



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



**INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA,
EN UNA EMPRESA DE CABLES EN TOCUYITO ESTADO CARABOBO.**

Autoras:

Parra, Roxana. C.I: 19.772.391

Simancas, Dayana. C.I: 20.011.218

Bárbula, Febrero de 2015



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



**INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA,
EN UNA EMPRESA DE CABLES EN TOCUYITO ESTADO CARABOBO.**

Autoras:

Parra, Roxana C.I: 19.772.391

Simancas, Dayana C.I: 20.011.218

Línea de Investigación: Estudio de la conducta y su Implicación en el
trabajo

**Trabajo de Grado presentado para optar al Título
de Licenciado en Relaciones Industriales**

Bárbula, Febrero de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIA ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
ZONA POSTAL 2001 – APDO. 129
VALENCIA-VENEZUELA



Nº CE- 103/14

Valencia, 14 de octubre de 2014.

Ciudadano (a):
Prof. Héctor F. Martínez P.
Presente.-

Cumplo con informarle que el Consejo de Escuela de Relaciones Industriales en su sesión celebrada el día 13/10/2014, acordó **DESIGNARLO TUTOR DEL PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO TITULADO:**

“Proceso de inserción de las personas con discapacidad auditiva a través de los métodos de comunicación y relaciones interpersonales que laboran en una empresa dedicada a la fabricación de cables ubicada en Tocuyito, estado Carabobo”

Correspondiente a los Brs. **Parra Roxana y Simancas Dayana**, el cual aspiran desarrollar en el Segundo período Académico de 2014 (2/2014) y con el que pretende obtener el título de Lic. en Relaciones Industriales.-

No siendo otro el objeto de la presente.-



Prof. Nerza Rey de Polanco
Directora – Presidente del Consejo de Escuela de Relaciones Industriales



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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente, Yo **Héctor Martínez**, titular de la cedula de Identidad **Nº 7.077.539**, docente adscrito al Departamento de Ciencias de la Conducta acepto ser el Tutor del Trabajo Especial de Grado titulado:

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA, EN UNA EMPRESA DE CABLES EN TOCUYITO ESTADO CARABOBO.

Presentados por las bachilleres; Parra, Roxana. C.I: 19.772.391 y Simancas, Dayana. C.I: 20.011.218, para optar al Título de Licenciadas en Relaciones Industriales.

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

Por: Héctor Martínez
C.I: 7.077.539

Bárbula, Febrero de 2015



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



Prof. Yamile Delgado de Smith
Presidente del Consejo de Escuela de
Relaciones Industriales.
Presenta.-

CAMBIO DE TÍTULO

Ante todo reciba un cordial saludo, por medio de la presente, se informa que el presente trabajo de grado presentado por las Bachilleres: Parra, Roxana. C.I: 19.772.391 y Simancas, Dayana. C.I: 20.011.218, tuvo una modificación en el título, sin modificar la esencia del mismo, en virtud de contribuir con una mejor redacción que se adapte a las nuevas formas de investigación. A continuación se presenta el título anterior:

INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA QUE LABORAN EN UNA EMPRESA DEDICADA A LA FABRICACIÓN DE CABLES UBICADA EN TOCUYITO ESTADO CARABOBO.

Título actual:

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA, EN UNA EMPRESA DE CABLES EN TOCUYITO ESTADO CARABOBO.

Sin más a que hacer referencia,

Tutor: Prof. Héctor Martínez
C.I: 7.077.539.

DEDICATORIA

En primer lugar a Dios, por darnos paciencia, inteligencia, salud y constancia necesarias para realizar con éxito nuestro Trabajo Especial de Grado.

A nuestros padres, **Nancy Pinto, Ana Medina y Fernando Simancas**; quienes nos han brindado amor, comprensión, apoyo y fortaleza para alcanzar esta meta. ¡A ellos este Triunfo!

A nuestros hermanos por su apoyo, confianza y cariño brindado. En especial a Juliana Parra, por ser nuestro ejemplo a seguir y brindarnos su apoyo y ayuda desde el inicio hasta el final de este trabajo. Por ser el motivo que nos impulsó a realizar el mismo.

A ti, Abuela Mercedes, en honor a tu memoria. Dedico este triunfo, por ser la mujer que apoyo y alentó mi decisión. Por tus consejos y tu sonrisa. ¡Donde quiera que estés, Te amo!

A nuestro tutor porque queremos compartir con él, este éxito.

A la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales por formarnos como profesionales integrales.

A ti, Roxana Parra por ser mi apoyo, mi amiga y compañera de investigación de este maravilloso tema. Gracias, por hacer de esta experiencia de integración, una lección para la vida.

A ti, Dayana Simancas, por haber iniciado y culminado este proceso de formación a mi lado, brindándome tu amistad, apoyo, fortaleza y dedicación.

Roxana Parra y Dayana Simancas.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios, por permitirnos llegar a esta etapa de nuestras vidas, alcanzando una de nuestras metas más anhelada.

A nuestros padres, **Nancy Pinto, Ana Medina y Fernando Simancas**, por el apoyo incondicional, sus enseñanzas y el esfuerzo de hacer de nosotras mujeres de bien, luchadoras y responsables.

A mi hermana, amiga y gran apoyo, Juliana; mil gracias por ser mi ejemplo y esa luz hermosa que permitió este gran éxito que hoy día me alegra y emociona haber realizado. ¡GRACIAS!

A la Universidad de Carabobo, en especial a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales por habernos dado la oportunidad de pertenecer a esta casa de estudios y brindarnos todas esas experiencias que nos ayudaron a crecer y desarrollarnos como personas.

A nuestro tutor Héctor Martínez por guiarnos, creer y confiar en este proyecto. Por su comprensión, su amistad, sus asesorías brindadas y por apoyarnos en materializar este sueño.

A los profesores por brindarnos siempre tantos conocimientos y experiencias que hoy en día nos han formado como profesionales integrales. En especial al Profesor German Ospino y a la Profesora Emma Arguello, a la Profesora Nilda Chirinos y a la Profesora Yenitza Poriet. ¡A todos Ustedes GRACIAS por su amistad!

A nuestros compañeros, amigos y cuasicolegas que durante todos estos años de esfuerzo, aprendizaje, luchas, desvelos, bromas, tensión, alegrías y sonrisas. En fin gracias por todos esos momentos compartidos. En especial a Mary Yuli Guevara, Isaura Medina, Juan Teixeira, Maholys Marchan, Edwind Tiberio, Carlos Suarez y Armando Pinto por su apoyo incondicional. ¡Gracias!

A ti, tía María Rodríguez por ser mi apoyo incondicional, mi amiga, mi fortaleza, mi consejera, mi ejemplo a seguir. Por animarme siempre a dar lo mejor de mí; sin desmayar y luchar por mis sueños.

A mi novio y amigo Jimmy Acosta; ¡GRACIAS! Por haber estado en todo momento, brindándome tú apoyo, comprensión y más que nada por acompañarme durante todo este proceso. ¡Te Adoro...!

A la Licenciada María Peña y a su equipo de Talento Humano del Departamento de Recursos Humanos por el apoyo brindado de la Organización donde se realizó esta investigación.

Roxana Parra y Dayana Simancas.



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



INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA, EN UNA EMPRESA DE CABLES EN TOCUYITO ESTADO CARABOBO.

Autoras: Parra, Simancas.

Tutor: Héctor Martínez.

Fecha: Enero 2015.

RESUMEN

La presente Investigación surgió como parte fundamental del estudio de las acciones positivas que requieren las personas con discapacidad para integrarse en un ambiente socio-laboral de forma tanto individual como social, en especial, para establecer la potencialidad del trabajo de las personas con discapacidad auditiva de la empresa objeto de estudio. En éste, se analizó el proceso de integración de las personas silentes, luego de su inserción, ya que aunque poseen una condición diferente, tienen mucho que aportar en el ámbito laboral, como hecho social transversal a la sociedad de la que forman parte. Legalmente, la investigación está fundamentada en la Ley para personas con discapacidad y las diferentes normas orientadas a garantizar su inserción y permanencia en el ámbito laboral. La metodología se orientó en un estudio de campo. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario a tres miembros del personal de Recursos Humanos y posteriormente se procedió al análisis descriptivo. Además, se realizó una entrevista no estructurada a tres personas silentes. Llegándose a la conclusión que las personas con discapacidad auditiva realizan su trabajo de forma efectiva, son puntuales, reciben con facilidad instrucciones para realizar sus actividades laborales y, aun cuando existe la limitación de la comunicación, por no usar la Lengua de Señas, se observó durante la entrevista realizada que, han podido establecer mecanismos entre ellos y el personal oyente de la organización objeto de estudio para mejorar el mismo y a la vez el clima organizacional.

Palabras Claves: Inserción laboral, actitud, integración socio-laboral, discapacidad auditiva, discriminación, comunicación, relaciones laborales, Lengua de Señas.



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



OCCUPATIONAL OF HEARING IMPAIRED PERSONS WHO WORK IN A COMPANY OF CABLES IN TOCUYITO ESTATES CARABOBO.

Authors: Parra, Simancas.

Tutor: Héctor Martínez.

Date: Enero 2015.

ABSTRACT

The Present Research instance emerged as fundamental part of the Study of Positive Actions Requiring Persons with disabilities for Joining In a socio workplace shape both as a social individual, especially para establish the potential of Working People hearing impaired the Target Group Company. In this, Process Integration of Persons silent analyzed, then its insertion, and That, but have a different condition, have much to contribute in the Workplace, cross- Made As social society Forming part. Legally, Research based on the characters this to disabled Law and Standards Different Oriented ensure their insertion and retention Workplace. The Methodology was oriented In a field study. To collect data is Apostolic a Questionnaire A three Members of HR staff and then proceeded to descriptive analysis.: Also, An unstructured interview three people will realize silent. He and concluded that people with hearing disabilities perform their job so Effective, timely son received with Easy Instructions para performing your work activities and, even if There is limitation of Communication, not usar Sign Language, was observed during the interview Realized That-mechanisms have been established between them and the listener staff Object of Study Improvement Organization Same time and organizational climate.

Keywords: Employability, attitude, socio- professional integration , hearing disability, discrimination, communications, labor relations, Sign Language.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
ÍNDICE DE TABLAS.....	xv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	17

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	21
Objetivos de la Investigación.....	30
Justificación	31

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la investigación.....	33
--	-----------

Referentes Teóricos

Teoría de las necesidades de Max-Neef	39
---	----

Bases Teóricas

Discapacidad.....	45
Tipos de discapacidad	47
Discriminación.....	51

Algunos actos discriminatorios hacia las personas con discapacidad auditiva.	52
El lenguaje en las personas con discapacidad auditiva	53
El desarrollo lingüístico.....	54
La Lengua de Señas Venezolana.....	55
Beneficios de contratar personas con discapacidad auditiva.....	59
Inserción al mundo del trabajo	61
Alternativas de inserción para personas con discapacidad.....	64
Condiciones presentes en las organizaciones para la inserción laboral de personas con discapacidad	66
Integración Laboral.....	68
Bases Legales	
La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).....	73
La Ley para las personas con discapacidad (LPD).....	74
 CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
Naturaleza de la investigación.....	78
Estrategia Metodológica.....	80
Técnica e instrumento de recolección de datos.....	89
Validez y confiabilidad	90
Población y muestra	91
Limitaciones de la investigación.....	93
 CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	94
CONCLUSIONES	112
RECOMENDACIONES.....	117

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	121
--	------------

ANEXOS

A. Cuestionario Original.....	125
B. Cuestionario Modificado.....	129
C. Información documental recabada via-correo electrónico	132
D. Listado del Personal con Discapacidad insertado en la organización.....	133
E. Confiabilidad Original del Instrumento.....	134
F. Validación Original del Instrumento.....	135
G. Validación Original del Instrumento.....	136
H. Validación Original del Instrumento.....	137
I. Lista de preguntas.....	138

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Pág.
1. Cuadro Técnico Metodológico.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°	Pág.
1. Categorías Axiológicas.....	42
2. Matriz de necesidades y satisfactores.....	43
3. Sensibilización y Formación.....	97
4. Ambiente Laboral.....	98
5. Ausentismo y Puntualidad.....	100
6. Evaluación de Desempeño.....	101
7. Productividad.....	102
8. Inserción laboral.....	105
9. Comunicación.....	110

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°	Pág.
1. Categorías Existenciales	41

INTRODUCCIÓN

El trabajo es considerado como un hecho social y representa para el individuo su medio de sustento y de desarrollo tanto personal como social, haciendo de éste un ser humano integral. En la sociedad actual, existen personas con diferentes condiciones, bien sean físicas, mentales, intelectuales, sensoriales o de diversa índole, llamadas personas con discapacidad, que se ven coartadas a trabajar por los contextos del medio ambiente, la empresa u organización, haciendo de esta forma necesario que se estudie la posibilidad de adaptar, en la medida de lo posible, el puesto de trabajo a la necesidad de la persona con discapacidad, para que a su vez, éstos puedan desempeñar su cargo sin mayor dificultad e integrarse de forma efectiva en el ambiente socio-laboral.

Por esta razón, sería de gran aporte, tanto para la empresa como para las personas con discapacidad, estudiar el proceso integración adecuado para las personas quienes posean la misma, generada luego de la inserción laboral, muy especialmente al personal silente, a través de la Lengua de Señas, con miras a potenciar y aprovechar al máximo sus capacidades, desarrollar sus habilidades y destrezas para que le permitan desempeñar sus funciones, adoptando el puesto de trabajo a sus necesidades, así como también el proceso de socialización entre las partes involucradas.

Considerando al individuo por su naturaleza como un ser social, que está conformado por un conglomerado de necesidades físicas, intelectuales, espirituales, económicas y emocionales que debe satisfacer; siendo las organizaciones las que desarrollan un conjunto de actividades que contribuyen a satisfacer dichas necesidades y para ello es necesario

establecer una cultura de calidad hacia los trabajadores, enfocadas en el bienestar de los mismos luego de su inserción, que a su vez traerá beneficios para la misma. De esta manera la empresa tendrá un personal satisfecho y productivo, contribuyendo así al alcance de sus objetivos.

Es decir, las Organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el Recurso Humano que propicia la satisfacción de sus objetivos, ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado, mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial, tendrá efectos positivos en la productividad y ofrecerá una mejor calidad de vida a su personal.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos. El primero, denominado el problema el cual, está constituido por el planteamiento del problema donde se refleja la realidad de las personas con discapacidad auditiva en la Organización enfocado en su integración socio-laboral, luego se desarrollan los objetivos que persigue esta investigación y por último se presenta la justificación de la misma, que es la razón principal por la que se desarrolló este tema objeto de estudio.

