



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



**INSERCIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE TRABAJADORES CON  
DISCAPACIDAD AUDITIVA, EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA  
EMPRESA MANUFACTURERA DEL SECTOR PÚBLICO**

**Autora:**  
Petrianni, Roxana  
C.I. V- 13.596.333

Bárbula, Agosto de 2014



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



**INSERCIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE TRABAJADORES CON  
DISCAPACIDAD AUDITIVA, EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA  
EMPRESA MANUFACTURERA DEL SECTOR PÚBLICO**

**Tutora:** Laura Maldonado Acosta  
**Línea de Investigación:** Actores Laborales y Género

**Autora:**  
Petrianni, Roxana  
C.I. V- 13.596.333

Bárbula, Agosto de 2014



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



### **CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

**INSERCIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE TRABAJADORES CON  
DISCAPACIDAD AUDITIVA, EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA  
EMPRESA MANUFACTURERA DEL SECTOR PÚBLICO**

**Tutor:** Prof. Laura MaldonadoAcosta

**Aceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Relaciones Industriales  
Por: Laura Maldonado Acosta  
C.I. V- 16.434.593**

Bárbula, Agosto de 2014



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



Por medio de la presente, se hace constar que el Trabajo de Grado titulado: **INSERCIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA, EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL SECTOR PÚBLICO**. PERÍODO: 1-2014 presentado por la Bachiller: Petrianni, Roxana titular de la cédula de identidad C.I. V-13.596.333, se ha hecho bajo el debido seguimiento y revisión.

Profesor: Laura Maldonado Acosta

C.I. V- 16.434.593

---



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 de Grado titulado **INSERCIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA, EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL SECTOR PÚBLICO** para optar al Título de: Licenciada 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 C.I. Firma

---

---

---



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



## **INSERCIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA, EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL SECTOR PÚBLICO**

**Autora:** Roxana Petrianni

**Tutor:** Prof. Laura MaldonadoAcosta

**Fecha:** Agosto, 2014

### **RESUMEN**

Las personas con discapacidad auditiva además de tener que enfrentar las barreras comunicacionales propias de su condición, deben sufrir la discriminación por parte de la sociedad, más aún las mujeres con discapacidad auditiva, a quienes se les suma la discriminación por razones de género, siendo doblemente discriminadas; el aspecto laboral, es fundamental para la integración de las personas a la sociedad, sin embargo, para lograr una verdadera inserción y socialización de los trabajadores, las empresas deben contar con un conjunto de mecanismos bien estructurados para tal fin. Partiendo de esta necesidad, la investigación analiza el proceso de inserción y socialización de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva desde una perspectiva de género, en una empresa manufacturera del sector público en el estado Carabobo, con el propósito de determinar su nivel de satisfacción laboral. La metodología consistió en un trabajo descriptivo, de campo, con tres cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, aplicados el primero a 4 miembros del departamento de recursos humanos, el segundo a 4 trabajadores y una trabajadora con discapacidad auditiva del área administrativa y el tercero a los 12 trabajadores compañeros de estos últimos. Finalmente se evidenció, que la empresa no cuenta con mecanismos de reclutamiento, selección, políticas de admisión, determinación del perfil del cargo e inducción, además, de un acondicionamiento de las áreas que permitan la inserción y socialización de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva, además, que existen pequeños problemas referidos a la comunicación con el resto de los trabajadores; por estas razones la inserción, en sí misma, no genera condiciones idóneas para alcanzar altos niveles de satisfacción laboral, al contrario de la socialización, que por medio de las relaciones interpersonales evidenciadas puede fomentar la satisfacción laboral de los trabajadores y la trabajadora de la empresa objeto de estudio.

**Palabras Clave:** personas con discapacidad, género, inserción, socialización.

Comentario [A1]: mejoró



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



**OUTREACH WORKERS PLACEMENT AND HEARING IMPAIRED IN THE  
ADMINISTRATIVE AREA OF A PUBLIC SECTOR MANUFACTURING  
COMPANY**

**Author:** Roxana Petrianni  
**Tutor:** Laura Maldonado Acosta  
**Date:** August, 2014

**ABSTRACT**

People with hearing disabilities in addition to having to face their own condition communication barrier, should suffer discrimination from society, further hearing impaired women, who are they sum discrimination based on gender, being doubly discriminated;the workplace, it is essential to integrate people into society,however, to achieve true integration and socialization of employees, companies must have a well-structured set of mechanisms for this purpose.Based on this need, the research analyzes the process of integration and socialization of workers with hearing disabilities from a gender perspective, a manufacturing company in the public sector in the state of Carabobo,in order to determine their level of job satisfaction.The methodology consisted of a descriptive work, field, three questionnaires and data collection instruments, applied to the first 4 members of the human resources department, the second to 4 employees and a hardworking hearing impaired the administrative area and the third at 12 fellow workers latter.Eventually it became clear that the company does not have mechanisms for recruitment, selection, admission policies, determination of the position and induction profile also a conditioning areas for the insertion and socialization of workers with hearing impairment in addition, there are small problems related to communication with other workers;for these reasons the insertion, in itself, does not create ideal conditions for achieving high levels of job satisfaction, as opposed to the socialization that evidenced by the relationships can foster job satisfaction of workers and the working of the company studied.

**Keywords:** Disability, Integration and Socialization.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Páa.</b>
Resumen	vii
Índice de Cuadros	^
Introducción	11
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema	15
Objetivos de la Investigación	23
<i>Objetivo General</i>	23
<i>Objetivos Específicos</i>	24
Justificación de la Investigación	24
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes	26
Bases Teóricas	30
<i>Discapacidad y sus Diferentes Enfoques</i>	30
<i>Discapacidad y Exclusión a través de una Perspectiva de Género</i>	33
<i>Gestión del Talento Humano</i>	36
<i>Inserción y Socialización Laboral</i>	46
<i>La Satisfacción Laboral</i>	48
Referentes Teóricos	51
<i>Modelo o Teoría Social de la Discapacidad</i>	51
<i>Construcción Social de Género de Simone Beauvoir</i>	52
Bases Legales	54
<i>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela</i>	54
<i>Ley para Personas con Discapacidad</i>	56
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Naturaleza de la Investigación	58
Estrategia Metodológica	59
Población y Muestra	66
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	67



Validez y Confiabilidad del Instrumento	69
---	----

## **CAPÍTULO IV**

Comentario [A2]: Se corrigió

### **ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

Reclutamiento de Personal	78
<i>Fuentes de Reclutamiento de Personal</i>	78
<i>Técnicas de Reclutamiento de Personal</i>	80
Selección de Personal	81
<i>Políticas de Admisión de Personal</i>	81
<i>Técnicas de Selección de Personal</i>	84
Asignación de Tareas	87
<i>Perfil del Cargo</i>	88
<i>Condiciones Físicas del Área</i>	89
Inducción al Personal	91
<i>Políticas Organizacionales</i>	91
<i>Inducción al Cargo</i>	93
Nivel de Aceptación por Parte de los otros Trabajadores	97
<i>Conocimiento de la Discapacidad</i>	97
<i>Relaciones Interpersonales</i>	99
<i>Sensibilización</i>	101
Reflexiones Finales	108
<b>LISTA DE REFERENCIAS</b>	115
<b>ANEXOS</b>	119

## ÍNDICE DE CUADROS

### Nº CUADRO

1. Cuadro Técnico Metodológico	63
1. Cuadro Técnico Metodológico (Cont.)	64
1. Cuadro Técnico Metodológico (Cont.)	65
2. Aciertos y Desaciertos del Cuestionario de Recursos Humanos	71
3. Aciertos y Desaciertos del Cuestionario de los Trabajadores y Trabajadoras con Discapacidad	72
4. Aciertos y Desaciertos del Cuestionario de los Compañeros de los Trabajadores y Trabajadoras con Discapacidad	73
5. Información básica de los entrevistados	76
6. Información sobre las fuentes de reclutamiento	78
7. Políticas de Admisión de Personal	82
8. Técnicas de Selección de Personal	85
9. Opinión respecto al Perfil de su Cargo	88
10. Condiciones Físicas del Área dondese Desempeñan	90
11. Opinión con respecto a su Inducción a las Políticas Organizacionales	92
12. Intervalos Asignados a los Porcentajes de Respuesta del Cuestionario	97
13. Conocimiento de la Discapacidad Auditiva	98
14. Relaciones Interpersonales con los Trabajadores y la Trabajadora con Discapacidad	100
15. Sensibilización hacia los Trabajadores y la Trabajadora con Discapacidad	102

## INTRODUCCIÓN

La discapacidad en sus diferentes formas es una situación de la cual adolece una gran parte de la población mundial, las personas que presentan alguna discapacidad, deben convivir con alguna característica que no les permite desarrollar las actividades cotidianas de forma natural y se ven afectadas en mayor o menor medida, de acuerdo al tipo y gravedad de la discapacidad.

Aunado a las dificultades propias que generan la discapacidad, a lo largo de la historia las personas que se encuentran en esta condición han sufrido de discriminación por parte de la sociedad, por lo cual, el llevar una vida en condiciones de normalidad, aspirando a un trabajo honrado, la conformación de una familia y tener aspiraciones de crecer como ser humano, resulta extremadamente difícil para ellas, por la existencia de los prejuicios que siguen y han seguido existiendo en la sociedad, los cuales representan una barrera para su normal desenvolvimiento.

En el caso de las mujeres, históricamente en la cultura occidental han sido vistas como seres inferiores a los hombres, que llevan como obligaciones solo las referidas al hogar, cuestión que también conforma un conjunto de barreras para su crecimiento como seres integrales dentro de la sociedad, esta discriminación de género también la sufren las mujeres con discapacidad, por lo cual, terminan sufriendo una doble discriminación, lo que las ubica en una situación con mayor desventaja respecto a los hombres con discapacidad.

A raíz de los esfuerzos dirigidos a la defensa de los derechos de la mujer, que tuvieron origen a mediados del siglo pasado, así como también, la aparición del modelo o teoría social de la discapacidad, se establecieron un

conjunto de mecanismos legales y normativas a nivel mundial que tienen como función, impulsar la inserción de estos grupos discriminados a la sociedad de forma integral. En este sentido, una parte fundamental del desarrollo personal para toda persona, es el ámbito laboral que mediante los beneficios que otorga permite el desarrollo del resto de los aspectos de la vida cotidiana.

Es por ello, que la inserción y socialización de los trabajadores con discapacidad, bajo los principios de equidad en todos los aspectos e igualdad de género, juega un papel preponderante en el desarrollo integral de estos seres humanos. Por lo cual, se hace indispensable la inclusión de las empresas en el debate de la inserción, para que, mediante la implementación de mecanismos idóneos de reclutamiento y selección de las personas con discapacidad, la correcta determinación del cargo y la inducción debida para los trabajadores con discapacidad, así como la conformación de una socialización interna en las empresas dirigidas a los hombres y mujeres con discapacidad, se pueda llevar a cabo la completa integración.

En una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo, se encuentran laborando cuatro (4) trabajadores y una (1) trabajadora con discapacidad auditiva en el área administrativa, sin embargo, no se puede asegurar que su situación contemple una correcta y completa inclusión, es por ello, que por medio de la presente investigación se planteó el estudio de la inserción y socialización de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad, desde una perspectiva de género, con la finalidad de analizar los diferentes procesos que se llevan a cabo en la organización relacionados con la variable antes mencionada.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos:

**Capítulo I:** Donde se plantea el problema de manera objetiva, tratando de visualizar las dificultades que experimentan las personas con discapacidad auditiva, en especial las mujeres que adolecen esta condición, principalmente para el ámbito laboral; También se presenta una serie de interrogantes que sirven de orientación para el desarrollo de la investigación; se formulan los objetivos generales y específicos del estudio; y adicionalmente se justifica la investigación.

**Capítulo II:** En el cual se hace referencia a los antecedentes de la investigación, que comprenden un conjunto de tesis de grado que guardan relación con el presente trabajo; así mismo, comprende las bases desarrolladas que permiten fundamentar el conocimiento que el investigador pone en práctica para la realización del estudio, proveniente de elementos teóricos planteados por diferentes autores; conjuntamente con dos referentes teóricos que cumplen la función de direccionar la investigación y enmarcar el estudio bajo dos teorías ampliamente reconocidas, adicionalmente de las bases legales, las cuales en su conjunto, conllevan a la formulación del marco conceptual.

**Capítulo III:** Se refiere al tipo de investigación, aplicando para ello una metodología avanzada en un modelo de investigación cuantitativa, de tipo descriptivo y con un diseño de campo; indicando también las técnicas para la recolección de la información, la población y la muestra a la cual se le aplicará el instrumento de recolección de datos. En esta fase además, se presentó la operacionalización de las variables con la finalidad de alcanzar los objetivos específicos planteados; y adicionalmente la validez y confiabilidad del instrumento.

**Capítulo IV:**Consta de la presentación y el análisis de los resultados, en donde se interpreta y analiza la información recabada, que arroja el método de investigación utilizado; abordando los tres objetivos específicos planteados, mediante su descomposición en unidades más específicas, como variables, indicadores e ítems, los cuales fueron interpretados, en función de analizar la inserción y socialización de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva, para determinar su nivel de satisfacción laboral. Finalmente se realizan una serie de reflexiones finales a propósito de la situación objeto de estudio.

**Comentario [A3]:** Se agregó el contenido del capítulo

## **CAPÍTULO I EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema**

Desde mediados del siglo pasado el mundo ha experimentado una intensa concientización con respecto a los derechos fundamentales de las personas, principalmente con la finalidad de beneficiar al desprotegido; principios como la aceptación de la diversidad humana, la igualdad de oportunidades, la equidad, la no discriminación, la solidaridad, el respeto por las diferencias y la dignidad personal, son algunos de muchos elementos que están en relación directa con el valor que se le ha dado a las personas; tanto es así, que organizaciones de carácter mundial, países e instituciones públicas y privadas han suscrito leyes, reglamentos, convenios, políticas y prácticas que honran la condición humana en todos los ámbitos de la vida, así como su impacto en la generación de espacios saludables y productivos.

Uno de los grupos a los que ha ido dirigido un esfuerzo muy grande por reconocerlos y mejorar su calidad de vida, son las personas que de alguna u otra manera no poseen el total de cualidades que se le reconoce al ser humano, a las cuales se le denomina personas con discapacidad, quemásalláde su condición, en muchos casos, tienen la capacidad de ser productivos, de alguna manera, para la sociedad y aún más para las empresas; según la American Disability Act (ADA), citado por Sánchez (2010:11), el término discapacitado "se aplica a cualquier persona que tenga una deficiencia física o mental que limite sustancialmente una o más de las actividades cotidianas o que realicen habitualmente en la sociedad".

A partir de la cita anterior, se puede decir que la discapacidad es una condición de impedimento físico o mental, que trae consigo diversas limitaciones tales como el desenvolvimiento cotidiano, dependencia en algunos casos y para algunas tareas, obstaculización en el desarrollo personal, entre otras. La lista de discapacidades que puede sufrir una personas es muy amplia, en el preámbulo de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, se las diferenció por las características distintivas de cada una, quedando clasificadas como físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo.

También se acordó, en dicha convención unificar esfuerzos en la búsqueda de impulsar el desarrollo de las personas con discapacidad dentro de la sociedad, abordando las barreras que les impiden desenvolverse en su vida cotidiana; en concordancia con lo establecido en el preámbulo de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, la Organización Mundial de Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y La Organización de las Naciones Unidas (ONU), han promovido el establecimiento de la integración social de los individuos que padecen algún tipo de discapacidad como una norma sumamente importante en las naciones.

Esta integración social, referida anteriormente, debe darse en condiciones de igualdad tanto para hombres, como para mujeres, sin embargo, a través de la historia se ha podido constatar que la diferencia de género ha sido un impedimento para alcanzar cotas altas de calidad de vida, es decir, para las mujeres en sentido general, existían y en menor medida siguen existiendo, un conjunto de barreras para lograr su reconocimiento en los distintos ámbitos de la vida; con el pasar del tiempo se han ido implementado leyes, normas y cualquier tipo de mecanismo en búsqueda de la concientización en



este sentido, ejemplo de ello, es el ordenamiento jurídico internacional de los derechos humanos, el cual prohíbe la discriminación por motivos de sexo y contempla garantías para que los hombres y las mujeres puedan disfrutar en condiciones de igualdad sus derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales.

Con respecto a lo anterior, según datos aportados en los indicadores de desarrollo del Banco Mundial (2008:16), las mujeres “realizan dos tercios de las horas laborales de todo el mundo y producen la mitad de los alimentos mundiales; sin embargo, éstas perciben únicamente el 10% de los ingresos mundiales y poseen menos del 1% de la propiedad mundial”. Como se puede apreciar, aun cuando las mujeres se encuentran participando activamente, para la mujer y en mayor medida para la mujer con discapacidad es sumamente difícil alcanzar la integración social y laboral en términos de igualdad de condiciones y méritos, más allá de los inmensos esfuerzos realizados en los últimos años por parte de numerosas instituciones internacionales a este respecto.

Es por ello, que distintas organizaciones y una gran cantidad de países han afrontado el compromiso de integrar socialmente a las personas con discapacidad y en mayor medida a las mujeres con discapacidad, para lograr, de esta forma, una mejor calidad de vida. Especialmente, dentro de las principales tareas para gestar tal integración, se encuentra la inserción y socialización en el campo laboral de las trabajadoras con discapacidad.

En primera instancia, la inserción conlleva un proceso de inclusión de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en las organizaciones, por medio de la gestión de recursos humanos para que dichos individuos puedan trabajar, obtener los beneficios derivados de ello, así como también, dar un

aporte laboral a una empresa determinada; como señala Panyella (2005), la inserción laboral consiste en:

Ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esfera (social, política, cultural...). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona (p.1).

Pero para que lo anterior se lleve a cabo, las organizaciones deben cumplir con un conjunto de factores esenciales para la realización de las tareas que le serán asignadas a los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad, entre los que se encuentran, una infraestructura acorde con las necesidades propias de dichos trabajadores y trabajadoras, la selección de las tareas idóneas que no compliquen el accionar del individuo, así como también, el establecimiento de programas y sistemas que minimicen los riesgos y faciliten el cumplimiento de sus obligaciones.

Por su parte, la socialización comprende diferentes ámbitos y responsabilidades mucho más amplias, ya que involucra a cada uno de los integrantes del entorno de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad; a este respecto, García (2008:1), sostiene que "la exclusión laboral no sólo implica un desequilibrio económico, sino que aleja a las personas con discapacidad del contacto con otras personas, lo que altera su entorno social".

Es decir, la socialización laboral amerita una conciencia colectiva acerca

de la situación de dicho trabajador para conformar un ambiente agradable para todos, en donde, tanto la persona con discapacidad como también, el resto de los trabajadores puedan interactuar normalmente y de esta forma cumplir con los objetivos organizacionales. En este sentido, los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, al igual que el resto de los empleados deben conformar un buen clima organizacional, sin menoscabo de sus derechos, ningún tipo de discriminación por parte del entorno, ni aprovechamiento alguno por parte del trabajador o la trabajadora con discapacidad.

Cabe señalar, que la situación que deben afrontar las mujeres en condición de discapacidad, contempla un entorno más difícil, producto de su condición de género; a esta situación se le conoce por el término de doble discriminación, en este sentido, se debe hacer referencia a Moya (2009), quien opina que:

Estamos en un sistema de valores andróginos que promueven que los hombres con discapacidad intenten aspirar a los roles tradicionales de masculinidad. La mujer con discapacidad por el contrario, no tiene tal opción y se la considera económicamente improductiva en sus roles tradicionales de domesticidad (reproducción y tareas del hogar). La mujer discapacitada, frente a esta negación de rol, experimenta su discapacitación con relación a sus grupos minoritarios. Esta situación es definida como la doble discriminación, que se ve reflejada en la exclusión social, política y económica de las mujeres con discapacidad. (p. 137)

De lo antes citado, se evidencian dos niveles de estudio para la problemática planteada, por una parte, la inserción y socialización de los trabajadores con discapacidad, y por otra, la inserción y socialización de las

trabajadoras con discapacidad, para lo cual se incluye una perspectiva de género.

Un estudio realizado en el 2010 por la OMS, estima que del total de la población mundial, más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, para estas estimaciones fueron tomados en cuenta dos estudios; en primer lugar, la encuesta mundial de salud, que fue realizada en los hogares de forma presencial desde 2002 hasta 2004, la cual es la mayor encuesta multinacional sobre salud y discapacidad que se haya realizado, utilizando un único conjunto de preguntas y métodos coherentes para recopilar datos de salud comparables entre países.

En segundo lugar, se tomó en cuenta el estudio de la carga mundial de morbilidad, arrojando como estimación de ambos estudios, que entre un 15 por ciento y un 19 por ciento de la población mundial componen el total de personas con discapacidad en edades mayores a 15 años. Adicionalmente, Moya (2009:134), establece que “en la mayoría de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se observa una incidencia mayor de discapacidad sobre las mujeres que sobre los hombres”.

Específicamente, las personas con discapacidad auditiva, según datos que refleja la OMS, representan más del 5 por ciento de la población mundial, es decir 360 millones de personas; cabe acotar, que esta discapacidad es de tipo sensorial, que se refiere a la disminución de alguno de los sentidos. En este sentido, la discapacidad auditiva permite al afectado realizar un amplio número de actividades y existen múltiples mecanismos para que la persona pueda comunicarse y comprender el ambiente en que se desenvuelve, por lo que no representa tantos impedimentos para que la

persona con este tipo de discapacidad logre ser un individuo productivo.

