ed. ; Cattell, Cattell y Cattell, 1994) el cual es un inventario de personalidad para adultos en el que las puntuaciones bajas o extremas tienen significado. La prueba no es cronometrada mide 16 factores primarios de personalidad: afectividad, razonamiento, estabilidad emocional,

dominancia, impulsividad, conciencia de las reglas, conformidad grupal, sensibilidad, vigilancia, abstracción, intimidad, aprensión, apertura al cambio, autosuficiencia, perfeccionismo y tensión. Varios factores primarios se combinan para producir cinco rasgos de personalidad globales: extraversión, ansiedad, tenacidad, independencia, y autocontrol. Los datos normativos están disponibles para adolescentes hasta los 92 años de edad.

El estudio se aplicó a 28 participantes los cuales obtuvieron los siguientes resultados. En conjunto, los 28 ILS que participaron en la investigación alcanzaron un perfil notable en sus puntuaciones colectivas en lo relacionado con la resolución de problemas, atención a los detalles, concentración mental, control motor y precisión motora. Cognitivamente, alcanzaron niveles superiores de lo normal, lo cual confirma informes anteriores que firman que los ILS son más brillantes que la población en general. Las habilidades de razonamiento abstracto y el informe de inventario sobre la personalidad, fueron considerablemente sobresalientes, 18 de los intérpretes obtuvieron puntuaciones en un rango extremadamente alto. Sus habilidades de atención, particularmente la atención a los detalles gráficos de diseños geométricos y de letras con varias combinaciones de líneas, tuvieron resultados en el extremo superior de la distribución normal.

Finalmente, el análisis de las personalidades de los 28 intérpretes reveló una mezcla heterogénea de rasgos que podría explicar la ambigüedad presentada en estudios consultados. En lugar de identificar un singular tipo de personalidad, estos resultados apuntan a una interesante tendencia hacia rasgos extremos, aunque sólo dos intérpretes tenían rasgos más extremos que los comunes, el 68% de la muestra estuvo dentro de los rasgos estándar. Solo una característica fue predominante para todos en la dimensión cognitiva, el razonamiento, el tendía a destacarse como normalmente fuerte. Ninguno de los intérpretes tuvo un puntaje debajo del promedio en el rasgo

del razonamiento, y 18 de los 28 tenían extremadamente puntajes altos en razonamiento abstracto, en la capacidad en el verbal y en la resolución de problemas. Respuestas correctas a las preguntas de razonamiento no sólo requieren de intelecto sino también la capacidad de seguir una línea de pensamiento sin distraerse, un alto nivel cognitivo y puntajes altos de atención visual.

## Discusión

A partir de la descripción de los tres artículos seleccionados y descritos anteriormente se procedió a identificar los dos aspectos relevantes de este estudio, las competencias profesionales esperadas para un ILS y los instrumentos utilizados para detectar dichas competencias. Para cada uno de estos dos aspectos se realizó una tabla que sintetiza los hallazgos.

Tomando en cuenta lo que se mencionó en el apartado anterior, aunque se encontraron varios estudios que apuntaban a identificar la aptitud y las competencias esperadas de un ILS, los tres estudios seleccionados en el presente trabajo tienen un enfoque específico en lo que tiene que ver con las competencias necesarias para el desempeño como ILS en un entorno laboral. Los otros estudios se centran en las competencias o aptitudes de entrada que debería tener un aspirante a la formación como ILS y a los factores que facilitarían su permanencia y egreso exitoso de la formación, sin embargo, como lo expresa uno de estos estudios que fue longitudinal y exploratorio, el aprendizaje de un idioma como la LS además del aprendizaje de la interpretación son fenómenos complejos en los cuales no es posible ser concluyente con respecto a la variedad de factores que contribuyen al aprendizaje y la interpretación de lenguas. (Stone, 2017).