El segundo capítulo, el Marco Teórico Referencial, está conformado por los antecedentes de la investigación, que vienen representados por los estudios que anteriormente se han realizado sobre la situación planteada, posteriormente se desarrollan las bases teóricas donde se exponen los modelos, conceptos y enfoques que soportan el estudio, así como también, las bases legales que argumentan el marco regulatorio en el que se desenvuelve el tema de esta investigación.

El Marco Metodológico, el tercer capítulo de estudio, está compuesto por la naturaleza de la investigación que señala el tipo de investigación utilizada, consecutivamente se presenta la estrategia metodológica donde se detallan los pasos a seguir para realizar la investigación, luego aparece el cuadro técnico metodológico donde se desglosan los objetivos específicos y posteriormente, se especifican las técnicas e instrumento de recolección de datos que se utilizaron con la población necesaria para el estudio.

A continuación se presenta el capítulo cuatro, Análisis e Interpretación de los resultados, donde se organizan los datos obtenidos, para facilitar su análisis y establecer conclusiones de la investigación, así como también las recomendaciones, en las cuales se sugiere la aplicación de estrategias que mejoren el ambiente socio-laboral de las personas con discapacidad auditiva insertadas en la Organización, a través del uso de la Lengua de Señas, para que sus condiciones laborales y su calidad de vida también mejoren. De igual forma se presentan la lista de referencias con los nombres de los textos, autores y fuentes utilizadas para la realización del mismo.

Resulta necesario aclarar que, para efectos de esta investigación se realizó el estudio de la inserción laboral dirigido hacia la integración socio-laboral de las personas silentes y la aceptación (o no aceptación) por parte del personal oyente; es decir, se enfoca en las actitudes de los individuos mencionados y los procesos de comunicación utilizados para su adaptación en el ambiente de trabajo; tomando en cuenta la influencia de las relaciones interpersonales, la discriminación y la pérdida del Talento Humano en el bienestar bio-psico-social de las personas involucradas en este estudio.

En este mismo orden de ideas se destaca que, en la redacción del presente trabajo se utilizaron los términos Sordos, sordos, personas sordas (con S mayúscula y s minúscula), personas silentes, personas con deficiencia auditiva con el fin de hacer referencia a las personas con discapacidad auditiva. Así como también, se utilizaron los términos; el resto del personal y personas oyentes para poder realizar una diferenciación de las personas con discapacidad auditiva y aquellas que no poseen esta condición, RR.HH para hacer referencia al personal de Recursos Humanos y Dpto. de RR.HH para denominar al Departamento de Recursos Humanos. Además de utilizar las siglas LS para indicar Lengua de Señas, LSV para indicar que se trata de la Lengua de Señas Venezolana,. Con el objeto de darle más fluidez al desarrollo de presente estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la sociedad, el trabajo es considerado como un hecho social que concierne a todos los individuos de la misma, siendo parte de la realización personal del hombre, así como también, núcleo de toda actividad productiva, profesional y social. Por otra parte, desde un punto de vista psicológico, el trabajo se conoce como la aplicación práctica de la capacidad humana que facilita la confianza y seguridad de la persona en sí misma, a través del desarrollo de sus habilidades y destrezas con el fin último de participar activamente en el modelo económico de la sociedad para obtener beneficios para sí y su familia. En este sentido, se comprende que el individuo utiliza el trabajo como medio de subsistencia a través del servicio prestado para obtener como retribución, una mejor calidad de vida mediante el desarrollo profesional, económico y social del cual, las Organizaciones obtienen la fuerza laboral.

En consecuencia, las personas dependen de las Organizaciones en que trabajan para lograr sus objetivos individuales y grupales, lo que se traduce a crecer dentro de las mismas, pues, éstas dependen de manera directa e irremediabilmente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales y estratégicos planteados. Así pues, como hay diversos enfoques hacia el concepto de trabajo, también los hay para describir los individuos

que la conforman, siendo además establecidos por las características que definen a estos últimos; tal es el caso de las personas con discapacidad.

Para quienes, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001), define la discapacidad como:

Las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Es decir que, dependiendo de la discapacidad que posea una persona, ésta puede desenvolverse en el ámbito laboral de manera satisfactoria, si el trabajo es acorde con sus habilidades y destrezas, fortaleciendo de esta manera su autoestima. De hecho, se considera que un individuo puede poseer una discapacidad la cual, podría ser adquirida y se manifiesta durante el período de gestación o en el nacimiento; puede presentarse también por herencia genética, negligencia de los médicos tratantes o por la mala alimentación de la madre durante su embarazo; además existen otros tipos de discapacidades adquiridas como la cuadriplejía, amputación, lesionados medulares, que se presentan debido a que después de un accidente o enfermedad, la persona queda con secuelas derivadas de éste.

Razón por la cual, la inclusión de estas personas en todos los ámbitos sociales es un tema que permanece en auge actualmente, sobre todo en el ámbito laboral, con el apoyo de leyes y acuerdos internacionales

fundamentados en la no discriminación por sexo, raza, religión o la discapacidad de la que pueda ser objeto un individuo. Es oportuno señalar entonces, las diferentes discapacidades que se pueden presentar en una persona ya sea de forma visual, cognitiva, físico-motora, múltiple, psiquiátrica y no menos importante la auditiva; siendo éste el tema de la presente investigación es necesario presentar la definición de una persona con discapacidad auditiva que Belisario y otros (2010:2), definen como: “aquella que no puede escuchar normalmente debido a algún tipo de anormalidad en el órgano de la audición: el oído”.

En este contexto, es complejo establecer una separación entre el comportamiento de las personas y de las Organizaciones pues, hasta hace poco tiempo la relación entre personas y Organizaciones se consideraba antagónica y conflictiva, ya que se creía que los objetivos de la Organización eran incompatibles con los objetivos de las personas. En una situación de recursos limitados, si una parte gana más, es a costa de la otra, lo que generaba una solución limitada y por lo tanto conflictiva. En cambio, hoy en día la empresa busca alcanzar sus objetivos de la mejor manera posible, canalizando los esfuerzos de las personas para que éstas también alcancen sus objetivos personales y así se benefician ambas partes, lo que requiere negociación, participación y sinergia de esfuerzos.

En este sentido, aun cuando una persona posea una discapacidad auditiva no es razón para que sea objeto de impedimento realizar sus actividades en cualquier ámbito; son los elementos ambientales y sociales los que generan dicha condición y los que crean la barrera de exclusión. Es decir, que las personas con discapacidad auditiva tienen los mismos derechos que las personas oyentes. Una de las diferencias entre ellos, es

que los primeros no escuchan y tienen por lo tanto, necesidades diferentes como lo es el caso del uso de la Lengua de Señas, que las demás personas no poseen; diversidad lingüística que debe ser considerada como un patrimonio mundial que merece ser conservado, debido a que el lenguaje es la expresión viviente de la cultura humana y las diferentes lenguas del planeta expresan la pluralidad de la experiencia humana.

De esta manera puede entenderse que existan tantas Lenguas de Señas como países, o como comunidades de Sordos hayan podido crearse en el mundo. Esto ocurre porque cada comunidad de sordos desarrolla, a lo largo del tiempo, su propio sistema de comunicación con su entorno. En el caso de América Latina existen países como Colombia, Brasil y Venezuela que poseen sus propias federaciones de sordos. En Venezuela, se cuenta con una institución civil, privada, sin fines de lucro, llamada La Federación Venezolana de Sordos (FEVENSOR), creada el 3 de Junio de 1.989, con la finalidad de unificar a las Asociaciones de Sordos y desarrollar actividades sociales, reivindicativas, educativas, laborales o cualquier otra que beneficien a las personas con discapacidad auditiva.

FEVENSOR centra su atención en los niños, adolescentes, jóvenes y personas sordas o con pérdidas auditivas, con el objetivo de procurar una mejor calidad de vida, defender los Derechos Humanos y hacer llegar la igualdad de oportunidades como individuos de una sociedad.

De igual forma, en Valencia, existe también una institución llamada Asociación de Sordos de Carabobo, que se encuentra afiliada a La Federación Venezolana de Sordos (FEVENSOR), dicha asociación está integrada por personas que poseen una discapacidad auditiva. Es decir, todo

el Recurso Humano que la conforma, presenta la discapacidad por la que están trabajando en pro de beneficios para la comunidad que representan en dicha región. Por tal motivo, ésta y otras asociaciones para hacer valer sus derechos y conocer sus deberes dentro de la sociedad, han de manejar plenamente toda la terminología legal, normas y reglamentos que los puedan sustentar.

En este sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), en su Artículo 81 establece:

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 o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la Lengua de Señas Venezolana.

El artículo precedente hace referencia a los derechos que tienen las personas con discapacidad en la sociedad venezolana actual, y los deberes que el Estado debe cumplir para garantizarles el libre ejercicio de sus funciones, físicas, motoras e intelectuales en el seno de una sociedad productiva y emprendedora como lo es la nuestra, utilizando la Lengua de Señas como el instrumento de comunicación de las personas con discapacidad auditiva para relacionarse con el mundo que los rodea.

Razón por la cual, esta investigación centra su interés en el proceso que tiene lugar luego de la inserción laboral de personas sordas; es decir, la integración socio-laboral, incluyendo el proceso de comunicación así como también, las actitudes y comportamientos que tienen el resto de las personas hacia dicho personal insertado, con la finalidad de conocer el grado de aceptación que tienen los sordos por parte del resto del personal y viceversa, quienes trabajan en una empresa que ha estado ligada a la industria nacional por más de 50 años, siendo actualmente el primer abastecedor de la industria petrolera en Venezuela y compite exitosamente en los mercados internacionales gracias a la alta calidad de sus productos, desde entonces ha mantenido un sólido liderazgo en la fabricación de cables eléctricos y de comunicaciones, elaborados en cobre y aluminio.

Considerando además que, el Licenciado en Relaciones Industriales es el encargado de velar porque se cumpla de manera efectiva la integración de las personas con discapacidad, por medio de la normativa legal en igualdad de condiciones y oportunidades, orientado en la importancia que debe darse al bienestar bio-psico-social del individuo en su interacción positiva con el ambiente, incluyendo los beneficios contractuales de las relaciones de trabajo. Motivo por el cual, se decidió enfocar el interés en la empresa fabricante de cables, debido a la disponibilidad que existía para evaluar el proceso de integración socio-laboral, luego de la inserción de las personas con discapacidad, entre ellos los que poseían discapacidad auditiva, que es el punto central de este estudio.

Es importante resaltar que, en la Ley para personas con discapacidad se ha insistido en que las organizaciones deberían incluir un cinco por ciento (5%) de las personas con discapacidad a su plantilla de empleados. Es

notable que existen muchas empresas en Venezuela que no cumplen con esta función que insta el órgano rector, recalando además que han hecho campañas de sensibilización donde establecen el por qué resulta beneficioso la inclusión de los mismos, para que no sólo sean individuos productivos en el medio laboral, sino para que también se conviertan en individuos productivos para la sociedad, disminuyendo de alguna forma los costos del Estado venezolano en la manutención de las personas con discapacidad en el país.

Así pues, la razón que motivó la realización de este estudio, es el interés de conocer la situación que se presenta al incluir a personas sordas en la plantilla de la Organización, orientadas al uso de la LS en el proceso de integración y comunicación del grupo, importante para la adaptación de ambas partes; considerando que es una de las inserciones laborales más solícitas. Debido a que en Venezuela no se le da importancia al uso de la LS para las personas oyentes como lo es, el saber leer y escribir. Es decir, que si en el entorno familiar o social no existe la necesidad de utilizar esta lengua, para comunicarte con otras personas entonces, no existirá tampoco la necesidad de aprenderla.

Es evidente, pues, que en Venezuela no existe una cultura enfocada en aprender la Lengua de Señas como un método importante para comunicarse. Siendo entonces, la inquietud principal de este estudio, conocer qué mecanismos utiliza en la Organización para establecer una comunicación efectiva luego de la inserción de personas sordas, considerando que son muy pocas las personas en la sociedad venezolana que poseen conocimientos sobre la LSV.

Así como, reconocer que son personas con una condición que los hace diferentes a los demás, pero que no limita sus capacidades, habilidades y destrezas, para realizar actividades que necesiten de concentración, atención, desarrollo de habilidades cognitivas, puntualidad, responsabilidad y dedicación, por nombrar algunas; además de aclarar que como individuos tienen necesidades de ser, tener, hacer y estar, así como también de subsistencia, que les permitan satisfacer o mejorar día a día su vida, como todo ser humano.

Es por esto que, la investigación se enfocó hacia tres puntos claves: en primera instancia se considera la comunicación, tomando en cuenta los distintos medios que se utilicen al momento de querer comunicarse con una persona con discapacidad auditiva o viceversa, sea por medio de la LS, gesticulando al hablar, el uso de la escritura u otros medios que les facilite el mismo; segundo, la discriminación orientada hacia la inserción laboral por parte de las organizaciones y de la misma manera por sus compañeros de trabajo o personal oyente que pertenezca a la empresa donde laboran y como tercer aspecto, la pérdida de Talento Humano que se genera, debido a las oportunidades de desarrollo que ofrece el trabajador con discapacidad auditiva a las diferentes áreas de las entidades y que éstas no aprovechan. Continuando con lo anteriormente planteado, en el desarrollo de la investigación surgieron las siguientes interrogantes:

¿Cómo es el proceso de inserción de las personas con discapacidad auditiva a una organización?, ¿Cuáles son las actitudes de las personas que trabajan en la organización ante las personas con discapacidad auditiva?, ¿Cuáles son las ventajas que el Licenciado en Relaciones Industriales puede

valorar al favorecer la contratación de personal con discapacidad auditiva para el desarrollo de oportunidades en beneficio de la organización?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar el proceso de inserción de personas con discapacidad auditiva en una empresa de cables en Tocuyito, estado Carabobo, con la finalidad de aportar mejoras que faciliten su integración socio-laboral efectiva, luego del ingreso a la Organización.

Objetivos Específicos

- ✓ Diagnosticar el proceso de inserción de las personas con discapacidad auditiva dentro de la Organización.
- ✓ Describir las actitudes de los demás compañeros de trabajo frente a las personas con discapacidad auditiva en el área laboral.
- ✓ Recomendar los procesos de comunicación adecuados para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los trabajadores con discapacidad auditiva aplicados a una empresa de cables en Tocuyito, estado Carabobo.

Justificación

El propósito del estudio del tema sobre las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral se orienta en la inclusión de Talento Humano con discapacidad auditiva a la Organización, garantizando el desarrollo de sus oportunidades, tomando en cuenta la implementación y uso de la Lengua de Señas como proceso de mejoramiento de las relaciones interpersonales, para la consecución de tareas, trabajo en equipo, seguridad en sí mismo y aumento del autoestima de las personas con discapacidad auditiva ante la actitud de la persona oyente.