En Venezuela, las estadísticas reflejan números similares a los anteriormente presentados, aunque no existen estudios recientes acerca de los niveles de discapacidad en términos de población, para el año 2000 la OMS establecía la población de personas con discapacidad en Venezuela, en 2.370.000 personas, que equivalían al 10 por ciento de la población para ese momento, cifra que aparentemente sale de un simple cálculo matemático de acuerdo a estándares internacionales; por lo cual, se puede decir que en el país existe una amplia cantidad de personas con discapacidad. Adicionalmente, el boletín demográfico presentado por el Instituto Nacional de Estadística (2013:6), concluye que “la discapacidad presenta mayor incidencia entre las mujeres”

Consecuentemente en Venezuela, los hombres y mujeres con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas que el resto de las personas, sumándole a este hecho, que muchas veces son remuneradas con sueldos más bajos; se infiere que todo ello sea producto del concepto erróneo que tienen los empleadores sobre la baja productividad de las personas con discapacidad. Cabe destacar, que estas limitaciones para el desenvolvimiento laboral de las personas con discapacidad, van en contra de los distintos esfuerzos internacionales y la misma ley venezolana.

**Comentario [A4]:** Se eliminó la cita de la ley de PCD que se repetía en las bases legales

Sin embargo, después de la puesta en marcha de la Ley para Personas con Discapacidad, todavía no se puede establecer su cumplimiento, por razones que van más allá de la discriminación y la poca integración, en algunos casos tiene que ver con la falta de infraestructuras, procesos, sistemas y diferentes factores necesarios para el buen desenvolvimiento de las personas con discapacidad en las organizaciones, así como también las debilidades en la gestión de recursos humanos en cuanto a los procesos de

reclutamiento, selección e inserción laboral de los mismos.

La empresa manufacturera del sector público objeto de estudio, fue adquirida por el Estado el 23 de julio de 2008, está dedicada al proceso de extracción de aceite, no sólo del algodón, sino también, del ajonjolí, coco, girasol y la soya; además, refina y envasa el aceite de mezcla vegetal, fabrica margarina úntable e industrial, al igual que manteca, jabón y glicerina. La escogencia de este espacio como objeto de estudio obedece, en primera instancia, a la posibilidad de acceder fácilmente a las fuentes de información y en segunda instancia, dada la reciente incorporación de personas con discapacidad auditiva.

En este orden de ideas, resulta importante resaltar que aun cuando existen personas con discapacidad de otras características, dentro de la empresa, se escogió a aquellas con discapacidad auditiva, dada la complejidad que se puede presentar en las comunicaciones en todos los niveles, cuando muy pocas personas dentro de la organización, manejan el lenguaje de señas y que a nivel general los mecanismos de comunicación de información a grandes escalas aún presentan debilidades para este colectivo que hoy día forma parte de capital humano de la organización. Se encuentran ubicados específicamente, en el área administrativa de dicha empresa, donde laboran cuatro (4) trabajadores y una (1) trabajadora con discapacidad auditiva.

Comentario [A5]: Se agregó

A este respecto, y lo que verdaderamente forma parte de una de las aristas primordiales de este estudio, tiene que ver con una problemática ocasionada por las debilidades en el proceso de inserción y socialización de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, donde se observa la carencia del personal capacitado para su debida inducción, formación y capacitación; falta de información desde la gerencia a los trabajadores en su conjunto acerca de las personas con discapacidad; falta

de avisos de seguridad y señalizaciones importantes para personas con discapacidad auditiva; e inexistencia de procesos y sistemas dirigidos a la facilitación de las tareas para los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva.

Por todo lo antes mencionado, es el eje central de esta investigación el análisis de la inserción y socialización desde la perspectiva de género, dentro de una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo, estableciendo la situación actual de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva dentro de la organización a propósito de determinar su nivel de satisfacción laboral; en consecuencia surgen las siguientes interrogantes:

¿De qué manera se lleva a cabo el proceso de selección y reclutamiento para la inserción de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva?

¿Cuál es la situación de los mecanismos de asignación de tareas y los medios necesarios, para su ejecución por los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva?

¿Cuál es el nivel de aceptación de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, por parte del resto de los trabajadores?

## **Objetivos de la Investigación**

### ***Objetivo General***

Analizar el proceso de inserción y socialización de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva desde una perspectiva de género, en

una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo, con el propósito de determinar su nivel de satisfacción laboral.

### **Objetivos Específicos**

1. Describir los mecanismos de reclutamiento y selección de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, en el área administrativa de una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo.

2. Diagnosticar los mecanismos de asignación de tareas y los medios necesarios para su ejecución por parte de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, en el área administrativa de una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo.

3. Determinar el nivel de aceptación a los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, por parte del resto de trabajadores del área administrativa en una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo.

Comentario [A6]: Tenían pequeños errores

### **Justificación de la investigación**

La inserción y socialización de los hombres y mujeres con discapacidad, es una necesidad que en los últimos años ha sido tomada cada vez más en cuenta por medio de la concientización de las naciones; para Venezuela específicamente existe una buena base legal al respecto, por lo que se hace muy importante el desarrollo de herramientas que permitan cumplir por parte de las empresas con dichas leyes.

Para una empresa manufacturera del Estado Carabobo, esta



investigación permitirá tener un punto de referencia científico que oriente a la inserción y socialización de hombres y mujeres con discapacidad auditiva, más aún cuando dicha empresa es de carácter público y tiene el compromiso de servir como ejemplo al sector industrial en general. Por lo cual, el desarrollar estas actividades, evidentemente no sólo mejorará el entorno de la organización sino que contribuye también a mejorar la visión corporativa de la misma, como una empresa responsable con las necesidades de la sociedad.

Institucionalmente, la presente investigación sirve como referencia para futuras investigaciones en el área de inserción laboral, además es un producto contextualizado y hecho en función de la sociedad, como contribución científica al mejoramiento de la calidad de vida para las personas con discapacidad. Por medio de la presente investigación, se vincula también la formación profesional que ofrece la Universidad de Carabobo, con los exigentes requerimientos de una sociedad en vías de desarrollo, formando conciencia y aportando al cumplimiento de las leyes. Por tanto, se presenta esta alternativa de desarrollo desde la casa de estudio hacia la sociedad como contribución al cambio del paradigma productivo.

Para la investigadora, este trabajo representa la oportunidad de implementar sus conocimientos no sólo en los aspectos técnicos de la inserción y socialización de personas discapacitadas sino también en el ejercicio investigativo, aplicando los métodos de investigación y solución de problemas para una situación real. Asimismo, la posibilidad de contribuir con un mejor país a través de este aporte es manifiesta, al fomentar la inclusión de personas discapacitadas.

## **CAPÍTULO II**

## MARCO TEÓRICO

Este capítulo está constituido, por la descripción específica de cada uno de los elementos teóricos que serán directamente utilizados en el desarrollo de la investigación, incluyendo las relaciones más relevantes que se dan entre estos elementos o bases teóricas. Asimismo, el marco teórico está totalmente determinado por las características y necesidades en las que se basa el presente trabajo; y se encuentra conformado por investigaciones precedentes de distintos autores, relacionados a la problemática planteada.

### **Antecedentes**

Brito, Roxanny (2009), "Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en una Empresa Manufacturera". Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales.

En este trabajo de investigación, se buscó como objetivo general, describir el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en una empresa manufacturera, haciendo un esbozo teórico de manera general en cuanto a su conceptualización; los objetivos específicos en este estudio fueron, identificar las características del proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en una empresa manufacturera, así como las oportunidades y limitaciones que enfrentan estas personas al momento de ocupar un puesto de trabajo; igualmente, determinar cuáles son los requerimientos de inserción laboral que existen en esta empresa y, posteriormente, se señalan estrategias que permiten promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en la organización. Todo lo anterior enmarcado dentro de la modalidad metodológica descriptiva de campo.

Entre las principales conclusiones a la que llego la investigadora se encuentran inicialmente, que se constató, en cuanto a los procesos de inserción laboral, que la organización aún no ha insertado en su nómina al 5 por ciento de personal con discapacidad establecido en la ley, pero se evidencia el interés de la misma en obtener información acerca del proceso. Así mismo, la autora constató, la ausencia de diseños de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por personas con discapacidad, lo que representa una dificultad importante para la ejecución de tareas, así como la necesidad de planes de formación dirigidos a los empleados para trabajar con las personas con discapacidad.

Adicionalmente, la investigadora concluyó que, a pesar de que actualmente solo existe una persona con discapacidad ofreciendo sus servicios dentro de la empresa, la misma siente afinidad con sus compañeros y colegas y encuentra su trabajo satisfactorio, manifestando que sus derechos son valorados y su opinión es tomada en cuenta dentro de la organización, coincidiendo con lo expresado por el personal de recursos humanos, el cual indica, que su desempeño ha influido positivamente al resto de los trabajadores.

Con respecto a las recomendaciones, la autora propone adaptar los procesos de reclutamiento, selección e inducción a los tipos de discapacidad existentes y a los candidatos potenciales a ocupar el cargo vacante, tomando en cuenta a las personas registradas y certificadas por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS). Además, sugirió ofrecer planes de formación a los empleados de la organización, así como charlas o similares que les permitan comprender las capacidades y limitaciones que pueden poseer las personas con discapacidad y que enseñen a valorar a

estas personas como seres humanos, para así asegurar su óptimo desempeño y aceptación por los demás miembros de la empresa.

El trabajo de grado antes referido, representa una guía para el desarrollo de la presente investigación, con respecto a cómo estudiar el fenómeno de la inserción y socialización laboral dentro de las empresas, dado que ambos trabajos tienen como objeto de estudio el mismo fenómeno. Por lo tanto, la investigación mencionada representa un importante precedente, del cual la autora pudo sacar provecho en relación al basamento teórico necesario, la actualidad del problema, la perspectiva específica de los discapacitados en las empresas y los métodos de evaluación de las organizaciones a este respecto.

Rodríguez, Yuraima y Galíndez, Luis (2004), "La Discapacidad Laboral como problema social". Artículo publicado en la Revista Salud de los Trabajadores, Volumen 12 N° 2. Editada conjuntamente por, Literatura Latinoamericana y del Caribe en Ciencias de la Salud y el Sistema Regional de Información en Línea para Revistas en América Latina, el Caribe, España y Portugal (LILACS / LATINDEX).

En este artículo, los autores hacen un repaso del concepto de discapacidad y como la OMS lo diferencia desde dos perspectivas, que son el modelo social y el modelo médico, el primero considera la integración de las personas con discapacidad a la sociedad, partiendo desde el enunciado que afirma que la exclusión, es producto de la actitud generalizada de la sociedad hacia las personas con discapacidad, donde las barreras son creadas desde la comunidad, más que por los impedimentos derivados de la discapacidad que posea la persona. La perspectiva antes mencionada, dirige los esfuerzos empleados en la inserción, hacia la concientización de la sociedad con respecto a la discapacidad, así como, el impulso de los

distintos mecanismos que puedan ayudar a la socialización de las personas que adolecen de esta condición.

Por otra parte, explican los autores que la OMS, considera a la discapacidad como un problema exclusivo de la persona, causada directamente por una enfermedad, trauma o estado de salud; a esta perspectiva se le conoce como modelo médico de la discapacidad, y hace hincapié en los mecanismos rehabilitadores y de mejoramiento de la condición de discapacidad, para el aprovechamiento de las potencialidades del individuo. Posteriormente, se hace una reseña de las políticas, leyes e instituciones existentes que buscan la inserción de las personas con discapacidad al ámbito laboral.

Por su parte, se establece la situación actual de la inserción alrededor del mundo, además de presentar los diferentes mecanismos empleados al respecto. Sin embargo, se hace hincapié en la magnitud del problema y como a pesar del transcurrir de muchos años desde que se empezó a concientizar acerca de este problema, no se ha llegado a soluciones que disminuyan sustancialmente la problemática, ya sea por no establecerse las normativas necesarias o en algunos casos donde ya existen las leyes, el no aplicarse adecuadamente.

El artículo antes mencionado, guarda relación con esta investigación, en su intento de dar una visión general acerca de este objeto de estudio, por lo cual aporta una perspectiva global de la problemática, representando un importante referente para establecer la situación actual de los discapacitados con respecto a la inserción laboral a nivel mundial, así como los mecanismos y organizaciones existentes que buscan mejoras ante esta situación.

## **Bases Teóricas**

Con el propósito de sustentar ampliamente la realización de esta investigación se presenta una serie de teorías y conceptos afines con la problemática planteada. Al respecto, Balestrini (2006:21), señala que el basamento teórico, “constituye la definición de conceptos en el proyecto de investigación, se presenta ordenando los términos empleados en su debido detalle. Por consiguiente, su propósito es sustentar desde una perspectiva teórica el problema a investigar”, a continuación se detallan las teorías consultadas.

### ***La Discapacidad y sus Diferentes Enfoques***

Algunas organizaciones internacionales para las personas con discapacidad, definen a la discapacidad, como ese gran número de diferentes limitaciones funcionales de carácter temporal o permanente que se registra en la población mundial y que revisten la forma de deficiencias físicas, intelectuales o sensoriales, de algunadolencia que requiera atención médica o incluso una enfermedad mental que limite la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno laboral, económico y social.

Así mismo, desde hace años se ha estudiado la evolución de esta temática y se han propuesto diversos enfoques, tal como lo hizo la OMS en 1980, por medio de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), propuesta que surge de investigaciones iniciadas en 1972 a partir de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE); debido a que la CIDDM era deficiente para definir las consecuencias de las enfermedades sobre la evolución de la persona, se crea la Clasificación

Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud (CIF) (2001), que se conoce como la segunda versión de la CIDDM, el cual contiene notables avances al reconsiderar el modelo anterior y acordar un nuevo modelo de descripción y medición de la salud y la discapacidad.

Dentro de este marco conceptual, la deficiencia se refiere a un problema de función o de órgano específico, la cual puede ser adquirido accidentalmente o nacer con ella;asímismo, la discapacidad restringe el desempeño normal de las actividades cotidianas de una persona, tal concepto viene generado de una deficiencia y, finalmente se habla deminusvalía que se presenta como consecuencia de una deficiencia o discapacidad.

Como se hace evidente, la discapacidad puede ser producida por un sin fin de razones, por lo que se ha establecido los diferentes tipos de discapacitados, en este sentido, el CONAPDIS clasifica la discapacidad como: Discapacidad auditiva, visual, físico-motora, cognitiva y/o necesidades especiales y por último la discapacidad múltiple.

Como se mencionó anteriormente, entre los tipos de discapacidad se encuentra la auditiva, la cual representa el objeto de esta investigación; dicha discapacidad está definida como la dificultad que tienen algunas personas para captar los sonidos emitidos a su alrededor, aunque no solo hace referencia al oído, sino a las estructuras y funciones asociadas a él; esta dificultad puede ser permanente o fluctuante, afectando la capacidad de comunicación del individuo.

En este sentido, dependiendo del momento en el cual se produzca la discapacidad, y en función de la adecuación del proceso educativo y rehabilitador, se encontrarán personas que realicen lectura labiofacial y que

se comuniquen oralmente u otras que se comuniquen a través del lenguaje de signos. Por lo cual, siempre se contará con mecanismos para establecer comunicación con los discapacitados auditivos.

En el mismo orden de ideas, algunos estudios han demostrado que las personas con discapacidad auditiva presentan un nivel de concentración por encima del promedio, esto está relacionado con la poca influencia que ejercen las distracciones del entorno sobre ellas, por lo cual quizás, se pueda apreciar también un alto grado de compromiso en la actividad laboral por parte de estas personas, según la revista creada por la empresa sueca DinHörsel (2003), especializada en productos para personas con deficiencias auditivas:

Es un hecho probado que para el empresario es rentable contratar a una persona con discapacidad auditiva. Cualquier esfuerzo extra que se haga para dar trabajo a una persona con discapacidad auditiva será recompensado doblemente por el empleado, según indica una encuesta realizada por una revista noruega para los discapacitados auditivos (p. 10).

A partir de lo antes citado, las personas con discapacidad auditivas pueden ser considerados por las organizaciones como aspirantes potencialmente eficientes, por lo que, más allá de las acciones que se tengan que tomar por parte de la organización o del resto de sus trabajadores, con el objetivo de lograr la inclusión de este tipo de personas, finalmente se obtendrá un beneficio para todas las partes, además de poder cumplir con ciertas normas sociales y leyes establecidas en los países.

***Discapacidad y Exclusión a través de una Perspectiva de Género***



En el caso de las mujeres, el problema de la discapacidad abarca otros factores agravantes en referencia con la discriminación, ya que adolecen de la constante exclusión que sufren las personas con discapacidad, además de la discriminación que tradicionalmente sufren las mujeres; esto se traduce, en mayores tasas de paro, menor tasa de actividad, menores ingresos, mayor dependencia económica, menor presencia pública, menor acceso a la información y los recursos, menor capacidad de decisión en todos los ámbitos de su vida, mayores abusos sexuales, mayores índices de violencia, autoestima más baja, mayor invisibilidad, menores oportunidades, mayor injusticia social, entre otros.

Adicionalmente, a las barreras que generalmente enfrentan las personas con discapacidad en la sociedad, las mujeres con discapacidad, deben afrontar la infravaloración de los roles y estereotipos establecidos con respecto a la femineidad, que ubica a las mujeres en segundo lugar detrás del hombre; estos roles son caracterizados en las funciones a las cuales se atribuye casi exclusivamente su obligación, como lo son la maternidad, las tareas domésticas y la atención a la familia. Por consiguiente, se concibe a la mujer como un ser inferior e inestable, como una persona sumisa, dependiente, poco inteligente, irracional y débil. A este respecto, Ojeda (2003), opina que:

Evidentemente cualquier persona que forme parte de más de un colectivo alos que nos hemos venido refiriendo estará discriminada por más de un frente, si bien, su discriminación será mayor que la suma de las discriminaciones, porque la interrelación de los rechazos, la infravaloración de sus características personales, dará lugar a un ser más relegado y más excluido de la sociedad, sin prácticamente interés alguno para los que ostentan el poder. (p. 270)

Es por esto, que se habla de un estado de exclusión y discriminación mayor para las mujeres con discapacidad producto de la doble discriminación, ya que se encuentran más relegadas y menos tomadas en cuenta, que si solo pertenecieran al grupo de mujeres o solo fueran hombres con discapacidad; ante esta situación parece haber un grado de negligencia que contribuye a un estado de invisibilidad de las mujeres afectadas, como lo han dado a conocer varios teóricos entre ellos Beyun y Barton, quienes consideran que las mujeres con discapacidad no son tomadas en cuenta por ninguna de las organizaciones que defienden sus derechos, siendo en este caso las instituciones defensoras de la mujer y las defensoras de las personas con discapacidad.

Lo antes expuesto, tiene que ver con los pocos estudios realizados respecto a la situación de las mujeres con discapacidad, en función de determinar el estado preciso de su exclusión y discriminación, en cambio, se pretende valorarlas como personas con discapacidad por un lado y como mujeres por otro, sin prever que las mujeres con discapacidad conforman un subgrupo aparte, con diferentes características, que sufren una exclusión más arraigada en la sociedad, que es producto de factores diferentes a los que contemplan las organizaciones antes mencionadas por separado. En referencia a ello, Díaz (2013), explica que:

El tema de las mujeres y la discapacidad no ha sido muy estudiado hasta hace bien poco de manera exhaustiva. De hecho, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y las Naciones Unidas siguen encontrando, aún hoy, dificultades para cuantificar en muchos países el número de mujeres con discapacidad que vive en cada uno de ellos. Siempre han sido un colectivo poco visible que ha permanecido

casi oculto y a esto se une el hecho de que muchas mujeres con discapacidad en el planeta, la gran mayoría, viven en el mundo rural. (p. 19)

Hay que destacar, que el derecho a la sexualidad y la reproducción es uno de lo más vulnerados para las mujeres con discapacidad, evidenciándose por un lado en los estereotipos que ubican a la mujer con discapacidad como personas pocas atractivas y por otro lado en los cuantiosos casos de esterilizaciones forzosas, realizadas la mayoría de las veces por los padres de las afectadas y que representa una de las prácticas más discriminativas, ya que no se le permite a la mujer con discapacidad ser madre, acción que contradictoriamente cercena el derecho a dedicarse a las labores que precisamente la sociedad excluyente ubica como su única función, que son las labores del hogar; estos factores como ya se mencionó, no han sido profundamente estudiados en la búsqueda de afrontarlos adecuadamente.

En referencia a la exclusión laboral de la mujer con discapacidad, es un apartado que esta igualmente influenciado por la doble discriminación, en este sentido, las oportunidades de obtener un trabajo por parte de la mujer con discapacidad son casi nulas, consecuencia de los prejuicios que manejan las empresas en cuanto al rendimiento de la mujer, aun mas cuando posee alguna discapacidad. Frecuentemente, en el caso de los hombres se perciben como unidades más funcionales y capaces de afrontar la discapacidad, caso contrario de las mujeres que se les considera incapacitadas por tener esta condición.

Es por ello, que más allá de que en la mayoría de los países el porcentaje de mujeres con discapacidad es mayor al de los hombres, la tasa de empleo de los hombres triplica en la mayoría de los casos a la de las mujeres, en el

caso de la discapacidad auditiva, se ofrecen trabajos manuales, informáticos o de esfuerzo físico, para los cuales ninguno es considerado como ideal para las mujeres con discapacidad, que en menor medida son absorbidas por puestos de trabajo relacionados al cuidado del hogar.