Del mismo modo los resultados encontrados en los tres estudios, no buscan ser concluyentes. Es de resaltar que a partir de ellos se encuentran puntos en común que permiten realizar una síntesis de acuerdo a ciertas aptitudes intelectuales, habilidades cognitivas y rasgos de personalidad que han sido organizados en las siguientes dos tablas:

Tabla 5

*Instrumentos identificados*

<b>Dimensión</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Objetivo</b>
<b>Competencias Cognitivas</b>	Escala de inteligencia para adultos de Wechsler (WAIS, 1995)	Proporciona la medición de tres coeficientes de inteligencia
	Test de inteligencia general y factorial de Yuste Hernanz nivel superior (IGF-S. 1991)	Proporciona medidas globales de inteligencia verbal, no-verbal, y un coeficiente general
	Test de rotación de letras de <u>Shah</u> y Miyake	Requiere el almacenamiento y procesamiento simultáneos de información espacial por medio de la discriminación entre letras que se presentan en forma normal o invertida
	Test de pseudosignos	Autoría Propia. La ejecución inmediata revelará el grado de habilidad para imitar en espejo y la presencia o no de dificultades motrices.
	La prueba de detección rápida neurológica II (QNST-II; <u>Mutti</u> , <u>Martin</u> , <u>Sterling</u> y <u>Spalding</u> , 1998)	Instrumento que evalúa las áreas de integración neurológica en lo que respecta al aprendizaje y permite detectar alguna deficiencia cognitiva.
	La Prueba de Personal de Wonderlic (Wonderlic, 1937-1998)	Prueba dirigida a futuros empleados de una compañía con el fin de medir su capacidad cognitiva general: la capacidad para aprender, comprender instrucciones y resolver problemas.
<b>Rasgos de Personalidad</b>	Prueba D2 de atención (1ª ed. De EE. UU.; <u>Brickenkamp</u> & <u>Zillmer</u> , 1998)	Permite medir la selectividad de la atención visual y la concentración mental.
	Cuestionario de psicodiagnóstico de personalidad MMPI (Minnesota <u>Multiphasic Personality Inventory</u> ) <u>Hathaway</u> y <u>McKinley</u> (1971),	Cubre un amplio rango de materias: salud, sistema nervioso, sensibilidad, familia, hábitos, ocupaciones, educación, actitudes, afectos, fobias o estados de ánimo de la persona.
	Tes de Personalidad Big Five	Proporciona la medición a través de una clasificación de cinco dimensiones de la personalidad apertura a la experiencia, conciencia, extraversión, amabilidad y neuroticismo
	Cuestionario de los dieciséis factores de personalidad (16PF; 5a ed.; <u>Cattell</u> , <u>Cattell</u> y <u>Cattell</u> , 1994)	Inventario de rasgos de personalidad para adultos que mide 16 factores de personalidad.

A partir de los estudios realizados se encontraron valores altos en los ILS participantes en las siguientes habilidades cognitivas y rasgos de personalidad

Tabla 6

*Características identificadas en los ILS*

<b>Dimensión</b>	<b>Característica identificada de valoración alta</b>	
<b>Rasgos de Personalidad</b>	- Autoestima	- Carácter comprometido
	- Confianza en sí mismo	- Actitud Optimista
	- Capacidad de Resistencia	- Carácter Perseverante
	- Apertura y sociabilidad	- Responsabilidad
	- Toma de Conciencia	- Asertividad
	- Diligencia	- Enfrentamiento
<b>Competencias Cognitivas</b>	- Comprensión y Razonamiento Verbal	- Resolución de problemas
	- Capacidad de Abstracción	- Atención a los detalles
	- Pensamiento Asociativo	- Concentración mental
	- Expresión Verbal	- Precisión motora
	- Imitación Viso-Motriz	- Memoria de trabajo a corto plazo
	- Orientación Espacial	- Concentración
	- Pensamiento Analítico	



## Conclusiones

La selección del personal idóneo para responder a un cargo y ejecutar una labor de forma efectiva requiere de procedimientos e instrumentos que permitan elegir a los mejores candidatos. En el caso de los ILS, de acuerdo a las fuentes consultadas, que son del orden internacional, no se evidencia que exista un protocolo de selección establecido específicamente para este tipo de cargo, aunque si se encontraron unas pruebas estándar que se aplicaron para realizar los estudios de identificación de habilidades y competencias relacionadas al rol.