En todo el mundo las personas con discapacidad auditiva participan y contribuyen al desarrollo de la sociedad; esto a través de sus múltiples capacidades de trabajo en apoyo del alcance de los objetivos organizacionales, siendo líderes emprendedores en sus áreas para potenciar y desarrollar sus habilidades. Sin embargo, existen muchas personas con discapacidad auditiva que desean trabajar pero no tienen la oportunidad de hacerlo, pues se ven coartados por numerosos obstáculos, bien sean sociales, económicos, discriminatorios, entre otros.

La discapacidad auditiva es una condición en la que el ser humano puede evidenciar factores que afectan algunas de sus capacidades, sin que ello implique necesariamente que lo incapacite tanto para relacionarse como para insertarse social y laboralmente. Hoy día ha de despertarse el interés y la esperanza en lo relativo al tema del empleo y cómo se vincula con las personas con discapacidad auditiva ya que, éstos no se consideran como tal, debido al hecho de que sólo por poseer una ausencia parcial o total del sentido de la audición, o se requiera de un audífono para mejorar la misma,

sean individuos con necesidades especiales sino que son personas con necesidades diferentes.

La investigación presenta una considerable información para investigaciones futuras, dando un aporte directo a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, en especial, a los estudiantes de Relaciones Industriales, futuros profesionales, invitándolos a que adopten una postura y actitud adecuada ante el tema, permitiéndose así observar de manera positiva a las personas con discapacidad auditiva, y tener en cuenta la igualdad de condiciones a la que todos tienen derecho como individuos de una sociedad productiva en el ejercicio de sus funciones.

Tal es el caso de su inserción en las organizaciones, situación que actualmente está favoreciendo el desarrollo bio-psico-social del individuo Sordo dentro del ambiente que lo rodea, haciendo de esta manera que el Licenciado en Relaciones Industriales se interese por el conocimiento y aplicación de la LS para manejar la gestión de este Talento Humano en las empresas, permitiendo así abrir nuevos campos de aprendizaje y comunicación en los diferentes niveles organizacionales, mejorar las relaciones interpersonales y la aceptación por parte de las personas oyentes.

Finalmente, cabe destacar, que se busca formar profesionales integrales que hagan valer los derechos y oportunidades de las personas con discapacidad auditiva, dando a conocer las leyes y normativas a las cuales deben regirse creando sensibilización, ética y profesionalismo, además de recalcar la atención que la investigación merece.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la investigación

En los últimos años se ha llevado a cabo una serie de investigaciones las cuales han hecho un aporte relevante al tema del trabajo y la integración en el campo laboral de las personas con discapacidad. Entre dichas investigaciones se pueden mencionar a Salcedo (2003) en su trabajo titulado: “Proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en Organizaciones Públicas de Servicios en los Municipios los Guayos, Libertador, San Diego y Naguanagua del Estado Carabobo”.

La investigación tuvo como propósito estudiar el hecho que implica insertar personas con discapacidad dentro de éstas. La naturaleza de la investigación fue de tipo documental y descriptivo, se tomó como muestra cuatro (4) empresas en donde se encuentran insertadas doce (12) personas con discapacidad. La información recopilada se obtuvo a través de la aplicación de tres (3) instrumentos. En este sentido el primer instrumento fue aplicando a los jefes de Recursos Humanos, el segundo a las personas con discapacidad y el tercero a las personas sin discapacidad, para de esta forma lograr cubrir los objetivos planteados en la investigación. Llegando a la conclusión de que el hecho de incluir a personas con discapacidad dentro de las organizaciones no es motivo para desarrollar o crear un proceso especial,

de reclutamiento y selección; solo se debe estructurar y/o adaptar puestos de trabajo que puedan ser cubiertos por ellas.

Esta investigación hace un aporte fundamental al tema en estudio ya que, trata sobre el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en Organizaciones Públicas en el que se sugiere la adaptación de los puestos de trabajo con la finalidad de que puedan realizar actividades laborales tomando en cuenta sus capacidades y no sus limitaciones, teniendo el mismo una relación directa con el tema presentado.

Otro estudio realizado, es el de Falcón (2003), titulado “Influencia del medio social ante la inclusión de las personas discapacitadas en el ámbito laboral” en la que, se establece cómo influye el medio social en la inclusión de los discapacitados al ambiente laboral, tomando como muestra diez (10) familias de personas con discapacidad, utilizando una metodología bajo el paradigma cualitativo con un enfoque etnográfico, donde corroboró por medio de los informantes claves que son objeto diariamente de discriminación, desde que son niños, y aún más de adultos al momento de solicitar empleo son excluidos, ya que son considerados seres inferiores, por poseer una discapacidad.

En la misma se concluyó que aún existe un alto grado de inconsciencia e ignorancia por parte de la población, ya que no se dan cuenta del daño que le están ocasionando psicológico, moral y emocionalmente. El aporte de esta investigación al trabajo que se realizó es que el mismo explica la influencia de la sociedad ante la inclusión de personas con discapacidad al medio laboral la cual, guarda una relación directa con el tema que se estudia.

Por otra parte, investigadores como Perdomo y Mujica (2008), con su trabajo “Análisis de la situación actual de personas con discapacidad y su inserción laboral en las organizaciones caso Zona Industrial de Tinaquillo, estado Cojedes”. Aplican una metodología de estudio de tipo descriptiva. Para la recolección de datos se utilizó la recopilación de información bibliográfica a través de la revisión de libros, folletos, artículos de prensa, y se aplicó una encuesta con preguntas cerradas con diversas alternativas y luego se realizó el análisis descriptivo. Constatando que las empresas involucradas no están cumpliendo con lo que estipula la Ley, respecto a la inserción de las personas con discapacidad y su permanencia en el campo laboral. En atención a lo planteado, los autores consideraron que sería conveniente fortalecer las relaciones con los bancos de empleo para que de la mano con las organizaciones se establezca un mecanismo para que la inclusión y participación de las personas con discapacidad sea en igualdad de condiciones.

Los principales aportes que ofrece al presente estudio son el conocimiento teórico sobre las discapacidades y el proceso de inserción de las personas que poseen las mismas, así como también los datos y estadísticas presentados por el banco de empleo donde se puede constatar la cantidad de personas en edad de trabajar y que en el momento de la realización de esta investigación no habían sido ingresadas a ninguna empresa, demostrando además que no se está cumpliendo con la normativas legales que rigen la contratación de personal.

De igual forma, Curbelo y Henríquez (2009), en su investigación denominada “Discapacidad motora e integración laboral, factores que las afectan”, analizan la integración laboral de personas con discapacidad

motora en las Organizaciones venezolanas por medio de la experiencia vivida por el señor Marcelino Juárez, destacándose los factores socio-laborales que las afectan, así como también su preparación para el trabajo y las actitudes ante la vida que puede tener una persona con discapacidad, entre las que se pueden mencionar la autoestima, la valoración por sí misma y las condiciones físicas y ergonómicas del entorno, las cuales afectan su integración.

La investigación está fundamentada en un método cualitativo, para la obtención de los datos, se realizaron diversas entrevistas en profundidad, y una vez transcritas las mismas, se procedió a organizar e interpretar toda la información recolectada, la misma fue realizada organizando primero los relatos de acuerdo al orden cronológico de los hechos (lectura factual), luego de acuerdo a los temas tratados (lectura temática) y por último según su significación en relación con el contexto (lectura socio – simbólica).

Es notable resaltar los aportes que ha generado esta investigación durante su desarrollo señalando; las oportunidades de empleos para las personas con discapacidad, el proceso que conlleva el incluirlos al campo laboral y la integración social, todo esto abordando los factores que le afectan de manera directa o indirectamente al sujeto de estudio, el señor Marcelino Juárez.

Por otra parte, Torreblanca y Albert (2009), trabajadoras sociales del Departamento de empleo de la Asociaciones de Padres y Amigos de Niños y Adolescentes Hipoacústicos (A.P.A.NA.H) presentan el trabajo titulado “Integración Socio-laboral de personas con deficiencia auditiva” con el fin de difundir la labor que realizan a través de todos los medios para describir cuál

es la situación actual que viven los jóvenes sordos en busca de empleo en España, la legislación vigente y su inserción laboral. En éste plantearon un enfoque teórico-práctico que ha dado frutos desde hace varios años (1998) hasta hoy en día, por medio del proyecto DINAMI para integración laboral de personas con discapacidad auditiva, brindando así un aporte a la investigación de manera objetiva, ya que permite descubrir el profundo desconocimiento de las habilidades que posee una persona sorda y evitan contratarlos por la desconfianza surgida de la simple ignorancia de las personas.

Este trabajo es importante ya que invita a las organizaciones a superar la desconfianza e informarse más sobre los beneficios que tiene contratar a personas con discapacidad auditiva, resaltando sus habilidades y destrezas al observar cómo pueden lograr objetivos que quizás no se esperaban de ellos, además de la eliminación de la barrera que les ha colocado la sociedad en base a prejuicios e ignorancia.

Finalmente, el trabajo de grado realizado por Brito (2009), denominado “Inserción laboral de personas con discapacidad en una empresa manufacturera”, tiene como objetivo general describir el proceso de inserción de personas con discapacidad en una empresa manufacturera, en la cual labora actualmente una persona con discapacidad. Cabe destacar que, utilizaron técnicas de análisis documental y la modalidad de la investigación fue de campo y de tipo descriptivo. El colectivo investigado está representado por la persona discapacitada y tres (03) trabajadores de Recursos Humanos, pertenecientes a una empresa outsourcing encargada de su contratación. A fines de recolectar información, se les aplicó un cuestionario, constituido por preguntas dicotómicas y algunos ítems con

múltiples opciones de respuesta. También es importante señalar que, la empresa objeto de estudio a pesar de estar al tanto de la existencia de la Ley para las personas con discapacidad y los lineamientos que establece, aún no ha incorporado el cinco por ciento (5%) de personal con discapacidad en su nómina, así como tampoco cuenta con procesos especiales para la selección e ingreso de las mismas.

Como recomendaciones abordadas en base a dichas fallas, señalan adaptar los procesos de reclutamiento, selección e inducción a las posibles personas con los diferentes tipos de discapacidad existentes, para que puedan optar a un puesto de trabajo; así como también, ofrecer programas de formación a los empleados para trabajar con estas personas, de manera que, permita eliminar en la medida de lo posible las barreras sociales y arquitectónicas existentes en las instalaciones de la organización, que dificultan el acceso del personal con discapacidad.

El mayor aporte que puede ofrecer esta investigación al presente estudio y a sus investigadoras, es el de resaltar el valor de aplicar la normativa establecida a cabalidad, ya que a futuro la empresa será la más perjudicada, considerando que éstas últimas necesitan de fuerza laboral para alcanzar sus objetivos organizacionales y estratégicos.

Referentes Teóricos

Teoría de las Necesidades de Max-Neef (1986)

Tradicionalmente se ha creído que las necesidades humanas tienden a ser infinitas, que cambian constantemente, que varían de una cultura a otra y que son diferentes en cada período histórico. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, son los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades. Lo que está culturalmente determinado son los satisfactores de esas necesidades.

Para Max-Neef las necesidades deben entenderse como un sistema en el que éstas se interrelacionan e interactúan, y se dividen según categorías existenciales y axiológicas (valores). Esta combinación permite reconocer, por una parte, las necesidades de ser, tener, hacer y estar; y, por la otra, las necesidades de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad.

Estas necesidades son satisfechas a través de satisfactores, los que están referidos a todo aquello que, por representar formas de ser, tener, hacer y estar, contribuyen a la realización de las necesidades humanas. Así mismo, un satisfactor puede contribuir simultáneamente a la satisfacción de diversas necesidades.

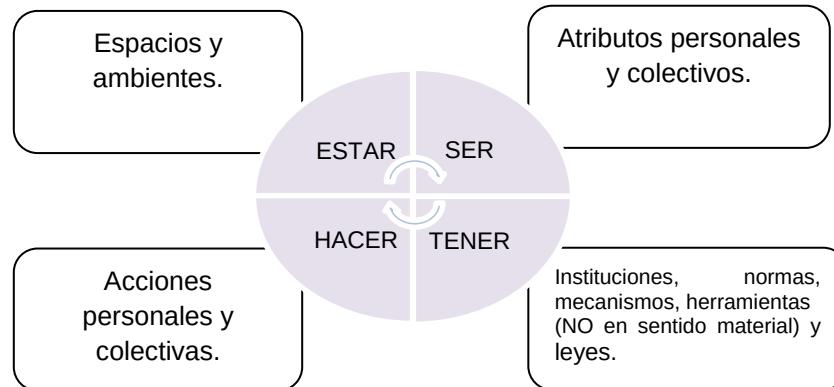
Para efectos de este estudio, se entenderá la inserción laboral como un proceso de integración socio-laboral de las personas sordas, posterior a su incorporación a la organización, enfocado hacia las actitudes de las personas

oyentes a estos, considerando que el proceso de socialización con los demás influye en el bienestar bio-psico-social de los insertados y por lo tanto en su desempeño dentro de la misma. Razón por la cual, se presenta como un satisfactor capaz de cubrir gran parte de las necesidades tanto existenciales como axiológicas, es así que, dentro de las necesidades existenciales, la inserción laboral responde a las necesidades de *Ser*, al permitir a la persona con discapacidad auditiva ser incorporado a una empresa, por tanto, ser parte de ésta, lo que origina que sea sujeto de derechos y obligaciones y a la vez sea considerado un ser productivo y útil.

A su vez, también responde a las necesidades de *Tener*, es decir, tener una ocupación. Esto es, un trabajo real con un contrato y un salario, lo que le permite tener un lugar para desarrollarse, derechos, obligaciones e incluso un status dentro de la sociedad. La necesidad de *Hacer* también es satisfecha a través de la inserción laboral al realizar una actividad que contribuya al desarrollo personal, a la producción de una empresa, al trabajo en conjunto y por tanto a la sociedad en general.

Así mismo el trabajo le permite a la persona sorda *Estar* desarrollando una actividad en una empresa y en consecuencia mantener una constante interacción con otros en igualdad de condiciones. (Ver Figura 1)

Figura 1. Categorías Existenciales de Max-Neef (1986)



Fuente: Parra, Simancas (2015), a partir de Max Neef.

Respecto a las necesidades axiológicas, la inserción enfocada a la integración socio-laboral luego de su inclusión en el trabajo, permite a la persona sorda satisfacer las necesidades de *Subsistencia y Protección* a través del salario y del contrato de trabajo. Por otra parte también responde a la necesidad de *Participación* al estar la persona incorporada en el mundo laboral, permitiendo a su vez cubrir las necesidades de *Entendimiento y Creación* al poner en práctica de manera constante habilidades y técnicas aprendidas para la solución de distintos problemas que se presentan, satisfaciendo por último, las necesidades de *Identidad y Libertad*, siendo una actividad que otorga sustento, da sentido a la existencia, define a las personas, adscribe a un grupo y representa una razón de vivir. (Ver tabla 1)

Tabla 1. Categorías Axiológicas de Max Neef (1986)

Desarrollo a Escala Humana		
C A T E G O R Í A S	Subsistencia	Necesidad de sobrevivir
	Protección	Necesidad de seguridad, como ser social
	Afecto	Necesidad de amar y ser amado
	Participación	Necesidad de integrarse y vivir en comunidad como ser social
	Entendimiento	Necesidad de conocer, comprender, analizar y asimilar la realidad
	Ocio	Necesidad de utilizar el tiempo libre
	Creación	Necesidad de pensar, sentir y actuar de forma individual
	Identidad	Necesidad de ser uno mismo
	Libertad	Necesidad de tener conciencia de sí mismo, de obrar y tomar decisiones (Autonomía)

Fuente: Parra, Simancas (2015), a partir de Max Neef.