### ***Gestión del Talento Humano***

Las organizaciones de hoy en día poseen un tipo de estructura corporativa amplia, que les permiten abarcar cada una de las funciones y obligaciones necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales de la manera más eficiente, la empresa objeto de estudio por ser una industria manufacturera de gran tamaño no escapa a las necesidades que impone el mercado, es por ello que a continuación se estará identificando las áreas relacionadas con la gestión encargada de alcanzar la inserción y socialización de los hombre y mujeres con discapacidad dentro de la organización.

Primordialmente, se definirá gestión, la cual está caracterizada por una visión más amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado, la misma puede generalizarse como una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado. Así mismo, la gestión trata de la acción humana, por ello, la definición que se dé acerca de la gestión está siempre sustentada en una teoría - explícita o implícita - de la acción humana, por su parte Casassus(2000:5), indica que la gestión es "la capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea".

De igual forma, los sistemas de gestión han ido variando, con la finalidad de dar respuesta a la complejidad de los sistemas organizativos que se han ido adoptando, así como a la forma en que el comportamiento del entorno ha

ido modificando la manera en que incide sobre las organizaciones. Por otra parte, es importante destacar que gestionar, es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos, implica amplias y fuertes interacciones fundamentalmente entre el entorno, las estructuras, el proceso y los productos que se deseen obtener.

El recurso humano, es el activo máspreciado de la organización y de quien depende el manejo y funcionamiento de los demás recursos; se debe tomar en consideración que un buen liderazgo de la gerencia se centra en lograr que el personal desarrolle características tales como: creatividad, ideas, imaginación, habilidades entre otros, con el fin de obtener los mejores resultados en la realización de las tareas y por ende en la consecución de los objetivos de la organización.

Por lo tanto se puede afirmar, que la gestión de recursos humanos, está referida a la definición de estrategias, políticas, procedimientos de ejecución de las prácticas de recursos humanos, indicadores de efectividad y principios que tengan como objetivo lograr la identificación plena de los individuos con la organización, logrando establecer nexos favorables entre ellos, siguiendo siempre un enfoque participativo y de completa comunicación.

En el mismo orden de ideas, para las personas, las organizaciones constituyen el medio de alcanzar varios objetivos personales en el mínimo tiempo, con el menor esfuerzo y conflicto, muchos de esos objetivos individuales jamás podrían conseguirse mediante un esfuerzo personal aislado. Por lo que, las organizaciones nacen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varias personas que trabajan juntas; de esa búsqueda nace el término gestión del talento humano, el cual para Chiavenato (2000), está definido como:

El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas o recursos humanos incluyendo el proceso de la gestión del talento humano tales como: admisión de personas, comprensión, desarrollo, mantenimiento y monitoreo (p. 319).

Respecto a lo citado anteriormente, se puede contextualizar que la gestión del talento humano implica dirigir adecuadamente procesos de incorporación o reclutamiento del personal, el cual debe llevarse a cabo considerando el perfil de la persona, es decir, comprobar si cumple con el conocimiento, las competencias, las habilidades y destrezas necesarias; el proceso de capacitación y formación continua del personal; de igual manera, las organizaciones contratan el personal para conservarlo en el tiempo por lo que deben mantener adecuadas políticas de motivación; finalmente, el seguimiento continuo que se traduce en apoyo por parte de la gerencia.

De esta forma, se puede establecer que de la gestión del talento humano depende en gran medida la inclusión de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, así como de su permanencia, capacitación y formación personal, pero también de su adaptación al área de trabajo y del cumplimiento de sus funciones de la manera más cómoda.

La gestión del talento humano se desarrolla en un área o departamento, el cual se encarga de un gran número de funciones, para el logro de cada una de ellas las organizaciones han evolucionado hasta el punto de dividir estas funciones entre subsistemas con el objetivo de hacerse más eficientes, estos subsistemas se clasifican en flujo de recursos humanos, desarrollo de personas, sistemas de recompensas, organización del trabajo, sistema de control y responsabilidad social empresarial.

A este respecto, la gestión de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad representa un conjunto de funciones que están divididas entre dos subsistemas esencialmente, los cuales son el subsistema de flujo de recursos y el subsistema de desarrollo de personas, por lo cual, se profundizara en cada uno de ellos, de manera de obtener una visión más amplia sobre los encargados de la inserción y socialización de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad.

Inicialmente, se encuentra el subsistema de flujo de recursos, el cual permite recolectar información sobre las funciones de provisión de recursos humanos, específicamente en lo referido a reclutamiento y selección; consecuentemente, esta área será la encargada del reclutamiento y selección de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad. Adicionalmente, este subsistema se encarga de los procesos de desincorporación de personas, función que no será abordada por no tener relación con el objeto de estudio.

Por una parte, el reclutamiento de personal, es un proceso de comunicación y divulgación de las oportunidades de empleo existente en la organización, aunado con la atracción de candidatos potenciales de manera que se logre abastecer el proceso de selección. Gómez, Balkin y Cardy (1998:134), afirman que éste “es el proceso de creación de una reserva de candidatos para un determinado puesto de trabajo”. Es por ello, que este proceso es una actividad fundamental en la gestión de recursos humanos, por ende no se debe tomar a la ligera ya que es el inicio de la búsqueda de candidatos, y para que sea eficaz se necesita tomar en cuenta no solo las necesidades de la organización, sino también las del individuo y la sociedad.

En este sentido, para el reclutamiento es importante que se tomen en cuenta los valores y la cultura organizacional, ya que con el reclutamiento lo que se busca es atraer a los mejores candidatos para nutrir el proceso de selección con las personas más calificadas, sea por fuente internas o externas. Cabe acotar que más allá de las habilidades y capacidades que pueda aportar cada candidato las empresas deben establecer parámetros de inserción donde se tome en cuenta a los hombres y mujeres con discapacidad, ya sea por cumplir con las leyes pertinentes o en beneficio de la sociedad; de esta manera se le puede dar oportunidad a hombres y mujeres con discapacidad entre los candidatos o reclutar cierta cantidad de candidatos que cumplan con esta condición para cargos específicos.

Por otro lado, la selección de personal, es considerada como un proceso donde se comparan candidatos para elegir aquel que esté más calificado para cubrir las necesidades exigidas en el perfil del cargo vacante; al respecto Bonache y Cabrera (2006:108), la definen como el “proceso utilizado por las organizaciones para tomar una decisión sobre la adecuación de los candidatos para los puestos ofertados, amparándose tal decisión en la información obtenida mediante instrumentos evaluativos”.

Adicionalmente, es importante destacar que en el proceso de selección, deben participar de manera responsable lo encargados de los recursos humanos y los supervisores del departamento donde se encuentra la vacante, siendo éste último el que toma la decisión final, en base a competencias perfectamente definidas y compartidas; una vez que se comparan las características exigidas por el cargo y las ofrecidas por el candidato, la forma de seleccionar aquel candidato que cumple en mayor grado los requisitos, es aplicar técnicas de selección que permitan obtener información, tales como: entrevistas, análisis de credenciales, aplicación de



pruebas, chequeos de referencias, assessment center (o situaciones simuladas muy parecidas a la cotidianidad del cargo), que permitan soportar la escogencia del candidato ideal.

Sin embargo, toda esta excelencia en términos de selección tiene que estar adecuada a las necesidades de la sociedad, donde exista un sistema de reclutamiento que le ofrezca oportunidades a los hombres y mujeres con discapacidad, en caso de que se opte por una selección conjunta entre todos los aspirantes para los puestos disponibles; aunque una manera más eficiente sería ofertar puestos favorables para trabajadores y trabajadoras con discapacidad, o cargos a donde la empresa haya acondicionado el entorno en función del trabajo para los trabajadores que presentan esta condición.

Ahora, se revisara lo concerniente al subsistema de desarrollo de personas, el cual tiene como finalidad integrar a las personas a su puesto de trabajo y a la organización, para que estas puedan ocupar su posición en la empresa y ejercer las actividades del cargo para la cual fueron seleccionadas, con oportunidades de crecimiento personal y profesional. Concretamente, el subsistema antes mencionado abarca el área estratégica de socialización e integración, formación de personas, diseño de cargos y la gestión del conocimiento.

En primer lugar, la socialización e integración de personas, ocurre luego de que la persona es seleccionada y contratada, siendo necesario ser ubicada en las labores que le corresponden en la organización detallando sus funciones y objetivos. En consecuencia, para conseguir que la persona contratada se integre e identifique con la organización y el cargo debe realizarse una adecuada orientación, que se enmarca un proceso de

inducción; sin embargo, para que todo esto ocurra con respecto a los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad, deben existir un conjunto de condiciones dentro del lugar de trabajo que hagan propicia y cómoda la ejecución de sus funciones de forma eficiente.

Específicamente, para el caso de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, las instalaciones deben contar con un conjunto de señalizaciones, por otro lado, el resto de los trabajadores deben ser instruidos en cómo comunicarse de manera efectiva con estas personas, en caso de situaciones de peligro deben existir mecanismos de alarmas como bombillos rojos parpadeantes y procedimientos de escape acorde con las necesidades de los afectados por esta discapacidad.

Adicional a las necesidades especiales de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad, dentro de los objetivos que persigue este proceso de socialización e integración se encuentran, identificar al trabajador con la misión y visión, fomentar los valores de la organización, crear y mantener el sentido de pertenencia, promover la lealtad y fidelidad, alinear los objetivos individuales con los organizacionales y desarrollar el compromiso con la calidad.

En este sentido, los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad deben ser incluidos en cada una de estas actividades y ser parte esencial en los procesos, por otro lado, cada uno de los trabajadores deben ser inducidos a tratar de la mejor manera y con las consideraciones necesarias a los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditivas, para lo cual la organización debe presentar talleres y charlas integradoras que estén dirigidas a disminuir los índices de discriminación o maltrato, además de las

tareas propias del compartir familiar, deportivo y de distracción que mantenga la organización dentro de su política.

El segundo aspecto que conforma el subsistema de desarrollo de personas es la formación de las mismas, esta función tiene que ver con los adiestramientos dirigidos a cumplir con nuevas funciones o nuevos procedimientos para las funciones por parte de los trabajadores, que según Werther y Keith (2002) consiste en:

Preparar a los individuos para desempeñar nuevas funciones y cumplir responsabilidades más complejas. Al mismo tiempo, constituye un arma poderosa en contra de fenómenos como la obsolescencia de los conocimientos del personal, los cambios sociales y técnicos y la tasa de rotación de personal. (p.261).

Por lo tanto, Se puede recurrir al adiestramiento cuando se crean nuevos empleos, cuando se van a realizar antiguos trabajos de manera distinta o cuando trabajos actuales se están ejecutando de forma deficiente por los miembros de la fuerza de trabajo. A este respecto, debe existir un mecanismo especial ante el adiestramiento de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, en función de lograr la comprensión y aprovechamiento pleno de la inducción.

Continuando con las funciones que conforman el subsistema de desarrollo de personas, se encuentra el diseño de cargos, el cual contiene la especificaciones de las funciones de los cargos indicando el método adecuado para la realización de las tareas y las áreas o cargos con los que se interrelaciona. Tal función es definida por Chiavenato (2000:167), como: "El proceso de organización del trabajo, a través de las tareas necesarias

para desempeñar el cargo específico. Incluye el contenido del cargo, las calificaciones del ocupante y las recompensas de cada cargo para atender las necesidades de los empleados y de la organización”.

En el mismo orden de ideas, los cargos representan el vínculo de los individuos con la organización, por ello es importante que sean diseñados en función de productividad y satisfacción de la organización en general, tomándose en cuenta aspectos referente a la estructura organizativa de la empresa, las necesidades estratégicas de la empresa, los resultados esperados de los cargos, la productividad y competitividad, así como el talento humano.

Con respecto a los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, esta función se hace aún más importante, dado que de esto dependerá el desempeño del trabajador, si se seleccionan para puestos donde no pueda desarrollar todas sus capacidades se podría llegar a pensar que su ineficiencia es producto de su discapacidad, así como también, si las condiciones del cargo no son propicias para la adaptabilidad de los trabajadores y las trabajadoras con este tipo de discapacidad, entonces de nada servirá los demás procesos de inducción, inserción y socialización.

Por lo tanto, se deben definir puestos de trabajos específicos donde los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva puedan ser eficientes y desenvolverse de la manera más cómoda, sin limitación de sus capacidades. Consecuentemente, el diseño de cargos constituye la forma como está estructurado el cargo permitiendo satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sobretodo personales.

Para concluir este apartado, se hace referencia a la gestión del conocimiento, esta función ha de venir acompañada de diversas

intervenciones de tipo organizativo y de recursos humanos, pero en la mayoría de los casos, el motor de los proyectos suele ser alguna herramienta informática de trabajo en grupo (groupware), gestión de documentos (lotus notes) o intranets. Las tecnologías de la información juegan un papel crucial en el manejo y distribución de información que subyace en los flujos de conocimientos de cualquier organización.

Normalmente los sistemas de información para la gestión de conocimientos giran en torno a una o varias base de datos o repositorios, una plataforma de comunicación que interconecta los miembros de una organización y una serie de aplicaciones que hace que la información fluya de manera que facilite la creación y diseminación del conocimiento. De acuerdo a lo antes mencionado, estos sistemas deben estar alineados con las funciones que tengan los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva dentro de la empresa y facilitar su accionar en ellos.

En conclusión, La gestión del talento humano por medio de sus diferentes subsistemas, debe propiciar las condiciones favorables para la inclusión de los hombres y mujeres con discapacidad dentro de las organizaciones, así poder establecer un proceso de inserción laboral. Ahora, la inserción laboral, es un término que surge de la necesidad de dar respuesta a una problemática social que afecta a millones de personas por diversas razones, que van desde la discriminación por razones, políticas, sociales, culturales, de género y por cómo se ha tratado antes, por presentar algún tipo de discapacidad, lo que conlleva a un importante grupo de personas a quedar al margen de la sociedad.

### ***Inserción y Socialización Laboral***

El tema de la inserción laboral ha surgido como consecuencia del alto margen de desempleo y exclusión laboral que en los últimos años ha venido afectando a diversos países del mundo. Los hombres y las mujeres, en mayor medida, con discapacidad no escapan de esta situación, ya que por su condición son discriminadas y excluidas del sector productivo y laboral, lo que les impide llevar una vida digna y gozar de los beneficios económicos y sociales que por derecho le corresponden.

En este sentido, la exclusión de las personas con discapacidad es producto del menosprecio generalizado hacia los individuos considerados diferentes, donde la falta de concientización se evidencia en la creencia de que los trabajadores con discapacidad son poco productivos, además en muchos casos se llega a pensar que el mantener trabajadores con discapacidad puede influir de manera negativa en el clima organizacional de las empresas.

En relación a la integración laboral de los hombres y las mujeres con discapacidad, es un proceso en el cual debe existir el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios, que el de cualquier otro trabajador. A este respecto, debe establecerse una orientación de políticas activas, donde se asuma la inserción como un fin integral, desde las empresas para con los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad en igual condiciones que el resto.

Lo antes mencionado, impulsaría el mejoramiento de la calidad de vida, tanto para el trabajador y la trabajadora con discapacidad, como para sus familiares y su entorno, dado que lo integraría a la sociedad de forma general, incrementando su interacción con todos los elementos que le

rodean. Por lo tanto, este es un objetivo que deben proponerse todas las organizaciones, en función de cumplir con el compromiso que tienen con la sociedad, impulsando el desarrollo de las comunidades y sus integrantes.

No obstante, para los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad, el ser incluidas dentro de alguna empresa por razones legales o morales no es suficiente, se hace imprescindible la socialización laboral; este es un término que se ha venido utilizando desde hace algún tiempo y que va referido a la inserción integral de los individuos en el área de trabajo en especial a los que poseen alguna discapacidad

Continuando con lo anterior, para alcanzar dicha socialización, se deben desarrollar relaciones sociales positivas con las personas con discapacidad, para permitirle jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo, que le permita establecer interacciones con compañeros, supervisores, clientes, entre otros.

De esta forma, los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad, podrán formar parte de cada una de las actividades que se lleven a cabo tanto en la empresa como en la sociedad en general. Hay que destacar que contrario a lo que se pudo haber pensado anteriormente, la inclusión de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en las empresas, influye de manera positiva en el resto de los trabajadores, impulsando la eficiencia y creando una conciencia social, derivada del aprendizaje integral que cada organización debe proveer a su recurso humano.

Por lo tanto, para alcanzar la correcta inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, es necesario una planificación de la estructura física del área de trabajo, el establecimiento de procesos de

reclutamiento y selección inclusivos, la aplicación de procedimientos inductivos tanto a las políticas organizacionales de la empresa como al cargo donde se ubicará, además, de procesos de entrenamiento y crecimiento laboral. Por otra parte, también son imprescindibles los programas dirigidos a la integración social, en función de alcanzar un ambiente laboral cordial hacia los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, donde puedan establecer relaciones interpersonales sólidas, como eje primordial de su socialización.

**Comentario [A7]:** Se modificó para establecer los mecanismos necesarios para alcanzar la inserción, al margen de los necesarios para la socialización y diferenciar un poco cada concepto, para que no parezca que se estudian como un concepto general

### ***La Satisfacción Laboral***

De manera general, se puede decir que la satisfacción es la sensación que el individuo experimenta al lograr restablecer el equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto conjuntamente con los fines que los producen. Cabe destacar, que de la satisfacción obtenida en el ámbito laboral, dependerá en gran medida el desenvolvimiento de los individuos en la sociedad, como lo afirma Ardila (1972:32), quien indica que “las satisfacciones proporcionadas por el trabajo contribuyen al bienestar general del individuo y a su sentimiento de valor personal”; por lo cual, la satisfacción laboral tendrá incidencia directa en el bienestar y autoestima del trabajador.

De acuerdo a Locke (1976:256), indica que la satisfacción laboral “se puede ver como un estado placentero, positivo o negativo producto de una valoración, o de las experiencias. También es el producto de actitudes que tienen un componente afectivo, cognitivo y emocional favorables o desfavorables aprendidas o no según el entorno”; por lo tanto, la organización en sí misma, así como las personas y aspectos que la conforman juegan un papel preponderante sobre la satisfacción laboral del trabajador y sobre la actitud que él tenga para el trabajo.



En el mismo orden de ideas, la satisfacción en el trabajo se evidencia en una respuesta emocional y afectiva de la persona a diversos aspectos del trabajo que realiza; en este sentido, un trabajador puede estar satisfecho con un aspecto de su trabajo e insatisfecho con uno o más aspectos adicionales. Cabe destacar, que la satisfacción de los trabajadores tiene importantes consecuencias en la organización, dado que éstas dependen de las personas y por consiguiente la insatisfacción laboral puede afectar el rendimiento de una empresa. En concordancia con lo antes expuesto, Robbins(1999), afirma que:

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo, prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Además, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también se satisfacen necesidades de trato personal, por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral. (p. 190)

Partiendo de lo antes citado, se puede establecer que los aspectos abordados en este trabajo referidos a la asignación de las tareas que deben realizar los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva y los medios para llevar a cabo estas tareas, así como también la aceptación de estos trabajadores y trabajadoras por parte del resto de empleados que laboran en la organización, pueden representar factores determinantes en su satisfacción laboral.

De igual manera resulta importante destacar, que la mayoría de los estudios realizados en los últimos años, concluyen que la productividad de las personas en un puesto de trabajo conduce a su satisfacción, según Robbins (1999:191), “si se realiza un buen trabajo, se obtendrá una sensación intrínseca de bienestar. Además, en el supuesto de que la organización recompense la productividad, la persona con mucha productividad obtendrá mayor recompensa e incrementará el grado de satisfacción laboral”.

De esta manera, si a los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva se les asignan tareas acorde con sus capacidades y se le provee de entornos laborales que se adapten a sus necesidades, contarán con los medios necesarios para ser productivos y en consecuencia habrá más probabilidad de que se mantengan satisfechos en el entorno laboral.

Por otra parte, se encuentra la necesidad de las personas en tener relaciones interpersonales, que en el caso de esta investigación reviste considerable importancia, ya que la existencia de este tipo de interacción de entre los trabajadores, representa un alto nivel de aceptación e inexistencia de discriminación por parte de sus compañeros, los autores Deci y Ryan(2008:183), consideran que “una necesidad psicológica básica es tenerlas relaciones interpersonales significativas con otros y siestas se satisfacen genera en las personas motivación intrínseca y satisfacción”.

En este sentido, mientras sean mejores las relaciones interpersonales que puedan alcanzar los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva en la empresa objeto de estudio, podrán alcanzar una mayor satisfacción laboral; del mismo modo, se puede establecer que la aceptación que demuestre el resto de los trabajadores por este grupo, será un factor

fundamental para la determinación de su satisfacción laboral, ya que las relaciones interpersonales son un indicador de la aceptación que las personas demuestran hacia otros individuos.

**Comentario [A8]:** Se incluye nueva base teórica, a los efectos de sustentar el análisis en el Capítulo IV

## Referentes Teóricos

### ***Modelo o Teoría Social de la Discapacidad***

Los autores que han tenido los aportes más significativos al modelo son, Oliver (1990, 1992 y 1999); Bradley (1995); Barton (1996 y 1998); Davis (1997); Imrie (1997); Marks (1997); Corker (1998); Moore, Beazley y Maelzer(1998); Albrecht, Seelman y Bury(2001); Entre otros.

