

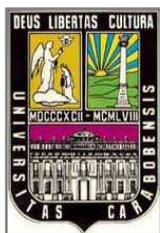
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**FORMACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS HOMBRES Y
MUJERES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA**

Autor:
Lira, Walfred

Bárbula, febrero 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**FORMACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS HOMBRES Y
MUJERES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA**

Tutor: Yamile Delgado de Smith
Línea de Investigación
Actores Laborales y Género

Autor:
Lira, Walfred

Trabajo de Grado presentado para optar al título
de Licenciado en Relaciones Industriales

Bárbula, febrero 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

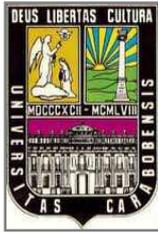


APROBACION DEL TUTOR

Por medio de la presente se hace constar que el trabajo de grado titulado, "Formación para la inserción laboral de los hombres y mujeres con discapacidad auditiva" presentado por el bachiller: Walfred Lira, cumple con los requisitos de forma y fondo para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales

Yamile Delgado de Smith

Bárbula, febrero 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



Veredicto

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo se Grado **“FORMACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS HOMBRES Y MUJERES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA”**.

Presentado por el bachiller: Walfred Lira, cedula de identidad 12.922.680 para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

A los _____ días del mes de _____ del año _____

Nombre y Apellido

Cedula de Identidad

Firma



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BARBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACION

**FORMACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS HOMBRES Y
MUJERES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA**

**Tutora:
Yamile Delgado de Smith**

**Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Yamile Delgado de Smith
C.I V- 9.547.343**

Bárbula, febrero 2015

DEDICATORIA

Sabio no es la persona que sabe más sino quien sabe usar ese conocimiento. Que sencillo sería dejar de hacer lo que se debe con la vieja excusa del no puedo. Este trabajo está especialmente dedicado a aquellos que con sus acciones transforman la palabra en logro, un no se puede por un sí se puede. Pues:

- ❖ Si se puede cuando se respeta la dignidad humana.
- ❖ Si se puede cuando se honra el saber con el acto.
- ❖ Si se puede cuando el fin del camino no lo marcan los pies, sino los pasos que impulsan las ideas.

Este trabajo está dedicado a todos y a cada uno de las personas que promueven la igualdad con el respeto a pesar de las diferencias. Igualdad de derechos aunque no seamos iguales, valemos igual a pesar de caminar diferente, de oír diferente, de ver diferente, a pesar de creer distinto, valemos igual hombres y mujeres, pues somos iguales pero diferentes. Si entendemos esto, daríamos un paso grande a la evolución social de la humanidad, a una sociedad más humana.

Este trabajo está dedicado a Dios, y a las personas que con discapacidad son ejemplos de la vida con su esfuerzo y voluntad.

AGRADECIMIENTO

Colocar en estas breves líneas los sentimientos de agradecimiento es un gran reto, ¿cómo sumergir en las palabras tanta gratitud?, pues, no lo sé. Lo que sí sé es que desbordo de gratitud ante Dios por ser mi baluarte, mi dintel, la roca que me sostiene y me hace grande cuando soy débil, porque cuando soy débil es cuando soy fuerte.

Gracias a mis padres Josefina Ulloa de Lira y José Lira, que han sido mi escuela de vida y me apoyan de muchas formas, especialmente en la oración.

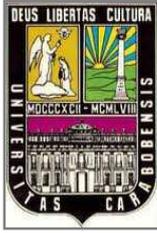
Gracias inmensas a mis grandes compañeros de Trabajo de Grado, que me han acompañado en todo momento, mis hijos Miguel y Marian Lira, junto a mi amada esposa Marianna Machado, que vivieron junto a mí, la gestación y parto de esta investigación.

A mis profesores que durante la carrera, aportaron información indispensable para llegar a este momento, especialmente a quien para mí representa con orgullo el haber sido acompañado a dar forma a este estudio, a mi tutora la Profesora Yamile Delgado de Smith, valioso miembro de las líneas de nuestra insigne Universidad de Carabobo.

Gracias a mis hermanos, a mis suegros, a mis compañeros de trabajo, mis compañeros de estudio y a todos aquellos que en los momentos claves, estuvieron allí para informarme y apoyarme.

Gracias a mis viejos amigos, Vilma Natera y Gustavo Mendoza, que con su experiencia contribuyeron a la elaboración de este estudio.

Gracias, muchas gracias, gracias a todos...



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



“FORMACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS HOMBRES Y MUJERES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA”

Autor: Lira, Walfred

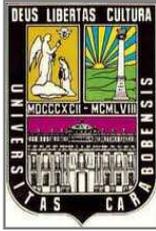
Tutora: Yamile Delgado de Smith

Fecha: Febrero, 2015

RESUMEN

La presente investigación parte de la idea de describir aspectos de formación para la inserción de hombres y mujeres con discapacidad auditiva en el ambiente laboral, partiendo de las bases legales enmarcadas en la nación e iniciar al personal oyente a la nueva forma de comunicación del Lenguaje de Señas. Una propuesta con una visión general y humilde, pero que sirva como soporte para nuevas investigaciones y proyectos que transformen las relaciones laborales entre los oyentes y los no oyentes. Con base en antecedentes y referentes teóricos se plantea un estudio descriptivo, con la aplicación de una entrevista estructurada como instrumento para la recopilación de información, de la experiencia de un colectivo de tres trabajadores con discapacidad auditiva, que adquirieron la discapacidad por diferentes motivos y en momentos distintos de su vida, estas personas laboran en tres organizaciones distintas, con objetivos económicos diferentes. Para la prosecución de este estudio fue necesario diagnosticar los aspectos relevantes del entorno social de los hombres y mujeres con discapacidad auditiva que permitan identificar elementos para la formación, que contribuya a su integración laboral. Una vez hecho esto se identificaron aspectos del marco normativo legal requerido para que la persona con discapacidad auditiva esté al tanto de sus deberes y derechos, riesgos y procesos de emergencia inherentes a su cargo. Se describió el proceso de inserción laboral de hombres y mujeres con discapacidad auditiva. De esta forma se determinaron los aspectos necesarios, que sirvan como base para la formación e inserción laboral de mujeres y hombres con discapacidad auditiva. Como resultado se obtuvo una cantidad de aspectos importantes que deben ser cubiertos para facilitar la inserción laboral de los hombres y mujeres con discapacidad auditiva, no obstante, fue ambicioso pensar que se puede alcanzar en tan breve periodo, tomando en cuenta la cantidad de aspectos que se consiguieron en la investigación imprescindible para el objetivo inicialmente planteado.

Palabras Claves: discapacidad auditiva, inserción laboral, formación.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



“OCCUPATIONAL TRAINING FOR MEN AND WOMEN HEARING IMPAIRED”

Author: Lira, Walfred

Tutora: Yamile Delgado de Smith

Date: February, 2015

SUMMARY

The present study adopts the idea of describing aspects of training for insertion of men and women with hearing disabilities in the workplace, based on the legal basis framed in the nation and start the listener to the new form of personal communication Language Signs. A proposal with a general and simple vision, but to serve as support for new research and projects to transform the employment relationship between listeners and non-listeners. Based on history and theoretical framework presents a descriptive study, with the application of a structured interview as a tool for information gathering, the experience of a group of three workers with hearing disabilities, who acquired disability for different reasons and different times in their lives, these people work in three different organizations, with different economic objectives. For further study was necessary to diagnose the relevant aspects of the social environment of men and women with hearing disabilities to identify elements for the formation, which contributes to their employment. Once done legal aspects of the regulatory framework will identify required for the hearing impaired person is aware of their rights and duties, risks and emergency processes inherent in his office. Identify aspects of the legal regulatory framework required for the hearing impaired person is aware of their rights and duties, risks and emergency processes inherent in his office. The process of employment of men and women with hearing impairment described. Thus the necessary aspects that serve as a basis for training and employment of women and men with hearing impairment were determined. As a result a number of important aspects that should be covered to facilitate the employment of men and women with hearing impairment was obtained, however, was ambitious to think that can be achieved in such a short period, taking into account the number of issues that were achieved in the research essential for the initial objective.

Calves words: hearing impairment, employment, training.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen en Español.....	vii
Resumen en Inglés.....	viii
Lista de Anexos.....	xi
Introducción.....	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.....	15
Objetivos de la investigación.....	21
Justificación.....	22

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes.....	28
Teórico Referencial.....	37
Teoría del aprendizaje.....	37
Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland.....	39
Teoría del aprendizaje social.....	40
Bases teóricas.....	42

Aspectos relevantes de Las mujeres y los hombres con discapacidad auditiva y su inserción laboral.....	42
Lenguaje y cognición.....	44
Barrera de la comunicación.....	45
Perfil de las personas con discapacidad auditiva.....	47
Bases legales que enmarcan las relaciones laborales de mujeres y hombres con discapacidad auditiva.....	52
Proceso de Inserción Laboral para las personas con discapacidad.....	56

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la investigación.....	64
Estrategia Metodológica.....	65
Cuadro Técnico Metodológico.....	67
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	72
Colectivo a investigar.....	73

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Presentación de Resultados.....	74
---------------------------------	----

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES.....	93
--------------------------	-----------

LISTA DE REFERENCIAS96

LISTA DE ANEXOS

ANEXOS

Anexo nº 1.....	99
Anexo nº 2.....	101
Anexo Nº 3.....	103
Anexo Nº 4.....	105
Anexo Nº 5.....	107
Anexo Nº 6.....	109

INTRODUCCIÓN

La mejor forma de pasar de la orilla de un río a la otra es por medio de un puente, debido a que si el puente tiene buenos cimientos estará allí para que otras personas lo atraviesen. El presente estudio está orientado a hacer un aporte para que se asienten los posibles soportes que permitan establecer el puente que conecte a los dos extremos, entre las personas con discapacidad auditiva y los oyentes, sobre el río de las relaciones laborales.

La presente investigación está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: El problema, donde son presentados el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación tanto general como específicos, así como también la justificación de la misma.

Capítulo II: Marco teórico; constituido por los antecedentes de la investigación, así como también los referentes teóricos: La teoría de las necesidades aprendidas de DavidMcClelland, la teoría del aprendizaje social por Albert Bandura y la La teoría del desarrollo cognitivo de Piaget y por ultimo las bases teóricas: Aspectos relevantes de las mujeres y los hombres con discapacidad auditiva y su inserción laboral, lenguaje y cognición, la comunicación, las barreras de la comunicación, cómo se experimenta el sonido, perfil de las personas sordas y las bases legales que enmarcan las relaciones laborales de mujeres y hombres con discapacidad auditiva.

Capítulo III: Marco metodológico; es en esta sección es donde se define la naturaleza de la investigación, así como la estrategia metodológica, las técnicas e instrumentos de recolección de datos que serán utilizadas al igual que la población y colectivo a investigar, a quien va dirigida la investigación.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de los resultados; en este capítulo se detallan, analizan e interpretan los resultados a la luz de los objetivos obtenidos por la aplicación del instrumento de recolección de información.

Capítulo V: Reflexiones y recomendaciones

Por último, se presentan las referencias bibliográficas de los autores citados en la investigación, así como también los anexos.

CAPÍTULO I

EI PROBLEMA

Planteamiento del problema

La humanidad y el respeto a las minorías, durante la historia de las sociedades han excluidos a pequeños grupos debido a que existen diferencias marcadas con el conjunto dominante, diferencias raciales, étnicas, religiosas, físicas, intelectuales e incluso por su género.

En la antigüedad se consideraban minorías no solo por ser pocos en cantidad, sino hasta por su valor según así lo considerasen, por ejemplo algunos teólogos señalan que en la Biblia cuando Jesús dijo que tenían que ser como un niño para entrar al reino de los cielos se refería a que no debían hacerse nada, debido a que en esa cultura antigua los niños y las mujeres no se les consideraba de igual valor que los hombres, no porque Jesús lo considerase así, sino que quería darle igual valor a todos en un espíritu de humildad.

Ahora bien a medida que la sociedad evoluciona se difuminan esa distorsionada visión de valores desiguales entre los grupos que

son mayoría y las minorías. Esto no ha sido gratis, la historia ha cobrado víctimas famosas y desconocidas como es el caso de las mujeres que perdieron su vida luchando por sus derechos laborales un 8 de marzo tras un incendio que las transformó en heroínas de la lucha social o grandes figuras que con limitaciones han logrado ser banderas de una sociedad de iguales. Sin embargo, aún queda mucho camino por avanzar, definitivamente las diferencias no son el problema, sino la falta de empatía para poder reconocer en los demás que por encima de sus limitaciones las diferencias no los hacen mejores ni peores.

Se puede transpolar esta realidad histórica a una organización, en la cual existan relaciones de trabajo, donde se demarcan una cantidad de conflictos que se solapan bajo unos objetivos organizacionales, regulado bajo un marco legal, políticas internas, una cultura organizacional y de constantes presiones, bajo el perfil de una realidad operativa que depende de elementos internos y externos de mercado que afectan las acciones armónicas de la institución.

Dentro de esta gama de diversas capacidades, están las personas que tienen una limitación por la cual en muchas ocasiones

son menospreciados y no son valorados por su potencial, personas que tienen discapacidad física motora, visual, auditiva, entre otros e incluso con la conjugación de estas, por lo que estas personas les toca enfrentar la integración a una organización, que, en muchas ocasiones no conoce cómo acogerla en sus filas, sino a una cantidad de elementos interpuestos que no están adaptados para ellos como es el caso de algunas instalaciones.

Las personas con discapacidad que enfrentan esta realidad difícil, en las instituciones laborales deben adaptarse a culturas organizacionales, que en muchas ocasiones son ajenas para ellos. En el caso de las personas con discapacidad auditiva por lo general ingresan a un círculo socio laboral con procesos de comunicación diferentes al de ellos.