Pese a lo anterior, aunque el objetivo principal del presente estudio fue identificar algunos de los procesos de selección especializados para el cargo de intérprete de lengua de señas y los instrumentos utilizados, al no encontrarse la información esperada, se pueden identificar los fundamentos para estructurar dichos procesos como son los acercamientos que se han realizado para definir cuáles son las características cognitivas y de personalidad “ideales” para un ILS lo cual permite proponer que instrumentos son útiles en procesos de selección y ser un insumo que pueden ser aplicables a la realidad de la prestación de servicios de interpretación de lengua de señas en Colombia.

Como lo menciona Chiavenato (2011) un protocolo de selección parte de lo que ha dado resultado, así que en nuestro país un primer acercamiento para definir las competencias idóneas en un ILS podría partir de realizar un estudio descriptivo, con instrumentos psicológicos validados y que permitan identificar las dos dimensiones que se han tratado a lo largo de este estudio, las habilidades cognitivas y los “rasgos de personalidad en un grupo significativo de intérpretes que la comunidad sorda considere que son excelentes en su labor” (p.211), con el fin de determinar cuáles son sus características sobresalientes y si estas son recurrentes en un número mayor de intérpretes.

## Referencias

- Aamodt, M., Martínez, P., Núñez Ramos, A., & Reyes, L. (2010). *Psicología industrial - organizacional* (6a. ed). México D. F.: Cengage Learning.
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. & Domínguez, R. (2015). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid, España. McGraw-Hill.
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Ediciones Granica S.A.
- Asociación de Academias de la Lengua Española (2019). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de: <https://dle.rae.es/?w=diccionario>
- Brickenkamp, R., & Zillmer, E. (1998). *The d-2 Test of Attention* (1st US ed.). Seattle, WA: Hogrefe & Huber Publishers.
- Bontempo, K., Napier, J., Hayes, L. & Brashear, V. (2014). *Does personality matter? An international study of sign language interpreter disposition*. Translation & Interpreting. Vol 6, No 1.
- Camargo, A. (2012). *Concurso Público para Intérprete Educacional: Saberes determinados para os candidatos - Conjuntura Nacional*. Libras em estudo: tradução/interpretação, FENEIS-SP, p75-107. Recuperado de: <https://www.porsinal.pt/index.php?ps=artigos&idt=artc&cat=7&idart=101>
- Cattell, R. B., Cattell, A. K. S., & Cattell, H. E. P. (1994). *The Sixteen Personality Factor Questionnaire* (5th ed.). Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing, Inc.
- Chiavenato, I (2011). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill (9ª ed.). México, D. F
- Congreso de Colombia. (2005, agosto 2). *Ley 982, por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan*

- otras disposiciones*. Bogotá: Presidencia de la República. Recuperado a partir de <http://historico.presidencia.gov.co/leyes/2005/agosto/ley982020805.pdf>
- Congreso de Colombia. (2013, febrero 27). *Ley Estatutaria 1618, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de las personas con discapacidad*. Bogotá: Presidencia de la República. Recuperado a partir de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>
- Díaz, E. (2009). *Reflexiones epistemológicas para una sociología de la discapacidad*. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico, 3(2), 85-99.
- Devia, H. (2017). *Análisis documental para la elaboración de Objetos Virtuales de Aprendizaje en educación inclusiva, para estudiantes Sordos en educación superior virtual y a distancia*. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/13042>.
- Digman, J. (1990). *Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model*. Annual Review of Psychology, 41, pp. 417–440.
- Famularo, R. (2018). *Despejar X. Interpretación en lengua de señas y en lengua oral*. 2 Edición. FENASCOL Federación Nacional de Sordos de Colombia (1996) *Lengua de Señas Colombiana, Segundo Tomo*. Santafé de Bogotá.
- González, A., Acevedo, I., De León, I. & Vélez, D. (2012) *Esquema del proceso de selección del personal docente en instituciones de educación superior, basado en la metodología y técnicas que se aplican en un “Assessment Center”*. Recuperado de: <https://sistemascomputacionalestlahuelilpan.files.wordpress.com>
- Hathaway, S. & McKinley, J. (1971). *Cuestionario de personalidad MMPI*. (6th edn). Madrid: TEA Ediciones.