Cabe destacar, que cada sistema social y político adopta diferentes estilos para la satisfacción de las mismas necesidades humanas fundamentales, es así como en la sociedad venezolana actual, se opta por incluir a las personas con discapacidad, en especial a los Sordos al mundo laboral, como una forma de satisfacer a través del trabajo las distintas necesidades de este grupo.

Por consiguiente, Max-Neef desarrolla una matriz de necesidades y satisfactores, una herramienta que puede utilizarse de manera negativa o positiva, como reflejo de la actualidad, para descifrar los inconvenientes de una sociedad, o en términos propositivos, como herramienta de política y acción, para guiarnos hacia un desarrollo “a escala humana”. (Ver tabla 2)

Tabla 2. Matriz de Necesidades y Satisfactores de Max Neef (1986)

Necesidades según Categorías Axiológicas	Necesidades según Categorías Existenciales			
	SER	TENER	HACER	ESTAR
Subsistencia	Salud física, salud mental, humor, equilibrio, adaptabilidad.	Alimentación, abrigo, trabajo.	Alimentar, procrear, descansar, trabajar.	Entorno vital, entorno social
Protección	Cuidado, autonomía, solidaridad	Sistemas de seguro, de salud, familia	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar,	Contorno vital, contorno social, morada
Afecto	Autoestima, respeto, tolerancia, pasión, voluntad.	Amistades, familias, animales domésticos, parejas, plantas y jardines	Hacer el amor, expresar emociones, compartir, cultivar	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro.
Entendimiento	Conciencia crítica, asombro, disciplina, intuición.	Literatura, maestros, métodos, políticas educativas y comunicacionales	Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar e interpretar	Ámbitos de interacción formativa, escuelas, universidades, comunidades y familias
Participación	Receptividad, disposición, convicción.	Derechos, responsabilidades, obligaciones	Afiliarse, proponer, discrepar, acordar, compartir	Ámbitos de interacción participativa, cooperativa, asociaciones.
Ocio	Curiosidad, imaginación, despreocupación.	Juegos, espectáculos, fiestas, calma	Divagar, soñar, fantasear, relajarse, divertirse, jugar	Privacidad, espacios de encuentro, tiempo libre, paisaje
Creación	Intuición, voluntad, audacia e inventiva	Habilidades, destreza, métodos, trabajo	Trabajar, inventar, construir, diseñar. Idear	Ámbito de producción y retroalimentación, talleres, ateneos, espacios de expresión
Identidad	Pertenencia, coherencia, asertividad.	Símbolos, lenguaje, costumbres, grupos de referencia, valores, normas	Comprometerse, definirse, integrarse, actualizarse, crecer	Socio-ritmos entornos de la cotidianeidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas
Libertad	Autonomía, determinación, audacia.	Igualdad de derechos	Discrepar, diferenciarse, conocerse, desobedecer, meditar	Plasticidad espacio- temporal

Fuente: Parra, Simancas (2015), a partir de Max Neef.

En cada sistema, las necesidades se satisfacen (o no) a través de la generación (o no generación) de diferentes tipos de satisfactores, lo que

cambia es la cantidad y calidad de los satisfactores elegidos, o las posibilidades de tener acceso a los satisfactores requeridos. Cada necesidad puede satisfacerse a niveles diferentes y con distintas intensidades, más aún se satisfacen en tres contextos que dependerán del tiempo, lugar y circunstancias, en relación con:

1. Uno mismo
2. El grupo social
3. El medio ambiente.

Es bastante evidente que la cesantía prolongada perturbará totalmente el sistema de necesidades fundamentales de las personas. Debido a sus dificultades de subsistencia, la persona se sentirá cada vez menos protegida; las crisis familiares y los sentimientos de culpa pueden destruir sus relaciones afectivas; la falta de participación dará cabida a sentimientos de aislamiento y marginación; la falta de identidad debido a la carencia de trabajo provocará sentimientos de confusión, ausencia de comprometerse, integrarse, definirse, conocerse y reconocerse como parte de algo, contribuyendo a su vez a la falta de autonomía, voluntad y autodeterminación de la personas con discapacidad auditiva, sintiéndose incluso vulnerados en sus derechos.

En consecuencia, se escogió esta teoría debido a la Flexibilidad de su aplicación la cual, distingue a las personas como seres de necesidades múltiples e interdependientes, insertas en distintos contextos que variarán según el tiempo, lugar y circunstancias en las que se encuentren. Orientando la investigación a la integración de las personas sordas luego de su inclusión en la organización, concentrando la atención en la adaptación al ambiente

laboral por parte de las personas insertadas, el resto del personal, las relaciones interpersonales, la discriminación y resaltar lo productivo, valioso y capaz que es el personal con dicha discapacidad.

Finalmente, mencionar que se quiso conocer la integración socio-laboral de las personas silentes, pertenecientes a la sociedad venezolana y examinar en qué medida ésta reprime, tolera o estimula las posibilidades disponibles o dominantes, recreadas y ampliadas por los propios individuos o grupos que la componen. Es decir, el nivel de aceptación o rechazo hacia la inclusión de personas con discapacidad auditiva al campo laboral venezolano, luego de ser insertados en el mismo.

Bases Teóricas

Discapacidad

La definición de discapacidad ha ido evolucionando aceleradamente en los últimos años, sus estudios han prosperado constantemente tanto en calidad como en cantidad. Diversas entidades internacionales de gran relevancia como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y las Organizaciones de las personas con discapacidad, vienen abordando la discusión de los elementos a considerar para el entendimiento de dicho término. La Ley para las Personas con Discapacidad (2007) en el artículo 6, la define como:

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

Es decir, esta Ley establece cuales son las características que presentan este grupo de individuos con el fin de indicar qué se entiende, a la luz de la legislación como discapacidad, considerando además importante, señalar la distinción que hacen con respecto a que la disfunción de sus capacidades puede ser de nacimiento o bien sea por un accidente en el transcurso de su crecimiento, que a la vez puede acarrear consecuencias de manera permanente, por un periodo de tiempo determinando o de forma intermitente.

Es además importante resaltar que cualquiera sea la condición que presente el individuo con discapacidad no debe ser obstáculo para su inclusión en la sociedad ni mucho menos en el mundo del trabajo, el cual se debería regir por la igualdad de condiciones y oportunidades para el desarrollo de sus habilidades y destrezas. Tal es el caso de las personas con discapacidad auditiva que es el tema de esta investigación, en la cual se considera que, aunque son personas con necesidades diferentes, son individuos inteligentes, habidos con las manos y sus funciones motoras, con las que se pueden contar para realizar actividades que no incluyan sus funciones sensoriales auditivas al cien por ciento (100%) de su capacidad, para evitar generar en ellos frustraciones a la hora de alcanzar con éxito sus

metas en la realización de su trabajo y su integración dentro de la Organización.

Además que se debe contar, si es necesario, con un personal capacitado en el área de la comunicación mediante la LS para favorecer su confianza, motivación y sentido de pertenencia desde la Organización hacia la persona con discapacidad auditiva y viceversa.

Tipos de discapacidad

Las personas que poseen algún tipo de discapacidad suelen desarrollar a gran escala sus otros sentidos, permitiéndole así, sentir la confianza para tomar decisiones y realizar las actividades o tareas de su vida cotidiana. Por tanto, es necesario e importante conocer cada discapacidad para poder hacer una real inserción en el ámbito laboral.

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001) describen los tipos de discapacidad de la siguiente manera:

- *Discapacidad visual:* La ceguera es la ausencia completa o casi completa del sentido de la vista.
- *Discapacidad cognitiva:* Aquellas personas con retardo o disminución de la velocidad de aprendizaje.
- *Discapacidad físico motora:* Dificultad para realizar actividades motoras convencionales en los miembros superiores o inferiores.

- *Discapacidad Múltiple:* Situación que se caracteriza por la presencia en una misma persona de dos o más discapacidades.
- *Discapacidad Psiquiátrica:* Condición que se da en aquellas personas que, generan trastornos de razonamiento, de comportamiento, de reconocer la realidad y adaptarse a las condiciones de la vida.
- *Discapacidad auditiva:* Dificultad que tienen algunas personas para captar algunos o todos los sonidos emitidos a su alrededor. Una persona con discapacidad auditiva es aquella que no puede escuchar normalmente debido a algún tipo de anormalidad en el órgano de la audición: el oído. La discapacidad auditiva se conoce como sordera, en las personas cuya audición no es funcional para la vida ordinaria y no posibilita la adquisición del lenguaje oral por vía auditiva, aunque si se puede hacer en mayor o menor grado por vía visual, o como hipoacusia, que es la persona cuya audición es deficiente, pero que con prótesis o sin ella, es funcional para la vida diaria y permite la adquisición del lenguaje por vía auditiva aunque sea un lenguaje en el que se noten algunas deficiencias de articulación, léxico y estructuras mayores o menores de función del grado de hipoacusia.

De este modo, Mandal (2012) describe que, entre las Causas de pérdida de la audición más frecuente, se encuentran:

- *Pérdida auditiva relacionada con la edad:* También llamado presbycusis y es la mayor causa de discapacidad auditiva. La pérdida normal de la audición comienza normalmente entre los 30 y 40

años de edad. Esto aumenta con la edad, el 80% de las personas mayores tienen deficiencia auditiva significativa.

- *Pérdida de audición debido a trauma acústico:* Pueden producir daños en el oído debido a la exposición a ruidos durante largos períodos de tiempo. Esta exposición repetida al ruido causa daño a la delicada estructura interna del oído. La extensión del daño depende de la longitud de tiempo y la intensidad del ruido la persona expuesta. Las personas que trabajan en entornos ruidosos y quienes escuchan música a alto volumen a través de auriculares corren un mayor riesgo de pérdida de audición por trauma acústico.
- *Hipoacusia debido a infecciones virales:* Infecciones virales como las paperas, el sarampión y la rubéola (sarampión alemán) también pueden causar pérdida de audición especialmente en los niños. Esto es más comúnmente de tipo neurosensorial. Infecciones cerebrales como la meningitis o encefalitis también pueden causar pérdida de audición.
- *Hipoacusia debido a un tímpano perforado:* Esto ocurre debido a lesiones o infecciones del oído. En los niños una infección aguda del oído (otitis media aguda) puede llevar a la formación de pus en el oído medio y por consecuencia la pérdida de la audición.

En este mismo orden de ideas se pueden evidenciar la pérdida de la audición por otras causas como:

- *Pérdida de audición debido a la cera del oído:* Causa obstrucción del conducto auditivo que conduce a la pérdida auditiva. Una obstrucción del conducto auditivo con un cuerpo extraño como una capa o un objeto pequeño también puede actuar de forma similar.
- *Otosclerosis:* Hay un crecimiento anormal del hueso en el oído medio. Esto conduce a la falta de movimiento de los osículos y no pueden pasar las ondas de sonido en el oído interno.
- *Genética:* Puede ser hereditaria. Esto es más comúnmente de tipo neurosensorial.
- *Enfermedad de Meniere:* La enfermedad de Meniere conduce a una pérdida auditiva neurosensorial junto con vértigo y tinnitus o zumbido de los oídos y sensación de presión en los oídos.
- *Neuroma acústico:* Un tumor del nervio auditivo, que es no canceroso, también puede llevar a una pérdida auditiva neurosensorial.
- *Niños nacidos con deficiencias auditivas:* Niños con enfermedades congénitas como el síndrome de Down, síndrome de Usher, síndrome de Treacher Collins, síndrome de Crouzon y el síndrome de Alport pueden nacer con deficiencia auditiva.
- *Como consecuencia de algunas drogas:* Algunos medicamentos como los usados en cáncer y antibióticos como los aminoglucósidos (gentamicina, amikacina y estreptomina) pueden provocar daño al nervio dentro del oído y pérdida de la audición.

- *Otras causas de pérdida auditiva:* Esclerosis múltiple y accidente cerebrovascular son otras causas de pérdida auditiva neurológicos. Las lesiones de cabeza también pueden llevar a la pérdida auditiva.

En este sentido, se pueden identificar distintos niveles de pérdida de audición, establecidos por la Clasificación de la Oficina Internacional de Audiofonología. (BIAPBureau International Audiophonologie), los que se miden en una unidad llamada decibel:

Hipoacusia leve (20-40 decibeles.)

Hipoacusia moderada (40-70 decibeles.)

Hipoacusia severa (70-90 decibeles.)

Sordera (+ 90 decibeles.)

Discriminación

La discriminación hacia las personas con discapacidad auditiva es el resultado de la carencia de una cultura de respeto a la diversidad y de la falta de reconocimiento a sus Derechos Humanos. No todas las personas con discapacidad son enfermas y proporcionarles el apoyo que requieren, para estar en igualdad de oportunidades con las demás no es asunto de filantropía o de generosidad, sino que constituye una de las obligaciones del Estado y de la sociedad.

Son diversas las definiciones con las que, se puede hacer referencia cuando se habla de discriminación, una de ellas es la que señala la OIT (2001), la cual define que,

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basadas en determinadas razones que anulen o reduzcan la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. Las normas generales que establecen distinciones basadas en razones prohibidas constituyen una discriminación para la ley. La actitud específica de una autoridad pública o persona privada que brinda un trato desigual a personas o miembros de un grupo por una razón prohibida constituye una discriminación en la práctica.

Algunos actos discriminatorios hacia las personas con discapacidad auditiva son:

- No ofrecer acceso a edificios y transporte públicos, sean privados o gubernamentales.
- No contar en los restaurantes con carta de alimentos en un sistema adecuado para los sordos.
- No auxiliar a las personas sordas con un intérprete de Lengua de Señas en hospitales y ministerios públicos.
- Negar el acceso a los centros de estudios por motivo de ser sordos.
- No admitir a un trabajador en un puesto para el que está capacitado por motivos de discapacidad auditiva o por falta de un intérprete.
- Otorgar salarios y prestaciones diferentes a las personas silentes por trabajos iguales al de personas oyentes.
- Negar el acceso a la capacitación en el empleo.

- Negar la inscripción a un centro deportivo público o privado por razón de poseer una discapacidad auditiva, cualquiera que sea.