El modelo social defiende que la concepción de la discapacidad es una construcción social impuesta, y plantea una visión de la discapacidad como clase oprimida, con una severa crítica al rol desempeñado por los profesionales y la defensa de una alternativa de carácter político más que científico; dicha teoría ha dado lugar a los llamados Estudios sobre Discapacidad (Disabilitystudies), con interesantes propuestas para el currículo académico de formación en las universidades.

A este respecto, la teoría social de la discapacidad tuvo sus inicios en los Estados Unidos y creció junto con la inspiración que generó la legislación norteamericana de los últimos años, específicamente la Ley Sobre Estadunidenses con Discapacidad (The American with Disabilities Act), y su principal objetivo es reducir al máximo esas barreras físicas y sociales que limitan a los individuos con deficiencias.

Finalmente, El modelo social se suele argumentar desde posiciones sociológicas especulativas, aunque de él también participan profesionales de otras disciplinas como la psicología, la pedagogía o el trabajo social; según Palacios(2008), este modelo:

Parte de la premisa de que la discapacidad es en parte una construcción y un modo de opresión social, y el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las personas con discapacidad. Asimismo, apunta a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades. (p.27)

En este sentido, dicho modelo se contrapone a la concepción médica rehabilitadora de la discapacidad, que se centra en el individuo para mejorar sus deficiencias o la psicológica que se centra en la mejora del proceso de adaptación, para proponer -desde dentro de la discapacidad- una teoría social de la misma. De esta manera, es evidente la relación de la teoría con este trabajo, ya que, la concepción de la discapacidad como un problema más discriminatorio, que de solo limitación física o mental, provee de un punto de vista más amplio y permite establecer mecanismos más efectivos para la integración y socialización de las personas con discapacidad auditiva.

### ***Construcción Social de Género de Simone Beauvoir***

La autora francesa postuló un precedente muy importante para la discusión del rol de la mujer en la sociedad y la búsqueda de la igualdad de género, por medio de sus constantes aportes teóricos, en especial su bestseller el segundo sexo, publicado en el año de 1949, que es considerado

**Comentario [A9]:** Se agregó el año en que se publicó la obra, el segundo sexo

uno de los primeros aportes a la teoría del feminismo. De esta manera, la interrogación sobre el sujeto-mujer como punto de partida de la investigación de Beauvoir hace posible el inicio de una nueva forma de reflexión.

En definitiva, Beauvoir aborda de forma audaz todos los aspectos relacionados con el cuerpo femenino y su sexualidad, partiendo desde la infancia hasta la madurez; analizando la heterosexualidad, así como la homosexualidad; estableciendo la legalidad del matrimonio, para pasar a la ilegalidad de la prostitución. Inicialmente, la escritora pretende establecer un análisis filosófico de lo que es ser mujer, partiendo de sus propias experiencias, que la lleven a plasmar la situación a la que cada mujer debe enfrentarse día a día.

Por lo cual, se puede decir que la autora buscaba realizar un análisis de la construcción social del género, más allá de basarse en la diferencia de géneros; esta es la razón de la importancia de su obra, ya que establece un precedente de la situación compleja de la mujer, lo cual sirve como punto de partida de los posteriores trabajos y movimientos en favor del feminismo y la lucha por los derechos de la mujer.

A este respecto, Ortega (2005:18) , afirma que “sin el trabajo de Beauvoir el inicio de una Teoría Feminista –reflexión que ha adquirido dimensiones muy importantes en la segunda mitad del siglo XX y que se presenta muy fructífera en el siglo XXI- hubiera sido poco menos que imposible”; lo relevante de la obra de Beauvoir, parte de la abstracción que hace de todos los preceptos que se manejaban a finales de la década de los 40, que fueron vigentes aun para la década de los 70 donde resurgió su obra, los cuales establecían los parámetros generales de la vida, entre ellos la diferenciación biológica entre hombres y mujeres, así como el fundamentalismo existencial

de cada género, con respecto a lo mencionado Beauvoir (1969:13) plantea que “no se nace mujer: llega una a serlo”.

Finalmente, la obra el segundo sexo representa un icono del movimiento feminista, el punto de partida de la teoría feminista y la nueva teoría feminista, las cuales llevan de referencia como pionera la búsqueda del principio filosófico de la mujer como tal, emprendida por Beauvoir. Por lo antes mencionado, esta teoría representa un importante basamento conceptual referente a la posición de la mujer en la sociedad, la discriminación que existe hacia ella y de las barreras que existen para su debida inserción y socialización laboral.

**Comentario [A10]:** Se agregó para aclarar la importancia de la teoría para este trabajo

## **Bases Legales**

Es relevante la consideración que efectúa el Estado Venezolano en sus marcos normativos, donde señala la importancia del bienestar social y laboral que todo ciudadano debe poseer, haciendo hincapié en la igualdad de género y en los hombres y mujeres con discapacidad, de tal manera de brindarles la atención necesaria y generar condiciones de integración social y de superación de cualquier forma de discriminación, asimismo hace un llamado a la sociedad en general y a las entidades con personalidad jurídica, con el objeto de integrar a los hombres y las mujeres con discapacidad en los distintos ámbitos, para ello se toman como referencia las siguientes bases legales en las que se enmarca el presente estudio.

### ***Constitución de la República Bolivariana de Venezuela***

Basándose en la norma suprema del país, publicada en Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de Diciembre de 1999, quedando derogada la

Constitución de Venezuela decretada el 23 de enero de 1961; en su actual reforma se toma como referencia lo indicado con respecto a la igualdad de género en el artículo 21 “Todas las personas son iguales ante la ley, en consecuencia:1. No se permitirán discriminaciones fundamentadas en la raza, sexo, el credo, la condición social o aquellas que en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades de toda persona (...)”

En el artículo anterior, se establece el derecho fundamental de la igualdad, los derechos humanos y las libertades personales para la mujer, acusando la discriminación de género y poniendo un referente legal ante esta práctica.

Por otro lado, respecto a las personas con discapacidad, la carta magna establece en el artículo 81 que “Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas omudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana”.

El artículo antes mencionado, desarrolla las condiciones básicas de derechos para las personas con discapacidad, incluyendo el derecho al trabajo satisfactorio, así como la capacitación por medio de las instituciones del estado, haciendo hincapié en el derecho a expresarse y comunicarse a

través de la lengua de señas venezolana, para las personas con discapacidad auditiva.

### ***Ley Para Personas con Discapacidad***

Según Gaceta Oficial Número 38.598. Caracas, del Viernes 5 de Enero de 2007, se emitió desde la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela la Ley para las Personas con Discapacidad, la cual tiene como finalidad regular los medios y mecanismos, con la finalidad de garantizar el desarrollo integral y el buen funcionamiento de las personas con capacidades especiales de forma adecuada, de acuerdo con sus capacidades, el disfrute de los derechos humanos y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia.

A continuación el artículo que rige la cantidad de personas contratadas con discapacidad dentro de las organizaciones e instituciones, artículo 28 "Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicioneo pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no



están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan”.

De esta manera queda establecido que toda empresa debe insertar una cantidad estipulada de personas con discapacidad a las actividades productivas, además de favorecer el ejercicio de sus funciones y sin menoscabo de ningún derecho o discriminación hacia las mismas.

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO METODOLÓGICO**

El marco metodológico, brinda las herramientas necesarias para alcanzar las metas propuestas en la investigación; de aquí su importancia, a través del mismo se definió la naturaleza de la investigación, que contempla tanto el tipo de estudio, como el diseño de la investigación; las estrategias a seguir, por medio de la operacionalización de las variables; así como también, la determinación de la población y muestra; la identificación de la técnica e instrumentos para la recolección de los datos e información pertinente; y finalmente, presentar la validez y confiabilidad del instrumento aplicado.

Comentario [A11]: Se mejoró

### **Naturaleza de la Investigación**

La presente investigación, es de tipo descriptiva, ya que por medio de los datos que se obtuvieron de la realidad, se buscó señalar las características y profundizar en la manera que se comporta el objeto de estudio, sobre aquellos aspectos relacionados a la inserción y socialización de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva en una empresa manufacturera del sector público. A este respecto, Arias (2012:20), establece que “los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulen hipótesis, las primeras aparecerán enunciadas en los objetivos de la investigación”.

Por lo cual, se trabajó sobre realidades de hecho y su característica fundamental fue la de presentar una interpretación correcta, entre una o varias variables, resumiendo información de manera cuidadosa para luego analizar los resultados. Así mismo, se tuvo que determinar el diseño de la investigación, el cual tiene que ver con la manera en cómo se obtenga la información pertinente a la investigación, como lo indica, Hurtado (2007:147), para el cual “el diseño alude a las decisiones que se toman en

cuanto al proceso de recolección de datos, que permitan al investigador tener la validez interna de la investigación”.

De la cita antes expuesta, se puede concretar que esta investigación se encuentra dentro de la modalidad de campo, ya que el estudio se basó en la recolección de datos, de diferentes fuentes dentro de la empresa o bien sea la recolección de datos de la realidad, a lo cual Sabino (2002:68), refiere que “el diseño de campo permite al investigador cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido los datos, posibilitando su revisión o modificación en el caso de que surjan dudas respecto a su calidad”.

En síntesis, la investigación es de tipo descriptivo, por su intención de detallar las características fundamentales de la problemática planteada, determinando la manera en que se comportan y se relacionan las variables, por medio de un diseño de campo, para la recolección de datos directamente de la realidad.

### **Estrategia Metodológica**

La estrategia metodológica viene dada por la necesidad de un procedimiento que el investigador debe seguir para llegar a los datos, destacando la manera como fueron apareciendo los distintos factores, dimensiones, indicadores y descriptores que soportan la investigación. Para los efectos de este trabajo de grado se consideró apropiada la operacionalización de los objetivos específicos a través de un cuadro técnico metodológico, el cual según Hurtado y Toro (2007):

Busca la descomposición de los objetivos en unidades de contenido más precisas, que el enunciado general

que los define. Esta descomposición nos permitirá extraer de los enunciados generales, elementos estructurales más específicos y precisos, con la intención de que una vez convertidos en categorías de análisis o variables, indicadores e ítem, puedan servirnos como elementos medibles en los instrumentos de recolección de datos (p. 88).

De acuerdo a lo antes citado, se procedió a configurar el cuadro técnico metodológico, con la finalidad de operacionalizar los objetivos planteados y poder alcanzarlos por medio de las técnicas de recolección de datos propuestas. Para tal fin, se establecieron las dimensiones para cada objetivo, de esta forma se pudo establecer las dimensiones que se derivan de cada uno de ellos.

En este sentido, se obtuvieron como dimensiones *el reclutamiento y la selección de personal*, para realizar la descripción de los mecanismos de inclusión laboral de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva que pone en práctica la empresa, estos como elementos de estudio relacionados al primer objetivo de investigación; asimismo, *la asignación de tareas y la inducción del personal*, como dimensiones del segundo objetivo de investigación.

Finalmente, el estudio del *nivel de aceptación a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva* del área administrativa, por parte del resto de trabajadores, como única dimensión del tercer y último objetivo de investigación.

Posteriormente se procedió a determinar cada uno de los indicadores que darán respuesta a cada dimensión, y los ítems mediante los cuales se podrá recolectar los datos en función de alcanzar los objetivos. **Referente al primer**

objetivo, se buscó indagar acerca de los procedimientos que posee la empresa para la inclusión de los hombres y mujeres con discapacidad auditiva, como primer paso para la inserción laboral, abordando en este sentido a los empleados encargados de la división de flujo y desarrollo de personal en la empresa, así como también a su coordinadora.

Con respecto al segundo objetivo, que está referido a la inserción laboral, específicamente en el puesto de trabajo, se buscó establecer de qué forma han sido estructurados los diferentes cargos que poseen los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva y de qué manera se lleva a cabo la inducción de dichos trabajadores a las tareas que les corresponden, mediante la opinión de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, los cuales son la fuente más directa para conocer su propia situación en el puesto de trabajo.

Por último, para el tercer objetivo se buscó sondear la percepción que tienen los trabajadores que no se encuentran en situación de discapacidad, respecto a la discapacidad auditiva y a las personas que presentan esta condición, a los efectos de evidenciar el nivel de socialización reflejado en los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva.

Es importante destacar, que la problemática escogida como objeto de estudio, depende en gran medida de cada uno de los componentes de la sociedad, de los cuales las empresas como motor económico de la nación, representan un sector importante, que conjuntamente con el gobierno y las políticas que se generen en función de promover las mejoras para sectores desprotegidos como son los hombres y mujeres con discapacidad, deben dar respuestas efectivas.

**Comentario [A12]:** Se modificó en función de acotar la finalidad de los objetivos específicos como, descripción de inserción a la empresa o inclusión laboral, inserción laboral al puesto de trabajo y socialización

Por lo tanto, se seleccionó una empresa manufacturera importante del sector público para realizar este trabajo, por la responsabilidad que tienen como modelo a seguir para las demás empresas del país, a favor de establecer mecanismos que favorezcan a la sociedad.

Todo lo antes mencionado se puede apreciar de manera más representativa en el cuadro a continuación (Ver cuadro N° 1).

**Cuadro N° 1**  
**Cuadro Técnico Metodológico**

**Objetivo General:** Analizar el proceso de inserción y socialización de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva desde una perspectiva de género, en una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo, con el propósito de determinar su nivel de satisfacción laboral.

Objetivo Específico	Dimensiones	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento	Fuente
Describir los mecanismos de reclutamiento y selección de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, en el área administrativa de una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo.	Reclutamiento de personal	Comunicación y divulgación de las oportunidades de empleo existente en la organización, aunado con la atracción de candidatos potenciales para ocupar puestos de trabajo.	1. Fuentes de reclutamiento	1.1 Existencia de fuentes de reclutamiento (1 - 2) 1.2 Idoneidad de fuentes de reclutamiento, ante la inclusión de trabajadores de ambos géneros (3)	Entrevista estructurada (Cuestionario)	4 empleados del departamento de recursos humanos, (3 de ellos, los encargados de las divisiones de flujo de personas y desarrollo de personal, además de su coordinadora)
	Selección de personal	Comparación de candidatos para elegir aquel que este más calificado para cubrir las necesidades exigidas en el perfil del cargo vacante.	2. Técnicas de reclutamiento	2.1 Determinación de técnicas de reclutamiento (4) 2.2 Idoneidad de técnicas de reclutamiento, para la inclusión de ambos géneros de trabajadores (4)		
			3. Políticas de admisión de personal	3.1 Criterios para selección de ambos géneros de trabajadores (5 -10) 3.2 Existencia de políticas de admisión de personal (6) 3.2 Mejoras a las políticas de admisión de personal (7)		
			4. Técnicas de selección de personal	4.1 Técnicas empleadas para selección de personal (8) 4.2 Idoneidad de las técnicas de selección de personal, ante la selección de trabajadores de ambos géneros (9)		

**Fuente:** Petrianni (2014).





**Cuadro N° 1**  
**Cuadro Técnico Metodológico(cont.)**

**Objetivo General:** Analizar el proceso de inserción y socialización de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva desde una perspectiva de género, en una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo, con el propósito de determinar su nivel de satisfacción laboral.

Objetivo Específico	Dimensiones	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento	Fuente
Determinar el nivel de aceptación a los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva por parte del resto de trabajadores del área administrativa, en una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo	Nivel de aceptación por parte del resto de los trabajadores	Capacidad de comprensión acerca de la discapacidad, y la actitud dirigida hacia las personas con discapacidad	9. Conocimiento de la discapacidad  10. Relaciones interpersonales  11. Sensibilización	9.1 Entendimiento de la discapacidad (1 - 2) 9.2 Comprensión de los métodos de comunicación (3 - 4)  10.1 Actitud hacia los trabajadores y la trabajadora con discapacidad (11 - 12) 10.2 Receptividad hacia los trabajadores y la trabajadora con discapacidad (13 - 14) 10.3 Trabajo en equipo con respecto a los trabajadores y la trabajadora con discapacidad (15 - 16)  11.1 Aceptación de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad (17 - 18) 11.2 Comprensión de las necesidades de los trabajadores y la trabajadoras con discapacidad (5- 6 -19) 11.3 Disposición hacia con los trabajadores y la trabajadora con discapacidad (7 - 8 - 9 - 10 - 20)	Entrevista estructurada (Cuestionario)	12 trabajadores, que laboran en las áreas donde se desenvuelven los trabajadores y la trabajadora con discapacidad, (9 en el área de servicios generales y 3 en el almacén de repuestos)

**Fuente:** Petrianni (2014).

## **Población y Muestra**

Con la finalidad de lograr una investigación acertada, fue necesario definir claramente la población a estudiar, entendiendo por ella al total de elementos susceptibles a ser afectados por la investigación; al respecto define Hernández (1998:204), que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

En este sentido, la población en estudio está compuesta por 21 trabajadores del área administrativa de una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo; la cual, está constituida por las personas que ocupan los cargos con funciones relacionadas a la gestión de reclutamiento y selección de personal; además, de los mismos trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, del área administrativa en la empresa; y por los empleados que mantienen relaciones laborales, con los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva del área administrativa cotidianamente dentro de la organización.

Por lo tanto, la población está conformada por cuatro (4) empleados del departamento de recursos humanos, de los cuales tres (3) son los encargados de los subsistemas de flujo de personal y desarrollo de personal y una (1) es la coordinadora de dicho departamento; también comprende los 12 trabajadores del área de servicios generales, donde están incluidos los tres (3) trabajadores con discapacidad auditiva y una (1) trabajadora con discapacidad auditiva, que allí laboran; y por último, los 4 trabajadores del almacén de repuestos, entre los que se encuentra, un (1) trabajador con discapacidad auditiva que se desempeña dentro del almacén.

En el mismo orden de ideas, por ser una población pequeña, no fue necesario determinar una muestra de la misma, como lo establece Tamayo y Tamayo (2000:38), “la muestra debe ser representativa si va ser usada para estimar las características de la población. Si las poblaciones son muy pequeñas es prudente tomar la población entera ya que los resultados serían más representativos”; precisamente, por el número reducido de la población a estudiar, se consideró que la opinión de todos los integrantes de la población es relevante para la recogida de datos, por consiguiente la muestra será considerada la misma población.

En función de recolectar información de distinta naturaleza para los diferentes objetivos específicos de la investigación, la población se dividió en tres (3) estratos. Inicialmente, los cuatro (4) empleados del departamento de recursos humanos que componen el primer grupo, el cual estuvo relacionado al primer objetivo específico; así mismo, los cuatro (4) trabajadores con discapacidad auditiva y la trabajadora con discapacidad auditiva del área administrativa, que formaron parte del segundo grupo, quienes estuvieron asociados al segundo objetivo específico; y por último, los 12 trabajadores que laboran junto a los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva como tercer grupo, compuesto tanto por los nueve (9) trabajadores pertenecientes al área de servicios generales, como por los tres (3) trabajadores que laboran en el almacén de repuestos, los cuales fueron abordados para alcanzar el tercer objetivo específico.

Comentario [A13]: Corrección,

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Para llevar a cabo esta investigación, se requirió de la recolección de información a través de técnicas e Instrumentos, que son de vital importancia para alcanzar los objetivos propuestos; la recolección de la información en el

área de estudio; de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010:409), es considerada que “ocurre en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis”.

Por ende, en el desarrollo del presente trabajo se utilizaron técnicas que facilitaron la recolección de la información directamente del área de estudio; de acuerdo con Balestrini (2006:145), estos mecanismos que se emplearon son un “conjunto de técnicas que permitirán cumplir los requisitos establecidos en el paradigma científico, vinculados al carácter específico de las diferentes etapas de este proceso investigativo y especialmente referidos al momento teórico y al momento metodológico de la investigación”.

Específicamente, en el caso de esta investigación, la técnica utilizada fue la entrevista estructurada, la cual es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se les realizara a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación; Según Kerlinger (1988:338), la entrevista estructurada es “una confrontación interpersonal, en la cual una persona (el entrevistador) formula a otra (el respondiente) preguntas cuyo fin es conseguir contestaciones relacionadas con el problema de investigación”.

Consecuentemente, se utilizó como instrumento el cuestionario, que según Hurtado (2007:157), consiste “en un conjunto de preguntas relacionadas con el evento de estudio. Su característica es que tales preguntas pueden ser dicotómicas, de selección, abiertas, tipo escala o tipo ensayo”. A este respecto, los cuestionarios estuvieron estructurados por una serie de afirmaciones acerca de las cuales los encuestados expresaron su respuesta de manera dicotómica, de selección múltiple, argumentando sus respuestas o por escala de Likert para niveles de acuerdo.

Cabe destacar que fue necesario elaborar tres (3) tipos de cuestionarios, los cuales se dirigieron a cada uno de los estratos, en los cuales estuvo dividida la población de estudio, con la finalidad de alcanzar cada uno de los objetivos específicos; entendiéndose cada estrato como: en primer lugar, los cuatro (4) empleados de recursos humanos; seguidamente, de los cuatro (4) trabajadores con discapacidad auditiva y la trabajadora con discapacidad auditiva del área administrativa; y finalmente, los 12 trabajadores de las áreas donde se desenvuelven los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva.