- INSOR Instituto Nacional para Sordos (2006). *Educación bilingüe para sordos, etapa escolar. Orientaciones pedagógicas*. Recuperado de: [http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/cartilla\\_etapa\\_escolar.pdf](http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/cartilla_etapa_escolar.pdf)
- INSOR Instituto Nacional para Sordos (2012). *Boletín Observatorio social de la población sorda colombiana*. Recuperado de: [http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/publicaciones/boletin\\_observatorio02.pdf](http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/publicaciones/boletin_observatorio02.pdf)
- INSOR Instituto Nacional para Sordos (2017). *Estadísticas básicas población sorda colombiana - Observatorio Social*. Recuperado 30 de julio de 2017, a partir de <http://www.insor.gov.co/observatorio/estadisticas-basicas-poblacion-sorda-colombiana/>
- INSOR Instituto Nacional para Sordos (2019). *Caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés*. Recuperado de: [http://www.insor.gov.co/home/descargar/Caracterizacion\\_ciudadano\\_usuarios\\_grupos\\_interes\\_2019.pdf](http://www.insor.gov.co/home/descargar/Caracterizacion_ciudadano_usuarios_grupos_interes_2019.pdf).
- Kaufman, A. & Rodríguez, M. (1993). *Hacia una tipología de los textos. La escuela y los textos*. Buenos Aires. Argentina. Ediciones Santillana S.A.
- López, M. (2002). *Predictores del aprendizaje y de la interpretación de la lengua de signos: un estudio preliminar*. Revista Puentes No. 4. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~greti/puentes/puentes4/03%20M.%20Jose%20Lopez.pdf>
- López, G., Bajo, M., Padilla, B. & de Torres, J. (2007). *Predicting proficiency in signed language interpreting*. *Interpreting*, 9(1), 71-93.
- Molano, L. (2016). *Propuesta de estrategias pedagógicas con aplicación a futuro para mejorar la adaptación del estudiante sordo de la UNAD Bogotá al Proyecto Académico*

- Pedagógico Solidario*. Recuperado de:  
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/13134>.
- Morales, O. (2003). *Fundamentos de la investigación documental y la monografía. Manual para la elaboración y presentación de la monografía*. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes. Recuperado de:  
<http://www.webdelprofesor.ula.ve/odontologia/oscarula/publicaciones/articulo18.pdf>
- Nieto, J. & Velandia, M. (2016). *La subjetividad del intérprete de Lengua de Señas Colombiana-español en el contexto educativo de Bogotá*. Tesis de Maestría. Recuperado de:  
<https://repository.cinde.org.co/handle/20.500.11907/1437>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Niño, V. (2013). *Semiótica y Lingüística, fundamentos*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Oviedo, A. (2001). *Apuntes para una gramática de la Lengua de Señas Colombiana*. Cali, Colombia: República de Colombia, Ministerio de Educación Nacional, Instituto Nacional para Sordos : Escuela de Ciencias del Lenguaje, Universidad del Valle.
- Penney, L., David, E., & Witt, L. (2011). *A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions*. *Human Resource Management Review*, 21, 297–310.
- Perea, J. (2006). *Gestión de Recursos Humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global*. *Revista De Investigación En Psicología*, 9(1), 109-122.
- Prieto, A. (2007). *Identificación y análisis de competencias: enfoque conductista, constructivista y funcionalista breve descripción de los tres enfoques y su aplicación práctica en trabajadores competentes*. España: ESIC.

- Saldarriaga, C. (2014). *Personas sordas y diferencia cultural, representaciones hegemónicas y críticas de la sordera*. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado a partir de <http://www.bdigital.unal.edu.co/46316/>
- Seal, B. (2004). *Psychological testing of sign language interpreters*. *Journal of deaf studies and deaf education*, 9(1), 39-52.
- Stone, C. (2017). *Sign language interpreter aptitude: The trials and tribulations of a longitudinal study*. *Translation & Interpreting*, 9(1), 72-87.
- Trillos, L. (2016) *Percepciones sobre el sordo con relación al oyente, a la luz de siete textos narrativos señaliterarios*. Maestría thesis, Instituto Caro y Cuervo.
- Virginia.gov (2020). *Frequently asked questions about The Virginia Quality Assurance Screening*. Recuperado el 24 de junio de 2020 de <https://www.vddhh.org/vqas.htm>
- Yudes, C. (2011). *Procesos cognitivos en intérpretes simultáneos: comprensión, memoria de trabajo y funciones ejecutivas*. Granada: Universidad de Granada.