La comunicación ha sido una de las principales herramientas para la evolución de la humanidad tal como se conoce, es el aceite que permite que el complejo engranaje de las ideas, de los sentimientos, de los pensamientos, necesidades y acciones se difunda, pero paradójicamente esta difusión no significa que el contenido lleve el

mismo sentido que en su origen el emisor le quería dar, debido a que este fenómeno de la comunicación se ve afectado por toda una cantidad de factores internos y externos que no solo afectan la forma en que se expresa o se recibe un mensaje.

Todo esto se origina cuando la percepción misma del emisor no se acopla con la percepción del receptor, según se estructure el proceso mental de la comunicación de las dos partes. En pocas palabras la eficiencia del mensaje no solo depende de la forma en que se emita el mismo, es decir de los elementos externos que puedan afectar a este mensaje, sino además que las estructuras de comunicación de los entes sean iguales o se realicen los cambios necesario para que esta información sea codificada en un patrón que unifique los criterios entre las partes.

Un conjunto de complejas dimensiones rodea los procesos de comunicación, toda una gama de diversidad agregada gracias a las diferentes necesidades que se le presentan a la humanidad.

Esta investigación tiene como propósito acortar las brechas de la comunicación entre los hombres y mujeres con discapacidad auditiva y los oyentes, por medio de aportes que permitan generar herramientas de integración laboral de estos actores sociales por medio de una propuesta de un plan de formación, dejando huellas para futuras investigaciones relacionadas con el tema.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece en su artículo 87: "Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa".

Cuando se plantea el caso de la integración a una organización, bajo dependencia laboral, de una persona que posee discapacidad auditiva, hay que tomar en cuenta que cada una de estas personas han generado, dependiendo del caso, distintos procesos mentales de comunicación, proceso que se deriva de variables como es el grado de audición y del tiempo en que perdió la audición, si nace con discapacidad o la adquiere después de haber escuchado y/o

aprendido hablar, es ante todo estos aspectos surgen ciertas interrogantes:

¿Es posible generar un sistema de formación para la inserción de las personas con discapacidad auditiva y su entorno laboral, cumpliendo con el Marco Legal de la República Bolivariana de Venezuela y los requerimientos mínimos del cargo?

¿Cuáles son los aspectos relevantes del entorno social de los hombres y mujeres con discapacidad auditiva que permitan identificar elementos para la formación e integración laboral?

¿Es preciso conocer el marco normativo legal para que la persona con discapacidad auditiva esté al tanto de sus deberes y derechos, riesgos y procesos de emergencia inherentes a su cargo?

¿Cuáles son los aspectos necesarios, que sirvan como base para la formación e inserción laboral de mujeres y hombres con discapacidad auditiva?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Describir aspectos de formación para la inserción de hombres y mujeres con discapacidad auditiva en el ambiente laboral, partiendo de las bases legales enmarcadas en la nación e iniciar al personal oyente a la nueva forma de comunicación del Lenguaje de Señas.

Objetivos Específicos

Diagnosticar los aspectos relevantes del entorno social de los hombres y mujeres con discapacidad auditiva que permitan identificar elementos para la formación, que contribuya a su integración laboral

Identificar aspectos del marco normativo legal requerido para que la persona con discapacidad auditiva esté al tanto de sus deberes y derechos, riesgos y procesos de emergencia inherentes a su cargo.

Describir el proceso de inserción laboral de hombres y mujeres con discapacidad auditiva.

Determinar los aspectos necesarios, que sirvan como base para la formación e inserción laboral de mujeres y hombres con discapacidad auditiva.

Justificación de la Investigación

Una causa incomprendida, más allá de las palabras, más allá del silencio. Existe una responsabilidad que nos corresponde a todos, como humanidad, la responsabilidad de valorar a todos sobre las diferencias, una causa de iguales, de no repetir errores que impulsen la decadencia de la sociedad, al ahogar los valores con la indiferencia, o peor aún, con el orgullo de quienes creen ser más valiosos que los demás, esto lamentablemente ha sido el estandarte de innumerables guerras.

La investigación constituye un aporte importante para las futuras investigaciones y para la comunidad académica de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales con énfasis en las relaciones laborales de las mujeres y los hombres con discapacidad auditiva. Todo ello debido a que la investigación tiene como meta elaborar las bases para una herramienta, que permita acortar las brechas entre las minorías con barreras auditivas y el resto de los oyentes, específicamente en el ambiente laboral, tomando en cuenta que existe una gama de personas con diversidad auditiva que poseen diferentes formas de comunicación e incluso proceso de comunicación distintos.

Se busca poder determinar las bases necesarias para generar una propuesta de sistema de formación como herramienta para la inserción de las mujeres y hombres con discapacidad auditiva en el ambiente laboral, independientemente del sector económico, siempre y cuando no represente alto riesgo para la persona no oyente.

El reto es fijar las bases para la elaboración de un programa de formación para la inserción laboral de las persona con diversidad auditiva, que pueda llegar a las organizaciones que lo requieran y que pueda ser la base para generar un proceso autodidacta que derrumbe las barreras de la palabra encadenada a un fonema. Esto permitiría múltiples beneficios, que van desde el crecimiento y fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los oyentes y los no oyentes así como el crecimiento individual de cada una de las partes.

En este mismo orden de ideas, traería beneficios invaluable a las organizaciones donde exista dependencia laboral, entre los cuales se destacan

En primer lugar que los empleadores pudieran cumplir con las regulaciones legales establecidas por las legislación de la República Bolivariana de Venezuela como son la Constitución de la República

Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo para las Trabajadoras y Trabajadores (2012), Ley para las Personas con Discapacidad (2007), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), sus reglamentos y las normas técnicas y con los acuerdos internacionales con carácter supra constitucional. Es un cumplimiento moral, más allá de la firma de documentos que solo engrosan los procesos burocráticos de las relaciones de trabajo para proteger los intereses legales de ambas partes.

La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012) establece en su artículo 290.

En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono o patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades.

Permitiría que la persona con discapacidad auditiva pueda conocer sus deberes y funciones, horarios y factores de riesgos expuestos, procedimientos de emergencia y planes de contingencias, información que puede ser determinante para el resguardo de su vida y salud de él y de sus compañeros de trabajos e incluso visitantes del área.

Por otra parte les brindaría a los trabajadores o trabajadoras con barreras de audición conocer los métodos y procedimientos seguros de trabajo, lo que debería desembocar en un aumento en la eficiencia y eficacia de sus actividades y aumento de productividad, así como la disminución de pérdida y de posibles accidentes de trabajo. Por supuesto, en caso que pongan en práctica lo que acá se recomienda.

En este mismo orden podría generar que las personas con barreras auditivas al conocer en profundidad las misiones, valores y objetivos de la empresa se identifiquen con la Organización, permitiendo que sus labores caminen con los intereses del organismo contratante. Desde luego, queda claro que es una intención del investigador que reconoce que ello escapa de sus manos.

Proponer argumentos sobre el cual se pueda mostrar una nueva perspectiva de comunicación, base o peldaño para futuras investigaciones y nuevos proyectos, que permitan levantar puentes sobre las barreras auditivas desde la cual se pueda construir nuevas e innovadoras propuestas.

Más que informar a los oyentes sobre el mundo de las personas que poseen discapacidad auditiva, es difundir esta realidad, este lenguaje, para agregar un grano de arena para que la incompreensión merme y las personas con estas barreras se incorporen cada día más de forma armónica a una sociedad de iguales.

Contribuir es un noble propósito y es quizás lo que da sentido a este trabajo; por ello se espera profundizar en los estudios del trabajo, en la línea de investigación actores laborales y género, del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET), de la Universidad de Carabobo.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

Independiente de la discapacidad que posea la personas al ingresar al mundo laboral los acompañan el peso social de tener una discapacidad, no porque la discapacidad en si los haga más o menos valioso, sino porque existen individuos que segregan o discriminan a los demás por ser diferentes o pensar diferente. Irónicamente, esta diversidad ha permitido que la sociedad evolucione, partiendo de la igualdad y el respeto a la dignidad humana, en la misma proporción de que se respete al ser humano, en esa misma medida crece la sociedad.

Pero ¿Cómo se transfiere esto al ambiente laboral? ¿Esto debe ser considerado al intentar generar un propuesta de formación para las mujeres y hombres con discapacidad auditiva? Para indagar al respecto se toma como referencia a la siguiente investigación.

Sotillo, Cesar (2009). La gestión de Recursos Humanos en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en la

empresa Corporación INLACA, C.A-DPA de Venezuela. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Naguanagua. Esta investigación hace énfasis en la necesidad de considerar los lineamientos estratégicos para la gestión de Recursos Humanos como herramienta para el mejoramiento de los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad en la empresa Corporación INLACA, C.A DPA de Venezuela. Se realizó el estudio con un diseño de campo descriptivo, las técnicas de recolección de datos fueron la observación directa y encuestas, obteniendo como resultados propuesta de estrategias para optimizar las actividades de los procesos de reclutamiento y selección en la inserción de trabajadores con discapacidad.

Para esto realizó los siguientes pasos apoyados en la modalidad de investigación de campo tomando como población 11 empleados que prestan servicio en el Departamento de Recursos Humanos de la empresa Corporación INLACA, C.A. DPA, debido a que la población es relativamente pequeña no se tomó muestra sino que trabajo con toda la población. Y realizo los siguientes pasos:

Primero se describió la situación del proceso de reclutamiento y selección que actualmente se lleva a cabo en la empresa Corporación INLACA, C.A DPA de Venezuela. Posteriormente se determinó las debilidades y fortalezas del proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Corporación INLACA, C.A DPA de Venezuela.

El siguiente paso fue sugerir estrategias que permitan el fortalecimiento de la gestión de Recursos Humanos en el proceso de inserción de personas con discapacidad en la empresa Corporación INLACA, C.A DPA de Venezuela.

Estos pasos fueron estudiados por medio del uso de una matriz de fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas, por lo que lograron generar recomendaciones para la optimización del proceso de selección de personas con discapacidad dentro de esta organización.

Como aporte para esta investigación, resalta lo importante que es el reclutamiento y selección del personal idóneo para el cargo adecuado debido a que hay empleos que tienen exigencias físicas y

mentales que podrían atentar contra la dignidad, la salud y la vida de una persona sino se consideran las limitaciones de la misma.

También se trae como referencia la investigación de Andrade, Velásquez, (2009). Personas con discapacidad y su inserción socioproductiva en el ámbito laboral. Trabajo de grado para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo, Naguanagua.

En esta investigación vale destacar que aunque utiliza el término minusvalía dentro de su contexto, término inadecuado porque se refiere al hecho de que la persona con una discapacidad vale menos, por lo cual actualmente no se usa, este estudio aporta información de relevancia y que pueden ser utilizados para el desarrollo del este presente estudio.

Este antecedente es de carácter descriptivo con bases en fuentes documentales y de campo. El trabajo se realizó con una población de 6 personas, aunque una de estas personas se encontraba de reposo por lo cual solo se aplicó el instrumento a 5 de estas personas con discapacidad que laboran en la empresa.

El objetivo general estaba dirigido hacia el análisis de la inserción socio productiva de personas con discapacidad dentro de una empresa manufacturera en Los Guayos Edo. Carabobo.

Se partió de la identificación de los instrumentos legales que sustentan la inclusión de personas discapacitadas a la vida laboral y se definieron las áreas de trabajo en las cuales se ubican estas personas dentro de la empresa en estudio; se describieron las estrategias desarrolladas por la organización para la satisfacción de las necesidades de los empleados con discapacidad dentro de los espacios de trabajo. Se llegó al análisis del impacto en los procesos de trabajo de la organización, desde dos perspectivas: los supervisores y los trabajadores con discapacidad.

Esta investigación recaba información aún vigente dentro del Marco Legal actual de carácter nacional y con fuerza supraconstitucional, que es un aporte significativo como antecedente.

Este trabajo de grado titulado Personas con discapacidad y su inserción socioproductiva en el ámbito laboral va de la mano del presente estudio. Andrade, Velásquez, (2009). Sistematizar

información para el diseño de manuales que puedan ser entregados a este personal. con la finalidad de que los trabajadores discapacitados conozcan cuales son las tareas y funciones asignadas al puesto de trabajo y contribuir así al mejoramiento del desempeño dentro de la organización.

Otro trabajo interesante que sirve como referente para esta investigación es el presentado por: Pacheco, Johana; Barrios, Roger (2013). Investigación en el terreno socio-Laboral de las personas con discapacidad que laboran en una agencia financiera del estado Carabobo, trabajo de grado presentado para optar por el título de licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia Estado Carabobo.

Este trabajo se clasifica como descriptivo y exponen los procesos de socialización e interacción en el trabajo de personas con discapacidad conllevan una serie de características inherentes como la sensibilidad de los trabajadores en relación a las personas con discapacidad, el trato justo y en igualdad de condiciones a estas personas, entre otros.

Para este estudio, se consideró la población total de la agencia central, 24 empleados de los cuales 22 son convencionales y 2 empleados que poseen discapacidades motoras. No es necesario realizar un cálculo muestral por que el grupo seleccionado es relativamente pequeño y puede ser cubierto en el tiempo y con los recursos de los investigadores en el tiempo establecido.

Luego de delimitar la muestra se procedió a determinar la sensibilidad que tienen los trabajadores convencionales en cuanto a las relaciones y el trabajo de personas con discapacidad en una agencia financiera del estado Carabobo para sugerir recomendaciones que favorezcan la integración de las personas con discapacidad en una agencia financiera del Estado Carabobo.