### **Validez y Confiabilidad**

La validez y confiabilidad de un instrumento, decidirán la pertinencia de los datos recolectados, así como los análisis derivados de ellos, ya que de su comprobación, depende la obtención de la información adecuada necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación; con respecto, a la validación de los instrumentos, Hernández, Fernández y Baptista (2010:18), indican que “la validez, se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”.

En este sentido, para la validación de los tres (3) cuestionarios, se utilizó el criterio de la validación por saturación, la cual según Hopkins (1985:98), consiste “en reunir las pruebas y evidencias suficientes para garantizar la credibilidad de la evaluación; lo cual se logra repitiendo la evaluación o revisando el proceso involucrado”. De acuerdo a lo citado anteriormente, se procedió a aplicar cada instrumento en dos (2) ocasiones, de esta manera se pudo constatar que al aplicar repetidas veces los instrumentos, la información que arrojaban coincidía.

En referencia a la confiabilidad, los autores, Hurtado y Toro (2007:85), establecen que:

Denota el grado de congruencia con que se realiza una medición no le interesa saber si está midiendo lo que desea, eso no es una cuestión de validez. Un instrumento de medición puede ser confiable y no obstante carecer de validez. Sin embargo no puede ser válido si antes no es confiable. (p. 85)

Partiendo de lo antes citado, es necesaria para las investigaciones cuantitativas la confiabilidad de los instrumentos aplicados, ya que esto nos asegurara la legitimidad de los mismos; en este caso en particulares necesario indicar que los instrumentos utilizados para elestudiosufrieronmodificaciones, luego de ser aplicados en la primera oportunidad (Ver Anexo A, C y E),en este sentido se pudo constatar que contenían algunas palabras técnicas que los empleados manejaban en otros términos o que no las entendían, así como también que se podía organizar de una mejor manera las preguntas para agilizar el proceso de recolección; por lo cual, la investigadora sustituyó algunos términos por palabras más frecuentes y familiares para los trabajadores, adicionalmente de reorganizar las preguntas, para la posterior aplicación de los instrumentos.

Una vez realizada las modificaciones a los instrumentos iniciales se obtuvieron los instrumentos finales (Ver Anexos B, D y F) a los cuales se les aplicó el índice de Bellack, para determinar su confiabilidad. Cabe destacar, que según Pourtois y Desmet(1992:187), se considera que “el instrumento es confiable si el índice de Bellack resultante es superior al umbral arbitrario de 80”; en referencia a lo ya comentado, dicho índice se determina por medio del cálculo de la siguiente fórmula:

$$indice = \frac{\sum de\ los\ acuerdos \times 100}{\sum (de\ los\ acuerdos + los\ desacuerdos)}$$

Es importante recordar que para recoger la información se elaboraron tres (3) instrumentos para cada estrato de la población objeto de estudio. Inicialmente se presenta el cálculo del índice de Bellack para el instrumento denominado **Empleados del Departamento de Recursos Humanos**, aplicado a los tres (3) trabajadores del departamento de recursos humanos, encargados del subsistema de flujo de personas y desarrollo de personal, conjuntamente con su coordinadora, el cual tuvo como finalidad recoger la información relacionada al primer objetivo específico. A continuación se presenta los acuerdos y desacuerdos (Ver cuadro N° 2) de los entrevistados, información necesaria para realizar el cálculo del índice de Bellack.

Comentario [A14]: Se corrigió

#### Cuadro N° 2

##### Acuerdos y Desacuerdos para el Cuestionario de Recursos Humanos

Informante	Acuerdos	Desacuerdos	Acuerdos más Desacuerdos
I	8	2	10
II	10	0	10
III	9	1	10
IV	10	0	10
<b>Sumatoria</b>	37	3	40

Fuente: Petrianni (2014).

Calculando:

$$indice = \frac{37 \times 100}{40} = 92,5$$

Como se observa, el instrumento relacionado con el primer objetivo específico, cumple con los criterios de confiabilidad antes establecidos al alcanzar un índice de Bellack de 92,5 superando el umbral arbitrario de 80.

Posteriormente, se presenta el cálculo del índice de Bellack para el instrumento denominado **los Trabajadores y la Trabajadora con Discapacidad Auditiva**, dirigido a los cuatro (4) trabajadores y a la trabajadora con discapacidad auditiva en el área administrativa, el cual se estructuró con la finalidad de recolectar información inherente al segundo objetivo específico. A continuación se presenta los acuerdos y desacuerdos (Ver cuadro N° 3) de los entrevistados.

**Cuadro N° 3**

**Acuerdos y Desacuerdos para el Cuestionario de los Trabajadores y la Trabajadora con Discapacidad.**

Informante	Acuerdos	Desacuerdos	Acuerdos más Desacuerdos
I	12	1	13
II	10	3	13
III	13	0	13
IV	12	1	13
V	10	3	13
<b>Sumatoria</b>	57	8	65

Fuente: Petrianni (2014).

Calculando:

$$indice = \frac{57 \times 100}{65} = 87,69$$



Como se puede observar, el instrumento relacionado con el segundo objetivo específico, cumple con los criterios de confiabilidad antes mencionados al obtener un índice de Bellack de 87,69 superando el umbral arbitrario de 80.

Finalmente se presenta el cálculo del índice de Bellack, para el instrumento denominado **Compañeros de los Trabajadores y la Trabajadora con Discapacidad Auditiva**, dirigido a los 12 trabajadores que laboran en las áreas donde se desempeñan los trabajadores y la trabajadoras con discapacidad auditiva, el cual tuvo como finalidad cumplir con el tercer objetivo específico; haciendo la salvedad que para realizar la prueba piloto concerniente a la primera aplicación del cuestionario, se seleccionaron cuatro (4) trabajadores por considerar este estrato de la población como muy extenso. A continuación se presenta los acuerdos y desacuerdos (Ver cuadro N° 4) de los entrevistados para la prueba piloto.

**Cuadro N° 4**

**Acuerdos y Desacuerdos para la Encuesta de los Compañeros de los Trabajadores y las Trabajadoras con Discapacidad.**

Informante	Acuerdos	Desacuerdos	Acuerdos más Desacuerdos
I	19	1	20
II	17	3	20
III	15	5	20
IV	18	2	20
<b>Sumatoria</b>	69	11	80

**Fuente:** Petrianni (2014).

Calculando:

$$indice = \frac{69 \times 100}{80} = 86,25$$

Como se puede observar, el instrumento relacionado con el tercer objetivo específico, cumple con los criterios de confiabilidad antes mencionados al obtener un índice de Bellack de 86,25 superando el umbral arbitrario de 80.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo, se presenta la información recabada mediante la aplicación de la entrevista estructurada a través del cuestionario, se realizaron en algunos casos tablas de frecuencia con datos porcentuales que permiten visualizar las diferentes proporciones de los resultados obtenidos para ítems específicos. En relación, al proceso por el cual se llevó a cabo el análisis, se hizo en tres fases, correspondientes a los datos recopilados de los tres estratos de la población, que a su vez, corresponden a cada uno de los tres objetivos específicos de la investigación.

Se debe acotar que los análisis deben realizarse a la luz del marco teórico de la investigación; por lo cual, se plasmara la visión de algunos autores, que servirán de apoyo a los planteamientos realizados en los análisis de la información recolectada, ellos fueron: principalmente, Chiavenato (2007) en lo referente a la gestión de recursos humanos, además de, Villanueva (2007), Moya, García y Carrasco (2006), Peña (1990), Fundación ONCE (2002), Florencio (2012) y Segovia (1999), Simone Beauvoir (1949), Amorós (2007), OMS (2013), Pozo, Morillejo, Hernández, y Martos (2005).

**Comentario [A15]:** Amoros y Pozo y otros. OMS faltaba la aquí y en la lista de referencias

Inicialmente, para fines informativos y de complemento de la investigación, en la entrevista estructurada se incorporó una etapa inicial que estuvo dirigida a indagar sobre algunos aspectos básicos relacionados con el informante en lo que respecta a edad, sexo, estado civil, cantidad y sexo de los hijos, además de toda la información en caso de que en su familia exista una persona con discapacidad (Ver cuadro N° 5).

**Cuadro Nº 5**

**Información básica de los entrevistados**

Edad			Sexo		Estado Civil			Hijos				Familiar con discapacidad		Sexo		Tipo de Discapacidad		
Menor de 30	Entre 30 y 40	Mayor de 40	Masculino	Femenino	Casado	Soltero	Divorciado	Ninguno	Hembras	Varones	Ambos	Si posee	No posee	Masculino	Femenino	Auditiva	Visual	Cognitiva
3	13	5	13	8	8	12	1	6	5	8	2	1	20	x	1	x	x	1

**Fuente:** Petrianni (2014).

En función de establecer, ciertas características de los tres (3) estratos de la población abordada por los instrumentos, se procedió al análisis de los datos presentados en el cuadro anterior. En este sentido, se puede decir que la edad predominante de los trabajadores oscila entre 30 y 40 años con un 61,90 por ciento, quedando con un 23,81 por ciento para los mayores de 40 años y solo un 14,29 por ciento para los menores de 30 años; con lo cual, se puede establecer que la población se encuentra en su gran mayoría en una etapa de madurez considerable dado que el 85,71 por ciento de los trabajadores es mayor a 30 años.

Por otro lado, la población es mayoritariamente masculina, alcanzando los 61,90 por ciento de los entrevistados, quedando por arriba del tercio de la población el total de mujeres, con 38,10 por ciento. Con respecto al estado civil, la población en su mayoría se encuentra soltera con una frecuencia del 57,14 por ciento, por su parte los que se encuentran casados alcanzan los

38,10 por ciento y un 4,76 por ciento que equivale a una mujer que indico estar divorciada.

En cuanto a tener hijos, el 71,43 por ciento afirma que tiene por lo menos un hijo, lo que representa una amplia mayoría, adicionalmente, solo un tercio de la población objeto de estudio afirma tener por lo menos una hija hembra, en contraposición a los 47,62 por ciento que poseen por lo menos un hijo varón, quedando un 9,52 por ciento para los que tienen hijos de ambos sexos. Finalmente, se indago sobre la presencia de personas con discapacidad en la familia de los trabajadores objeto de estudio, obteniendo como resultado que solo una de las trabajadores posee un familiar con discapacidad cognitiva de sexo femenino, por lo que representaría una minoría entre la totalidad de la población.

En síntesis se puede catalogar a la población objeto de estudio, como un grupo de personas en edad adulta, mayoritariamente del sexo masculino y en estado de soltería, que poseen es su gran mayoría hijos de los cuales solo un tercio asegura tener hembras o de ambos géneros, y que a excepción de una trabajadora no poseen familiares que presenten ninguna discapacidad.

Posteriormente, a la clasificación y el análisis de las características de la población objeto de estudio, se procede a la presentación de los datos recabados en función de alcanzar cada uno de los objetivos específicos, por medio del análisis de las entrevistas realizadas a cada uno de los segmentos de la población, en el orden en que se presentan dichos objetivos.

En primer lugar, se realizó el análisis de la información dirigido al primer estrato de la población, que son los empleados del departamento de recursos humanos, encargados de la divisiones de flujo de personas y

desarrollo de personal, además de su coordinadora, con la finalidad de dar respuesta al primer objetivo específico, **Describir los mecanismos de reclutamiento y selección de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, en una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo.**

**Comentario [A16]:** Cambian pequeñas cosas para establecer que la finalidad es describir los mecanismos de inserción a la empresa o como se planteó inclusión laboral y poder clasificar el segundo objetivo como inserción (al puesto de trabajo) y el tercer objetivo específico socialización

Este estrato de la población, está constituido por los tres trabajadores encargados de los subsistemas de flujo de personas y desarrollo de personal, además de su coordinadora, los cuales fueron abordados por medio de un cuestionario de 10 preguntas, las cuales se analizaron a continuación.

### Reclutamiento de Personal

Referente a la dimensión reclutamiento de personal, se analizaron los datos recolectados a partir de los indicadores *fuentes de reclutamiento y técnicas e reclutamiento* (Ver cuadro N° 6).

### Fuentes de Reclutamiento de Personal

#### Cuadro N° 6

#### Información sobre las fuentes de reclutamiento

Pregunta	Respuestas		Frecuencia	
	Si	No	Si	No
Uso de fuentes de reclutamiento de manera interna para trabajadores y trabajadoras con discapacidad.	3	1	75%	25%
Uso de fuentes de reclutamiento de manera externa para trabajadores y trabajadoras con discapacidad	2	2	50%	50%
Las fuentes de reclutamiento empleadas, son	3	1	75%	25%

útiles para la ubicación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad				
--	--	--	--	--

**Fuente:** Petrianni (2014).

Con respecto a las fuentes empleadas por la organización para el reclutamiento de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, en su modalidad interna, los entrevistados aseguran que si existen en un 75 por ciento, indicando como única fuente de reclutamiento interno, las referencias y recomendaciones de los empleados; por su parte, en la modalidad externa, solo la mitad de los entrevistados afirma que la organización las utiliza, para lo cual, uno de ellos agrega: *“los anuncios por internet y otroadicional al ministerio del trabajo”* como fuente de reclutamiento.

Así mismo, el 75 por ciento considera que las fuentes de reclutamiento empleadas resultan útiles para la ubicación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva, argumentando que aunque se deberían incluir otras fuentes de reclutamiento para abarcar a una mayor cantidad de aspirantes, se han logrado cubrir los puestos vacantes para los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva.

En síntesis, se puede afirmar que la situación actual de la empresa con respecto a las fuentes de reclutamiento empleadas para la ubicación de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, son insuficientes para proveer de un nutrido grupo de aspirantes a los puestos de trabajo vacantes, mas allá de ser útiles para mantener una cuota mínima de trabajadores y trabajadoras con esta condición dentro de la organización; en referencia a lo expuesto, Chiavenato (2007:149), indica que las empresas mediante las fuentes de reclutamiento de personal, “se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización”.

Por lo cual, se hace necesario establecer otras fuentes de reclutamiento externas para procurar suministrar los aspirantes para su posterior selección, ya que como establece el autor no basta con llenar el puesto vacante, lo que se espera de las fuentes de reclutamiento es que se aseguren grupos nutridos de aspirantes que demuestren ser candidatos potencialmente calificados y capaces.

#### ***Técnicas de Reclutamiento de Personal***

Con respecto, al indicador técnicas de reclutamiento, se realizó su análisis abordando la información recabada por medio de los ítems determinación de técnicas de reclutamiento e idoneidad de técnicas de reclutamiento para la inclusión de ambos géneros de trabajadores; lo que arrojó como resultado que solo un 25 por ciento de los entrevistados, afirma que la organización realiza las entrevistas con personal especializado en psicología, a las personas con discapacidad auditiva. Lo antes mencionado, evidencia la inexistencia de técnicas de reclutamiento dirigidas a las personas con discapacidad auditiva.

Por lo tanto, la empresa aborda el reclutamiento de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva de la misma manera y bajo las mismas técnicas que al resto de los trabajadores, esto perjudica, por una parte, a la organización dado que no alcanza establecer una clasificación precisa de los aspirantes; y por otra parte, a los aspirantes ya que no obtienen oportunidades equitativas para optar por los puestos vacantes. En sentido contrario, la empresa debería tomar una actitud más comprometida con la contratación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, ya que



estos muestran altos niveles de motivación al conseguir un trabajo, como lo establece la Fundación ONCE (2002), que expone:

Las personas con discapacidad muestran un nivel de motivación muy elevado al conseguir un empleo, aspecto que se refleja en el buen resultado de su trabajo. Los empresarios han de tener presente que una persona con discapacidad, puede estar capacitada para realizar multitud de actividades. (p. 7)

De esta manera, se puede establecer que para el reclutamiento de personal, la organización utiliza insuficientes fuentes de reclutamiento, en función de atraer a un nutrido grupo de aspirantes calificados y capacitados para los cargos vacantes; así mismo se pudo constatar que la organización no ha estructurado técnicas de reclutamiento especiales dirigidas a las personas con discapacidad auditiva, en función de acoplarse a los requerimientos propios de su condición.

### **Selección de Personal**

Con respecto a la dimensión selección de personal, la segunda derivada del primer objetivo de investigación, su análisis se llevó a cabo por medio de la interpretación de los datos recopilados en los indicadores *políticas de admisión de personal* y *técnicas de selección de personal*, que serán abordados a continuación.

### ***Políticas de Admisión de Personal***

Para el análisis de este indicador, a continuación se evidencian los datos recolectados por medio de los ítems, criterios para selección de ambos

géneros de trabajadores, existencia de políticas de admisión de personal, y mejoras a las políticas de admisión de personal (Ver cuadro N° 7).

### Cuadro N° 7

#### Políticas de Admisión de Personal

Pregunta	Respuestas		Frecuencia	
	Si	No	Si	No
Criterios claros de selección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad	2	2	50%	50%
Políticas claras para la selección de personal, respecto a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.	2	2	50%	50%
Permanentemente se mejoran las políticas de selección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad	1	3	25%	75%
¿Quiénes considera usted tienen más posibilidades de emplearse de acuerdo a las necesidades de la empresa?	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	3	1	75%	25%

**Fuente:** Petrianni (2014).

Como se puede apreciar, en lo referente a las políticas de admisión de personal, por una parte, la mitad de los entrevistados indican que no existen criterios ni políticas claras para la selección personal con respecto a los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, adicionalmente los dos (2) especialistas que afirman la existencia de criterios y políticas de selección de este tipo de personal, argumentan que lo que pretende la organización es: *“seleccionar a personas con discapacidades motoras por encima de personas con discapacidades mentales, por el tipo de trabajo que se realiza en la empresa”*, adicionalmente ubican como criterios de selección: *“inscripción en el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)”*, que más que un criterio es un requisito para que las personas con discapacidad puedan trabajar.

Por su parte, los entrevistados en su mayoría aseguran que en la empresa no se dedican esfuerzos para el mejoramiento de las políticas de selección de personal en un 75 por ciento de ellos. Finalmente, de acuerdo a una apreciación personal, la gran mayoría de los entrevistados en un 75 por ciento de frecuencia, consideran que: *“los hombres con discapacidad auditiva tienen más oportunidad de ser contratados, por las actividades que se desarrollan en la empresa”*, que según ellos es de exigencia física.

En conclusión, este aspecto analizado anteriormente, evidencia una situación crítica para la empresa objeto de estudio, teniendo en consideración la inexistencia de criterios y políticas de selección de personal para los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad, aspecto que podría representar una ventaja competitiva para la organización, tal como lo establece Villanueva (2007):

Si la ventaja competitiva de las empresas está basada en los recursos humanos y organizacionales, el incremento de la diversidad no solo requiere adaptarse a esta realidad, sino también cambiar las políticas y procesos organizativos, adaptándose a las necesidades de esta nueva fuerza laboral. (p. 4)

Por el contrario la organización objeto de estudio, se rige por los mismos prejuicios que se observan en la sociedad, sin realizar ningún esfuerzo por adaptarse a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, demostrando que para ellos la contratación de este tipo de personal solo representa una manera de dar cumplimiento a ciertas leyes y no a una oportunidad de servir como promotor de la inserción de estas personas a la sociedad, por medio del ofrecimiento de puestos de trabajo acorde con las necesidades de este tipo de discapacidad.

Por otro lado, se evidencia igualmente, la inclinación de los encargados de los recursos humanos, en contratar a hombres con discapacidad auditiva por encima de mujeres con la misma discapacidad, ya que se ofrecen puestos de trabajo con una alta exigencia física, en contraposición a las necesidades de la sociedad, para lo cual la empresa debería estructurar puestos de trabajo acorde para personas con discapacidad considerando ambos géneros.

Todo lo antes mencionado, fundamenta la realidad de una doble discriminación, donde Moya, García y Carrasco (2006), indican que:

Se puede afirmar que las personas con discapacidad viven en una situación de continua discriminación, siendo en el caso de las mujeres dicha discriminación doble ya que les afecta, por una parte, en su condición de personas discapacitadas y por otra en su condición de mujeres. (p. 102)

De esta manera, se puede asegurar que las políticas de selección de personal, dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad de la empresa objeto de estudio, son discriminatorias, en un primer plano ante la indiferencia de implementar mecanismos de inclusión a las personas con discapacidad, y adicional a eso la preferencia en cuanto a la oferta de puesto de trabajo para los hombres con discapacidad, discriminando así a las mujeres con discapacidad, aún más.

### ***Técnicas de Selección de Personal***

Para el análisis del indicador técnicas de selección de personal, se realizó la interpretación de los datos obtenidos para los ítems, técnicas empleadas

para selección de personal e idoneidad de las técnicas de selección de personal ante la selección de trabajadores de ambos géneros (Ver cuadro N° 8).

**Cuadro N° 8**

**Técnicas de Selección de Personal**

Pregunta	Respuestas		Frecuencia	
	Si	No	Si	No
Manejan técnicas especiales para la selección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad	2	2	50%	50%
Las técnicas de selección de personal son idóneas para la elección de trabajadores con discapacidad de ambos géneros.	2	2	50%	50%

**Fuente:** Petrianni (2014).

De acuerdo a lo observado anteriormente, se puede apreciar que en referencia al manejo de técnica especiales para la selección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, la mitad de los encuestados señala que si existen, sin embargo, se basan en la implementación de encuestas y entrevistas especiales para sustentar su respuesta, lo cual denota una insuficiencia en las técnicas para la selección de los trabajadores con discapacidad con los requerimientos de esta condición, a este respecto Chiavenato (2007:162), indica que el proceso de selección de personal “implica igualar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad del solicitante con las especificaciones del puesto. Cuando la selección no se realiza bien el departamento de Recursos Humanos no logra los objetivos determinados anteriormente”.