### Resumen Analítico Educativo (RAE)

<b>RAE</b>	
<b>1. INFORMACION GENERAL</b>	
Tipo de documento	Monografía como trabajo de grado
Acceso al documento	Repositorio Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Título del documento	Análisis documental para la identificación de procedimientos e instrumentos aplicables en los procesos de selección de aspirantes al cargo de intérprete de lengua de señas
Autor	Cristian Barón Cañón
Asesora	Yolanda Carolina Castro García
Universidad	Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Palabras claves	Personas sordas, lengua de señas, intérprete de lengua de señas, procesos de selección, pruebas psicológicas
<b>DESCRIPCION</b>	
<p>La siguiente monografía se desarrolla a través de un análisis documental que tiene como fin identificar y describir los procesos de selección y los instrumentos psicológicos utilizados en los procesos de selección para candidatos que desean desempeñarse como intérpretes de lengua de señas en los variados ambientes en los que tienen lugar los procesos de inclusión social de personas sordas y que por tanto se requiere de la mediación comunicativa por medio de la interpretación y traducción de mensajes de la lengua de señas a lengua oral y viceversa.</p> <p>La búsqueda de referentes documentales relacionados al tema de la monografía dio como resultado la identificación de tres estudios principales relacionados con las competencias esperadas y rasgos de personalidad deseables en un ILS a contratar en una entidad. Sin embargo, no se encontró evidencia clara de procesos organizados, sistemáticos y rigurosos en la selección de ILS de acuerdo a los procesos estandarizados propuestos por la psicología organizacional. Se describen los puntos principales de cada uno de los tres estudios identificados. Es de resaltar que a partir de esos estudios se encuentran puntos en común que permiten realizar una síntesis de acuerdo a ciertas aptitudes intelectuales, habilidades cognitivas y rasgos de personalidad.</p>	
<b>FUENTES PRINCIPALES</b>	

- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. & Domínguez, R. (2015). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid, España. McGraw-Hill.
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Ediciones Granica S.A.
- Bontempo, K., Napier, J., Hayes, L. & Brashear, V. (2014). *Does personality matter? An international study of sign language interpreter disposition*. Translation & Interpreting, Vol 6, No 1.
- Chiavenato, I (2011). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill (9<sup>a</sup> ed.). México, D. F
- López, G., Bajo, M., Padilla, B. & de Torres, J. (2007). *Predicting proficiency in signed language interpreting*. Interpreting, 9(1), 71-93.
- Seal, B. (2004). *Psychological testing of sign language interpreters*. Journal of deaf studies and deaf education, 9(1), 39-52.
- Stone, C. (2017). *Sign language interpreter aptitude: The trials and tribulations of a longitudinal study*. Translation & Interpreting, 9(1), 72-87.

#### METODOLOGIA

Dentro de los diferentes enfoques y modalidades de investigación existen procesos como la investigación documental y más exactamente la monografía. Según Niño (2011) la monografía “se trata de un estudio sobre un tema y un área en particular con pretensiones de hacer aportes de conocimiento al respecto” a partir de referentes bibliográficos o cibergráficos. Adicional a lo anterior Kaufman & Rodríguez (1993) afirman que “la monografía es un texto de información científica, expositivo, de trama argumentativa, de función predominantemente informativa, en el que se estructura en forma analítica y crítica la información recogida en distintas fuentes acerca de un tema determinado”(p.19). Lo que se procura por medio de este tipo de investigación es según lo afirma Morales (2003) “ la construcción de conocimientos, por medio de llevar a cabo un trabajo sistemático, objetivo, producto de la lectura, análisis y síntesis de la información producida por otros, para dar origen a una nueva información, con el sello del nuevo autor”(p.28), dando como producto un texto de “información científica por medio del cual se dan a conocer los resultados y las discusiones de la investigación documental”. (Morales, 2003, p.28).

Lugar y Fecha de creación de RAE

Bogotá, 14 de septiembre de 2020.