Hasta ahora estos antecedentes ayudan a comprender lo complejo que puede ser las relaciones laborales entre personas solo por ser diferente, con distintas capacidades e incluso con distintas formas de percibir la misma realidad, todo un reto.

Pero en busca de otras experiencias que van de la mano con este estudio se puede citar el trabajo de realizado por Biele Diane, DicristanzianoJhonny y Obispo José (2009) Propuesta de plan de Inducción para personas con discapacidad auditiva en el área de mantenimiento de la empresa LAMIGAL, C.A. trabajo de investigación presentado para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo, Naguanagua.

Este trabajo busca ofrecerles las condiciones idóneas para su libre desenvolvimiento y desarrollo integral como personas. De aquí se desprende la importancia de crear los mecanismos que les provea de garantías a su salud física y psicológica, que además les asegure un ambiente de respeto a su condición, de integración al resto del personal y un grado de responsabilidad que los ayude a sentirse útiles y necesarios.

Enfocándose desde el punto de vista de la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral, de manera que tengan

oportunidades de empleo, se incorporen al aparato productivo de la nación, tengan un desarrollo personal, familiar y profesional.

Se planteó una propuesta de plan de inducción para personas con discapacidad auditiva en el área de mantenimiento de la empresa LAMIGAL, C.A. Para esto diagnosticaron la situación del proceso de inducción para los trabajadores que ingresen en la empresa Lamigal C.A. mediante la aplicación de una encuesta.

Adicional a esto se Identificar las descripciones de cargo existentes en el área de mantenimiento de la empresa Lamigal C.A. que puedan ser ocupado por personas con discapacidad auditiva, lo que permitiría el Diseñar un plan de inducción para los trabajadores con discapacidad auditiva que ingresen al área de mantenimiento de la empresa Lamigal C.A.

Para alcanzar esto, parte de las bases teóricas de los Subsistema de la Administración de Recursos Humanos y la importancia de un reclutamiento idóneo y solvente acorde con los

requerimiento de la organización, así como la selección del este personal.

Esta investigación bajo la modalidad de proyecto factible de aproximadamente doscientos (200) trabajadores distribuidos entre todos los departamentos y que laboran las 24 horas del día en un sistema de tres turnos en la empresa Lamigal, C.A., sector metalúrgico. Se estudió una población 67 trabajadores el área de mantenimiento, en donde se tomó una muestra de 27 trabajadores.

Después de aplicar el instrumento y analizar los resultados obtenidos, realizaron una propuesta tomando en consideración elementos para viabilidad del mismo como proyector factible.

Un aporte importante de esta investigación gira en torno a las recomendaciones debido a que estas son propuestas, echa por los autores, relevantes para la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva, entre la que destacan:

- Definir los pasos y las actividades que se realizaran, así como los recursos y materiales disponibles para su ejecución y desarrollo.

- Mejorar la capacitación del encargado de administrar el proceso de inducción, con el fin de que este transmita la información de una manera adecuada, precisa y necesaria a los nuevos trabajadores.
- Proporcionarle al nuevo trabajador un lugar de trabajo adecuado donde este se sienta en un ambiente agradable a gusto y en confianza.
- Establecer las normas y políticas necesarias para poder llevar a cabo
- de una manera eficiente el buen funcionamiento del plan.
- Crear incentivos que motiven la participación de los supervisores del área de mantenimiento y así permitirle a los trabajadores tener conocimientos de sus actividades.
- Proporcionar al nuevo trabajador el material necesario para que este tenga una mejor comprensión acerca de los aspectos generales de la organización.
- Aplicar el plan de inducción a todo el personal con discapacidad auditiva total o parcial que ingrese al área de mantenimiento de la empresa Lamigal, C.A, logrando así la efectividad del mismo.

Teórico Referencial

Lo que es el ser humano y a donde va, está regido por lo que se cree saber y en la forma en que se ejerce ese conocimiento para priorizar ideas y necesidades.

El ser humano desde el principio ha logrado crecer en conocimiento precisamente porque parte de un conocimiento heredado

por conductas aprendidas de su entorno y otras por un aprendizaje empírico. Es por esto, que el conocimiento está ligado íntimamente a la necesidades del individuo y la posibilidad de que el mismo tenga herramientas cognoscitivas para este crecimiento, basados en la **Teoría del Aprendizaje** que expone Jean Piaget (1954; 1963), psicólogo Suizo. Dividió el desarrollo cognitivo del niño en cuatro etapas, a lo que se llamó una perspectiva piagetiana, como lo describe Newstron (2011;195) donde destacan.

”Etapas del desarrollo cognoscitivo: la primera sensorialmotora (del nacimiento a los 2 años) la preoperacional(de los 2 a los 7 años) la de las operacionales concretas (de los 7 a los 11 años) y la de las operaciones formales (de los 11 años en adelante)”.

En estas etapas se forma una cantidad de características de la personalidad que van moldeando al individuo que llega a las organizaciones. Es por ello, que para la base teórica, es necesario apoyarse en varias teorías, como herramienta, no solo para hacer un diagnóstico de la realidad de la inserción laboral de la persona con discapacidad, sino para la producción de aportes en la construcción de

soluciones prácticas en la inserción socioproductiva de hombres y mujeres con discapacidad auditiva.

Por ello, se hace referencia de teorías que parten del aprendizaje en sí mismo. En este sentido se menciona una teoría que está relacionada con la motivación organizacional como lo es la Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland.

Gibson, Ivancevich, y otros (2007; 141) McClelland propuso una teoría de las necesidades de aprendidas de la motivación cercanamente asociada como concepto de aprendizaje. Él cree que muchas necesidades son adquiridas de la cultura de una sociedad. Tres de estas necesidades aprendidas son la necesidad de logro la necesidad de afiliación y la necesidad de poder. En lo que se refiere a las necesidades aprendidas sugiere que esta mas asociada al logro.

Según Gibson; Ivancevich; y otros (2007:141) esta teoría propone que una persona con una fuerte necesidad será motivada a utilizar comportamientos apropiados para satisfacerlas. Las necesidades de una persona son aprendidas de la cultura de una sociedad.

Además, estos autores señalan.

Si usted quiere entender los motivos detrás de... las acciones, encuentre lo que está en la mente de esa persona. Si usted quiere averiguar lo que está en la mente de una persona, no le pregunte, porque no siempre le podrá responder con precisión. Estudie sus fantasías y sueños. Si usted hace esto durante un periodo, descubrirá los temas a los que la mente regresa una y otra vez. Y estos temas pueden ser utilizados para explicar sus acciones. (p.142)

Esta realidad no excluye a las personas con discapacidad de ninguna índole, el reto se presenta cuando surgen barreras entre la comunicación, ya sean fisiológicas, es decir, por su discapacidad (auditiva, visual o ambas inclusive) como accedes a esa información indispensable para iniciar desde la empatía el estímulo ideal para incentivar a la persona.

Esta teoría podría ser aplicable en otros parámetros, es decir fuera de los límites de la organización, en los senderos de la sociedad no laboral, familiar, educación, grupos deportivos entre otros. Por otro lado, esta teoría va de la mano con otras como es la del aprendizaje social

Teoría del aprendizaje social

Albert Bandura, psicólogo canadiense teorizó y experimentó la teoría del Aprendizaje Social. Partió de la teoría del aprendizaje de

C.Lhull con el objetivo de incluir en la teoría tradicional los fenómenos sociales. Según Morris; Maisto(2005:217)Bandura demostró que la gente puede aprender una conducta sin ser reforzada por hacerlo y que no es lo mismo aprender una conducta que realizarla.

Impulsó también el enfoque socio cognitivo de la personalidad, que defiende la influencia trascendental del ambiente sobre los factores personales, como el autocontrol o el concepto del yo.

Según Morris; Maisto (2005: 216) El aprendizaje social se concentra en el grado en el que aprendemos no solo de la experiencia directa, el aprendizaje por condicionamiento clásico y operante sino también al observar lo que sucede a otra gente o escucha acerca de algo.

La persona viene de la mano con un cúmulo de herencias en su siques, de su salud, de su desarrollo cognoscitivo con un esbozo antropológico que predispone la disposición del mismo para hacer suya la información o formación.

Estas teorías se evidencian actualmente en la sociedad sin distinción de ningún tipo, esto condiciona que el aprendizaje de una persona no oyente se enmarca dentro de conductas asociativas, visuales y sinestésica, entiende más de gestos que de fonemas, es por

ello que su percepción del mundo suele ser muy arraigada a una dirección de comunicación muy cronológica. Es decir que la forma en que organiza sus oraciones no siempre tiene el mismo orden de sujeto, verbo y predicado que las oraciones de una persona oralizada.

Este aprendizaje no solo influye en la vida de las personas con discapacidad sino además en las personas de su entorno, como es el caso de los hijos oyentes que conviven con ambos padres sordos, que aprenden a hablar relativamente a edades más avanzadas a las de hijos de padres oyentes u oralizados.

Bases teóricas

Aspectos relevantes de las mujeres y los hombres con discapacidad auditiva y su inserción laboral.

Para fundamentar la investigación sobre bases teóricas adecuada antes de definir lo que es la inserción laboral se debe ahondar otros conceptos como el de la comunicación, la conducta individual e interpersonal, la persona con discapacidad. Para esto se cita la definición que se establece en el marco legal venezolano específicamente en la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) según el artículo 6

Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.

Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante, científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

Actualmente se manejan distintas posturas sobre la terminología usada en esta Ley para definir lo que son personas con discapacidad debido a que lo consideran ofensivo o denigrante, por lo que usan términos como diversidad visual, diversidad auditiva, entre otras, pero para los parámetros de la investigación serán tomados los conceptos legales que rigen actualmente en la República Bolivariana de Venezuela en Ley para las Personas con Discapacidad (2007).

Vale destacar el origen etimológico de la palabra sordo, del adjetivo latino surdus, que en origen designa a los sonidos confusos, y amortiguados que carecen de claridad y sonoridad.

La brecha existente en la sociedad en las personas con discapacidad parte en dos sentidos, uno, de la persona que posee la limitación, de su concepción de cómo ve el mundo y cómo se siente él en éste, sabiendo que tiene barreras diferentes, que en muchas ocasiones no son impedimento para su inserción a la sociedad en sus distintas dimensiones y según el rol que le corresponda como individuo, el segundo, es el sentido que le dan las personas que no muestran ninguna limitación, que por distintas razones no entienden y segregan a los individuos diferentes. Una de esas razones es precisamente el desconocimiento y la falta de herramientas que les permitan acortar esta brecha, que se evidencia en aspectos sociales como la educación y en lo laboral.

Lenguaje y cognición

No siempre pensamos en palabras, pero nuestro pensamiento se empobrecería sin las palabras. Esta conexión entre el lenguaje y

pensamiento ha sido un tema de considerable interés para los psicólogos.

Según Newstron (2011:48) La comunicación, “es la transferencia de información y el entendimiento de una persona con otra. Es una forma de llegar a los demás transmitiéndoles ideas, hechos, pensamientos, sentimientos y valores”.

Se necesitan dos personas para comunicarse, un emisor y un receptor. Newstron (2011:48) “la comunicación es lo que el receptor entiende no lo que el emisor dice”.

Barreras de la comunicación

Paradójicamente existen muchas características entre la comunicación hablada y la comunicación por señas, e increíblemente las mismas barreras de comunicación de uno son traspolables a la otra.

Las barreras de la comunicación. Newstrom (2011) las define

Son interferencias de la comunicación que surgen de las emociones humanas, valores y malos hábitos de escucha. Las causas también se encuentran en las diferencias de educación, razas, sexo, estatus socioeconómicos y otros factores. Las barreras personales son las comunes en el sistema de trabajo como muletillas que distraen. (p. 54)

Existen barreras físicas: que son interferencias comunes de la comunicación en el ambiente en el cual tiene lugar, una barrera física común, es la distracción causada por ruido. En el caso de los no oyentes puede ser causada por cambios en la iluminación, movimientos distrayentes, entre otros.

Barreras semánticas: Es la ciencia de los significados, en contraste de la fonética, la ciencia de los sonidos. Casi toda la comunicación es simbólica; se efectúa mediante símbolos (palabras, cuadros y acciones) que siguen ciertos significados, estos símbolos son solo un mapa que distingue un territorio. Estos mapas tienen diferente trazado cuando la persona tiene discapacidad auditiva de nacimiento y no conoció el lenguaje hablado. Para Terry & Franklyn (1986) la comunicación efectiva y eficiente, se define de la siguiente forma

La eficiencia y la efectividad no son sinónimos en el proceso de comunicación. La comunicación eficiente intenta minimizar el tiempo y costo en el esfuerzo total de la comunicación. La comunicación efectiva comprende la mejor forma de envío y recibo de la información, el pleno entendimiento por ambas partes, y la acción apropiada emprendida al final del intercambio de información. (p. 443).

Como experimentamos el sonido para Santrock (2003)

Muchas personas sordas se percatan de que existe el sonido, pero lo experimentan en forma diferente a los individuos que oyen. En un concierto de rock puede haber sentido el pulso palpitante de la música o sentido el aire que lo rodeaba estaba vibrando los instrumentos graves son efectivos en especial para crear pulsaciones mecánicas; incluso causa que le piso vibre. Estas son sensaciones que experimentan muchas personas sordas.” En esta forma es como muchos de ellos a través de sentir la vibración de los sonidos que emiten aprenden a hablar, aunque no se escuchan (p.150)

Ahora bien, si agregamos que para un puesto de trabajo es necesario un perfil bien definido con características inherentes al mismo se hace indispensable la comunicación entre los distintos actores de la relación laboral. Es por ello que debemos indagar sobre los procesos de comunicación de los individuos, como se expuso al principio de este capítulo. Jean Piaget plantea una evolución del desarrollo cognitivo desde la infancia a la adolescencia dividiendo en etapas según el crecimiento del individuo, lo que daría una idea de cómo puede diferenciarse un proceso de un individuo al limitar su facultad de percibir su entorno, al no tener acceso a ciertas percepciones que parten de lo visual, auditivo, quinestésico entre otros.