El lenguaje en las personas con deficiencia auditiva

El desarrollo del lenguaje y la comunicación del individuo sordo es un aspecto cuyo estudio debe partir desde su infancia. El lenguaje se trata de un código o conjunto estructurado de unidades o signos lingüísticos, que formalmente combinados entre sí de acuerdo a un conjunto de reglas; se constituye en un instrumento eficaz de comunicación. Según Torres, Rodríguez y González (s/f:15), “esta es la perspectiva del lenguaje, e incluye tanto las unidades constituyentes básicas (fonemas y palabras) como las condiciones en que éstas pueden ser combinadas (la gramática)”.

Al igual que los niños oyentes, el aprendizaje y desarrollo del lenguaje en los niños sordos, supone una importancia fundamental, pues éste se constituye como elemento fundamental para el intercambio comunicativo con el entorno, lo que conlleva la adquisición de forma natural de la lengua. Uno de los aspectos que afectan de forma más determinante el desarrollo lingüístico del niño sordo es el grado y tipo de déficit auditivo. Así pues, según Torres, Rodríguez y González (s/f:22), “el desarrollo lingüístico y comunicativo es mucho más difícil cuando se trata de una deficiencia auditiva profunda, cuando es congénita o ha sido adquirida en la etapa pre-locutiva”.

El desarrollo lingüístico

El desarrollo lingüístico del niño sordo comienza por la modalidad gestual. Entre los 8 y 9 meses los niños buscan establecer un intercambio comunicativo con intención, es decir, emplean medios para lograr fines comunicativos, los cuales se realizan mediante gestos y sonidos. A los 18 meses de edad es que los niños acceden a la función simbólica del lenguaje, es decir, del pre-lenguaje al lenguaje, lo que constituye las primeras etapas del desarrollo lingüístico.

Para Torres, Rodríguez y González (s/f:55), aunque el desarrollo lingüístico puede verse afectado por el tipo y grado de déficit auditivo, existen otros elementos de interés.

El desarrollo lingüístico del niño sordo se va a ver afectado por un numeroso conjunto de variables, entre los que cabe citar: El tipo de modalidad comunicativa que reciba el niño (oral, signada, bimodal, palabra complementada, comunicación total...), la edad de inicio en la estimulación lingüística, el nivel de participación de sus entorno social, el tipo de programa que se aplica en su estimulación, etc., pues hay que tener en cuenta que ningún método o programa temprano será neutro sino que condicionan el estilo comunicativo y lingüístico posterior” (p. 190).

Ahora bien, en el caso de los niños sordos, aunque exista estimulación el lenguaje oral, por lo que el conjunto de gestos que el niño ha utilizado en su etapa prelingüística, cobra mayor importancia como medio de comunicación y continúa utilizándolo progresivamente. Es así como se puede considerar que los niños tienen la capacidad de crear su propio lenguaje que va más

allá de lo que determina su entorno todo ello bajo la condición de tener una respuesta que les permita seguir desarrollando su sistema lingüístico gestual para establecer un intercambio comunicativo.

Sin embargo, la dinámica social de hoy en día exige el conocimiento aunque básico y rudimentario de la lengua escrita pues, es cada vez más grande la cantidad de sordos ávidos de conocimientos e información y aunque la LS debería constituirse como medio de comunicación imprescindible de las personas sordas, la lectura es a veces la única vía de acceso a la información en una sociedad que aún no ha institucionalizado la LS como parte de su idioma de cabecera.

La Lengua de Señas Venezolana

Origen de la Lengua de Señas Venezolana

Según Oviedo, (2004) la Lengua de Señas puede ser definida como un tipo de lengua que se articula con el cuerpo y se transmite por la vista, siguiendo la mayoría de las pautas estructurales definidas por la lingüística para las lenguas naturales. En cada país las comunidades de sordos desarrollan sus propios códigos de lenguaje, por lo que no existe una LS universal. Desde 1989, se ha utilizado el término de “Lengua de Señas Venezolana”.

Según el mismo autor, las referencias que se conocen hasta ahora sobre el origen de la LS en Venezuela, se remontan hasta el año 1950 con la fundación de la Asociación de Sordomudos de Caracas liderada por José

Arquero Urbano, inmigrante de origen español. Según el grupo de personas sordas ligadas a la Asociación para aquella fecha, la Lengua de Señas que Arquero trajo de España influyó notablemente en la constitución de lo que hoy se conoce como LSV.

Sin embargo, tal afirmación es puramente especulativa pues, si antes de la llegada de Arquero ya existían en el país agrupaciones de sordos estos se comunicaban por algún sistema compartido. La carencia de evidencia documental nos impide conocer a ciencia cierta si esto en realidad fue así.

Actualmente, según estudios de expertos en la materia, la Lengua de Señas Venezolana está ubicada entre las tres lenguas nativas más usadas en el país, es decir, un aproximado de entre 15 mil a 30 mil personas aproximadamente, aunque al igual que las cifras de discapacidad, no se cuenta con datos exactos sobre este estudio. En Venezuela, la LS debe agrupar la diversidad léxica entre cada una de las regiones del país. Sin embargo, a grandes rasgos este no es un factor que impida la comprensión del mensaje transmitido en LSV.

Para diferenciar cual es el término correctamente aplicable para denominar el sistema de comunicación de las personas sordas, es importante saber que “Lengua” designa un específico sistema de signos que es utilizado por una comunidad concreta para resolver sus situaciones comunicativas, mientras que “Lenguaje”, por su parte, designa una capacidad única de la especie humana para comunicarse a través de sistemas de signos.

Por su parte, Oviedo (2004), sostiene que “Lenguaje” se refiere a una habilidad que se hereda genéticamente y que permite constituir sistemas lingüísticos y usarlos en la estructuración de la cultura. Mientras que el término “lengua” posee valores muy similares con lo que es el “idioma”. Por lo tanto, es más apropiado usar el término “lengua” que el de “lenguaje” para designar, la lengua de las personas con déficit auditivo.

De igual forma, para poder comunicarse con una persona sorda, cuando no se poseen conocimientos sobre la Lengua de Señas, se hace necesario contar con la ayuda de un intérprete, quien es, la persona que además de su lengua natural domina la Lengua de Señas Venezolana y sirve de puente de comunicación entre personas con discapacidad auditiva, que se comunican a través de dicha lengua, y personas oyentes (CONATEL, 2006).

Para la Asociación de sordos de Caracas, un Intérprete de Lengua de Señas Venezolana (ILSV) es un profesional competente en la lengua oral, castellano, y en la Lengua de Señas, cuya misión es facilitar la comunicación entre las personas sordas y oyentes, tanto individual como colectivamente, ateniéndose en todo momento al Código Ético de las personas sordas y Deontológico en la realización de su trabajo.

Hoy en día, los intérpretes de Lengua de Señas son imprescindibles para posibilitar el acceso a la información y a la comunicación de las personas sordas, ya que, los servicios que prestan van dirigidos de forma directa, al colectivo de personas sordas en Venezuela, incluyendo a todos sus interlocutores. La actividad profesional de un intérprete abarca todos los campos de la vida cotidiana, siendo su concurso especialmente necesario en los ámbitos jurídico, médico, educativo e institucional, entre otros.

En Venezuela, la carrera de interpretación de Lengua de Señas no existe como tal y la formación de estos se da en iglesias u organizaciones e instituciones públicas y privadas. En muchos casos, los intérpretes mejor formados son aquellos hijos de padres sordos, es decir que desde temprana edad asumieron la LS como un segundo idioma y son capaces de transmitir con efectividad cualquier mensaje, avalado por supuesto por la comunidad de personas sordas.

Según su trabajo, el Intérprete de Lengua de Señas Venezolana debe ser conocedor de diversas áreas tales como; la cultura, la economía, la salud o cualquiera de las temáticas en las que se desarrolle su campo de acción laboral.

En Venezuela, la Asociación de Intérpretes de Lengua de Señas Venezolanas y Guías de Intérpretes de Sordociegos, es el organismo encargado de velar porque las condiciones éticas del trabajo del intérprete sean respetadas. Algunas de estas normas tienen que ver con el tiempo de interpretación y las consecuencias que la jornada de interpretación prolongada puede acarrear para la efectividad en la transmisión del mensaje y la salud del intérprete.

Según especialistas en el área, el intérprete tiene un tiempo de concentración e interpretación optima de 35 minutos aproximadamente de allí que las normas profesionales de este gremio establezcan lo siguiente, dependiendo de la carga de trabajo y la naturaleza del evento al menos dos intérpretes deben estar disponibles para el relevo.

Con respecto a las condiciones en la jornada laboral, es importante destacar que existen restricciones que tienen que ver con la salud y la calidad de la interpretación, en este sentido, la duración normal de la jornada laboral de un intérprete, con su respectivo relevo, no debería exceder de dos sesiones (mañana y tarde) de entre dos horas a tres horas cada una.

Los efectos que para la salud puede acarrear un exceso en las jornadas de interpretación, tienen que ver con la posibilidad del intérprete de padecer del síndrome del túnel carpiano, que es una lesión en la estructura anatómica localizada en la parte anterior de la muñeca. Esta enfermedad puede ocasionar calambres en los dedos pulgar e índice y en la palma de la mano, además de afectar el nervio central de la muñeca.

Con respecto a la evaluación de la acreditación como intérprete, esta debe realizarse cada dos años, a los fines de evaluar cuan actualizado está el intérprete con respecto al conocimiento y dominio de la Lengua de Señas Venezolana, los posibles cambios en los postulados y las concepciones teóricas del bilingüismo de los sordos.

Beneficios de contratar a personas con discapacidad auditiva

Según La Comisión de Discapacidad Sofofa (La Sociedad de Fomento Fabril) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentan una completa lista de beneficios para la contratación de personas con discapacidad de la cual, se concluye entonces, posterior al análisis realizado de la información que; las aptitudes laborales de las personas con discapacidad auditiva crean una enseñanza valiosa y un espíritu de equipo

que deben tener en cuenta las organizaciones. Algunos de los beneficios que genera la contratación de estos trabajadores son:

- *Mejora el Clima Laboral:* La integración de personas con discapacidad auditiva en la empresa, genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan.
- *Promueve el trabajo en equipo:* La oportunidad de compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad, es una experiencia de aprendizaje mutuo. La inclusión laboral es un aporte al funcionamiento general de los equipos de trabajo.
- *Sensibiliza al resto del personal:* La oportunidad de trabajar con personas con discapacidad auditiva normalmente sensibiliza al personal de la empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación.
- *Disminuye el ausentismo laboral:* Los trabajadores con discapacidad auditiva son muy poco conflictivos y tienen un ausentismo laboral igual o menor que una persona sin discapacidad.
- *Genera un mayor compromiso:* El trabajador que posee alguna discapacidad, generalmente es más fiel a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad. Presentan una menor rotación, lo que evita gastos y tiempo de formación. Por esta razón, la inclusión laboral es un proceso que debería incorporar de igual forma las condiciones de tareas, salarios y horarios que cumple cualquier otro trabajador.

- *Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas:* Algunas personas con discapacidad tienen características especiales que les permiten adquirir destrezas superiores o únicas a las de otros empleados. Ejemplos: las personas con discapacidad auditiva son ideales para trabajar en lugares de alto ruido sin sufrir daños que conlleven a enfermedades laborales por esa causa.
- *Mejora la reputación corporativa:* La imagen de la organización no sólo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también al interior de ésta. Se desarrolla un sentido de pertenencia hacia una empresa que respeta e integra a personas con discapacidad auditiva o de los diferentes tipos que existen.

Inserción al Mundo del Trabajo

En esta categoría se busca determinar cuál es la mejor estrategia a desarrollar para incorporar a la persona con discapacidad, su inserción laboral y social, en forma individual y grupal, para lo cual es necesario conocer y comprender la actitud de empresas, empresarios, organismos públicos y privados frente a la posibilidad de integrar personas con discapacidad en sus organizaciones. En este sentido, detectar la cantidad (porcentual) de personas con discapacidad integrada determinando el tipo de discapacidad y las ventajas o desventajas encontradas en su integración, tanto por parte de las personas integradas como del núcleo de trabajo en el cual se han insertado.

Determinar la metodología de trabajo a adoptar, para facilitar la incorporación de las personas con discapacidad, incluyendo no solamente, lo relacionado a la difusión sino también en lo referido a los planos legales y económicos. Es decir, el nivel de las exigencias del puesto de trabajo es lo que impulsa o en muchos casos niega la posibilidad de que un individuo pueda insertarse en el campo laboral, a lo que señala Name (1990):

Los factores que determinan el éxito de una persona empleada son los mismos para la mayoría de las personas con necesidades especiales, entre esos factores pueden señalarse destrezas y habilidades para tareas, motivación y disposición al trabajo, desarrollo de la imagen de sí mismo y de adaptabilidad. (p.11)

Es necesario entender, que un determinado puesto de trabajo puede poseer una serie de limitaciones para el ejercicio efectivo de una función, por lo cual se debe buscar la forma de que una persona con discapacidad auditiva desarrolle sus habilidades y destrezas, al mismo tiempo que se le adecuan las condiciones de trabajo para que, como cualquier persona pueda desenvolverse hasta adaptarse.

Así pues, para Schalock R. (1999) esta nueva forma de pensar sobre la discapacidad incluye entre sus principales aspectos:

- ✓ Una nueva concepción de la discapacidad en la que la discapacidad auditiva de una persona resulta de la interacción entre la persona y el ambiente en que vive.

- ✓ Una visión transformada de lo que constituye las posibilidades de vida de las personas sordas. Esta visión supone enfatizar en la autonomía (self-determination), la integración, la igualdad y en las capacidades.
- ✓ Un modelo de apoyo que remarque la prestación de servicios a las personas con discapacidad y se centre en la vida con apoyo, en el empleo y en la educación integrada.
- ✓ Una interconexión del concepto de calidad de vida con el de mejora de la calidad, garantía en el mantenimiento de la calidad, gestión de la calidad y evaluación centrada en los resultados.
- ✓ El desplazamiento hacia una aproximación no categórica de la discapacidad, que se focalice en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo de las personas sin tener en cuenta sus diagnósticos clínicos.

La inserción laboral va a depender en gran parte del número de ofertas emanadas por el mercado laboral. Para Robles (2001),

Se denomina usualmente mercado de trabajo al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de commodities, entre otros.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.

Actualmente el Estado venezolano se encuentra en un nivel donde desafortunadamente la demanda supera las ofertas laborales y donde gran parte de la población económicamente activa se encuentra en estado de desempleo o asumiendo el trabajo de forma independiente, algunos en condiciones desfavorables (Trabajadores Informales). Con respecto a aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad se torna un tanto más complicada la situación por limitaciones organizacionales, ya que, a pesar de que en la actualidad diversas leyes nacionales promueven su inserción en las empresas, aún siguen siendo insuficientes las oportunidades de empleo para esta población.