De lo antes expuesto, se puede decir que la selección de personal debe ser un proceso más complejo que la estructuración de encuestas y entrevistas, aún más si se pretende la contratación de personas con discapacidad

auditiva, para lo cual se deben incluir modalidades especiales a las técnicas de selección de personal ordinarias.

Adicionalmente, lo mismo ocurre con su consideración acerca de la idoneidad de las técnicas para la selección de personal de ambos géneros, donde la mitad que afirma que son ideales para tal fin, no obstante, estas respuestas se basan en la implementación de métodos impuestos por el ministerio del trabajo, sin prestar atención a las características específicas del tipo de trabajador que aspira al puesto de trabajo y las condiciones distintivas de la organización.

Para concretar todos aquellos aspectos relacionados al primer objetivo específico, se puede decir que los mecanismos de reclutamiento y selección de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, son insuficientes, están mal estructurados y no se adaptan a las necesidades de la sociedad, evidenciándose la influencia de prejuicios en detrimento de la formulación de los criterios y las políticas de selección de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad, lo que conlleva a la contratación de trabajadores y trabajadoras, sin un correcto reclutamiento por medio de un nutrido grupo de aspirantes calificados y capacitados, ni una selección de candidatos bien estructurada de acuerdo a las necesidades derivadas de la discapacidad auditiva.

Adicionalmente, se puede indicar que la empresa objeto de estudio, no ha superado la barrera de la discriminación, observándose la preferencia de personas con algunas discapacidades sobre otras y de la contratación de hombres por encima de mujeres con discapacidad auditiva, lo que evidencia la aplicación de una doble discriminación; observándose una muy probable consideración de las mujeres con discapacidad como personas débiles y

poco aptas, a este respecto, Beauvoir (1969:74), indica que “la debilidad solo se revela como tal a la luz de los fines que el hombre se propone, de los instrumentos de que dispone y de las leyes que se imponen”, por lo cual, no se toman en cuenta el conjunto de atributos y capacidades que pueden ofrecer estas mujeres como fuerza laboral, dentro de cualquier empresa, desempeñándose en diferentes cargos.

Posteriormente al análisis expuesto del primer objetivo específico, se debe llevar a cabo la presentación e interpretación de la información recabada para dar respuesta al segundo objetivo específico el cual estuvo dirigido a diagnosticar los mecanismos de asignación de tareas y los medios necesarios para su ejecución por parte de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, en el área administrativa de una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo; por medio del segundo estrato de la población, el cual está constituido por los cuatro 4 trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva del área administrativa, que fueron abordados por medio de un cuestionario de 13 preguntas, que contiene preguntas dicotómicas, las cuales se analizarán a continuación.

**Comentario [A17]:** En el análisis de este capítulo cambian algunas partes para resaltar la finalidad de diagnosticar la inserción en el puesto de trabajo

### **Asignación de Tareas**

La dimensión asignación de tareas, fue analizada mediante la interpretación de la información recolectada para los indicadores, perfil del cargo y condiciones físicas del área; para ello, se debe determinar el conjunto de tareas que debe llevar a cabo cada trabajador teniendo en cuenta sus capacidades; así como también la idoneidad del puesto de trabajo para realizar sus labores de acuerdo a las necesidades, ocasionadas por la discapacidad auditiva; además de la existencia de sistemas de emergencia

especiales, dirigidos a cubrir los requerimientos de estos trabajadores y trabajadoras en particular, en función de evitar riesgos aún mayores en situaciones conflictivas (Ver cuadro N° 9).

**Perfil del cargo**

**Cuadro N° 9**

**Opinión respecto al Perfil de su Cargo**

Pregunta	Respuestas		Frecuencia	
	Si	No	Si	No
Asignación de tareas acorde con las capacidades de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva	4	1	80%	20%
Asignación de tareas para los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva está acorde con su condición de (hombre-mujer)	5	0	100%	0%
Las tareas que deben desempeñar los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva ameritan de una exigencia mental alta	0	5	0%	100%
La exigencia física de las tareas que realizan los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva están acorde con sus limitaciones	4	1	80%	20%

**Fuente:** Petrianni (2014).

Por otra parte, haciendo referencia a la asignación de tareas para los cargos ocupados por los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, se puede establecer como buena la gestión, sin embargo se debe hacer algunos correctivos; a este respecto Peña (1990), indica que la asignación de tareas depende de:

La fijación del contenido de un puesto de trabajo, con las funciones o actividades que en el mismo se desarrollan, así como los niveles de formación, habilidad, experiencia, esfuerzo que son precisos y la responsabilidad que se exige a su ocupante en el marco de unas determinadas condiciones.(p. 8)



En este sentido, en relación a la asignación de tareas y las capacidades de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, uno de los entrevistados, representando el 20 por ciento, contrariamente al resto, indico que debe manipular algunos implementos muy pesados, por lo cual en muchos casos sus obligaciones no están acorde con sus capacidades; por otra parte, para el segundo ítem la totalidad de los entrevistados considera que las tareas que deben llevar a cabo están acorde con su condición de hombre o mujer.

Así mismo, todos los entrevistados aseguran que las tareas que deben llevar a cabo no amerita de un esfuerzo mental considerable, indicando que sus funciones tienen que ver más con el trabajo físico y manual; por último, uno de los cuatro (4) trabajadores con discapacidad auditiva indica que la exigencia física de las tareas que deben llevar a cabo no están acorde con sus limitaciones, ya que además de poseer una discapacidad auditiva, también padece de una discapacidad motora.

En conclusión, se puede decir que en el apartado de la asignación de tareas para los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, se debe estudiar mejor las capacidades y limitaciones de dichos trabajadores o trabajadoras, en función de ubicarlos en cargos que estén adecuados a su condición, sin exceder el nivel de peso manejable e indagando mucho más en su discapacidad, para entender el grado y naturaleza de la misma, con ello se evitara que pase desapercibida alguna otra discapacidad que pueda poseer el mismo trabajador. En este caso, el perfil del cargo creado para la trabajadora con discapacidad auditiva, está acorde con sus capacidades, limitaciones, su condición de mujer y no amerita excesiva exigencia mental.

### **Condiciones Físicas del Área**

Se refiere a la señalización y los sistemas de emergencia, en las áreas donde laboran los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva (Ver cuadro N° 10).

#### **Cuadro N° 10**

##### **Condiciones Físicas del Área donde se Desempeñan**

Pregunta	Respuestas		Frecuencia	
	Si	No	Si	No
El área de trabajo donde se desempeñan los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva está correctamente señalizada	2	3	40%	60%
Existe un sistema de emergencia acorde a la condición de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva	0	5	0%	100%

**Fuente:** Petrianni (2014).

Con respecto a las condiciones físicas del área laboral, a manera de introducción la fundación ONCE (2002), resalta su importancia en:

La necesidad de conocer la realidad de estos trabajadores y adecuar el entorno del trabajo, tanto en lo referente a los puestos como, en general, a las instalaciones de la empresa. Esto se ha de considerar en todo momento para así garantizar la integración y la igualdad en el trabajo de las personas con discapacidad. (p. 8)

De acuerdo a lo antes citado, el área donde se desempeñan los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, se observa una situación alarmante, ya que en su mayoría no se encuentran señalizadas y no existe un sistema de emergencia, que permita la pronta percepción de

problemas y contingencias, por parte de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva. A este respecto, en primera instancia el 60 por ciento de los entrevistados aseguran que su área de trabajo no está correctamente señalizada, en función de desempeñarse de la mejor manera, teniendo en cuenta su discapacidad.

Por otro lado, todos los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva indican que no cuentan con un sistema de emergencia acorde con su condición, lo que representa una amenaza latente para la seguridad de dichos trabajadores, a este respecto, los entrevistados argumentan que: *“se debe colocar la luz roja de emergencia, espejos para una mejor visión del área de trabajo”* y específicamente la trabajadora que conforma este grupo, agrega que *“no se debería permitir que los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva laboren en el área de planta, porque representa un peligro”*.

De lo antes expuesto, se debe hacer hincapié en la urgencia de la instalación de los sistemas de seguridad, espejos que mejoren la visión y la determinación de áreas peligrosas para laborar por parte de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva; así como también de realizar la debida señalización de las áreas donde se desenvuelven los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva, ya que la situación actual puede derivar en consecuencias fatales para este tipo de trabajadores y trabajadoras, al no percatarse a tiempo de las contingencias.

### **Inducción al Personal**

En cuanto a la dimensión inducción al personal, se revisó la información recolectada para los indicadores políticas organizacionales e inducción al cargo que se presentaron a continuación.

### ***Políticas organizacionales***

Las políticas organizacionales de una empresa, de acuerdo con Chiavenato (2007), se definen como:

Líneas de acción que proporcionan marcos flexibles para demarcar las áreas en que debe desarrollarse la acción administrativa. Mediante el establecimiento de políticas, los integrantes de los entes de investigación pueden conocer lo que se espera de ellos en la realización de cada una de sus actividades asignadas y así sentar las bases para un efectivo control administrativo en función del logro de los objetivos de la institución. (p. 219)

Por lo cual, para el análisis de este indicador, se revisaron las respuestas obtenidas a los ítems: misión y visión, objetivos y valores y normativas, de este modo, a partir de su interpretación, realizar un análisis de cara a la situación de la organización (Ver cuadro N° 11).

### **Cuadro N° 11**

#### **Opinión con respecto a su Inducción a las Políticas Organizacionales**

Pregunta	Respuestas		Frecuencia	
	Si	No	Si	No
Información acerca de la misión de la organización	5	0	100%	0%
Información acerca de la visión de la organización	4	1	80%	20%
Inducción acerca de los valores y normativas de	5	0	100%	0%

la organización				
Inducción acerca de los objetivos de la organización	4	1	80%	20%

**Fuente:** Petrianni (2014).

En relación a las políticas organizaciones de la empresa, se puede decir que exceptuando algún caso, se les dio una correcta información e inducción a los trabajadores y a la trabajadora con discapacidad auditiva. De acuerdo a los datos recabados, todos ellos con fueron informados acerca de la misión de la organización; en cambio, haciendo referencia a la visión de la organización la trabajadora con discapacidad auditiva aseguro que no fue informada, a diferencia de los 4 trabajadores con discapacidad auditiva, a los cuales si se les informó de la visión de la empresa.

Por otro lado, la totalidad de los entrevistados reconocieron recibir inducción acerca de los valores y las normativas de la organización; caso distinto al de la inducción referida a los objetivos de la empresa, para lo cual nuevamente la trabajadora con discapacidad auditiva indica que no se le dio la inducción necesaria, mientras que al resto de los trabajadores con discapacidad auditiva sí.

En síntesis, se deben ajustar los mecanismos de inducción e información, dirigidos a las trabajadoras con discapacidad auditiva, para que de esta manera sean reconocidos del mismo modo que son reconocidos por los trabajadores con discapacidad auditiva, y evitar la discriminación de género en este sentido.

### ***Inducción al Cargo***

La situación con respecto a la inducción al cargo de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva, se determinó por medio de la interpretación de los datos recabados mediante los ítems, información del cargo, información del área y recorrido por las instalaciones, lo que arrojó como resultados una situación óptima para este apartado.

A este respecto, Chiavenato (2007:142), afirma que la inducción al cargo “es el primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos”; de esta manera, los entrevistados afirman haber recibido la correcta inducción al cargo que desempeña, la completa información referida al área donde se desempeña y un recorrido a través de todas las instalaciones de la empresa.

Finalmente, a modo de concretar las ideas respecto al segundo objetivo específico, el diagnóstico de la empresa objeto de estudio muestra apartados donde se deben realizar mejoras, como es el caso de la determinación del perfil del cargo donde la asignación de tareas para los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, deben ser precedidas de un estudio minucioso de las capacidades y limitaciones de dichos trabajadores o trabajadoras, en función de ubicarlos en cargos que estén adecuados a su condición; de igual manera con respecto a las políticas organizacionales, se debe procurar dar la información completa y la correcta inducción para las trabajadoras de igual manera que se realiza a los trabajadores con discapacidad auditiva.

Así como también, se evidencia un aspecto caótico con respecto a las condiciones físicas del área, donde los entrevistados afirman que los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, se desempeñan en ambientes poco señalizados e inseguros, ya que no cuentan con sistemas de

emergencia acorde a su condición, representando alto riesgo para su integridad. Caso contrario, es el apartado referente a la inducción del personal para realizar sus tareas donde se aprecia un correcto proceso.

De acuerdo, al diagnóstico presentado hasta ahora, resulta importante evidenciar que los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva del área administrativa de la empresa objeto de estudio, no cuentan con las condiciones propicias para alcanzar un nivel óptimo de satisfacción laboral; por una parte, dado que en el puesto de trabajo donde se desempeñan, las tareas no se encuentran adecuadas a las capacidades y necesidades de dichos trabajadores, esto es producto de una práctica inadecuada para la determinación del perfil del cargo, lo que ocasiona la incomodidad de algunos trabajadores para realizar sus tareas.

Por otra parte, hay que destacar que en el apartado de la inducción en las políticas organizacionales, la trabajadora con discapacidad no fue informada en la misma forma que los trabajadores con discapacidad, lo que además de las consecuencias que pueda ocasionar en dicha trabajadora por sentirse excluida, también puede incidir en su productividad, ya que en este ámbito empresarial, el conocimiento de los principios filosóficos de la organización representa una herramienta fundamental para el desenvolvimiento de los trabajadores, así como también, una guía para su accionar en función de alcanzar los objetivos de la organización.

Por otra parte, los trabajadores y la trabajadora con discapacidad se desempeñan en áreas de trabajo que no poseen las condiciones idóneas para que este tipo de trabajadores y trabajadoras realicen las tareas asignadas, así como tampoco, poseen sistemas de emergencia adecuados a las necesidades de la discapacidad que adolecen, por lo cual, se encuentran

laborando en áreas que no generan facilidades para su desenvolvimiento, ni condiciones seguras para evitar riesgos.

En referencia a lo anterior, Amorós (2007:75), destaca que “cuando los empleados trabajan en condiciones seguras y cómodas de trabajo, se sentirán más satisfechos”; Por esta razón, se puede establecer que la organización objeto de estudio, por medio de la inserción laboral en el puesto de trabajo, no proporciona las condiciones propicias para impulsar la satisfacción laboral de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva.

**Comentario [A18]:** Agregado satisfacción laboral

Finalmente y para culminar el análisis de los tres objetivos de investigación, se abordó al tercer estrato de la población, compuesto por los 12 trabajadores que se desempeñan en las áreas donde laboran los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva del área administrativa, en función de dar respuesta al tercer objetivo específico el cual consistió en **determinar el nivel de aceptación a los trabajadores y a la trabajadora con discapacidad auditiva por parte del resto de trabajadores, del área administrativa en una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo.**

**Comentario [A19]:** En el análisis de este objetivo cambian algunas partes para ubicar como su finalidad la determinación de la socialización al margen de la inserción

En este sentido, con el objetivo de recabar la información pertinente se aplicó un cuestionario de 20 preguntas; 10 de ellas estructuradas por escala de Likert, por lo que, para realizar el análisis de estas preguntas de manera más clara, se elaboró el siguiente cuadro (Ver cuadro N° 12) que permitió a la investigadora establecer intervalos en cada resultado de los ítems, y además guiar al lector, lógicamente y ordenadamente en la lectura de los hallazgos.



## Cuadro N° 12

### Intervalos Asignados a los Porcentajes de Respuesta del Cuestionario

Intervalos Respuesta	Valor Asignado
00 % - 20 % Totalmente de Acuerdo – De Acuerdo	Situación Extremadamente Crítica
20 % - 40 % Totalmente de Acuerdo – De Acuerdo	Situación Crítica
40 % - 60 % Totalmente de Acuerdo – De Acuerdo	Mejora Estrictamente Necesaria
60 % - 80 % Totalmente de Acuerdo – De Acuerdo	Oportunidades de Mejora no inmediatas
80 % - 100 % Totalmente de Acuerdo – De Acuerdo	Situación Positivamente Aceptable

Fuente: Petrianni (2014)

### Nivel de Aceptación por Parte de los otros Trabajadores

En función de analizar esta dimensión de estudio, se presenta e interpreta la información obtenida en los indicadores, conocimiento de la discapacidad, relaciones interpersonales y sensibilización, que se observan a continuación.

#### ***Conocimiento de la discapacidad***

En este apartado, se estudiara el nivel de conocimiento de la discapacidad auditiva que presentan los compañeros de los trabajadores entrevistados, según OMS (2013), Se dice que alguien:

Sufre pérdida de audición cuando no es capaz de oír tan bien como una persona cuyo sentido del oído es normal, es decir, cuyo umbral de audición en ambos oídos es igual o superior a 25 dB. La pérdida de

audición puede ser leve, moderada, grave o profunda y afecta a uno o ambos oídos. (p. 1)

**Cuadro N° 13**

**Conocimiento de la Discapacidad Auditiva**

Pregunta	Respuestas = Frecuencia					Total
	TA	DA	NN	ED	TD	
Comprende el término discapacidad auditiva.	7 = 58,33%	4 = 33,33%	1 = 8,33%	-	-	12
Conoce las limitaciones que poseen los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva.	5 = 50 %	4 = 40 %	-	1 = 10 %	-	10
Comprende los métodos de comunicación para con los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva.	3 = 25 %	3 = 25 %	5 = 41,67%	1 = 8,33%	-	12
Se logra comunicar con trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva.	6 = 54,55%	5 = 45,46%	-	-	-	11

**Fuente:** Petrianni (2014)

Como se logra observar en el cuadro anterior (Ver cuadro N° 12), la comprensión del término discapacidad auditiva entre los compañeros de los trabajadores y la trabajadora que presentan esta condición, se encuentra en una situación positivamente aceptable ya que el 92,77 por ciento de los entrevistados aseguran que entienden a qué se refiere la terminología. Así mismo, el 90 por ciento de los encuestados que respondieron con respecto a si conocían las limitaciones que poseen los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, aseguraron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que igualmente denota una situación positivamente aceptable al respecto.

Por otra parte, solo la mitad de los encuestados indicaron comprender los métodos de comunicación de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, lo que impulsa a fomentar un conjunto de mecanismos necesarios a propósito de los procesos de comunicación, sin embargo, la

totalidad de los entrevistados que respondieron acerca de si logra comunicarse con dichos trabajadores y la trabajadora, aseguraron que si lo logran.

En síntesis, se puede establecer que más allá del conocimiento de la discapacidad auditiva como tal y de las limitaciones que poseen dichos trabajadores y trabajadoras, sus compañeros en su conjunto no comprenden totalmente el método de comunicación utilizado por ellos, lo que seguramente dificulta en gran medida la comunicación fluida entre los trabajadores y la trabajadora con discapacidad y una parte de sus compañeros, impidiendo que los trabajos en conjunto se desarrollen de manera eficiente, así como la interrelación personal entre ellos, no obstante, se puede asegurar que existe esfuerzo y predisposición dirigido a comunicarse asertivamente, por parte de los compañeros.

### ***Relaciones Interpersonales***

Para el análisis de este aspecto se debe acotar que no se observó ninguna diferencia entre las respuestas correspondientes a los trabajadores y la correspondiente a la trabajadora con discapacidad auditiva, para los tres ítems abordados al respecto, actitud hacia los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva, receptividad hacia los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva y trabajo en equipo, lo que lleva a establecer que los compañeros consideran las mismas condiciones y trato para ambos géneros.

Resulta necesario, hacer la salvedad, referente a que la totalidad de los encuestados dieron respuestas afirmativas para los diferentes ítems que se presentaron, por lo cual se procedió a presentar los datos directamente de

las opciones que se plantearon, tal como se observa a continuación (Ver cuadro N° 14).

**Cuadro N° 14**

**Relaciones Interpersonales con los Trabajadores y la Trabajadora con Discapacidad**

<b>Actitud agradable hacia los trabajadores y la trabajadoras con discapacidad auditiva</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>
Soy amable	10	83,33 %
Lo respeto	11	91,67 %
Lo trato de forma cordial	10	83,33 %
Soy paciente	7	58,33 %
<b>Receptividad para con los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>
Lo saludo	10	83,33 %
Le presto atención	11	91,67 %
No me burlo en ningún momento	8	66,67 %
Lo integro cualquier grupo	10	83,33 %

**Fuente:** Petrianni (2014).

Cabe resaltar la importancia que juegan las relaciones interpersonales dentro del área de trabajo para la socialización de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, tal como lo argumenta Florencio (2012:1), quien indica que éste, es uno de los ambientes donde las relaciones interpersonales son de gran necesidad “el establecimiento de relaciones interpersonales funcionales es el ambiente laboral. El trabajo es el principal medio de sustento de la sociedad y por consiguiente tiene una gran relevancia en la vida y estado de ánimo de las personas”; por lo cual, para las personas en condición de discapacidad, es fundamental mantener buen ánimo y una estima elevada.

De acuerdo a las respuestas dadas por los entrevistados, en este caso los compañeros de labores de las personas con discapacidad, estos indican, en su gran mayoría, que le tienen respeto, son amables y le ofrecen un trato cordial, con un 91,67 por ciento para la primera opción y 83,33 por ciento para las dos restantes, a diferencia de la paciencia que le tienen, donde apenas más de la mitad de ellos con un 58,33 por ciento, la seleccionó como una actitud hacia los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva. Se debe agregar, que uno de los entrevistados aseguro lo siguiente: *“escucho detenidamente para lograr entender a los trabajadores y la trabajadora con discapacidad”*, así como otro entrevistado afirmo que: *“le ofrece un trato igual, que a los trabajadores sin discapacidad”*.