Perfil de la persona con discapacidad auditiva.

Para definir las principales variables que dan forma al perfil de las personas con discapacidad auditiva es necesario tomar en cuenta:

La persona con discapacidad y su percepción del sonido

Aunque la persona con discapacidad auditiva pueda sentir las vibraciones de un sonido, el hecho de no experimentar la percepción de esta eufonía, de forma completa o parcial, es esencial para entenderla manera en que interprete su entorno. Esto influye directamente en la forma de comunicarse. Como lo explica el Diccionario Enciclopédico de Educación Especial (1985)

El grado de pérdida de la audición es sin duda una variable con gran influencia en el desarrollo de los niños sordos. La sensibilidad al sonido es valorada a través de una evaluación audiológica que combina la intensidad percibida (medida en decibelios) en distintas frecuencias (medidas en hertzios o ciclos por segundo). (p.1871)

A partir del grado de audición, existe una clasificación de la hipoacusia en las personas con discapacidad auditiva como lo muestra el Boletín N° 22 de la Sociedad Venezolana de Otorrinolaringología (2010):

1. Leve: 25- 40 dBHL
2. Moderada: 21-60 dBHL
3. Severa: 61- 90 dBHL
4. Profunda: Mayor a 90 dBHL

Periodo en que se perdió la audición

Como aspecto determinante en el proceso de comunicación de la persona con discapacidad auditiva es la edad del inicio de la sordera. Todo esto es afirmado en El Boletín N° 22 de la Sociedad Venezolana de Otorrinolaringología (2010)

1. Prelingual o prelocutivo: ocurre antes de la adquisición del lenguaje (0 a 1 año).
2. Perilingual o perilocutivo: durante la etapa de adquisición del lenguaje (1-5 años).
3. Postlingual o postlocutivo: posterior al desarrollo del lenguaje (mayor de 5 años)

Otro tipo de clasificación basado en la pérdida de audición según, Pérez de Arado (2004), se agrupa a las personas con discapacidad auditiva, de la siguiente forma:

1. Sordos Pre-Lingüísticos: Son aquellos que nacen sordos o perdieron la audición en los primeros meses de vida, por lo tanto no pueden aprender el lenguaje oral por sí mismos. Su desarrollo dependerá de la oportunidad que se le brinde en su entorno familiar para aprender el idioma que le permita relacionarse y adquirir conocimiento como otro niño.	1.1 Sin educación ni apoyo familiar: No aprenden el lenguaje oral, y si no entran en contacto con otros sordos, tampoco desarrollan el lenguaje gestual propiamente dicho. Se comunican con las personas más allegadas por medio de señas naturalmente establecida entre ellos. 1.2 Con educación, pero sin apoyo familiar: Su vocabulario está limitado al aprendido en la escuela, y lo pueden olvidar al egresar de ella por no practicarlo fuera del ámbito escolar. Por estar en contacto con	
--	---	--

	<p>otros Sordos en las escuelas especiales, desarrollan naturalmente la Lengua de Señas.</p> <p>1.3 Con educación oralista y con apoyo familiar: Su vocabulario es más amplio y dependiendo del grado de dedicación y apoyo familiar, hábitos de lectura y deseos de superación, pueden adquirir un excelente dominio del lenguaje oral y escrito. No les permiten comunicarse gestualmente, y, solo aprenden Lengua de Señas en la edad adulta, motivados por el deseo de ayudar a los sordos gestuales y en este caso, pueden ser bilingües-biculturales.</p>	
<p>2. Sordos post-Lingüísticos: Son aquellos que perdieron la audición después de haber aprendido lenguaje oral.</p>	<p>2.1 Sordos de la infancia: (después de los 4 años de edad)</p> <p>2.2 Sordos de la juventud o edad adulta: Cuando pierden la audición, ya tiene el lenguaje oral establecido y generalmente el impacto de la sordera se manifiesta en la mayoría de los casos, usan prótesis auditiva y, aprenden la lectura labial. Debido a que su mundo siempre ha sido el de los oyentes son excepciones quienes se interesan en aprender Lenguaje de Señas para relacionarse con sordos gestuales.</p>	<p>2.1.1 Sin educación ni apoyo familiar: Pueden olvidar el lenguaje oral aprendido y desarrollar las características de un pre-lingüísticos.</p> <p>2.1.2 Con educación especial sin apoyo familiar: Su vocabulario y comprensión están limitados a lo aprendido en la escuela. La ignorancia y prejuicio de la sociedad que debe enfrentar, dañan su personalidad y capacidad de relacionarse. Aprenden Lengua de Señas al conocer otros sordos, prefiriendo su compañía, porque su lenguaje oral es limitado.</p> <p>2.1.3 Con educación especial y apoyo familiar: Desarrollan un amplio vocabulario y se superan</p>

		<p>eficazmente, llegando a continuar estudios superiores integrados a los oyentes. Solo acepta la Lengua de Señas para comunicarse con sordos gestuales, y, dependiendo de su personalidad y educación puede aceptar y dominar muy bien la Lengua de Señas, prefiriendo casi siempre estar con los sordos (Bilingües-biculturales).</p> <p>2.1.4 Educación con oyentes y apoyo familiar: Se desarrolla en todo igual a los oyentes. Prefieren estar con oyentes y no conocen ni les gusta la Lengua de Señas. Existe otro grupo, también considerados Bilingües, porque se apropian del idioma oral como primera lengua y se forman como oyentes, pero cuando llegan a conocer a los sordos, y relacionarse con ellos, comparten su cultura, y, la mayoría de las veces, aprenden a expresarse muy bien en las señas para ayudar a los sordos gestuales</p>
--	--	---

Todas estas tipologías son aspectos indispensables para poder generar las bases de una propuesta de formación para la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva.

Bases legales que enmarcan las relaciones laborales de mujeres y hombres con discapacidad auditiva.

Bases Internacionales.

Los acuerdos internacionales suscritos por la República Bolivariana de Venezuela tienen carácter supra constitucional, como son los acuerdos realizados con la OIT, como es el el Convenio Nro. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, en busca aumentar el conocimiento sobre la capacitación y el empleo de personas con discapacidad, y para ello realiza investigación aplicada relacionada con políticas y prácticas, compila y disemina información, publica guías y manuales, y patrocina otras investigaciones e informes sobre el tema.

Según información en el portal web de la red mundial de personas con discapacidad de la OIT y datos de la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial, en Informe mundial sobre la discapacidad (2011), se estima que un 15 por ciento de la población mundial, es decir, mil millones de personas, sufre algún tipo de discapacidad. También es significativa la cifra entre la población en edad de trabajar: entre 785 y 975 millones de personas con discapacidad tienen edad de quince años o superior.

Base legales nacionales

Al nivel nacional la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), expone principios y derechos para estas personas con discapacidad.

Se establece que Artículo 87. ° Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.

Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 88. ° El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

La ley se basa en el principio de progresividad fruto del esfuerzo de la lucha de buscar un equilibrio en la relaciones de trabajo, establece en los artículos a continuación lineamientos regulados por el reglamento de esta ley.

Artículo 20. El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

Y expone como principio de no discriminación

Artículo 21. Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

Otra de las leyes determinantes para este estudio es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y su reglamento parcial y las normas técnicas, que plantea la participación de las trabajadoras y los trabajadores en la elaboración de programas de seguridad y de tener la información suficiente y necesaria en lo inherente a su cargo.

Artículo 56, Numeral 7: Elaborar, con la participación de los trabajadores y las trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, así como cuando planifique y organice la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.

Ley de personas con discapacidad (2007)

Ley que brinda soporte legal a un grupo de personas discriminadas laboralmente por su discapacidad, definiciones regulaciones y derechos que dan forma a una nueva cultura de respeto. Esta Ley norma lo relacionado con la persona con discapacidad y lo referente a la Inserción y reinserción laboral establece en el Artículo 30.

La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y capacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del

trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Lo que coloca en contexto legal hacia donde está orientada la presente investigación. El Marco Legal es muy amplio por lo que es una verdad pública y notoria que no todas las personas tienen conocimiento absoluto del mismo, pero resulta imperante para que se lleve a cabo la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva, que se manejen conceptos y principios básicos legales como los anteriormente expuestos.

Proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad auditiva

Los rasgos que enmarcan el entorno de la persona con discapacidad auditiva, mencionados y definidos durante el desarrollo de este capítulo permiten elaborar un perfil de la persona con estadiscapacidad. Ubicada en una sociedad que en oportunidades no está preparada para comunicarse o entender sus diferencias.

Esta persona asume distintos roles en distintas etapas de la vida, en su familia, en sus estudios, en actividades deportivas, entre otras, ¿Pero que sucede cuando llega al ambiente laboral?

Igual, que en los otros casos debe integrarse a su entorno, el éxito de esta adaptación depende no solo de él, sino de que el entorno socio-laboral de apertura a un proceso de inserción. Este proceso sistemático debe permitir articular los distintos sub sistema de Recursos Humanos al punto, no solo la persona con discapacidad auditiva, se adapte a la organización, sino que los miembros de la organización se adapten a la interacción con este nuevo integrante del grupo del trabajo. Este proceso debe realizarse tomando en consideración los objetivos, misión, valores y políticas de la institución, para que todo el conjunto trabaje de forma armónica sin importar las diferencias.

Acerca de este proceso de inserción laboral Millan Beronica en el 2005 elaboro una Guía Práctica para la Integración de Personas con Discapacidad que contó con el apoyo de la OIT, el Gobierno de Chile (FONADIS) y de otras instituciones. Esta guía se esquematiza en pasos se presentan por medio de un cuadro:

Paso 1	INCLUIR LA INTEGRACIÓN EN LOS VALORES Y CULTURA DE LA EMPRESA
<p>Valores que las organizaciones debieran incluir en su filosofía y cultura corporativa, si van a integrar a personas con discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuar constantemente en pro de la no discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo. • Reconocer y valorar la importancia de las diferencias y el debate para crear nuevas soluciones. • Creer en la equidad e igualdad de oportunidades al reclutar y 	

promocionar a los empleados.

- Sentir y creer que ningún empleado es tan importante como todos ellos juntos.
- Estimular el trabajo en equipo.
- Buscar constantemente el talento y las competencias en las personas.
- Respetar y valorar a las personas por lo que son y aportan al equipo y a la organización.
- Valorar el apoyo que los empleados brindan a los demás en el logro de los objetivos.
- Tener una responsabilidad social hacia la comunidad en que se inserta.

Paso 2	GENERAR PERFILES DE COMPETENCIAS PARA EL CARGO.
---------------	--

La organización debe generar perfiles de responsabilidad y análisis de cargo flexibles, que incluyan la equidad y no la igualdad de condiciones. Es decir, considerar las competencias reales que requiere un determinado cargo, y no factores que no tengan directa relación con el adecuado desempeño de una función. □ Así, las exigencias estarán basadas en los requisitos del puesto de trabajo y en las habilidades de la persona, lo que asegura □ una alineación a las estrategias organizacionales y un desempeño efectivo del empleado, respectivamente.

Paso 3	RECLUTAR Y SELECCIONAR SEGÚN LA CAPACIDAD DEL POSTULANTE.
---------------	--

Es necesario crear un proceso de reclutamiento y selección que no excluya a personas diferentes, por razones ajenas a su capacidad para realizar una función laboral.

a) Canales de Reclutamiento

- Elegir líderes que estén a cargo del proceso, cuya función debe ser atraer y mantener a las personas por sus habilidades.
- Determinar el tipo y cantidad de puestos que serán asignados a personas con discapacidad. Se recomienda que la cantidad de puestos asignados refleje el porcentaje real de la población del grupo que van a integrar.
- Recurrir a fundaciones e instituciones que agrupan a estas personas y que tienen como objetivo insertarlas en un lugar de trabajo. Para ello, los capacitan en puestos básicos y/o conductas laborales. Si bien deberá haber una inversión de tiempo al contactarse con ellas, este costo constituirá, eventualmente, un ahorro, ya que estas

organizaciones podrán funcionar como bolsas de trabajo. Además de que muchas de ellas realizan las primeras etapas del proceso de selección, es decir, la entrevista individual e informe de definición de habilidades. Algunos lugares que ofrecen este servicio son FONADIS a través de su oficina de colocación, www.mercadis.cl, la Fundación TACAL, y el banco de empleos de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) ubicado en www.hts.cl, entre otros.

b) Entrevista individual

- Entrevista de selección, en la cual se evaluarán las características personales y laborales de la persona, con el fin de asegurar que sea idónea para el cargo.

La entrevista debe ser realizada, por un profesional psiquiatra o psicólogo, que posea las competencias y habilidades necesarias para estimar la potencialidad de la persona. La entrevista evaluará lo siguiente:

- Recepción de instrucciones básicas
- Capacidad de realizar una tarea por períodos determinados de tiempo
- Tipo y calidad de las relaciones humanas
- Lenguaje
- Nivel de comprensión verbal
- Motricidad gruesa
- Motivación por el cargo
- Compromiso e identificación con la organización
- Nivel de energía
- Capacidad de desplazamiento en forma independiente y distancia entre su hogar y el trabajo (recomendable)

Habilidades cognitivas y psicomotoras de los potenciales trabajadores para poder planificar la capacitación, horas de trabajo, tareas y seguimiento que recibirán, para que ejerzan adecuadamente sus funciones. Este tipo de informe puede generarlo el COMPIN (Comisión Médica Preventiva e Invalidez) o los mismos profesionales especializados de las fundaciones e instituciones de las cuales provienen estas personas.