Alternativas de inserción laboral para personas con discapacidad

De acuerdo a lo señalado por De Urríes (2007) una de las alternativas para personas con discapacidad y minusválidas para incorporarse en el campo laboral es la siguiente:

Empleo con Apoyo: que promueve el "empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad". Este modelo de integración laboral, se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo, antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona.

En Venezuela, estas personas cuentan con la Federación Venezolana de Asociaciones y Fundaciones de Personas con Discapacidad Intelectual y sus Familiares (FEVEDI) la cual se encarga de ubicarlos en su primer empleo como se explicó con anterioridad, lo que vendría a representar una especie de Empleo con Apoyo que brinda un soporte a su desempeño en el campo laboral y lo impulsa a continuar sin presentar algún tipo de rechazo.

Una vez comentada la existencia en Venezuela del Empleo con Apoyo para aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad, es necesario señalar algunos de sus elementos útiles de acuerdo a lo mencionado por De Urríes (2007), a saber:

- *El marketing*, o la manera de presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz, planificando cada contacto con las empresas, previendo las posibles alternativas, clarificando los compromisos del empresario, del profesional y del trabajador, evaluando y modificando en función de los resultados.
- *El análisis del trabajo*, que permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuáles son los elementos fundamentales del empleo que se está analizando, los procedimientos de la empresa, sus políticas de personal, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su configuración física.
- *El entrenamiento de precisión y de autonomía*, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada

tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible. En ese sentido, se debe de proporcionar solo la asistencia necesaria para que el trabajador se centre en la tarea y aprenda la ejecución adecuada, teniendo en cuenta sus habilidades y la variación de asistencia necesaria a lo largo del tiempo.

- *Afrontamiento de conductas problemáticas dentro del lugar de trabajo*, estos comportamientos habrán de ser afrontados teniendo en cuenta su funcionalidad (normalmente comunicativa o instrumental), dando importancia a la dignidad del propio trabajador, utilizando adecuadamente el análisis comportamental o funcional, y aplicando estrategias de modificación de conducta que nos lleven a conseguir los estándares de la comunidad o del lugar de trabajo concreto.
- *El diseño y análisis de tareas*, que permite descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que faciliten la estructuración de un entrenamiento específico para la realización de las mismas.

Condiciones presentes en las Organizaciones para la integración laboral de las personas con discapacidad

La inclusión al campo laboral no resulta una tarea sencilla para personas convencionales, pero es lamentable comprender que resulta aún más compleja para aquellas personas que poseen algún tipo de discapacidad, a lo que Díaz (1980), señala:

Por una parte las condiciones inherentes al puesto de trabajo como lo son:

- *Procesos de Producción Complicados:* lo que impide el acceso de las personas con discapacidad a estos puestos, por la solicitud de mano de obra cada vez más calificada.
- *La Rentabilidad:* las exigencias de altos niveles de producción, dificulta las oportunidades de ingresos de la persona con discapacidad.
- *La Tecnificación:* dificulta en muchos casos la comprensión por parte de las personas con discapacidad, de los nuevos modelos de la organización del trabajo. (p.14)

De esa forma el autor plantea que se presentan dificultades del ambiente Socio-Laboral, entre las que están:

- *Relaciones con otros compañeros:* pueden llegar a ser complejas por la falta de cultura de los trabajadores con respecto al trabajador con discapacidad, siendo objeto de trato con discriminación.
- *Ambiente laboral:* puede ser un obstáculo para su integración debido a la falta de acondicionamientos por las barreras arquitectónicas.
- *Situaciones Irregulares de Empleo:* la empresa suele incurrir en situaciones irregulares con las personas con discapacidad: sueldos inferiores por su condición, desamparados por los seguros, se encuentran subempleados, así como otras que van en contra de la normal integración al trabajo.

Integración Laboral

El trabajo es uno de los mecanismos fundamentales de integración social y realización personal, de ahí la importancia que las personas con discapacidad gocen de una real integración laboral, entendiéndose ésta, según Bellever (1996), citado por Sánchez (2000:32), como:

La incorporación de una persona con minusvalía a un puesto de trabajo real de una empresa ordinaria, sea pública o privada, donde el trabajador con minusvalía trabaja junto (a) e interactúa frecuentemente con otros trabajadores sin minusvalía diferentes del personal de los servicios de apoyo.

A partir de lo anterior se entenderá por Trabajo aquel ejercicio de fuerza para el logro de algo; esfuerzo físico o mental orientado a un fin, es decir, esforzarse por hacer algo que se emprende para obtener alguna ganancia, para mejorar la propia condición material, intelectual o física, a diferencia de lo que se entiende por placer, deporte o gratificación inmediata. Considerando que el trabajador tiene firmado un contrato laboral legal, según categoría y convenio, y recibe un salario justo por el trabajo que desarrolla, siendo sujetos de derechos y obligaciones como los otros trabajadores.

Por otra parte, mencionar que el trabajo es el mecanismo por excelencia a través del cual se puede contribuir al desarrollo de una comunidad, siendo mucho más rentable y equitativo para el país.

En este mismo orden de ideas, Pizzo (2012) realiza una investigación sobre la integración laboral, el proceso de integración y las barreras entorno a las personas con discapacidad; considerando que la Integración Laboral es:

Integrar a una persona con discapacidad a un ambiente de trabajo, es integrarlo a la comunidad, y mediante ello no solo se responde a una necesidad y derecho individual, sino a aportar al completamiento del cuerpo social, ya que partimos de la base que en un equipo, cada uno de los miembros que la integran, tienen determinadas cualidades, valores, habilidades y conocimientos que los hacen únicos, particulares y potencialmente discriminables.

Este mismo autor razona que, se posibilita la integración mediante tres estadios; la Integración física a través de la eliminación de barreras o distancias físicas que separan a las partes, la integración funcional, ya que apunta a la utilización de los recursos comunitarios sin restricciones y se posibilita la apertura de los canales de comunicación y real inserción en un contexto social.

Proceso de integración: Los unos y los otros manifiestan que la relación es normal una vez pasado el primer momento de incertidumbre y mutuo conocimiento.

Posturas que adopta la persona con discapacidad:

- a) Para ser aceptado, pretende ser un igual, no actuar diferente de lo que la gente espera de él, manteniendo un “papel de inválido”.

- b) Exigen un trato igual que los demás, cueste lo que cueste rechazando el proteccionismo, por considerarse esta actitud, discriminatoria.
- c) Postura intermedia, insiste en la importancia de reconocer las limitaciones que tienen para competir en igualdad de condiciones con el resto de los miembros. Plantean la necesidad de que se articulen políticas que faciliten la integración laboral.

Barreras desde la sociedad:

- Perduran en la sociedad los prejuicios que bloquean la aceptación de las personas con discapacidad y se subestima el potencial de sus capacidades para el trabajo y otras actividades.
- El entorno físico carece de facilidades para el acceso, el traslado y la comunicación, entre otros aspectos.
- Este importante sector de la población ha permanecido marginado, la mayor parte de las veces por desconocimiento de sus capacidades.

Barreras desde la empresa:

- Los empresarios directamente desconocen los condicionamientos y las posibilidades de los diversos tipos de discapacidades y son temerosos a nivel inconsciente, ya que realizan una proyección de temor frente al hecho de la enfermedad.
- Miedo del empresario a que las personas con discapacidad no sean bien aceptados por el público.

- Desconfianza de la productividad de las personas con discapacidad, pueden exigirles máximo rendimiento, incluso por encima de sus posibilidades.

Barreras desde los compañeros:

- Reacción generalizada está dominada por los miedos, lo que conduce a comportamientos que van desde el más abierto rechazo y la total discriminación hasta la compasión, pasando por la ignorancia.
- Pueden ser considerados una “carga”, de trabajo extra, sobre todo por su mayor ausentismo.
- Están los partidarios de exigir un trato igual que los demás respetando las limitaciones objetivas que tienen.

Barreras desde la persona con discapacidad:

- Se sienten incapaces de competir en pie de igualdad con otros trabajadores.
- Presentan temor de sentirse rechazados por las empresas por su situación y apariencia física.
- Se sienten inseguros de poder acceder a un grupo de socialización con capacidades distintas.
- Piensan que no podrán aprender a adquirir destrezas para mejorar su relación personal y no sentirse una carga.
- Temores al rechazo, discriminación y/o proteccionismo.

Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad

- La ubicación correcta de la gente en los puestos y el ambiente correcto, no sólo constituye una condición de funcionamiento eficaz de una empresa, sino que es un derecho también del que trabaja. La gente cuando puede ejercer sus derechos, busca o aspira a tener oportunidades de trabajo en un nivel que le permita el pleno uso y despliegue de sus capacidades y potencialidades.
- El ámbito laboral posibilita el desarrollo de proyectos personales, desplegar un rumbo, imprimir un sello personal en el mundo de lo real.
- Trabajar posibilita, dar expresión a la complejidad de los procesos mentales y, de esta forma ratificar los límites de la identidad que configuran la autoestima.
- Trabajar significa, la experiencia de relacionarse socialmente, ensayando y sosteniendo relaciones de colaboración en la tarea en equipo, ejerciendo autoridad y aceptando la de los otros.

En conclusión, el trabajo es esencial para salud y felicidad individual con sus limitaciones, todo ser humano puede realizar proyectos, mantener ilusión, disfrutar, ser feliz, solo se necesita poner la imaginación en marcha para descubrir las enormes capacidades que hay en cada uno de nosotros, para no ver la limitación como un impedimento sino sólo como un obstáculo, para seguir siendo nosotros mismos.

Bases Legales

A continuación se presentan las bases legales de la investigación, sustentadas por: La Constitución Bolivariana de Venezuela (CRBV), la suprema legislación en Venezuela que consagra los principios generales que, engloba las otras leyes y como segunda instancia, la Ley para las personas con discapacidad (LPD), cuyo propósito es garantizar el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999)

Con respecto a las personas con discapacidad, la misma en su artículo 103, expresa lo siguiente:

La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

Dicho artículo refiere que, toda persona con discapacidad debe gozar de los mismos derechos que el resto de las personas, al mismo tiempo que se les garantiza el disfrute de un empleo calificado que le permita adaptarse a la sociedad y al mercado laboral, sin más restricciones que las que su discapacidad le permita, garantizando la igualdad de oportunidades tanto en educación como en capacitación.

Ley para las Personas Con Discapacidad (LPD, 2007).

La Ley para Personas con Discapacidad (2007), en su artículo 8, establece;

La atención integral a las personas con discapacidad se refiere a las políticas públicas, elaboradas con participación amplia y plural de la comunidad, para la acción conjunta y coordinada de todos los órganos del Poder Público en sus niveles nacional, estatal y municipal; de las comunidades organizadas, de la familia, personas naturales y jurídicas, para la prevención de la discapacidad y la atención, la integración y la inclusión de las personas con discapacidad, garantizándoles una mejor calidad de vida, mediante, el pleno ejercicio de sus derechos, equiparación de oportunidades, respeto a su dignidad y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos.

Dicho artículo, se refiere a la necesidad de adecuar el trabajo a la discapacidad que posea el individuo, para permitir que se integre en la organización de forma homogénea, tanto con las actividades inherentes al puesto de trabajo que desempeña como en las actividades concernientes a la socialización dentro de la empresa de la que forma parte.

Igualmente, esta Ley define, qué es una persona con discapacidad y la atención integral que debe ofrecerse a las mismas, establece normas de prevención, de habilitación y rehabilitación, ayudas técnicas y asistencia, seguridad ante situaciones de riesgo y educación para personas con discapacidad, entre otras.

Adicionalmente, establece la normativa referente al trabajo; la capacitación de las personas con discapacidad, de la accesibilidad y vivienda, del transporte y comunicaciones, de aspectos económicos como la exoneración de impuestos, tasas y derechos de importación, de la participación ciudadana, así como la normativa referente al sistema nacional de atención integral a las personas con discapacidad.

En relación a la calificación y registro de personas con discapacidad, establece en su artículo 7 que,

El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad debe llevar un registro permanente de personas con discapacidad, así como calificar y certificar la discapacidad a través de una evaluación individual que determine la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad.

De esta manera, lo que se entiende es que; para poder gozar de una inserción laboral adecuada, se debe tener conocimiento en base a una certificación mediante el Órgano competente en el área, para otorgarle al trabajador con discapacidad no sólo un puesto acorde a sus capacidades sino también beneficios sociales y económicos. Además el presente artículo también explica de manera breve el mecanismo que se debe realizar para solicitar ayudas por parte del Estado, amparados en la figura del Seguro Social en formas de becas, subvenciones y otros beneficios que sean requeridos según la discapacidad de la que sea objeto la persona. En ese sentido, si la discapacidad presentada se adquiere por medio de la ejecución de una actividad laboral, el órgano rector encargado de dar la calificación y

certificación de la discapacidad, será el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL).

De igual forma la Ley para personas con discapacidad en su artículo 28, señala:

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...

En otras palabras, el objeto de este artículo, es fomentar la inclusión de personas con discapacidad a las organizaciones, sin pretexto alguno que pueda discriminar, condicionar o impedir el ingreso de los mismos, otorgándoles cargos y tareas que les permita desarrollar sus capacidades y desempeñarse efectivamente en el puesto de trabajo.

En este mismo orden de ideas, la Ley en su artículo 72 señala:

Los empleadores o las empleadoras informaran semestralmente al Consejo Nacional para las personas con Discapacidad, al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadísticas, el número de trabajadores o trabajadoras con discapacidad empleados, su identidad, así como el tipo de discapacidad y actividad que desempeña cada uno o una.

En relación a este artículo, las organizaciones deben llevar un control y registro de todo su personal con discapacidad, especificando los datos importantes y necesarios que, identifiquen el registro de estos en su nómina, para que de esta manera los empleadores semestralmente, informen a los institutos y organismos competentes de la inclusión realizada.

Por otra parte, el artículo 73 de dicha Ley señala:

Sin perjuicio de las acciones o de oficio contempladas en el ordenamiento jurídico, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad aplicará las sanciones, una vez efectuadas las investigaciones que comprueben que se ha incurrido en algunas de las infracciones establecidas taxativamente en esta Ley.

En conclusión, lo que busca la legislación sobre las personas con discapacidad es crear un abanico de oportunidades para que éste grupo de personas puedan desarrollar sus habilidades en su entorno social, siendo a su vez un mecanismo que haga valer sus Derechos aumentando el desarrollo económico de la sociedad donde se dé el fenómeno objeto de estudio; inserción e integración socio-laboral, basado en un proceso de comunicación asertivo y actitudes positivas de aceptación hacia las diferencias de condición, invitando de la misma manera a la igualdad de condiciones debido a que se considera que la desinformación que se tiene con respecto a ellos, ha generado un alto nivel de prejuicios rayando algunas veces en la discriminación, haciendo que las personas que conformen su entorno sientan rechazo de querer trabajar junto a ellas o hasta compartir una mesa para almorzar dentro del comedor de las organizaciones en algunos casos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

A continuación, se presentan los parámetros metodológicos a partir de los cuales se llevó a cabo la investigación; se describe y se argumenta el nivel de conocimiento de la misma, el tipo y el diseño, así como las técnicas e instrumentos a través de los que se recolectó la información y la estrategia metodológica utilizada en la misma.