En cuanto a la receptividad ofrecida a los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, los entrevistados en su gran mayoría indican que le presta atención con un 91,67 por ciento, además que lo saluda y lo integra a cualquier grupo con un 83,33 por ciento, a diferencia del apartado referido a no burlarse donde solo el 66,67 por cientos asegura no hacerlo, lo que establece un índice considerable de los compañeros que se burlan de las condiciones de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva. Finalmente, todos los trabajadores que se desempeñan conjuntamente con los trabajadores y la trabajadora con discapacidad, mostraron su disposición a conformar grupos de trabajo con ellos.

### ***Sensibilización***

En la tabulación de los datos referidos a este indicador, la investigadora aprecio que las respuestas para los ítems abordados, fueron las mismas para ambos géneros, además, de qué la totalidad de los compañeros afirman llevar algún tipo de relación con estos trabajadores; por lo

cual, decidió presentar de manera general las respuestas sin división de género (Ver cuadro N° 15).

**Cuadro N° 15**  
**Sensibilización hacia los Trabajadores y la Trabajadora con Discapacidad**

<b>Buena relación con los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva</b>	<b>Respuestas</b>		<b>Frecuencia</b>			
Forma parte de mi grupo de amistades	10		83,33 %			
Lo invito a reuniones familiares	3		25 %			
Lo invito a reuniones con mis amigos	6		50 %			
Lo animo a asistir a reuniones con compañeros de trabajo	8		66,67 %			
<b>Pregunta</b>	<b>Respuestas = Frecuencia</b>					<b>Total</b>
	<b>TA</b>	<b>DA</b>	<b>NN</b>	<b>ED</b>	<b>TD</b>	
Comprende las necesidades que poseen los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva	3 = 30 %	6 = 60 %	1 = 10 %	-	-	10
Esta dispuesto a ayudar a cualquier trabajador o trabajadora con discapacidad auditiva.	7 = 63,64%	4 = 36,37%	-	-	-	11
Esta dispuesto a ser ayudado por algún trabajador o trabajadora con discapacidad auditiva	7 = 63,64%	4 = 36,37%	-	-	-	11
<b>Pregunta</b>	<b>Respuestas</b>		<b>Frecuencia</b>			
	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>		
¿Considera usted pertinente por parte de la mujer con discapacidad la procreación?	11	1	91,67 %	8,33 %		

**Fuente:** Petrianni (2014).

Con respecto a las relaciones que mantienen los compañeros de labores hacia los trabajadores y la trabajadora con discapacidad, los entrevistados afirman, en su gran mayoría, con un 83,33 por ciento, que los mismos pertenecen a su grupo de amistades, sin embargo, no se animan a invitarlos a las reuniones con sus amigos ni familiares, donde solo el 50 por ciento y el 25 por ciento respectivamente, asegura que le realiza este tipo de invitaciones, adicionalmente el 66,67 por ciento de los entrevistados indica

que anima a los trabajadores a asistir a reuniones con los compañeros de trabajo, lo que representa un porcentaje medianamente inclusivo y que podría mejorar en función de mejorar los niveles de inserción y socialización dentro de la organización.

Por otra parte, los entrevistados aseguran estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en un 90 por ciento, en comprender las necesidades que poseen los trabajadores y la trabajadora con discapacidad; en este sentido, hay que destacar la necesidad imperiosa de la comunicación por parte de los afectados por la discapacidad auditiva, como bien lo afirma, Segovia (1999), quien establece que:

Para la comunidad es fundamental la comunicación y son las carencias en este campo las menos toleradas por la sociedad. Por lo que esta discapacidad lleva aparejadas una serie de circunstancias que problematizan las posibilidades de verdadera integración, en su sentido amplio de inserción, comunicación espontánea y fluida, interacción, intercambio y mutua interdependencia en un plano de igualdad. (p. 10)

De acuerdo a lo que se citó anteriormente, los datos presentados revelan una situación positivamente aceptable, para este aspecto de las necesidades causadas por la discapacidad, lo que a su vez denota un alto grado de sensibilización hacia las necesidades comunicacionales de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva.

Adicionalmente, los entrevistados consideran en su totalidad estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en que están dispuestos a ayudar y aceptar la ayuda de cualquier trabajador o trabajadora con discapacidad

auditiva, lo que demuestra una situación positivamente aceptable, que además establece un grado de compenetración y trabajo en equipo entre los trabajadores con discapacidad auditiva, la trabajadora con discapacidad auditiva y sus compañeros.

Finalmente, la totalidad de los entrevistados considera pertinente la procreación por parte de las mujeres con discapacidad auditiva, distinto a la percepción que pueden tener otras personas producto de prejuicios, que ubican a la mujer como objeto reproductores que mientras menos dificultades tengan para realizar las tareas del hogar son más aptas como mujeres, en este sentido, Beauvoir (1949:273), comenta que para la sociedad de mediados del siglo pasado “la mujer no es sujeto, trascendencia o potencia creadora, sino un objeto”. Adicionalmente, aseguran que no existen diferencias entre los trabajadores con discapacidad auditiva y la trabajadora con discapacidad auditiva, con respecto a su desempeño; indicando además que ambos cumplen con sus obligaciones en distintos cargos con tareas disímiles, que generalmente son de más esfuerzo físico para los hombres.

De manera general, y para finalmente cerrar con los análisis de los objetivos específicos de investigación, específicamente el último objetivo, se puede decir que el nivel de aceptación de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva del área administrativa, en una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo, es bastante positivo; ya que solo para algunos ítems se observa poca socialización, en cambio se logra corroborar la poca discriminación hacia su condición de discapacidad, como también nula preferencia o discriminación, a la mujer que se encuentra es esta condición, por parte de sus compañeros de trabajo.



En referencia a lo anterior, por medio de la recolección de datos se pudo determinar que el conjunto de los compañeros que laboran con los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, tienen un alto conocimiento de esta discapacidad, y se esfuerzan por comunicarse con los afectados, sin embargo, se pudo apreciar que una gran parte de los entrevistados no conocen los métodos de comunicación más idóneos, por lo cual se hace necesario implementar mecanismos didácticos para que la totalidad de los trabajadores que laboran con los afectados por discapacidad auditiva, logren comunicarse plenamente con ellos, lo que traerá grandes beneficios a la organización, respecto a la eficiencia de las gestiones y el ánimo de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad.

Por otra parte, se observó que existe una relación interpersonal marcada entre los trabajadores con discapacidad, la trabajadora con discapacidad y el resto de sus compañeros, donde los compañeros aseguran tener una actitud agradable, tener respeto, en contraposición con las consideraciones acerca de la paciencia, para la cual apenas la mitad de los entrevistados aseguraron ponerla en práctica, de alguna manera es un tanto difícil para las personas que no poseen problemas auditivos tardar algún tiempo en entender lo que alguien quiere expresar, pero esta falencia se puede corregir, mediante el aprendizaje de los métodos de comunicación por parte de todos los trabajadores que laboran conjuntamente con estas personas, y así, de esta manera, implementar una comunicación fluida en todo momento dentro de las áreas objeto de estudio.

Adicionalmente, se muestra una buena receptividad por parte de los entrevistados para con los trabajadores con discapacidad auditiva, para lo cual la gran mayoría afirma que los saludan, le prestan atención y los integran a cualquier grupo, sin embargo, existe un conjunto de trabajadores

que aseguran que no evitan las burlas hacia su condición de discapacidad, situación que debe ser atacada por medio de alguna campaña de concientización, en función de mejorar el clima organizacional.

Por último, se observa que los trabajadores entrevistados se encuentran bastante sensibilizados con respecto a la discapacidad que aqueja a estos cuatro trabajadores y la trabajadora, situación que se aprecia en la inclusión de estos al círculo de amistades de algunos compañeros, inclusive se observa una conducta aún más integradora por parte de algunos trabajadores, al punto de incorporarlos como miembro de su círculo más íntimo de amistades o su familia; lo que fomenta un clima de hermandad y compenetración elevado en las áreas donde se desempeñan los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva.

Partiendo de la información recabada en cada uno de los aspectos puntuales de los objetivos de investigación, y su posterior análisis se puede evidenciar que el nivel de socialización observado en el área administrativa con respecto a los trabajadores y la trabajadora con discapacidad es buena, aunque podría mejorar, con la implementación de mecanismos dirigidos a mejorar la comunicación y evitar las conductas impropias de algunos trabajadores.

Por esta razón, se puede establecer que el nivel de socialización que poseen los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva en una empresa manufacturera del sector público en el estado Carabobo, permite, a partir de estos aspectos, propiciar condiciones favorables conducentes a alcanzar un nivel mayor de satisfacción laboral; destacando como principal factor las relaciones interpersonales que se evidencian entre los trabajadores, la trabajadora con discapacidad y el resto de los trabajadores. Entendiendo, que

la satisfacción no se logra únicamente con las relaciones interpersonales, sino también con aquellos aspectos relacionados a las condiciones ofrecidas por la empresa, en cuanto a trabajo se refiere.

A este respecto, Pozo, Morillejo, Hernández y Martos (2005:248), establecen que “las variables ligadas a las relaciones interpersonales, ha dado origen a una amplia literatura, donde se ha evidenciado su papel en la predicción de la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados”; de acuerdo a lo citado anteriormente, se puede establecer entonces que las relaciones interpersonales que mantienen los trabajadores y la trabajadora con discapacidad en la empresa objeto de estudio, representa un indicio de satisfacción por parte de estos trabajadores.

Aunque, hay que destacar que estas relaciones se pueden mejorar aún más, si se implementan mecanismos educacionales acerca de los métodos de comunicación por señas; de esta manera, se lograría una mejor compenetración entre los trabajadores y finalmente, se establecerán mejores condiciones para la satisfacción laboral, mediante la socialización en la organización.

Comentario [A20]: Agregado satisfacción laboral

## Reflexiones Finales

En primer lugar, se realizó el análisis con la finalidad de dar respuesta al primer objetivo específico, ***describir los mecanismos de reclutamiento y selección de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, en una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo***, a través de la información recolectada de los empleados del departamento de recursos humanos, encargados de la divisiones de flujo y desarrollo de personal, se puede afirmar que la situación actual de la empresa con respecto a las fuentes de reclutamiento empleadas para la ubicación de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, son insuficientes para la obtención de un grupo de aspirantes a los puestos de trabajo vacantes, más allá de ser útiles para mantener una cuota mínima de trabajadores y trabajadoras con esta condición dentro de la organización.

Por lo tal motivo, se hace necesario establecer otras fuentes de reclutamiento externas para procurar suministrar los aspirantes para su posterior selección. En cuanto a las técnicas de reclutamiento de la empresa de objeto de estudio se evidencia, la inexistencia de este tipo de técnicas dirigidas a las personas con discapacidad auditiva, en ella, el reclutamiento de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva se efectúa de la misma manera y bajo las mismas técnicas que al resto de los trabajadores, esto perjudica a la organización, dado que no alcanza establecer una clasificación precisa de los aspirantes, como a los aspirantes ya que no obtienen oportunidades equitativas para optar por los puestos vacantes, en sentido contrario, la empresa debería tomar una actitud más comprometida con la contratación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, ya que estos muestran altos niveles de motivación al conseguir un trabajo, de esta manera, en otro orden de ideas se pudo constatar que

para el reclutamiento de personal, la organización utiliza insuficientes fuentes de reclutamiento.

En este sentido, la organización no ha estructurado técnicas de reclutamiento especiales dirigidas a las personas con discapacidad auditiva, en función de acoplarse a los requerimientos propios de su condición. Con respecto a la dimensión, selección de personal, se detecta una situación crítica para la empresa objeto de estudio, teniendo en consideración la inexistencia de criterios y políticas de selección de personal para los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad, aspecto que podría representar una ventaja comparativa para la organización, por el contrario, se rige por los mismos prejuicios que se observan en la sociedad, sin realizar ningún esfuerzo por adaptarse a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, demostrando que para ellos la contratación de este tipo de personal solo representa una manera de dar cumplimiento a ciertas leyes y no a una oportunidad de servir como promotor de la inserción de estas personas a la sociedad, por medio del ofrecimiento de puestos de trabajo acorde con las necesidades de este tipo de discapacidad.

Por otro lado, se evidencia igualmente, que la contratación a hombres con discapacidad auditiva está por encima de la contratación de mujeres con la misma discapacidad, ya que se ofrecen puestos de trabajo con una alta exigencia física, en contraposición a las necesidades de la sociedad, para lo cual la empresa debería estructurar puestos de trabajo acorde para personas discapacitadas de ambos géneros. De esta manera, se puede asegurar que las políticas de selección de personal, dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, de la empresa objeto de estudio, son discriminatorias, en un primer plano ante la indiferencia de implementar

mecanismos de inclusión a las personas con discapacidad auditiva y adicional a eso la preferencia en cuanto a la oferta de puesto de trabajo para los hombres con discapacidad, discriminando así a las mujeres con discapacidad auditiva aún más.

En referencia al manejo de técnicas especiales para la selección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva, la mitad de los encuestados señala que si existen, sin embargo, se basan en la implementación de encuestas y entrevistas especiales para sustentar su respuesta, lo cual denota una insuficiencia en las técnicas para la selección de los trabajadores con discapacidad con los requerimientos de esta condición, cuando la selección de personal debe ser un proceso más complejo que la estructuración de encuestas y entrevistas, aún más si se pretende la contratación de personas con discapacidad auditiva, para lo cual se deben incluir modalidades especiales a las técnicas de selección de personal ordinarias, lo mismo ocurre con su consideración acerca de la idoneidad de las técnicas para la selección de personal de ambos géneros, donde la mitad que afirma que son ideales para tal fin, no obstante, estas respuestas se basan en la implementación de métodos impuestos por el ministerio del trabajo, sin prestar atención a las características específicas del tipo de trabajador que aspira al puesto de trabajo y las condiciones distintivas de la organización.

Con respecto al primer objetivo específico, de manera global se puede decir que la organización no cuenta con los mecanismo idóneos de reclutamiento y selección de personal para trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva, lo que convierte a la tarea de inserción de este tipo de personal en un proceso dedicado a sustituir un trabajador en un puesto vacante y no es una herramienta para insertar al trabajador más capacitado y

calificado para un cargo específico; además; se evidencia la existencia de una doble discriminación por parte de la alta gerencia de la empresa dirigida a las mujeres con discapacidad, siendo así, se puede decir, que la empresa objeto de estudio, no ha superado la barrera de la discriminación, observándose la preferencia de personas con algunas discapacidades sobre otras y de la contratación de hombres por encima de mujeres con discapacidad, lo que evidencia la aplicación de una doble discriminación; observándose una muy probable consideración de las mujeres con discapacidad como personas débiles y poco aptas, por lo cual, no se toman en cuenta el conjunto de atributos y capacidades que pueden ofrecer estas mujeres como fuerza laboral, dentro de cualquier empresa, desempeñándose en diferentes cargos.

Luego de haber reflexionado acerca el primer objetivo específico, se recolecto información para dar respuesta al segundo objetivo específico el cual perseguía el ***diagnóstico de los mecanismos de asignación de tareas y los medios necesarios para su ejecución por parte de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva, en el área administrativa de una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo***, a través del segundo estrato de la población, los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, se evidenció, que no existe una correcta determinación del perfil de los cargos que permita una eficiente selección de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva; adicionalmente se observó un trato dispar para las mujeres con respecto a los hombres con discapacidad auditiva en referencia a la inducción de las políticas organizacionales, lo que se puede considerar como discriminación de género.

Concretamente, se debe realizar un acondicionamiento profundo y efectivo de las áreas donde laboran las personas con discapacidad, con la finalidad de adecuarlas a los requerimientos y necesidades derivadas de la discapacidad auditiva, con la firme misión de disminuir los riesgos laborales. Las condiciones antes descritas, no son las idóneas para impulsar la satisfacción laboral de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, ya que, como se estableció anteriormente los trabajadores prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones.

Comentario [A21]: nuevo

Por último, se abordó al tercer estrato de la población, compuesto por los trabajadores que se desempeñan en las áreas donde laboran los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva del área administrativa, en función de dar respuesta al tercer objetivo específico el cual buscaba **determinar el nivel de aceptación a los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva por parte del resto de trabajadores, del área administrativa en una empresa manufacturera del sector público en el Estado Carabobo**, para ello fue necesario abordar la dimensión, nivel de aceptación por parte de los otros trabajadores, la misma presenta e interpreta la información obtenida en los indicadores, conocimiento de la discapacidad, relaciones interpersonales y sensibilización, con relación a la comprensión del término discapacidad auditiva entre los compañeros de los trabajadores y la trabajadora que adolecen de esta condición, se encuentra en una situación positivamente aceptable.

En síntesis, se puede establecer que más allá del conocimiento de la discapacidad auditiva como tal y de las limitaciones que poseen dichos trabajadores y trabajadoras, sus compañeros en conjunto no comprenden totalmente el método de comunicación utilizado por ellos, lo que



seguramente dificulta en gran medida la comunicación fluida entre los trabajadores y la trabajadora con discapacidad y una parte de sus compañeros, impidiendo los trabajos en conjunto de manera eficiente, así como la interrelación personal entre ellos, sin embargo se puede asegurar que existe esfuerzo y predisposición dirigido a comunicarse por parte de los compañeros.

Con relación a la relaciones interpersonales, no se observó ninguna diferencia entre las respuestas correspondientes a los trabajadores y las correspondientes a las trabajadoras con discapacidad auditiva, para los tres ítems abordados al respecto: actitud hacia los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva, receptividad hacia los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad auditiva y trabajo en equipo, lo que lleva a establecer que los compañeros consideran las mismas condiciones para ambos géneros, la mayoría considera pertinente la procreación por parte de las mujeres con discapacidad auditiva, distinto a la percepción que pueden tener otras personas producto de prejuicios, que ubican a la mujer como objeto reproductores que mientras menos dificultades tengan para realizar las tareas del hogar son más aptas como mujeres.

A este respecto, el nivel de socialización que tienen los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, puede propiciar condiciones ideales para que dichos trabajadores alcancen buenos niveles de satisfacción laboral, mediante las interrelaciones personales que se evidencian, pudiendo mejorar este aspecto aún más al mejorar la comunicación entre los trabajadores por medio de la enseñanza del lenguaje de señas.

Comentario [A22]: nuevo

Para finalizar, se tiene que hacer mención a la situación de aceptación de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva, en contraposición

a los niveles de desatención y discriminación que presenta la gerencia con respecto a estos trabajadores y la gestión de los mismo, por lo cual se puede decir, que las mejoras deben ir dirigidas a las políticas y los procesos implementados por la empresa para gestión de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad, para de esta manera alcanzar mayores índices de inserción y socialización laboral.

## LISTA DE REFERENCIAS

Amorós, Eduardo (2007). **Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas**. Editado por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque. Perú.

Ardila, Rubén (1972). **Psicología del Trabajo**. Ediciones Paidós. Caracas. Venezuela.

Arias, Fidias (2012). **El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica**. Sexta Edición. Editorial Episteme. Caracas. Venezuela.

Ballestrini, Mirian (2006). **Como se elabora el Proyecto de Investigación**. Séptima Edición. BL Consultores Asociados, Servicio Editorial. Caracas. Venezuela.

Banco Mundial (2008). **Informe Anual 2008**. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0. Washington DC.

Beauvoir, Simone de (1969). **El segundo sexo**. Editorial Siglo Veinte. Buenos Aires. Argentina.

Bonache, Jaime y Cabrera, Ángel (2006). **Dirección de Personas**. Segunda Edición. Editorial Pearson Educación, S.A. España.

Brito, Rosanny (2009). **Inserción Laboral de Personas Con Discapacidad En Una Empresa Manufacturera**. Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Casassus, Juan (2000). **Problemas de la Gestión Educativa en América Latina: o la Tensión entre los Paradigmas de Tipo A y de Tipo B (versión preliminar)**. UNESCO. París. Francia.

Chiavenato, Idalberto (2007). **Administración de Recursos Humanos**. Octava Edición. Editorial Santa Fe. Bogotá. Colombia.

Chiavenato, Idalberto (2000). **Administración de Recursos Humanos**. Quinta Edición. Mc Graw-Hill Interamericana Editores. México.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), **Gaceta Oficial N° 36.860. Fecha 30 de diciembre 1999**. Caracas. Venezuela.

Deci, Edward y Ryan, Richard (2008). Teoría de la Autodeterminación: una Macro Teoría de la Motivación Humana, el Desarrollo y la Salud. **Revista Psicología canadiense**, (49, N°3), 182-185.

Díaz, Elena (2013). **El Reflejo de la Mujer en el Espejo de la Discapacidad**. Grupo Editorial Cinca S.A. Madrid. España.

DinHörsel (2003). ¿Cómo es tu vida laboral? Evaluar y solucionar los problemas relacionados con la pérdida de audición en el lugar de trabajo. **Revista HearingLoss**, (4), 10 - 11.

Florencio, Isabel (2012). **Las Relaciones Interpersonales dentro del Ambiente Laboral**. Documento en línea. Disponible en: <http://jackisaflor.blogspot.com/>. [Consulta: Julio, 03 de 2014].

Fundación ONCE (2002). **Seguridad y Salud en el Trabajo para Personas con Discapacidad**. Editorial Grupo Fundosa. España.