Paso 4	INCLUIR LA INTEGRACIÓN EN LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN
---------------	--

- Las empresas deben efectuar un proceso de comunicación interna (hacia sus empleados) y externa (hacia la comunidad), para dar a conocer la visión, valores y procedimientos sobre la implementación del programa de integración. Por qué comunicar:

A la comunidad: porque existen múltiples concepciones y prejuicios sobre el derecho a trabajar y el desempeño que tienen en sus puestos de trabajo, las personas con discapacidad.

A los empleados: porque es necesario involucrarlos con la visión y valores que justifican y crean las bases para implementar el programa de integración.

Paso 5 | **CAPACITACIÓN INTERNA**

- Es necesario preparar a los empleados para que sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la integración de personas con discapacidad, y se motiven a participar del proceso y a comprometerse con sus resultados.

- El objetivo de la capacitación es orientar, informar y motivar a los empleados, hacia el objetivo de incorporar a estas personas a ciertos puestos de trabajo.

- Si no se realiza una capacitación sobre el tema, los nuevos trabajadores pueden sufrir graves consecuencias en su autoestima si, eventualmente, sus compañeros de trabajo los rechazan. A su vez, esto puede provocar un clima poco grato en el trabajo, y en consecuencia, una baja en la productividad.

- Requisitos para una capacitación efectiva:

- Realizar la capacitación una semana antes de integrar a personas con discapacidad.

- Tendrá una duración de hasta 4 horas y los grupos serán de hasta 20 personas.

- Es importante que al menos el 80% de los empleados participe.

- El contenido de la capacitación debe tener en cuenta los aspectos valóricos y prácticos del programa: dar a conocer los valores y políticas que la organización posee para integrar a personas con discapacidad; demostrar la necesidad de que todos los empleados se sientan agentes activos del programa de integración; y explicar que la iniciativa no es una práctica de beneficencia, sino de asegurar condiciones para que se genere más productividad, debido a la presencia de diversidad.

- Definir a las personas que se integrarán a trabajar, repasando los porcentajes que representan en la población y las concepciones asociadas a su condición, desde un punto de vista histórico, hasta la actualidad.
- Informar sobre las capacidades y limitaciones individuales de las personas que se incorporarán al grupo, así como el puesto de trabajo que ocuparán, el horario y quién será designado para su entrenamiento y seguimiento.
- Explicar las condiciones de contrato de los nuevos trabajadores, el sistema de salario y beneficios, para que conozcan las condiciones de trabajo que tendrán sus nuevos compañeros.
- Para que el programa de integración tenga éxito, se recomienda volver a realizar la capacitación después de un tiempo (seis a ocho meses).
- Es necesario que la capacitación comience con un ejercicio vivencial que provoque disonancia afectiva, para que los empleados experimenten por un momento las consecuencias de las prácticas discriminatorias y queden dispuestos a abrirse al tema.

Paso 6 ENTRENAMIENTO PARA EL NUEVO EMPLEADO

- El objetivo del entrenamiento es orientar y preparar al nuevo empleado en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- La programación y planificación de las actividades del entrenamiento debe ser creada, en forma conjunta, por la persona de la empresa que esté a cargo de la integración y por el entrenador que capacitará al nuevo empleado.
- El entrenamiento debe desarrollarse en función del informe que contiene las habilidades cognitivas y psicomotrices, por lo tanto los contenidos, herramientas educativas y tiempo designado para llevar a cabo esta actividad son relativos a cada persona que ingresa al programa. Según la capacidad de aprendizaje de la persona, se debe planificar la cantidad de horas asignadas para este período.
- Se recomienda que se le asigne un entrenador permanente hasta que se sienta cómodo con las actividades que realiza y con los

compañeros de trabajo.	
Paso 7	SEGUIMIENTO COMBINADO
<p>- Las empresas interesadas en implementar estos programas, deben asignar a un empleado mediador para acompañar a esta(s) persona(s) durante sus primeros meses y que vaya evaluando el trabajo realizado, al igual que la percepción de los empleados y clientes, y que la asignación de horas y días de trabajo vaya progresando, en función de los avances presentados por estas personas y el ambiente que se ha generado. Esta medida permitirá que el proceso de integración sea menos traumático, tanto para el o los nuevos empleados, como para los antiguos.</p> <p>- Para asegurar la retención de estas personas, es necesario que un profesional externo a la empresa, evalúe semanalmente durante el primer mes de entrenamiento, y quincenalmente durante los siguientes dos meses, la situación laboral que está viviendo la persona que ha sido recientemente integrada, y que a su vez apoye a la familia en el manejo de los cambios que repercutirán en estas personas. Dentro de los aspectos laborales que se deben evaluar están:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo y relación que se ha establecido con los compañeros y superiores. • Conducta laboral: puntualidad, ausentismo, cumplimiento de tareas, accidentabilidad, ritmo de trabajo, calidad del trabajo. • Necesidades de acondicionamiento del espacio físico, accesibilidad al puesto, entrenamiento adicional. • Apoyo y percepción familiar 	
Paso 8	CONTRATACIÓN
<p>Existen dos métodos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratar a la fundación o institución que recluta a personas con discapacidad, como servicio de terceros y que sean ellos los que paguen sus sueldos. De este modo se elimina la posibilidad de dejar a los nuevos empleados sin pensión de invalidez y no se les obliga a cotizar un sistema de salud en forma independiente. 2. Contratar a plazo indefinido a personas que no reciban una pensión asistencial y les sea más conveniente cotizar el sistema de salud en 	

forma individual.	
Paso 9	PLAN DE CARRERA
<p>Es importante considerar que después de un tiempo de estar trabajando, las personas tienden a proyectarse en el tiempo desarrollando una carrera en la empresa. Para esto se recomienda atender los desplazamientos verticales y horizontales. Los desarrollos verticales, son las promociones tradicionales en las que a las personas se les asciende a un puesto de mayor nivel y responsabilidad. Sin embargo, muchas veces no es posible ofrecer este tipo de oportunidad a los empleados, para ello se plantea la siguiente alternativa, que consiste en el desarrollo horizontal, con el que se busca mejorar la condición laboral, reconociendo al empleado a través de la especialización. Con ello se logra motivar y generar una expectativa diferente al trabajador.</p>	

En este cuadro se plantea el proceso de inserción o integración laboral desde el momento en que surge la necesidad de un cargo, recorriendo las diferentes etapas hasta propone planes de carrera para la persona con discapacidad. Sin perder las directrices de las cuales se yergue la organización.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Para el desarrollo de la investigación se estableció una estrategia metodológica que permitió, alcanzar las metas planteadas, partiendo de una exploración para indagar y establecer un diagnóstico

que permitió desarrollar una investigación descriptiva que trascienda el desarrollo de nuevas investigaciones.

Naturaleza de la investigación

La investigación se orientó en diagnosticar los aspectos relevantes del entorno social laboral de hombres y mujeres con discapacidad auditiva, por medio de una investigación descriptiva. Para esto fue necesario conocer la realidad de las relaciones laborales entre los distintos actores, es decir, el empleador o empleadora y la persona con discapacidad auditiva que se desempeñan en este ámbito de trabajo, para poder identificar sus debilidades comunicacionales, contraponiendo el deber ser laboral de la teoría actual y de lo que las personas con discapacidad auditiva asimilan o entienden al respecto, apoyado en estudios recientes y teorías inherentes al tema. Es menester aclarar, que hay una propuesta de aspectos de formación que permita la inserción laboral de hombres y mujeres con discapacidad auditiva. No obstante, sería una imprudencia suponer que se encuentra el lector frente a una investigación bajo la modalidad de proyecto factible.

Debido a que la presente investigación está orientada, a identificar los aspectos ineludibles que sienten las bases para la

formación e inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva. Es por ello que esta investigación es de tipo descriptivo.

Según Delgado de Smith (2013:249). Las investigaciones descriptivas reseñan las características de un fenómeno existente.

Por lo tanto con bases en otras investigaciones y en el marco legal regulatorio en lo inherente a lo socio laboral se expone por medio de este estudio la apreciación de las personas con discapacidad auditiva de sus perspectiva según su experiencia en sus actuales empleos.

Estrategia Metodológica

Partiendo de la estructura de una investigación descriptiva es necesario cumplir con etapas indispensables y sistemáticas. En la primera de estas etapas se realizó el planteamiento del problema para posteriormente fijar el objeto de la investigación, partiendo de la exposición de objetivos específicos en pro del alcance del mismo y debidamente justificado el estudio. En una segunda etapa se fundamentó teóricamente por medio de antecedentes y bases teóricas. En la tercera etapa se plantea la estrategia metodológica expuesta en el cuadro técnico metodológico.

Cuadro Técnico Metodológico

Este cuadro parte de la base de los objetivos de este estudio, para diseñar una propuesta de aspectos de formación que permita la inserción de hombres y mujeres con discapacidad auditiva en el ambiente laboral. A continuación se presentan los cuadros técnicos metodológicos:

Cuadro N° 1

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos.
Diagnosticar los aspectos relevantes del entorno social de los hombres y mujeres con discapacidad auditiva que permitan identificar elementos para la formación e integración laboral	Distintos procesos de comunicación de persona con discapacidad auditiva	Proceso mediante el cual la persona con discapacidad auditiva se percibe y realiza el proceso para comunicarse con los demás individuos.	1. Fisiológicos 2. Cognoscitivos	1.1 Sordera de nacimiento 1.2 Sordera posterior al habla	Textos antecedentes	Revisión Documental

Lira, Walfred (2015)

Cuadro N° 1

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos.
Identificar los aspectos del marco normativo legal mínimo requerido para que la persona con discapacidad auditiva esté al tanto de sus deberes y derechos, riesgos y procesos de emergencia inherentes a su cargo.	Condiciones mínimas establecidas bajo el marco legal venezolano para la incorporación de la persona con discapacidad auditiva en el ambiente laboral	Recopilar información del marco legal regulatorio establecido en la República Bolivariana de Venezuela, para que las personas con discapacidad conozcan sus deberes y derechos	Documentación que soporte la información e formación suficiente y necesaria en inherencia al cargo	2.2. Contrato de Trabajo 2.2 Descripciones de cargo 2.3. Notificaciones de riesgo 4.1 Programa de seguridad y salud en el trabajo	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela LOTTT LOPCYMAT Reglamento parcial de la LOPCYMAT Normas Técnicas	Revisión Documental

Lira, Walfred (2015)

Cuadro N° 1
Marco Metodológico

Objetivo	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos.
Describir el proceso de inserción laboral de hombres y mujeres con discapacidad auditiva.	Proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva.	Se basa en el análisis del proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva.	Proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.	1. Inserción laboral 1.2. Integración en Valores y cultura de la empresa. 1.3. Generar perfiles de competencia 1.4. Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante. 1.5. Incluir la integración en las estrategias de comunicación. 1.6. Capacitación interna 1.7. Entrenamiento nuevo empleado. 1.8. Seguimiento combinado 1.9. Contratación. 1.10. Plan de carrera	Personal encargado del ingreso de las personas con discapacidad y las personas con discapacidad.	Entrevista semi estructurada.

Lira, Walfred (2015)

Cuadro N° 1
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos.
Determinar los aspectos necesarios, que sirvan como base para la formación e inserción laboral de mujeres y hombres con discapacidad auditiva	Debilidades en la comunicación entre los actores laborales en el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad auditiva	En base al análisis de los objetivos anteriores proponer aspectos básicos para el diseño de un plan de formación.	Conocimiento de la persona con discapacidad de sus funciones y deberes.	El marco teórico.	Resultados de los objetivos anteriores.	Revisión documental Entrevista semi estructurada

Lira, Walfred (2015)

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos empleados para recopilar la información es la forma de indagar sobre una realidad que se estudia; en otras palabras, es la parte de la investigación que permite hacer el barrido o esbozo del objeto y/o sujetos de estudio. Estas herramientas son confiables si se aplican respetando no solo la confiabilidad y no se desvirtúe los resultados para obtener lo que se aspira.

Las técnicas utilizadas para la recopilación de información en pro de lograr los obtener información vital y básica para el logro de los objetivos planteados.

En este caso una de las herramientas ineludibles debido al tipo de investigación, fueron la revisión documental y la entrevista estructurada.

La revisión documental, según Delgado de Smith (2013: 282), "se trata del acopio de los antecedentes relacionados con la investigación, se realiza por la consulta de documentos escritos, sean formales o no, que se plasmó un conocimiento que fue elaborado por los autores que realizaron la investigación previa".

La entrevista estructurada es definida por Delgado de Smith (2013: 286) "se realiza sobre la base de un formulario preestablecido, preparado y

estrictamente normalizado a través de un conjunto de preguntas establecidas con anterioridad”.

La revisión documental se desarrolló a través de la búsqueda de los antecedentes y teorías del tema, así como definir los parámetros normativos que rigen las relaciones laborales en el país, cabe destacar que estos datos son uniformes independientemente de las organizaciones donde se desempeñen los sujetos de estudio.

Por otra parte, se realizaron entrevistas para obtener los datos e información necesaria que permitió llegar a los objetivos planteados en la investigación, para conocer de parte de los responsables del proceso de ingreso de los trabajadores con discapacidad auditiva y de los mismos trabajadores con discapacidad auditiva, características del proceso de comunicación e información general vital para este estudio.

Colectivo a Investigar

Para poder realizar el abordaje de la investigación planteada, un elemento de importancia es la determinación del colectivo, debido a que mediante el análisis de la información que se recopile se podrá realizar una aproximación a la realidad en estudio, de la cual se obtendrán los datos necesarios para dar respuestas a los objetivos planteados.