Naturaleza de la Investigación

El presente estudio se enmarca en una investigación de tipo descriptiva, ya que se especifican las propiedades, características y los perfiles importantes del hecho o fenómeno con el fin de establecer su estructura o comportamiento como lo indica Arias, F (1999:46). Es por esto que, de manera metódica, la investigación se orientó en determinar el proceso de integración socio-laboral luego de la inserción de las personas con discapacidad auditiva que laboran en una empresa de cables en Tocuyito, estado Carabobo.

Por otro lado, se adopta para la obtención de respuestas a la situación planteada, el diseño o estrategia de investigación de campo, definida por Arias, F (1999: 48) como; “Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos”. Según la definición del autor, esta investigación se despliega en su

ambiente natural en la empresa de cables antes señalada, permitiendo así recolectar información desde el lugar de los hechos de manera precisa para obtener resultados que den respuesta a los objetivos planteados, ya que están expuestos abiertamente a la realidad.

De igual forma, se utiliza la investigación de tipo documental, que Sabino (2002), define como:

Una parte esencial de un proceso de investigación científica, constituyéndose en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades (teóricas o no) usando para ello diferentes tipos de documentos. Indaga, interpreta, presenta datos e informaciones sobre un tema determinado de cualquier ciencia, utilizando para ello, una metódica de análisis. (p.69).

La investigación documental representa la búsqueda de la información a través de otros medios como lo son los documentos escritos y fuentes impresas o documentos digitales extraídos de la Web. Para efecto de esta investigación, fue solicitada al Departamento de Recursos Humanos información por medio del correo electrónico, en el cual se contó con una explicación detallada del proceso de inserción manejada por dicho departamento (Ver Anexo C), además de un listado de personas con discapacidad que, para la fecha de realización de esta investigación, laboraban en la empresa (Ver Anexo D). Permitiendo así, generar nuevas ideas y conocimientos para fundamentar el trabajo presentado.

Cabe destacar, que al realizar la solicitud de información referente al proceso de inserción de las personas con discapacidad en la organización, la misma por motivos de confiabilidad, fue dada de manera incompleta, sin detalles explicativos sobre los métodos de reclutamiento y selección, por lo tanto, se orientó la investigación al proceso de integración socio-laboral de las personas silentes posterior a su inserción, enfocada al uso de la LS para una comunicación e integración eficaz, con miras a desarrollar sus capacidades; esto debido a que la receptividad y disposición en la empresa fue mayor para abordar este tema, considerándolo algo nuevo y beneficioso para la misma.

Estrategia Metodológica

En la presente investigación se utilizó como estrategia metodológica el Cuadro Técnico Metodológico, el cual permitió desarrollar los dos objetivos específicos que pueden ser operacionalizados en el mismo, desprendiéndose a la vez, de cada uno de ellos, las dimensiones a estudiar, obteniendo así una noción clara de cada una de las variables, lo que seguidamente, arrojó los indicadores que expresan la dimensión de la realidad y los ítems que permiten la construcción del instrumento de recolección de los datos. El instrumento y las fuentes fueron elementos también señalados en el cuadro técnico metodológico, siendo otra vía para obtener información (Ver Cuadro 1).

CUADRO N° 1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicador	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Diagnosticar el proceso de inserción de las personas con discapacidad auditiva dentro de la organización.	Proceso de inserción de las personas con discapacidad auditiva dentro de la organización.	Serie de actuaciones, dirigidas a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad auditiva a un puesto de trabajo, luego de ser ingresadas a la organización.	1. Proceso de Inserción Laboral.	1.1. Inicio del proceso de inserción. 1.2. Descripción del proceso. 1.3. Responsable del proceso. 1.4. Interés de inclusión. 1.5. Basamento legal.	Personal de Recursos Humanos	Revisión y análisis de Documentación escrita. (Correo Electrónico)
			2. Sensibilización y Formación.	2.1. Programas de formación y sensibilización. 2.2. Información suministrada al personal. 2.3. Información de condiciones laborales. 2.4. Periodicidad de los programas.	Personal de Recursos Humanos	Cuestionario.

Fuente: Parra y Simancas (2015)

CUADRO N° 1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicador	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Diagnosticar el proceso de inserción de las personas con discapacidad auditiva dentro de la organización.	Proceso de Inserción de las personas con discapacidad auditiva dentro de la organización.	Serie de actuaciones, dirigidas a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad auditiva a un puesto de trabajo, luego de ser ingresadas a la organización.	2. Sensibilización y Formación.	2.5. Formación a Insertados y empleados. 2.6. Importancia del programa LS.	Personal de Recursos Humanos	Cuestionario.
			3. Comunicación.	3.1. Efectividad de la comunicación. 3.2. Uso de la Lengua de Señas. 3.3. Intérpretes de Lengua de Señas 3.4. Formación en Lengua de Señas. 3.5. Impacto en las relaciones laborales.		

Fuente: Parra y Simancas (2015)

CUADRO N° 1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicador	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Diagnosticar el proceso de inserción de las personas con discapacidad auditiva dentro de la organización	Proceso de Inserción de las personas con discapacidad auditiva dentro de la organización.	Serie de actuaciones, dirigidas a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad auditiva a un puesto de trabajo, luego de ser ingresadas a la organización.	4. Ambiente Laboral.	4.1. Impacto de los programas de sensibilización de personas sordas a la organización. 4.2 Trabajo en equipo. 4.3. Actitud ante las personas con discapacidad auditiva. 4.4. Relaciones laborales. 4.5.Sociabilidad. 4.6. Integración. 4.7.Condición	Personal de Recursos Humanos	Cuestionario.

Fuente: Parra y Simancas (2015)

CUADRO N° 1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicador	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Diagnosticar el proceso de inserción de las personas con discapacidad auditiva dentro de la organización	Proceso de Inserción de las personas con discapacidad auditiva dentro de la organización.	Serie de actuaciones, dirigidas a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad auditiva a un puesto de trabajo, luego de ser ingresadas a la organización.	5. Ausentismo.	5.1. Constancia en el trabajo. 5.2. Responsabilidad en el trabajo. 5.3. Sentido de pertenencia hacia la organización.	Personal de Recursos Humanos	Cuestionario
			6. Evaluación de Desempeño.	6.1. Calificación de la evaluación. 6.2. Resultado de la evaluación de desempeño en el puesto de trabajo.		

Fuente: Parra y Simancas (2015)

CUADRO N° 1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicador	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Diagnosticar el proceso de inserción de las personas con discapacidad auditiva dentro de la organización	Proceso de Inserción de las personas con discapacidad auditiva dentro de la organización.	Serie de actuaciones, dirigidas a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad auditiva a un puesto de trabajo, luego de ser ingresadas a la organización.	7. Productividad.	7.1. Cumplimiento de metas laborales. 7.2. Valoración del trabajo realizado por el personal sordo insertado. 7.3. Diagnóstico de la productividad mediante el uso de la Lengua de Señas. 7.4. Impacto de la productividad de las personas sordas en el clima Organizacional	Personal de Recursos Humanos	Cuestionario

Fuente: Parra y Simancas (2015)

CUADRO N° 1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicador	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Describir las actitudes de los demás compañeros de trabajo frente a las personas con discapacidad auditiva en el área laboral.	Actitud de los compañeros de trabajo frente a las personas con discapacidad auditiva en el área laboral.	Percepción de las actitudes en el proceso de integración socio-laboral de los individuos en el ambiente de trabajo.	1. Inserción Laboral.	1.1. Conocimiento de la persona con discapacidad auditiva. 1.2. Satisfacción de la inserción. 1.3. Conocimiento de la ley. 1.4. Experiencia con la inserción de personas con discapacidad auditiva.	Personal de Recursos Humanos	Cuestionario.
			2. Sensibilización y Formación.	2.1. Charlas de sensibilización. 2.2. Periodicidad del programa. 2.3. Información recibida. 2.4. Contribución del programa. 2.5. Capacitación en lenguaje de señas.	Trabajadores con Discapacidad Auditiva	Entrevista no estructurada

Fuente: Parra y Simancas (2015)

CUADRO N° 1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicador	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Describir las actitudes de los demás compañeros de trabajo frente a las personas con discapacidad auditiva en el área laboral.	Actitud de los compañeros de trabajo frente a las personas con discapacidad auditiva en el área laboral.	Percepción de las actitudes en el proceso de integración socio-laboral de los individuos en el ambiente de trabajo.	3. Ambiente Laboral	3.1. Receptividad de instrucciones por parte del personal sordo. 3.2. Realización del trabajo en equipo. 3.3. Actitud hacia los compañeros de trabajo oyentes. 3.4. Integración de los sordos insertados.	Trabajadores con Discapacidad Auditiva	Entrevista no estructurada
			4. Comunicación	4.1. Medios para comunicarse. 4.2. Conocimiento de lecto-escritura. 4.3. Limitaciones de la comunicación. 4.4. Comunicación en un lenguaje comprensible. 4.5. Uso del lenguaje de señas.		

Fuente: Parra y Simancas (2015)

CUADRO N° 1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicador	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Describir las actitudes de los demás compañeros de trabajo frente a las personas con discapacidad auditiva en el área laboral.	Actitud de los compañeros de trabajo frente a las personas con discapacidad auditiva en el área laboral.	Percepción de las actitudes en el proceso de integración socio-laboral de los individuos en el ambiente de trabajo.	4. Integración socio-laboral.	4.1. Comportamiento de las personas sordas insertadas. 4.2. Comportamiento de la persona oyente. 4.3. Comportamiento inadecuado. 4.4. Conflictos. 4.5. Comportamiento de los supervisores.	Trabajadores con Discapacidad Auditiva	Entrevista no estructurada

Fuente: Parra y Simancas (2015)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Las técnicas e instrumentos para la recolección de información aportan a la investigación las herramientas necesarias para la obtención de datos e información que se basen o tengan relación con el objeto que se está estudiando y así lograr los objetivos que se han planteado durante el desarrollo de la misma. Es por ello que las técnicas e instrumentos que mejor se adaptaron a este tipo de investigación son las consideradas a continuación:

Primeramente, la técnica que se aplicó fue la encuesta (tipo cuestionario), permitiendo la recolección de información necesaria de las variables, que intervienen en la investigación y así, su posterior análisis. Respecto a esto, Arias (2006), señala:

Esta modalidad no se dispone de una guía de preguntas elaboradas previamente. Sin embargo, se orienta por unos objetivos preestablecidos, lo que permite definir el tema de la encuesta. Es por eso que el investigador debe poseer una gran habilidad para formular las interrogantes sin perder la coherencia. (p.74)

Por otra parte, el instrumento utilizado y aplicado fue un cuestionario, que Sabino (2002:52), define como: “Una herramienta de obtención de información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sean personales, telefónicas o por correo”.

Para tal efecto, se aplicó como instrumento un formulario estructurado con 30 afirmaciones, que se distribuyeron entre 6 factores o indicadores. Las respuestas dadas por los encuestados, fueron medidas por medio de

la escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta para cada afirmación, las cuales concurren así: (5) totalmente de acuerdo, (4) parcialmente de acuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (2) parcialmente en desacuerdo, (1) totalmente en desacuerdo. (Ver Anexo B).

Siendo aplicado a seis (6) personas claves para la investigación, de los cuales; tres (3) de ellos, formaban parte del personal del Departamento de Recursos Humanos de la Organización objeto de estudio. Esta técnica se complementó con una entrevista realizada a tres (3) miembros del personal silente, utilizando una lista conformada por 15 preguntas abiertas y con fines de ampliar la visión de las investigadoras. (Ver Anexo I)

Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos

Para la recolección de datos, se le realizaron algunas modificaciones al instrumento elaborado por Hernández, M y León J (2012), y cuyo título es “Evaluación del proceso de inserción e integración social y laboral de las personas con discapacidad insertadas en una empresa productora de lubricantes en Valencia. Estado Carabobo (ver Anexo A). Con la finalidad de adecuarlo lo mejor posible a este trabajo de investigación y así lograr los objetivos planteados inicialmente. De igual forma, este instrumento de investigación fue sometido a una validación de expertos (Ver Anexos F,G,H).

Es importante destacar, que se decidió el procedimiento descrito en pro de mejorar la confiabilidad y la validez de los instrumentos de investigación para la recolección de información de los Trabajos Especiales de Grado de los estudiantes de Relaciones Industriales de la

Universidad de Carabobo, para poder así cumplir de manera eficaz y satisfactoria los objetivos planteados. Incluso, este proceso de aplicación de un instrumento de una investigación ya realizada, permite dar un paso más para la estandarización del mismo y amplía las posibilidades de tomar como modelo especial dicho instrumento para la medición de las variables en estudio y contribuir con el proceso de investigación de las Ciencias Sociales y, en especial, con los estudios llevados a cabo en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

En cuanto a la confiabilidad, el instrumento inicial arrojó un índice de confiabilidad de 0,9787 (ver Anexo E), lo que indica que el instrumento era confiable para el estudio de las variables en cuestión y que se adapta al estudio realizado en esta oportunidad.

Empero, es necesario hacer notar que en el caso de esta investigación, se trabajó con tres (3) informantes claves que Hernández Sampieri (2000:340) define como: “Aquellas personas que por sus vivencias y capacidad de relaciones pueden ayudar al investigador, convirtiéndose en una fuente importante de información y a la vez les va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios”. Por lo tanto, para fines de este estudio no se realizó el cálculo de confiabilidad debido a que la muestra es pequeña, es una fuente directa y confiable, lo que contribuyó a lograr los objetivos planteados en la investigación.

Población y Muestra

Para Tamayo y Tamayo (1997: 114), la población “es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de la misma poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. Por lo tanto, se considera objeto de estudio al personal de

Recursos Humanos, constituido en su totalidad por ocho (8) empleados de la empresa especializada en la fabricación de cables.

Igualmente, para obtener más información, distintos puntos de vistas y mejores resultados, se consideró como parte importante de la población en estudio a las personas con discapacidad, las cuales en la organización son un total de veintinueve (29) trabajadores de los cuales, se tomó como población para esta investigación al personal silente, siendo estos trece (13) los trabajadores con discapacidad auditiva.

De acuerdo a Arias (2006:83) la muestra se considera como “el subconjunto representativo y finito que se extrae de la población, dada su accesibilidad”. Siendo necesario de aplicar cuando no se abarca la totalidad de la población y se busca la confiabilidad en los resultados.