García, Azucena (2008). **Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad**. Documento en línea. Disponible en: [http://www.consumer.es/web/es/solidaridad/economia\\_solidaria/2008/08/13/179223.php](http://www.consumer.es/web/es/solidaridad/economia_solidaria/2008/08/13/179223.php). [Consulta: Noviembre, 29 de 2013].

Gómez, Luis; Balkin, David y Cardy, Robert (1998). **Gestión de Recursos Humanos**. Editorial Prentice Hall. Madrid. España.

Hernández, Roberto (1998). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México.

Hernández, Roberto; Fernández Carlos y Baptista, Pilar (2010). **Metodología de la Investigación**. Quinta Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Hopkins, David (1989). **La investigación en el aula. Guía del profesor**. Editorial Promociones y Publicaciones Universitarias, S.A. Barcelona. España.

Hurtado, Jacqueline (2007). **El Proyecto de Investigación: Comprensión Holística de la Metodología y la Investigación**. Quinta Edición. Ediciones Quirón / Sypal. Caracas. Venezuela.

Hurtado, Iván y Toro, Josefina (2007). **Paradigma y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio**. Editorial CECSA. Caracas. Venezuela.

Instituto Nacional de Estadística (2013). **Boletín Demográfico 2013**. Documento en línea. Disponible en: [http://www.ine.gob.ve/documentos/Boletines\\_Electronicos/Estadisticas\\_Demograficas/Boletin\\_Demografico/pdf/poblacion\\_con\\_discapacidad.pdf](http://www.ine.gob.ve/documentos/Boletines_Electronicos/Estadisticas_Demograficas/Boletin_Demografico/pdf/poblacion_con_discapacidad.pdf). [Consulta: Mayo, 28 de 2014].

Kerlinger, Fred (1988). **Investigación del comportamiento**. Editorial Interamericana. México.

Ley para Personas con Discapacidad (2007). **Gaceta Oficial N° 38.598. Fecha viernes 5 de enero de 2007**. Caracas. Venezuela.

Locke, Edwin (1976). La Naturaleza y las Consecuencias de la Satisfacción en el Trabajo. **Manual de Psicología Industrial y Organizacional**. Rand McNallyCollege Publishing Co, 1297 - 1349.

Moya, Asunción (2009). La Sexualidad en Mujeres con Discapacidad: Perfil de su Doble Discriminación. **Revista Feminismo/s**, (13, N° 2), 133 – 152.

Moya, Asunción; García Pilar y Carrasco María (2006). Discriminación en Mujeres con Discapacidad: Una Propuesta de Prevención e Intervención Educativa. **Revista Científica de la Universidad de Murcia**. (29, N° 1), 99 – 122.

Ojeda, José (2003). Discapacidad y Género: Doble Discriminación. **Revista de la Universidad de Tarragona**, (27, N° 2), 259 - 275.

Organización Mundial de Salud (2013). **Sordera y pérdida de la audición**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs300/es/>. [Consulta: Julio, 01 de 2014].

Ortega, Joana (2005). **Simone de Beauvoir: Su Aportación a la Discusión sobre el Género**. Publicaciones Ateneo Teológico - Lupa Protestante. Barcelona. España.

Palacios, Agustina (2008). **El Modelo Social de Discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**. Grupo Editorial Cinca S.A. Madrid. España.

Panyella, Jordi (2010). **Inserción Social**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.esacademic.com/dic.nsf/eswiki/609423>. [Consulta: Noviembre, 30 de 2013].

Peña, Manuel (1990). **Dirección de Personal: Organización y Técnicas**. Editorial Evade. Barcelona. España.

Pourtois, Jean-Pierre y Desmet, Huguette (1992). **Epistemología e Instrumentación en Ciencias Humanas**. Editorial Herder. Madrid. España.

Pozo, Carmen; Morillejo, Enrique; Hernández, Sonia y Martos, María (2005). Determinación de la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Administración Pública: El Valor de las Relaciones Interpersonales en el Lugar de Trabajo. **Revista Ansiedad y Estrés**, (11 N° 2 – 3), 247 – 264.

Robbins, Stephen (1999). **Comportamiento Organizacional**. Editorial Prentice Hall. México.

Rodríguez, Yuraima y Galíndez, Luis (2004). La Discapacidad Laboral como Problema social. **Revista Salud de los Trabajadores**, (12 N° 2), 61 - 64.

Sabino, Carlos (2002). **El Proceso de Investigación**. Editorial Panapo. Caracas. Venezuela.

Sánchez, Genaro (2010). **Análisis y Evaluación de las Políticas Laborales y Sociales en Apoyo a los Discapacitados en México**. Editorial Mc - Person. D.F. México.

Segovia, Domingo (1999). Discapacidad Auditiva: Avanzando y Conquistando la Integración. **Revista de Currículum y Formación de Profesorado**, (3 N° 2), 9 – 25.

Tamayo y Tamayo, Mario (2000). **El Proceso de la Investigación Científica**. Editorial Limusa, México.

Villanueva, Mercedes (2007). **La discriminación Interna de las Personas con Discapacidad: El Diseño del Puesto de Trabajo**. Editada por la Universidad de Cali. Colombia.

Werther, William y Keith, Davis (2002). **Administración de Personal y Recursos Humanos**. Séptima Edición. Editorial McGraw Hill. México.

## ANEXOS

**Anexo A**  
**Cuestionario (Empleados del Departamento de Recursos Humanos)**

Preguntas	Si	No
1. La organización hace uso de fuentes de reclutamiento de manera interna para trabajadores y trabajadoras con discapacidad.		
(En caso afirmativo) señale cual:		
a. Programas de promoción .....		
b. Empleados egresados .....		
c. Referencias y recomendaciones de los empleados.....		
d. Otras (indique cual) _____		
2. La organización hace uso de fuentes de reclutamiento de manera externa para trabajadores y trabajadoras con discapacidad.		
(En caso afirmativo) señale cual:		
a. Anuncios radiales.....		
b. Anuncios de prensa .....		
c. Outsourcing.....		
d. Agencias de empleo.....		
e. Instituciones educativas.....		
f. Otras (Indique cual): _____		
3. Las fuentes de reclutamiento empleadas, resultan útiles para la ubicación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.		
Argumente su respuesta: _____		
_____		
_____		
_____		
4. La organización posee técnicas especiales para el reclutamiento de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.		
Argumente su respuesta: _____		
_____		
_____		
_____		
5. Existen principios claros de selección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.		
(En caso afirmativo) Explique cuáles son estos principios: _____		
_____		
_____		
_____		
6. Existe una política clara para la selección de personal, respecto a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.		
7. ¿Considera usted que permanentemente se mejoran las políticas de selección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad?		
Argumente su respuesta: _____		
_____		
_____		
_____		



Preguntas	Si	No
8. ¿Quiénes considera usted tienen más posibilidades de laborar de acuerdo a las características de la empresa?		
Argumente su respuesta: _____ _____ _____ _____		
9. Las técnicas de selección de personal son idóneas para la designación de trabajadores con discapacidad auditiva de ambos géneros		
Argumente su respuesta: _____ _____ _____ _____		
	Hombres	Mujeres
10. La organización posee técnicas especiales para la selección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.		
(En caso afirmativo) Explique cuáles son estas técnicas: _____ _____ _____ _____		

*Gracias por su Colaboración.*

**Anexo B**  
**Cuestionario(Empleados del Departamento de Recursos Humanos)**

Preguntas	Si	No
1. La organización hace uso de fuentes de reclutamiento de manera interna para trabajadores y trabajadoras con discapacidad.		
(En caso afirmativo) señale cual:		
a. Programas de promoción .....		
b. Empleados egresados .....		
c. Referencias y recomendaciones de los empleados.....		
d.Otras (indique cual) _____		
2. La organización hace uso de fuentes de reclutamiento de manera externa para trabajadores y trabajadoras con discapacidad.		
(En caso afirmativo) señale cual:		
a. Anuncios radiales.....		
b. Anuncios de prensa .....		
c. Outsourcing.....		
d. Agencias de empleo.....		
e. Instituciones educativas.....		
f. Otras (Indique cual): _____		
3. Las fuentes de reclutamiento empleadas, resultan útiles para la ubicación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.		
Argumente su respuesta: _____		
_____		
_____		
_____		
4. La organización posee técnicas especiales para el reclutamiento de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.		
Argumente su respuesta: _____		
_____		
_____		
_____		
5. Existen criterios claros de selección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.		
(En caso afirmativo) Explique cuáles son estos criterios: _____		
_____		
_____		
_____		
6. Existe una política clara para la selección de personal, respecto a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.		
7. ¿Considera usted que permanentemente se mejoran las políticas de selección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad?		
Argumente su respuesta: _____		
_____		
_____		
_____		

Preguntas	Si	No
8. La organización posee técnicas especiales para la selección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad. (En caso afirmativo) Explique cuáles son estas técnicas: _____ _____ _____		
9. Las técnicas de selección de personal son idóneas para la elección de trabajadores con discapacidad de ambos géneros. Argumente su respuesta: _____ _____ _____		
	Hombres	Mujeres
10. ¿Quiénes considera usted tienen más posibilidades de emplearse de acuerdo a las necesidades de la empresa? ¿Argumente su respuesta?: _____ _____ _____		

*Gracias por su Colaboración.*

### Anexo C

#### Cuestionario(Trabajadores y la Trabajadora con Discapacidad Auditiva)

Preguntas	Si	No
1. ¿Considera usted que la asignación de tareas está acorde con sus capacidades?		
2. ¿La asignación de tareas en los cargos ocupados por los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva, está acorde a su género? (En caso negativo) Argumente su respuesta: _____ _____ _____ _____		
3. ¿Considera usted que las tareas que debe desempeñar en su cargo ameritan de una exigencia intelectual muy alta? Argumente su respuesta: _____ _____ _____ _____		
4. ¿Las exigencias físicas que ameritan las actividades y/o tareas que desempeña están acorde a sus limitaciones? Argumente su respuesta: _____ _____ _____ _____		
5. El área de trabajo está correctamente señalizada.		
6. ¿Existe un sistema de emergencia acorde a su limitación? (En caso negativo) Indique qué se puede mejorar del sistema de emergencia: _____ _____ _____		
7. Fue informado usted acerca de la misión de la organización.		
8. Fue informado usted acerca de la visión de la organización.		
9. Recibió usted una inducción con respecto al cargo que desempeña. (En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____ _____ _____ _____		

Preguntas	Si	No
10. Recibió usted una inducción acerca de los objetivos de la organización.		
11. Recibió usted una inducción acerca de los valores y normativas de la organización.		
(En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____ _____ _____ _____		
12. Recibió usted una completa información referente al área donde se desempeña.		
(En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____ _____ _____ _____		
13. Se le hizo un amplio recorrido por todas las instalaciones de la empresa.		
(En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____ _____ _____ _____		

*Gracias por su Colaboración.*

## Anexo D

### Cuestionario (Trabajadores y la Trabajadora con Discapacidad Auditiva)

Preguntas	Si	No
1. ¿Considera usted que la asignación de tareas está acorde con sus capacidades?		
2. ¿La asignación de tareas en los cargos ocupados por los trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva, está acorde a su condición (mujer-hombre)?		
(En caso negativo) Argumente su respuesta: _____ _____ _____ _____		
3. ¿Considera usted que las tareas que debe desempeñar en su cargo ameritan de una exigencia mental muy alta?		
Argumente su respuesta: _____ _____ _____ _____		
4. ¿Las exigencias físicas que ameritan las actividades y/o tareas que desempeña están acorde a sus limitaciones?		
Argumente su respuesta: _____ _____ _____ _____		
5. El área de trabajo está correctamente señalizada.		
6. ¿Existe un sistema de emergencia acorde a su limitación?		
(En caso negativo) Indique qué se puede mejorar del sistema de emergencia: _____ _____ _____		
7. Fue informado usted acerca de la misión de la organización.		
8. Fue informado usted acerca de la visión de la organización.		
9 Recibió usted una inducción acerca de los valores y normativas de la organización.		
(En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____ _____ _____ _____		

Preguntas	Si	No
10. Recibió usted una inducción acerca de los objetivos de la organización.		
11 Recibió usted una inducción con respecto al cargo que desempeña.		
(En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____ _____ _____ _____		
12. Recibió usted una completa información referente al área donde se desempeña.		
(En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____ _____ _____ _____		
13. Se le hizo un amplio recorrido por todas las instalaciones de la empresa.		
(En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____ _____ _____ _____		

*Gracias por su Colaboración.*

**Anexo E**

**Cuestionario (Compañeros de los trabajadores y la trabajadora con discapacidad auditiva)**

Preguntas	T	A	D	A	N	N	E	D	T	D
1. Comprende usted el término discapacidad auditiva.										
2. Esta usted al tanto de las limitaciones que poseen los trabajadores con discapacidad auditiva.										
5. Comprende usted las necesidades que poseen los trabajadores con discapacidad auditiva.										
6. Comprende usted las necesidades que poseen las trabajadoras con discapacidad auditiva.										
5. Comprende usted los métodos de comunicación para con los trabajadores con discapacidad auditiva.										
4. Se logra comunicar con los diferentes trabajadores con discapacidad auditiva.										
7. Se encuentra dispuesto a ayudar a cualquier trabajador con discapacidad auditiva.										
8. Se encuentra dispuesto a ayudar a cualquier trabajadora con discapacidad auditiva.										
9. Se encuentra dispuesto a ser ayudado por algún trabajador con discapacidad auditiva.										
10. Se encuentra dispuesto a ser ayudado por alguna trabajadora con discapacidad auditiva.										
Preguntas									Si	No
11. Posee usted una actitud agradable hacia los trabajadores con discapacidad auditiva.										
(En caso afirmativo) Seleccione cuales actitudes:										
a. Soy amable .....										
b. Lo respeto .....										
c. Lo trato de forma cordial .....										
d. Soy paciente .....										
e. Otras (indique cual):										
12. Posee usted una actitud agradable hacia las trabajadoras con discapacidad auditiva										
(En caso afirmativo) Seleccione cuales actitudes:										
a. Soy amable .....										
b. La respeto .....										
c. La trato de forma cordial .....										
d. Soy paciente .....										
e. Otras (indique cual):										
13. Es usted receptivo para con los trabajadores con discapacidad auditiva.										
(En caso afirmativo) Seleccione las acciones que realiza:										
a. Lo saludo .....										
b. Le presto atención .....										
c. No bromeo con su condición .....										
d. Lo integro a cualquier grupo .....										
e. Otras (indique cual):										



Preguntas	Si	No
14. Es usted receptivo para con las trabajadoras con discapacidad auditiva.		
(En caso afirmativo) Seleccione las acciones que realiza:		
a. La saludo .....		
b. Le preste atención .....		
c. No bromeo con su condición.....		
d. La integro a cualquier grupo .....		
e. Otras (indique cual):		
15. Es capaz usted de formar grupos de trabajo con trabajadores que posean discapacidad auditiva.		
(En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____		
_____		
_____		
16. Es capaz usted de formar grupos de trabajo con trabajadoras que posean discapacidad auditiva.		
(En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____		
_____		
_____		
17. Tiene una buena relación con los trabajadores con discapacidad auditiva.		
(En caso afirmativo) Seleccione las acciones que realiza:		
a. Forma parte de mi grupo íntimo de amistades .....		
b. Lo invito a reuniones familiares .....		
c. Lo invito a reuniones con mis amigos .....		
d. Lo animo a asistir a reuniones con compañeros de trabajo ..		
e. Otras (indique cual):		
18. Tiene una buena relación con las trabajadoras con discapacidad auditiva.		
(En caso afirmativo) Seleccione las acciones que realiza:		
a. Forma parte de mi grupo íntimo de amistades .....		
b. La invito a reuniones familiares .....		
c. La invito a reuniones con mis amigos .....		
d. La animo a asistir a reuniones con compañeros de trabajo ..		
e. Otras (indique cual):		
19. ¿Considera usted pertinente por parte de la mujer con discapacidad la reproducción?		
(En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____		
_____		
_____		
_____		

Preguntas

20. ¿Qué diferencias encuentra entre el hombre y la mujer con discapacidad, con respecto al desempeño de sus labores?:

---

---

---

*Gracias por su Colaboración.*

**Anexo F**

**Cuestionario (Compañeros de Trabajadores y Trabajadora con Discapacidad Auditiva)**

Preguntas	T	A	D	A	N	N	E	D	T	D
1. Comprende usted el término discapacidad auditiva.										
2. Esta usted al tanto de las limitaciones que poseen los trabajadores con discapacidad auditiva.										
3. Comprende usted los métodos de comunicación para con los trabajadores con discapacidad auditiva.										
4. Se logra comunicar con los diferentes trabajadores con discapacidad auditiva.										
5. Comprende usted las necesidades que poseen los trabajadores con discapacidad auditiva.										
6. Comprende usted las necesidades que poseen las trabajadoras con discapacidad auditiva.										
7. Se encuentra dispuesto a ayudar a cualquier trabajador con discapacidad auditiva.										
8. Se encuentra dispuesto a ayudar a cualquier trabajadora con discapacidad auditiva.										
9. Se encuentra dispuesto a ser ayudado por algún trabajador con discapacidad auditiva.										
10. Se encuentra dispuesto a ser ayudado por alguna trabajadora con discapacidad auditiva.										
Preguntas									Si	No
11. Posee usted una actitud agradable hacia los trabajadores con discapacidad auditiva.										
(En caso afirmativo) Seleccione cuales actitudes:										
a. Soy amable .....										
b. Lo respeto .....										
c. Lo trato de forma cordial .....										
d. Soy paciente .....										
e. Otras (indique cual):										
12. Posee usted una actitud agradable hacia las trabajadoras con discapacidad auditiva										
(En caso afirmativo) Seleccione cuales actitudes:										
a. Soy amable .....										
b. La respeto .....										
c. La trato de forma cordial .....										
d. Soy paciente .....										
e. Otras (indique cual):										
13. Es usted receptivo para con los trabajadores con discapacidad auditiva.										
(En caso afirmativo) Seleccione las acciones que realiza:										
a. Lo saludo .....										
b. Le presto atención .....										
c. No me burlo en ningún momento .....										
d. Lo integro a cualquier grupo .....										
e. Otras (indique cual):										

Preguntas	Si	No
14. Es usted receptivo para con las trabajadoras con discapacidad auditiva.		
(En caso afirmativo) Seleccione las acciones que realiza:		
a. La saludo .....		
b. Le preste atención .....		
c. No me burlo en ningún momento .....		
d. La integro a cualquier grupo .....		
e. Otras (indique cual):		
15. Es capaz usted de formar equipos de trabajo con trabajadores que posean discapacidad auditiva.		
(En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____		
_____		
_____		
16. Es capaz usted de formar equipos de trabajo con trabajadoras que posean discapacidad auditiva.		
(En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____		
_____		
_____		
17. Tiene una buena relación con los trabajadores con discapacidad auditiva.		
(En caso afirmativo) Seleccione las acciones que realiza:		
a. Forma parte de mi grupo de amistades .....		
b. Lo invito a reuniones familiares .....		
c. Lo invito a reuniones con mis amigos .....		
d. Lo animo a asistir a reuniones con compañeros de trabajo ..		
e. Otras (indique cual):		
18. Tiene una buena relación con las trabajadoras con discapacidad auditiva.		
(En caso afirmativo) Seleccione las acciones que realiza:		
a. Forma parte de mi grupo de amistades .....		
b. La invito a reuniones familiares .....		
c. La invito a reuniones con mis amigos .....		
d. La animo a asistir a reuniones con compañeros de trabajo ..		
e. Otras (indique cual):		
19. ¿Considera usted pertinente por parte de la mujer con discapacidad la procreación?		
(En caso negativo) Indique por qué lo considera: _____		
_____		
_____		
_____		

Preguntas

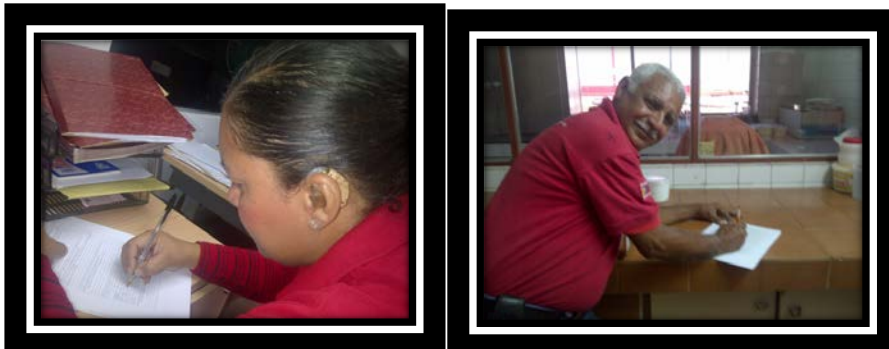
20. ¿Qué diferencias encuentra entre el hombre y la mujer con discapacidad, con respecto al desempeño de sus labores?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Gracias por su Colaboración.**

## Anexo G

### Aplicación del Instrumento a los Trabajadores y la Trabajadora con discapacidad auditiva



Fuente, Petrianni.

## Anexo H

### Aplicación del Instrumento a los Compañeros que interactúan con los Trabajadores y Trabajadora con Discapacidad Auditiva



Fuente, Petrianni.

Anexo I

Trabajadores y Trabajadora con Discapacidad Auditiva y la Investigadora



Fuente, Petrianni.