Para esto se tomó un colectivo de tres personas con discapacidad auditiva, y tres personas responsables de la inserción laboral de tres centros de trabajo del estado Carabobo donde laboran las personas con discapacidad auditiva, estas Organizaciones tienen distintos grados de audición. Estas empresas son de tres diferentes actividades económicas, dos de manufactura y una de sector comercio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Presentación de los resultados

En esta etapa de la investigación se realiza el análisis e interpretación de los resultados de la información facilitada por un instrumento que se aplicó a tres personas con discapacidad auditiva y a tres personas que guardan relación con el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, a luz de los antecedentes y el marco teórico.

Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2002). afirman que:

El análisis e interpretación de los resultados corresponde a la última fase de un proceso de investigación y en el mismo se explana todo un conjunto de argumentos a dilucidar aspectos inherentes al alcance de cada uno de los objetivos propuestos por el examinador (p. 117).

Después de obtener los resultados es momento de exponerlo a la luz de la teoría recopilada en el Marco Teórico y dilucidar la relación perfecta de la realidad. Es el momento de señalar que la interpretación se hizo con base en los siguientes fundamentos teóricos: la Teoría del Aprendizaje de Jean Piaget, la Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland, la Teoría del aprendizaje social de Albert Bandura.

El análisis de los resultados se realizó partiendo del Marco Teórico referencial a partir de los importantes y distintos autores, debido a que el tema se expande en distintas dimensiones y otros parámetros, estos autores son: Morris, Charles y Maisto, Albert (2005); Santrock, Jhon, González, Hilda y Francke, Ma. Lourdes (2003); Newstrom, Jhon. (2011); Delgado de Smith, Yamile. (2013); Pérez de Arado, Belén (2004).

Es importante destacar que la investigación tiene una tendencia general, es decir que no se delimita a un centro de trabajo específico o a un género o a una edad. La idea es que los resultados de la investigación no estén restringidos a una organización específica, de forma que sea una visión más holística del problema. Debido a esto, contribuye en gran medida que los sujetos que aportaron con su experiencia fueran de cargos distintos en organizaciones con objetos económicos diferentes.

Partiendo de estas palabras cobra importancia el Marco Teórico donde se apoyó la presente investigación. Son referentes y punto de partida del diseño del instrumento, la entrevista estructurada que se aplicó a personas

que serán identificadas para propósitos de la investigación por otros nombres según su sexo, la primera de estas es:

María: Se trata de una dama adulta de 38 años, nació con la discapacidad, ella identifica algunas palabras escritas. Tiene tres años trabajando en la empresa de producción de alimentos donde actualmente presta su servicio como aseo.

José: Es unapersona de 52 años de edad, que adquirió la discapacidad en la adolescencia posterior a un accidente de tránsito en motocicleta. En ese incidente perdió el habla y la escucha. Esta persona se desempeña laboralmente en una empresa de manufactura que tiene riesgos muy altos debido a que trabajan con explosivos. José se desempeña desde hace 20 años en dicha Organización.

Isabel: Es una dama de 27 años, adquirió la discapacidad a través de un medicamento suministrado a los dos años de edad debido a una enfermedad. Ella presenta hipoacusia profunda en el oído izquierdo y en el derecho escucha muy poco, pero con aparatos auditivos escucha un poco más. Ella aprendió a comunicarse con el habla y la lectura de los labios. Poco escucha, llegó a tercer año de educación media, y tiene 8 años desempeñándose en el almacén de una Tienda por Departamento.

Con respecto al primer diagnosticar los aspectos relevantes del entorno social de los hombres y mujeres con discapacidad auditiva que permitan identificar elementos para la formación, que contribuya a su integración laboral. Se recolectó información indispensable para entender el entorno social de los sujetos a investigar. Es importante acotar que esta indagación se desenlaza en la exposición de una realidad ineludible. Las personas con discapacidad auditiva no eligieron tener la discapacidad; es una condición que se puede adquirir por distintas razones y en algunos casos se nace con esta discapacidad.

Como información importante se acotó el hecho de que las tres personas entrevistadas adquirieron la discapacidad en distintos momentos de su vida, lo que es uno de los condicionantes para que la concepción del entorno se vea afectada.

María nace con la discapacidad, ella escucha someramente por uno de sus oídos, lo que en otras palabras posee una hipoacusia bilateral, profunda en el oído derecho, y en el oído izquierdo escucha ligeramente con aparatos auditivos con alto volumen. El desarrollo del aprendizaje de esta persona se condiciona a los estímulos visuales.

A diferencia de Isabel, adquirió la discapacidad gracias a un medicamento que se le suministró cuando enfermó por un virus. En la etapa

en que ella perdió el escucha se iniciaba en el lenguaje hablado, adicionalmente a esto aunque la hipoacusia es bilateral, ella escucha por el oído izquierdo incluso sin aparato auditivo. Como interesante aporte, ella acotó al culminar la entrevista que prefiere no usarlo en su día a día, porque al quitárselo escucha menos que antes de ponerse el aparato. El equipo sólo lo usa en el trabajo para evitar que los compañeros comenten cosas que la perjudiquen aprovechándose de su discapacidad para acusarla o inculparla. A diferencia de María, ella habla mejor que muchos oyentes e incluso estudió hasta tercer año de educación media.

En el caso de José, le ocurrió un accidente en la adolescencia que le quitó el habla y la escucha. Su gramática es como la de un sordo profundo de nacimiento. No se pudo indagar detalle de las consecuencias del accidente debido a que él no los conoce, José nació en el extranjero y tiene una hermana con la misma discapacidad, pero originada por el consumo de un medicamento en su infancia. Él es buen albañil y experto con los trabajos manuales. De hecho, orgullosamente comunica a sus amistades que él solo construyó su propia casa.

Pero ¿qué sucede con la capacidad de comunicarse cuando una persona nace sin la percepción del sonido?, ¿Será lo mismo el caso de una persona que pierde la audición después de nacer pero sin saber hablar

aún?, ¿Será lo mismo el caso de una persona que pierde la audición después de saber hablar?

No solo la parte fisiológica influye en el proceso mental de comunicación de la persona con discapacidad auditiva, además existen factores externos que impulsan o detienen la estimulación de las personas con discapacidad. Este factor determinante es el entorno, que define en gran medida la personalidad y potencialidad de los individuos.

Después de exponer los tres casos presentaron en la investigación se demuestra la importancia de tomar en cuenta diversidad auditiva para la inserción laboral de los hombres y mujeres con discapacidad auditiva. Es importante saber identificar la diferenciación de los sordos según estos factores que exponen lo fisiológico y lo social.

En cada uno de los casos, la percepción de la realidad se ve afectada por esta discapacidad, debido al hecho de que la disminución auditiva afecta la comprensión del entorno. Es por esto, que en las referencias teóricas se cita la teoría del aprendizaje de Jean Piaget cuando expone las etapas del desarrollo cognoscitivo desde la infancia. Esta idea tomada de la mano de la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland, también de la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura. Todo ello permite tener una idea de

cómo se desarrollan los distintos procesos mentales de comunicación de cada individuo. Ahora bien, intentar imaginar que este individuo pierde la capacidad de uno de sus sentidos, la persona se ve obligada a adaptarse usando los sentidos restantes.

De igual forma ocurre con una persona que ha perdido la audición; se adapta, desarrollando su concentración con los demás sentidos pero si nace con la discapacidad no ha tenido la posibilidad de experimentar el sentido del cual carece. Esto genera que no tenga la posibilidad de entender tan fácilmente lo que no ha percibido. Un ejemplo, es intentar explicarle los colores a una persona que nació sin la posibilidad de ver.

Por otra parte, es importante destacar que por medio de la experiencia las personas con discapacidad, de alguno de los sentidos, aprenden por medio de aprendizaje condicionado a obtener lo que necesitan y se desarrollan por medio del aprendizaje social en su entorno.

Todo este cúmulo de aspectos es determinante en el aprendizaje de una persona. En el caso de las personas con discapacidad auditiva Pérez de

Arado (2004) las clasifica en Sordos Pre-Lingüísticos y Sordos Pos-Lingüísticos. Esta autora, por cierto con discapacidad auditiva, consideró precisamente no solo la discapacidad sino también el entorno en donde se desenvuelve dicha persona, lo que puede ser determinante en el desarrollo del individuo.

Como segundo objetivo está identificar aspectos del marco normativo legal requerido para que la persona con discapacidad auditiva esté al tanto de sus deberes y derechos, riesgos y procesos de emergencia inherentes a su cargo. La legislación nacional y los acuerdos supraconstitucionales, marcan un sendero concreto a seguir, sin embargo, en la práctica diaria es fácil constatar la holgura en la aplicación de estas normativas. No obstante, el incumplimiento de estas normas traerá como consecuencia penalidades inmersas en las mismas.

Debido a lo amplio de esta normativa el estudio se orientó a cubrir los aspectos básicos referentes a las relaciones laborales en pro de determinar si existen o no, debilidad en el conocimiento de las mismas por parte de las personas con discapacidad auditiva, independientemente al hecho de que se le esté dando cumplimiento o no, asimismo que se les haya informado o no.

En este estudio se expone algunas variables, pero al mismo tiempo es necesario destacar que existen elementos que se mantienen constantes en los distintos casos que se plantea. Es decir, que independientemente del caso todo está enmarcado en un contexto real que no puede ser modificado por ninguna de las variables que pueden inferir en los resultados obtenidos. Estos aspectos ineludibles describen algunos parámetros que determinan el deber ser de una relación de trabajo, es precisamente el marco legal laboral, las normas leyes y reglamentos nacionales e internacionales, con carácter supraconstitucional, que regulan las relaciones laborales.

En este sentido para efectos de la investigación se sintetiza bajo el marco normativo legal la información mínima requerida para que la persona con discapacidad auditiva esté al tanto de sus deberes y derechos, riesgos y procesos de emergencia inherentes a su cargo. De manera de tener información indispensable de la cual debería tener conocimiento cualquier persona en su trabajo incluyendo la persona con discapacidad, independientemente de la discapacidad.

Con carácter supra constitucional están los acuerdos internacionales realizados con la OIT, entre los que destaca el convenio N°159 que aunque se utilizan términos en desusos, como el de persona inválida, fue suscrito en

1983 y busca aumentar el conocimiento sobre la capacitación y del empleo de personas con discapacidad. De la mano de este convenio y otros acuerdos están los parámetros nacionales de este Marco Legal.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece el derecho al trabajo en el artículo 87, donde el Estado se compromete a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

En el artículo 88 establece que el Estado debe garantizar equidad e igualdad de hombres y mujeres en el ejercicio de derecho, este artículo va de la mano con el artículo 20 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), en este se especifica sobre la obligación de los patrones y patronas de garantizar no solo la igualdad y equidad en la selección sino también la capacitación ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación de mujeres y hombres en responsabilidades de direcciones en el proceso social del trabajo. Otro artículo, que vela por lo igualdad de condiciones que no solo por género sino por tener o no discapacidad es el 21 de la LOTTT.

En las entrevistas se formularon preguntas relacionadas con el Marco Legal y se consiguieron aspectos interesantes. Se les preguntó sobre

distintos ámbitos laborales, para identificar el conocimiento de los términos y condiciones con la ley. Al respecto llama profundamente la atención varias situaciones.

Conrelación al tipo de contrato que se celebra, es decir si el contrato es a tiempo determinado o es a tiempo indeterminado, el reto es que la persona con discapacidad identifique cuando concluye la relación de trabajo, enmarcada en los artículos 61; 62; 63 LOTTT (2012),. Llama poderosamente la atención que con respecto a este punto las tres personas desconocían totalmente el término contrato de trabajo., por ejemplo: *

María: *“Sí hace tres años, la probaron un tiempo y le hicieron exámenes médicos”.* (Anexo 1, L3)

José: *“Sí hace mucho tiempo, inicio haciendo varias actividades y después le hicieron los exámenes médicos”.* (Anexo 2, L 4-5)

Isabel: *“Cuando inicie en la primera tienda, luego me cambiaron a otra y allí no nada de eso”.* (Anexo 3, L 3-4)

Referente a la remuneración, que es de importancia al momento de iniciar una relación laboral, se indagó ¿Qué es el salario? ¿Cuánto es el salario mensual o diario? Es la información que hay que suministrar de forma clara y precisa al trabajador o trabajadora, de los artículos 104; 120 de

la LOTTT (2012). Afirmaron conocer cada cuanto tiempo se les cancelaban pero desconocen el monto mensual de su salario.

María: *“Sí se paga semanal” (Anexo 1, L 5)*

José: *“Si se me paga semanal” (Anexo 2, L 7)*

Isabel: *“Cubro 15 y último” (Anexo 3, L 7)*

El conocimiento de cuándo puede salir de vacaciones, cuántos días le corresponde y de cuánto es el monto del bono de vacaciones son los retos de información, de los artículos 189;254;342 de la LOTTT(2012). Con respecto a estos aspectos, es importante destacar que aunque conocen el término de vacaciones y cuando se les cancela, demostraron que no están claros en referencia a los días que determinan la misma. Algunas afirmaciones

María: *“Sí, y se cuándo salgo” (Anexo 1, L 18)*

José *“Sí ahorita estoy de vacaciones, hasta febrero”.*(Anexo 2, L 21)

Isabel: *“Si tengo un mes de vacaciones exacto determinar” (Anexo 3, L 18)*

En cuanto a los beneficios anuales o utilidades, artículo 131 de la LOTTT (2012). En este ítem, manifiestan saber la fecha del pago, aproximadamente en el mes de noviembre pero no conocen de dónde

proviene dicho beneficio, ni cuantos días tiene establecido el empleador para ello. A excepción de Isabel, sin duda ella está informada. Aquí sus respuestas:

María: *“Sí me lo cancelan en noviembre”*. (Anexo 1, L 11)

José: *“Sí me lo cancelan en noviembre”*. (Anexo 2, L 13)

Isabel: *“Creo que son como 77 días”*. (Anexo 3, L 77)

Se indagó sobre los deberes y derechos de los trabajadores y trabajadoras así como los empleadores y empleadoras, en lo que se refiere aspectos relacionados con seguridad y salud laboral, contemplado en los artículos 53; 54; 55; 56 de la LOPCYMAT (2005). Las tres personas conocen las actividades pero no en su totalidad. Así por ejemplo: No tienen claro los procedimientos seguros de trabajo. No conocen los riesgos a los que están expuestos. No tienen conocimiento de un plan de emergencia y/o contingencia.

Algunos comentarios que refuerzan lo señalado:

María: *“Sí, allá es seguro. Yo trabajo en las oficinas. Aunque en una oportunidad tuve un accidente cuando me disponía a preparar el café como de costumbre. No encontré la tasa aunque la busque, cuando la comencé a colar el agua caliente en el recipiente de vidrio, este recipiente estalló lo que*

ocasionó que me atendiera en la enfermería, me revisaron y me dieron tratamiento y ya”. (Anexo 1, L 24-28).

“¿Salida? No, yo trabajo en oficina y allí es seguro, si pasa algo se llama a los bomberos”. (Anexo 1, L 33-34)

“Nada, me aparto y espero que lleguen los bomberos”. (Anexo 1, L 36)

“Sí su guantes y ropa”. (Anexo 1, L 38)

José: “Sí hay muchos riesgos trabajamos con explosivos peligroso (e incluso mostró un certificado otorgado por los bomberos de manipulación y uso de extintores” (Anexo 2, L 28-30)

“Bueno, allí no hay muchos lugares a donde huir porque es un lugar abierto. Sin embargo en caso de un incendio hay que buscar refugio debido a que los cohetes se disparan en todas direcciones, como ocurrió ya en una oportunidad”. (Anexo 2, L 35-38)

“Sí claro por lo menos si voy a soldar debo usar mis guantes y careta, además de asegurarme bien de la zona donde voy a realizar la actividad”. (Anexo 2, L40-41)

Isabel: “No se me indicó nada de eso”. (Anexo 3,L 28)

“No se usan, sino las botas”. (Anexo 3, L 30)

Al exponer los resultados de la entrevista, se observa que en los tres casos las personas con discapacidad auditiva conocen superficialmente las implicaciones del Marco Legal que rigen las relaciones de trabajo en la República Bolivariana de Venezuela, por lo que desconoce gran parte de sus deberes y derechos.

El tercer objetivo, se partió de una breve entrevista que se realizó a tres personas responsables de la inserción laboral, para describir este proceso de los hombres y mujeres con discapacidad auditiva planteado en este estudio.

La primera persona entrevistada, presta servicio en una empresa que elabora productos alimenticios, específicamente en un departamento que está bajo la responsabilidad de la Gerencia de Recursos Humanos, y conoce el proceso de María desde el momento que ingresa hasta la actualidad, este describe el proceso de inserción laboral de María. Manifestando como fue su ingreso y resaltó, entre otras cosas, que la formación del Lenguaje de Señas para la empresa es un costo muy alto por tan solo una persona. Se encontró un contraste entre la forma de ingreso y el sentido de pertenencia de María, debido como se puede leer en la entrevista (anexo 4) cuando se le preguntó cómo fue el proceso de formación el entrevistado respondió:

“Ella entra por petición del sindicato, no se solicitó abiertamente el personal, sino que casi que el sindicato lo impuso”.(Anexo 4; L 2-3)

No obstante a pesar de esta forma de ingreso, maría al terminar la entrevista que se le realizo busco una revista de la Empresa y señalo etapas del procesos y actividades de la Organización en la cuales participo, esto lo hizo visiblemente emocionada, expresando sentido de pertenencia, a pesar de que sus compañeros ni el departamento de Recursos Humanos no cuenta con la formación para comunicarse con ella. Cuando se le pregunto si ¿Se le realizó algún programa de formación para preparar y/o sensibilizar, tanto a los nuevos trabajadores con discapacidad como a los demás empleados para que se facilite la integración de estos trabajadores a la Organización? Responde:

“No, aun nada de eso, se lucha por la preparación para que los trabajadores de su entorno reciban formación del lenguaje de señas para que puedan comunicarse mejor con ella, en especial para su supervisor, las compañeras de trabajo y las encargadas de recursos humanos, pero la empresa dicen que es mucho gasto por una sola persona, yo argumento que eso es discriminación”. (Anexo 4; L 39-44)

Queda sobre el escenario de lo positivo y negativo de esta realidad contrastada, el subtexto del entrevistado que no se lograría si se le diera apertura a la formación al respecto.

Al comparar la respuesta de María con la respuesta del el trabajador de recursos humanos cuando se le pregunto ¿Fueron tomados en consideración los riesgos presentes en el cargo y su relación con su discapacidad para ejecutar su tarea? ¿Al igual que los planes de contingencia, en caso de un siniestro? El informo que:

“Aunque están por escrito no se le notificó verbalmente debido a la barrera de comunicación manifestó que a esta trabajadora no se le explicaron por dificultades con el lenguaje“(Anexo 4; L51, 52)

Mientras que María demostró con su respuesta que no tiene idea de cómo reaccionar en caso de una emergencia. Lo que puede ser la diferencia entre la vida y la muerte a la hora de un siniestro.

En el caso de la empresa donde trabaja José, se entrevistó a uno de los dueños de la Organización, es importante destacar que esta empresa en su inicio era una empresa familiar, por lo que los métodos empleados para la

selección, inducción y adiestramiento de personal fueron empíricos y no como los que se practican actualmente, ni en esta misma ni en otras Organizaciones. Este narra cómo ingresa José y cómo se adaptó, afirma que se le trata como otro trabajador más y que aprendió muy rápido todo, incluso que ya ni siquiera tienen que decirle que hacer, destacó que en las formaciones y adiestramiento que se les da los trabajadores él mismo exige que las letras sean clara y grandes para que se le facilite la comprensión de la misma a José.

En la organización donde presta servicio Isabel se entrevistó a la coordinadora de Recursos Humanos, esta es una Tienda por Departamento, en dicha organización afirmó que existe un comité preparado para el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva, que este comité está conformado por técnicos de seguridad y médicos ocupacionales, y que se valen de bancos de empleo para captar posibles candidatos a los puestos vacantes.

El cuarto objetivo fue determinar los aspectos necesarios, que sirvan como base para la formación e inserción laboral de mujeres y hombres con discapacidad auditiva. Es indispensable tomar en cuenta, los aspectos mostrados en el desarrollo de los objetivos de la investigación, primero

identificar las características en la persona con discapacidad que se quiere insertar en la relación laboral, como el grado de instrucción y de discapacidad, segundo identificar el espacio donde se trabaja y los procedimientos seguros de trabajo, así como las vías de escape, planes de contingencia e higiene postural, tercero identificar a sus superiores, y a sus compañeros de trabajo, cuarto que el personal en su entorno de trabajo conozca señas básicas, acompañadas de jornadas de concienciación, quinto el empleador debe explicar de forma sencilla los aspectos como remuneración, vacaciones y utilidades.

CÁPITULO V

CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de esta investigación se pudo identificar una cantidad de aspectos interesantes que son de interés, los procesos de integración de las personas con discapacidad auditiva. Un boceto de la imagen multidimensional de la realidad socio laboral de la persona con discapacidad auditiva.

Tomando la experiencia de los distintos personajes a lo largo de la investigación, con sus aportes valiosos, se observa que la persona con discapacidad auditiva es igual que cualquier oyente, que la única diferencia es que no puede escuchar. Es tan importante su entorno familiar y social como los factores fisiológicos que lo afectan, el tiempo de inicio de la discapacidad auditiva va de la mano con el grado de la misma, y son clave para poder entender el proceso de comunicación del individuo.

En lo referente al entorno laboral es indispensable tomar en cuenta que aunque todo lo pre escrito en las leyes, acuerdos internacionales, normas y reglamentos son de suma importancia, es necesario tomar algunas directrices que permitan dar una base de los principios, deberes y derechos de los trabajadores con discapacidad o no. Se debe tomar en cuenta las

características del puesto de trabajo para asegurarse que la mujer o hombre con discapacidad auditiva cumplen con el perfil del cargo que se requiere, que la adaptación de estos trabajadores amerita de modificaciones de infra estructura mínimas y de una transformación en el pensar del entorno socio-laboral, que le de apertura a un buen proceso de inserción de estos nuevos integrantes.

En lo que respecta a los ítems de la formación de mujeres y hombres con discapacidad auditiva se sugieren tomar en cuenta los siguientes tópicos

- ✓ Los contratos de trabajo
- ✓ Horario y rotación
- ✓ Vacaciones y otros beneficios contractuales
- ✓ Salario
- ✓ Cargos.
- ✓ Deberes y funciones inherentes al cargo
- ✓ Riesgos de los procesos expuestos.
- ✓ Procedimientos seguros de trabajo
- ✓ Inamovilidad, estabilidad laboral y causa justificada de despido o calificación.

Esta formación puede estar orientada en dos sentidos, para la persona con discapacidad auditiva y para las personas oyentes de su entorno socio-

laboral, relacionados directamente con la relaciones de trabajo de las personas con discapacidad auditiva. En cualquiera de los dos casos se debe hacer énfasis en la caracterización de las personas con discapacidad auditiva, según el origen de la discapacidad y el grado de la misma, es importante revisar lo que es su cultura, así como también la barreras de la comunicación mencionadas en capítulo II. Todos estos aspectos esenciales para la elaboración de un programa de formación.

Otra dificultad al desarrollar esta investigación y que es necesario tomar en cuenta, es que muchas de las palabras técnicas, utilizadas en el argot laboral no tienen seña oficial, por los que primero las mismas organizaciones de personas con discapacidad auditiva deben asignarle la seña según el concepto de la palabra

La integración o inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva, no dependen solo de la una parte, es necesario que tanto las persona con discapacidad y los oyentes cierren filas para que se acorten las diferencias de la comunicación, es por ello que ante todo hay que respetar el Lenguaje de Señas por que representa el enlace entre la palabra y el gesto, que va de la manos con la dignidad de la persona con discapacidad auditiva.

LISTA DE REFERENCIA

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860

Delgado de Smith, Yamile. (2013). La Investigación Social en Proceso. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela

Diccionario Enciclopédico de Educación. Volumen II y III. (2003). Editorial CEAC. Barcelona. España.

Diccionario Enciclopédico de Educación Especial. Volumen II. (1985). Santillana. Madrid. España.

Gibson, James; Ivancevich, John; Donnelly, James; Konopaske, Robert (2007). Organizaciones: comportamiento, estructura procesos Mc Graw Hill. Mexico

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6,076 extraordinario.

Ley para personas con discapacidad de la República Bolivariana de Venezuela (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.598. Decreto con fuerza de ley orgánica para personas con discapacidad. Enero 05,2007 Caracas.

Millan, Beronica (2005) Guía Práctica para la Integración de Personas con Discapacidad Gobierno de Chile (FONADIS)

Morris, Charles y Maisto, Albert (2005). Psicología. Pearson Educación. México

Newstrom, Jhon (2011). Comportamiento humano en el trabajo. Mc Graw Hill. México

Pérez de Arado, Belén (2004). Mis apuntes sobre los sordos, su cultura y su lenguaje. Valencia. Venezuela.

Santrock, Jhon, González, Hilda y Francke, Ma. Lourdes (2003). Introducción a la Psicología. Mc Graw Hill. México.

Sociedad Venezolana de Otorrinolaringología (2010):Boletín N° 22

ANEXOS

ANEXO Nº 1

Entrevista a María

1. ¿Se le informó los términos de la relación de trabajo según las condiciones
2. establecidas por la Ley? Como contrato de trabajo determinado o indeterminado
- 3 Sí hace tres años, la probaron un tiempo y le hicieron exámenes médicos.
4. ¿Se te explicó los términos y condiciones de la remuneración?
5. Sí se paga semanal
6. ¿Se te explicó claramente el horario de la jornada de trabajo? ¿Se te explicó
7. claramente su rotación?
8. Inicio a trabajar en la mañana. Me voy a las 6 en el transporte de la empresa y
9. salgo a las 3 de la tarde, de lunes a viernes.
10. ¿Se te informó sobre los beneficios anuales o utilidades?
11. Sí me lo cancelan en noviembre
12. ¿Se identificaron el patrono o patrona y los supervisores inmediatos?
13. Sí
14. ¿Se te explicó claramente cuáles son las causas justificadas de despido?
15. No! yo cumplo con las actividades que me encomienda, solo no hago caso de
16. los chismes ni a las compañeras envidiosas, y simplemente trabajo.
17. ¿Se te explicó claramente los términos y condiciones de las vacaciones?
18. Sí, y se cuándo salgo
19. ¿Se te realizó alguna inducción al momento de ingresar a trabajar?
20. Sí cuando ingresé hace tiempo
21. ¿Se le indicaron al momento de ingresar las actividades que realizaría?
22. Sí limpiar, hacer café, muy sencillo.
23. ¿Se les notificó a cuales riesgos está expuesto en su trabajo?
24. Sí, allá es seguro. Yo trabajo en las oficinas. Aunque en una oportunidad tuve

25. un accidente cuando me disponía a preparar el café como de costumbre. No
26. encontré la tasa aunque la busque, cuando la comencé a colar el agua
27. caliente en el recipiente de vidrio, este recipiente estalló lo que ocasionó que
- 28 me atendiera en la enfermería, me revisaron y me dieron tratamiento y ya.
29. ¿Se le informó cuáles eran las distintas áreas de la organización donde
30. prestan servicio?
31. Sí me mostraron la empresa, pero yo solo trabajo en las oficinas.
32. ¿Se te indicaron cuáles eran las salidas de emergencia?
33. ¿Salida? No, yo trabajo en oficina y allí es seguro, si pasa algo se llama a los
34. bomberos.
35. ¿Pero si estás sola y se presenta un incendio? ¿Qué haces?
36. Nada, me aparto y espero que lleguen los bomberos.
37. ¿Se les indicó el uso adecuado de los implementos de seguridad?
38. Sí su guantes y ropa.

ANEXO Nº 2

Entrevista a José

1. ¿Se le informó los términos de la relación de trabajo según las condiciones
2. establecidas por la Ley? Como lo es el contrato de trabajo determinado o
3. indeterminado
4. Sí hace mucho tiempo, inicio haciendo varias actividades y después le
5. hicieron los exámenes médicos.
6. ¿Se te explicó los términos y condiciones de la remuneración?
7. Si se me paga semanal
8. ¿Se te explicó claramente el horario de la jornada de trabajo? ¿Se te
9. explicó claramente su rotación?
10. Yo trabajo de lunes a viernes desde la 6 de la mañana a 2 de la tarde una
11. semana y de 2 de la tarde a 10 de la noche la siguiente semana .
12. ¿Se te informó sobre los beneficios anuales o utilidades?
13. Sí me lo cancelan en noviembre
14. ¿Se identificaron el patrono o patrona y los supervisores inmediatos?
15. Sí
16. ¿Se te explico claramente cuáles son las causas justificadas de despido?
17. No!! Yo tengo muchos años trabajando allá y no me van a dejar ir. Además
18. yo soy persona con discapacidad y tengo carnet que lo soporta, cualquier
19. cosa me voy al ministerio.
20. ¿Se te explicó claramente los términos y condiciones de las vacaciones?
21. Sí ahorita estoy de vacaciones, hasta febrero.
22. ¿Se te realizó alguna inducción al momento de ingresar a trabajar?
23. Sí hace mucho, me explicaron que iba hacer.
24. ¿Se le indicaron al momento de ingresar las actividades que realizaría?
25. Sí me explicaron, el cuidado que hay que tener al trabajar, es muy
26. peligroso
27. ¿Se les notificó a cuales riesgos estaba expuesto en su trabajo?
28. Sí hay muchos riesgos trabajamos con explosivos peligroso (e incluso
29. mostró un certificado otorgado por los bomberos de manipulación y uso de

30. extintores)
31. ¿Se le informó cuáles eran las distintas áreas de la organización donde
32. prestan servicio?
33. Sí hace mucho tiempo.
34. ¿Se te indicaron cuáles eran las salidas de emergencia?
35. Bueno, allí no hay muchos lugares a donde huir porque es un lugar abierto.
36. sin embargo en caso de un incendio hay que buscar refugio debido a que
37. los cohetes se disparan en todas direcciones, como ocurrió ya en una
38. oportunidad.
39. ¿Se les indicó el uso adecuado de los implementos de seguridad?
40. Sí claro por lo menos si voy a soldar debo usar mis guantes y careta,
41. además de asegurarme bien de la zona donde voy a realizar la actividad.

ANEXO Nº 3

Entrevista a Isabel

1. ¿Se le informó los términos de la relación de trabajo según las condiciones
2. establecidas por la Ley? Como contrato de trabajo determinado o
3. indeterminado
4. Cuando inicié en la primera tienda, luego me cambiaron a otra y allí no
5. nada de eso
6. ¿Se te explicó los términos y condiciones de la remuneración?
7. Cobro 15 y último
8. ¿Se te explicó claramente el horario de la jornada de trabajo? ¿Se te
9. explicó claramente su rotación?
10. De lunes a viernes y ya, los fines de semanas no.
11. ¿Se te informó sobre los beneficios anuales o utilidades?
12. Creo que son como 77 días
13. ¿Se identificaron el patrono o patrona y los supervisores inmediatos?
14. Sí normal
15. ¿Se te explicó claramente cuáles son las causas justificadas de despido?
16. Mmm no, por llegar tarde y eso pero así de que me dijeron no.
17. ¿Se te explicó claramente los términos y condiciones de las vacaciones?
18. Si tengo un mes de vacaciones exacto determinar
19. ¿Se te realizó alguna inducción al momento de ingresar a trabajar?
20. No, nada de eso
21. ¿Se le indicaron al momento de ingresar las actividades que realizaría?
22. Almacenar, etiquetar y llevar el control de mercancía que entra
23. ¿Se les notificó a cuáles riesgos estaba expuesto en su trabajo?
24. ¿Se le informó cuáles eran las distintas áreas de la organización donde
25. prestan servicio?
26. No, nada de eso.
27. ¿Se te indicaron cuáles eran las salidas de emergencia?
28. No se me indicó nada de eso.
29. ¿Se les indicó el uso adecuado de los implementos de seguridad?

30. No se usan, sino las botas.

ANEXO Nº 4

Entrevista a personal de recursos humanos de la empresa donde presta servicio María

1. Describa el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.
2. Ella entra por petición del sindicato, no se solicitó abiertamente el personal, sino
3. que casi que el sindicato lo impuso.
4. ¿Cómo se ubicaron los candidatos al cargo ofertado?
5. No se ubicaron, fue casi impuesto por el sindicato.
6. ¿Utilizaron medios tales como agencias de empleos, talleres laborales alguna
7. red social u otros?
8. No, nada de eso, aunque existen otras personas con discapacidad en la
9. empresa se consiguieron por sugerencias internas, para dar cumplimiento.
10. ¿Una vez contratada la persona se le ofrecieron las mínimas condiciones de
11. trabajo en comparación con los demás trabajadores, en cuanto al contrato
12. laboral se refiere?
13. Sí igual, tiene los mismos beneficios que los demás trabajadores, debido a su
14. discapacidad no se le pudo explicar.
15. ¿En la entrevista de selección laboral que se realizó tuvo algún tipo de
16. educación en vista de su condición? Explique.
17. ¿La entrevista fue llevada a cabo por un profesional que contrastara con las
18. competencias y habilidades necesarias para estimar las potencialidades de la
19. persona sorda, ya sea oralizada o no?
20. No se realizó entrevista, solo la llevo un miembro del sindicato y se le presentó
21. a recursos humanos, allí se le dio la orden para los exámenes médicos.
22. ¿Qué tipo de inducción se le realizó al nuevo trabajador en cuanto a las
23. funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual
24. fue seleccionado?
25. Se le presentó al departamento de recursos humanos, posteriormente a su
26. supervisor directo y por ultimo a sus compañeras de trabajo, luego era
27. acompañada por una compañera de trabajo por una semana en cada área,
28. para que conociera las actividades que tenía que desempeñar, esto se hizo

29. con mímicas.
30. ¿Quién la llevo a Cabo?
31. Las compañeras de trabajo.
32. ¿Se le suministró a los insertados todas las herramientas necesarias para
33. ejecutar su trabajo?
34. Sí todo su equipo de protección personal, y la dotación correspondiente.
35. ¿Se le realizó algún programa de formación para preparar y/o sensibilizar
36. tanto a los nuevos trabajadores con discapacidad como a los demás
37. empleados para que se facilite la integración de estos trabajadores a la
38. organización?
39. No, aun nada de eso, se lucha por la preparación para que los trabajadores de
40. su entorno reciban formación del lenguaje de señas para que puedan
41. comunicarse mejor con ella, en especial para su supervisor, las compañeras
42. de trabajo y las encargadas de recursos humanos, pero la empresa dicen que
43. es mucho gasto por una sola persona, yo argumento que eso es
44. discriminación.
45. ¿Qué tipo de evaluación médica se le realizó al trabajador con discapacidad?
46. Se le practicaron exámenes pre empleo, así como los exámenes pre y post
47. vacacionales.
48. ¿Fueron tomados en consideración los riesgos presentes en el cargo y su
49. relación con su discapacidad para ejecutar su tarea? Al igual que los planes de
50. contingencia, en caso de un siniestro?
51. Aunque están por escrito no se le notificó verbalmente debido a la barrera de
52. comunicación.

ANEXO Nº 5

Entrevista al dueño donde presta servicio José

1. Describa el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.
2. Bueno el ingresa por que mi cuñada trabaja en un colegio de sordos y trajo tres
3. muchachos, para trabajar.
4. ¿Cómo se ubicaron los candidatos al cargo ofertado?
5. No había cargo ofertado simplemente, la cuñada lo trajo y le dio empleo.
6. ¿Utilizaron medios tales como agencias de empleos, talleres laborales alguna
7. red social u otros?
8. No se utilizaron ningún tipo de recursos externos. Fue por recomendación de un
9. familiar.
10. ¿Una vez contratada la persona se le ofrecieron las mínimas condiciones de
11. trabajo en comparación con los demás trabajadores, en cuanto al contrato
12. laboral se refiere?
13. Es considerado un trabajador más igual, como todos los demás trabajadores.
14. ¿En la entrevista de selección laboral que se realizó tuvo algún tipo de
15. educación en vista de su condición?
16. ¿La entrevista fue llevada a cabo por un profesional que contrastara con las
17. competencias y habilidades necesarias para estimar las potencialidades de la
18. persona sorda, ya sea oralizada o no?
19. No se le realizó entrevista, solo empezó a trabajar y ya.
20. ¿Qué tipo de inducción se le realizó al nuevo trabajador en cuanto a las
21. funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual
22. fue seleccionado?
23. Los mismos compañeros le iban explicando que hacer, él entiende muy bien,
24. aprendió muy rápido todo, él hace trabajos de soldadura, hace albañilería,
25. electricidad, es un muchacho muy bueno.
26. ¿Quién la llevo a Cabo?
27. Yo mismo y sus compañeros. Ya no casi que no hay que decirle nada, él ya
28. sabe que tiene que hacer solo.
29. ¿Se le suministró a los insertados todas las herramientas necesarias para

30. ejecutar su trabajo?
31. Sí claro todos sus equipos le fueron entregados.
32. ¿Se le realizó algún programa de formación para preparar y/o sensibilizar
33. tanto a los nuevos trabajadores con discapacidad como a los demás
34. empleados para que se facilite la integración de estos trabajadores a la
35. organización?
36. De sensibilización no, a él se le trata por igual, en todos los cursos él es
37. enviado, solo que se solicita que se agranden las letras para él poder leerlas
38. mejor. Además él tiene muchos años en la empresa, se la lleva muy bien con
39. todos.
40. ¿Qué tipo de evaluación médica se le realizó al trabajador con discapacidad?
41. A José se le realizan exámenes pre y post vacacionales de un tiempo para
42. acá, porque en el momento de su ingreso no se hacía nada de eso.
43. ¿Fueron tomados en consideración los riesgos presentes en el cargo y su
44. relación con su discapacidad para ejecutar su tarea?
45. Él ha hecho los cursos como los demás a través de gestos, él se entiende bien
46. con los trabajadores.

ANEXO Nº 6

Entrevista a Coordinadora de recursos humanos de la empresa donde trabaja

Isabel

1. Describa el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.
2. Una vez localizada la persona según el perfil de cargo, se le realiza una
3. entrevista y posteriormente se le practicaron análisis médicos y psicológicos,
4. para darle ingreso, todo esto por medio de un comité (el Comité está
5. conformado por analista de seguridad y médicos ocupacionales)
6. ¿Cómo se ubicaron los candidatos al cargo ofertado?
7. Partiendo de los perfiles de cargo se le solicitaron posibles candidatos con
8. discapacidad al banco de empleo.
9. ¿Utilizaron medios tales como agencias de empleos, talleres laborales alguna
10. red social u otros?
11. Para esto se usó el banco de empleo.
12. ¿Una vez contratada la persona se le ofrecieron las mínimas condiciones de
13. trabajo en comparación con los demás trabajadores, en cuanto al contrato
14. laboral se refiere?
15. Sí de eso se encargó el comité
16. ¿En la entrevista de selección laboral que se realizó tuvo algún tipo de
17. educación en vista de su condición? Explique.
18. Se realizó por medio del comité que está preparado para esto.
19. ¿La entrevista fue llevada a cabo por un profesional que contrastara con las
20. competencias y habilidades necesarias para estimar las potencialidades de la
21. persona sorda, ya sea oralizada o no?
22. Sí por el departamento de recursos humanos con apoyo en el comité.
23. ¿Qué tipo de inducción se le realizó al nuevo trabajador en cuanto a las
24. funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el
25. cual fue seleccionado?
26. De todo esto se encargó el comité de llevar a las personas con discapacidad
27. auditiva y explicarle las funciones y deberes.
28. ¿Quién la llevo a Cabo?

29. Recursos humanos y el comité.
30. ¿Se le suministró a los insertados todas las herramientas necesarias para
31. ejecutar su trabajo?
32. Sí se les dotó de todos los implementos necesarios así como sus dotaciones.
33. ¿Se le realizó algún programa de formación para preparar y/o sensibilizar
34. tanto a los nuevos trabajadores con discapacidad como a los demás
35. empleados para que se facilite la integración de estos trabajadores a la
36. organización?
37. No, solo el comité es el que está preparado para ese lenguaje.
38. ¿Qué tipo de evaluación médica se le realizó al trabajador con discapacidad?
39. Si se le practicaron exámenes médicos y psicológicos antes de ingresar.
40. ¿Fueron tomados en consideración los riesgos presentes en el cargo y su
41. relación con su discapacidad para ejecutar su tarea?
42. Sí efectivamente, todo eso se les notificó.