En relación a esto, se utilizó la técnica de muestreo intencional, donde Castro (2003) señala que “la elección de los miembros para el estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla”. En consecuencia, cumpliendo con las consideraciones de las investigadoras, una vez conocida la población de la empresa objeto de estudio, la muestra que se consideró representativa para obtener resultados es de; seis (6) empleados, tres (3) de Recursos Humanos, los cuales están encargados del proceso de inserción de personas con discapacidad, ya que se vinculan directamente con ellos, y tres (3) personas sordas, que laboran en la empresa fabricante de cables, en Tocuyito, estado. Carabobo.

Limitaciones de la Investigación

Durante el proceso de la investigación en la empresa fabricante de cables, se llegaron a presentar limitaciones que obstaculizaron, en algún momento de la misma, trabajar directamente con la muestra total de trabajadores con discapacidad auditiva, siendo estos, inicialmente, trece (13) trabajadores tomados de la población presentada. Es por esto, necesario resaltar que debido a encontrarse la empresa en el cierre del ejercicio fiscal, del total de trabajadores silentes, sólo se tomaron a tres (3) de los mismos, ya que para las fechas de visita en la Organización, muchos miembros del personal con discapacidad auditiva se encontraban de permiso o estaban realizando su labor, lo cual no permitió el acceso ni contacto directo con dichos trabajadores.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de la tabulación y el análisis de los datos en correspondencia con la aplicación de los instrumentos y de las técnicas seleccionadas. Dichos resultados se muestran a través del diseño de cuadros que permitan una visión más precisa del análisis. De esta forma, la aplicación de la metodología de la investigación seleccionada permitió obtener resultados específicos que fueron analizados, interpretados y confrontados con la información manejada en el marco documental con el fin de llegar a presentar las conclusiones y recomendaciones posteriores.

En vista de ello, el propósito del presente capítulo fue mostrar los resultados de la aplicación del cuestionario realizado al personal de Recursos Humanos, para la recolección de datos acordes según la metodología de la investigación. De igual forma, se utilizó la revisión de información documental por medio del correo electrónico enviado por el departamento de Recursos Humanos, así como también se realizó una entrevista no estructurada al personal silente al que se pudo tener acceso en las visitas realizadas en la empresa.

De acuerdo con lo expuesto, para los instrumentos anteriormente mencionados se consideraron los aspectos más importantes, vinculados a los objetivos específicos, y a los resultados que persigue la investigación: Diagnosticar el proceso de inserción de las personas con discapacidad auditiva dentro de la organización, describir las actitudes del resto de las personas frente a las personas silentes en el área laboral y recomendar

los procesos de comunicación adecuados para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los trabajadores con discapacidad auditiva aplicados a una empresa de cables en Tocuyito, estado Carabobo.

Para efectos de la presentación de los resultados de los instrumentos descritos, es necesario aclarar qué; para el análisis del primer objetivo se consideró el uso de la información documental recabada sobre el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad; así como también, del cuestionario realizado al personal de RR.HH. De igual forma, para el segundo objetivo se utilizó lo referido a la inserción laboral abordada a través del cuestionario antes mencionado y la información recabada a través de la entrevista realizada a las personas sordas. Ahora bien, para darle respuesta al tercer objetivo, se utilizó el indicador de comunicación analizado de forma comparativa, extraídos de los objetivos anteriores a este.

Así pues, se presentan las tablas con los datos recolectados a través de los instrumentos ya mencionados. Cabe destacar que, para el aprovechamiento del espacio y la fluidez de la redacción del texto se decidió usar en la realización de las mismas, sólo las iniciales de las opciones de respuesta, tal y como se presenta a continuación:

TA: Totalmente de acuerdo.
PA: Parcialmente de acuerdo.
NN: Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
PD: Parcialmente en desacuerdo.
TD: Totalmente en desacuerdo.
V: Variable
%: Porcentaje.

Objetivo 1: Diagnosticar el proceso de inserción de las personas con discapacidad auditiva dentro de la organización.

Dando respuesta al objetivo planteado con la información recabada a través del Dpto. de RR.HH mediante el correo electrónico (Ver anexo C), se constató que para proceder a la inserción de personas con discapacidad, se inicia con el proceso de reclutamiento y selección, el cual se realiza mediante una solicitud de personal con discapacidad, al Ministerio de Trabajo; instituto que opera como banco de empleo para este grupo de personas. Luego que el ente recibe la solicitud, procede a enviar los candidatos para la selección, que va a resultar de las entrevistas para el cargo solicitado y de los resultados médicos.

De igual forma se conoció que, las personas con discapacidad ocupan varios cargos tanto para la nómina diaria como para la nómina mensual, así como también, existen cargos de auxiliar uno, operadores, apoyo administrativo, office boy, mantenimiento, entre otros. En este sentido, el Dpto. de RR.HH, facilitó un listado detallado con la información referente al personal insertado en la organización.

Cabe destacar, en alusión a lo referido en el Capítulo III de esta investigación que por razones de confidencialidad de parte del Dpto. de RR.HH, no se obtuvo mayor información respecto a este proceso, por lo que llevo a las investigadoras a redirigir la misma, hacia el proceso de integración socio-laboral que tiene lugar luego de la inserción de personas sordas a la organización, enfocado en la aceptación y adaptación de los individuos mediante la comunicación y el uso de la LS.

Tabla.3. Sensibilización y Formación

Afirmación	TA		PA		NN		PD		TD	
	V	%	V	%	V	%	V	%	V	%
La empresa ofrece programas de sensibilización o concienciación para la inclusión de trabajadores con discapacidad auditiva.	1	33%	1	33%	1	33%	0	-	0	-
Los programas de sensibilización y formación se dan periódicamente y de forma oportuna.	1	33%	0	-	2	67%	0	-	0	-
Recibí información oportuna y clara sobre las capacidades y limitaciones individuales de las personas con discapacidad auditiva que se incorporarán a la empresa.	2	67%	1	33%	0	-	0	-	0	-
Es importante la Lengua de Señas para comunicarse con personas con discapacidad auditiva.	0	-	2	67%	1	33%	0	-	0	-
Valor absoluto	4		4		4		0		0	
Valor porcentual total		33%		33%		33%		0%		99%

Fuente: Parra y Simancas, 2015.

En este mismo orden de ideas, relacionado a la integración de las personas sordas luego de su inserción en la empresa objeto de estudio, se estableció que la sensibilización y la formación hacia el trato y comunicación con dicho personal, no posee un programa de adiestramiento hacia el resto, en el uso de la LS, solo el 66,66% del total del personal encuestado, que labora directamente con las personas sordas de la organización en el área de Recursos Humanos, ha tenido formación de manera oportuna, y son los que consideran que el uso y manejo correcto de este lenguaje, es importante para mantener una comunicación efectiva y eficaz con las personas que presentan esta condición.

En base a lo expuesto por la Comisión de Discapacidad SOFOFA, se considera que al sensibilizar a todo el personal de la organización, se

impulsa la aceptación a la diversidad y a la no discriminación de las personas objeto de estudio, ya que genera una mejora en la imagen de la empresa, creando oportunidades de integración efectiva entre los trabajadores sin importar la jerarquización que posean.

Para reforzar lo anteriormente expuesto, el trabajo de investigación realizado por Falcón (2003), destacado en los antecedentes, se comprueba que existe un alto grado de ignorancia, ya que los demás no se dan cuenta del daño que le hacen a las personas con discapacidad de forma psicológica, moral y emocional al ser objeto de discriminación por parte de éstos.

Tabla.4. Ambiente Laboral

Afirmación	TA		PA		NN		PD		TD	
	V	%	V	%	V	%	V	%	V	%
Impacto de los programas de sensibilización y formación han contribuido en mi interacción con los trabajadores con discapacidad auditiva.	0	-	2	67%	1	33%	0	-	0	-
Las personas silentes trabajan en equipo.	3	100%	0	-	0	-	0	-	0	-
Los empleados con discapacidad auditiva tienen una actitud positiva hacia mi persona.	3	100%	0	-	0	-	0	-	0	-
Los individuos sordos tienen una actitud positiva hacia sus compañeros de trabajo.	3	100%	0	-	0	-	0	-	0	-
El personal con discapacidad auditiva mantiene buenas relaciones y sociabilidad con sus compañeros de trabajo.	2	67%	1	33%	0	-	0	-	0	-
La integración de los trabajadores sordos al grupo de trabajo ha sido efectiva.	2	67%	1	33%	0	-	0	-	0	-
Valor absoluto	13		4		1		0		0	
Valor porcentual total		72%		22%		6%		%		0%

Fuente: Parra y Simancas, 2015.

De acuerdo al instrumento aplicado, la información obtenida refleja que; el 6% del total de los encuestados considera que la realización de programas de sensibilización y formación no contribuye a la interacción

positiva entre el personal de RR.HH y las personas silentes que laboran en la empresa objeto de estudio. Empero, se evidenció que el 94% restante de los encuestados consideran que dichos programas si contribuyan a crear y mantener una actitud de interacción positiva con las personas sordas; resaltando que mantienen buenas relaciones con sus compañeros al no sentirse cohibidas de integrarse al campo de trabajo.

Además, se evidenció en el análisis del cuestionario que esta situación satisface cuando menos, una de las necesidades axiológicas de la Teoría de Max-Neef, a través de la necesidad de *participación*, teniendo a su vez, repercusión en las necesidades existenciales; al permitir que el trabajador sordo *sienta* receptividad de los demás compañeros de trabajo en aprender a comunicarse con él, *teniendo* las mismas obligaciones, responsabilidades y derechos que el resto de los trabajadores, así como, *encontrarse* compartiendo parte importante de su bienestar, como lo es; la LS con personas consideradas en igual condiciones que las de él; lo que se convierte en *estar* participando en ámbitos de interacción e integración socio-laboral.

Tabla.5. Ausentismo y Puntualidad

Afirmación	TA		PA		NN		PD		TD	
	V	%	V	%	V	%	V	%	V	%
Los trabajadores silentes son constantes en su trabajo.	1	33%	2	67%	0	-	0	-	0	-
El Recurso Humano con discapacidad auditiva suele ser responsable con su trabajo	2	67%	1	33%	0	-	0	-	0	-
Las personas sordas están identificadas con la organización.	2	67%	1	33%	0	-	0	-	0	-
Valor absoluto	5		4		0		0		0	
Valor porcentual total		56%		44%		0%		0%		0%

Fuente: Parra y Simancas, 2015.

Según los resultados obtenidos a través del personal de Recursos Humanos encuestado, se evidencia que 44% de ellos opinan que las personas con discapacidad auditiva son metódicas, ordenadas, responsables y muy fieles a la organización, y que los resultados de su trabajo son altamente satisfactorios para el resto del personal, el otro 56% del personal está de acuerdo con esta afirmación, debido a que consideran que las personas sordas sienten especial afinidad hacia la empresa que les brinda oportunidades de empleo, permitiendo que éstos se desempeñen en diversos cargos tanto administrativos como obreros, dejando a un lado la creencia de muchos acerca de la capacidad de estas personas de ejecutar tareas efectiva y eficientemente.

Haciendo referencia a la investigación realizada de acuerdo a los beneficios de contratar a personas con discapacidad citada en las bases teóricas, se comprobó que las personas con discapacidad auditiva y las personas oyentes, no poseen diferencia en este sentido debido a que su nivel de ausentismo puede llegar a ser igual o menor al segundo grupo mencionado, resaltando que a través del sentido de pertenencia que sienten hacia la organización por las oportunidades de desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas, retribuyen a manera de gratitud,

con puntualidad, responsabilidad, gusto por sus actividades laborales y productividad.

Tabla.6. Evaluación de Desempeño

Afirmación	TA		PA		NN		PD		TD	
	V	%	V	%	V	%	V	%	V	%
En la evaluación de desempeño, los trabajadores con discapacidad auditiva obtienen buenos resultados.	1	33%	1	33%	1	33%	0	-	0	-
Los resultados de la evaluación de desempeño de las personas silentes es similar al del resto de sus compañeros	1	33%	1	33%	1	33%	0	-	0	-
Valor absoluto	2		2		2		0		0	
Valor porcentual total		33%		33%		33%		0%		0%
										99%

Fuente: Parra y Simancas, 2015.

De acuerdo al total los resultados obtenidos, se evidencia que existe un 66% del personal de RR.HH, que se encuentra de acuerdo en qué la evaluación del desempeño de las personas con discapacidad auditiva han sido favorable, también existe un 33% de dicho personal que difiere de éstos, al considerar que no existe implicación alguna en el desempeño de los trabajadores a través de la evaluación de los mismos.

Sin embargo, considerando que no sólo es un proceso para evaluar el desempeño del trabajador sino también para verificar el grado de adaptabilidad y aceptación que tienen en este caso, los sordos evaluados luego de ser incluidos en la organización; se evidenció, un aumento en la satisfacción laboral de los mismos y a su vez tiene incidencia en el ámbito bio-psico-social. Interpretándose como crecimiento y bienestar social, de forma individual y colectiva para todos los trabajadores de la empresa objeto de estudio, generando así la base fundamental en la toma de decisiones de la Gestión de Recursos Humanos en cuanto a las estrategias vinculadas con: ascensos, transferencias, adiestramiento o capacitación, mejoras salariales, mantenimiento, entre otras, actividades

relacionadas con el movimiento de personal, en el ámbito físico, social y económico.

Tabla.7. Productividad

Afirmación	TA		PA		NN		PD		TD	
	V	%	V	%	V	%	V	%	V	%
Los trabajadores con discapacidad auditiva realizan sus actividades en forma eficaz y eficiente.	1	33%	1	33%	1	33%	0	-	0	-
Estoy conforme con el trabajo que realizan los trabajadores Sordos en sus puestos de trabajo.	1	33%	1	33%	1	33%	0	-	0	-
La discapacidad auditiva de los trabajadores no disminuye la productividad de la empresa.	1	33%	2	67%	0	-	0	-	0	-
El comportamiento social y laboral de los trabajadores silentes, revitaliza el capital humano de la organización.	1	33%	2	67%	0	-	0	-	0	-
Los trabajadores con discapacidad auditiva logran transmitir, al resto de sus compañeros, valores de responsabilidad, puntualidad, mayor calidad y de desempeño laboral.	1	33%	2	67%	0	-	0	-	0	-
Ha mejorado el clima laboral con la incorporación de personas con discapacidad auditiva en la organización.	0	-	2	67%	1	33%	0	-	0	-
El desempeño laboral de las personas sordas impacta positivamente en la empresa.	1	33%	2	67%	0	-	0	-	0	-
Con el uso de la Lengua de Señas se puede mejorar la productividad de personas con discapacidad en el trabajo.	0	-	2	67%	1	33%	0	-	0	-
Valor absoluto	6		14		4		0		0	
Valor porcentual total		25%		58%		17%		0%		100%

Fuente: Parra y Simancas, 2015.

Para efectos de este análisis, se pudo constatar que el 25% del total del personal encuestado, está de acuerdo con el aumento de la productividad que se evidencia de parte de las personas sordas, así como también los beneficios en la obtención de valores para el resto del personal como lo son; la responsabilidad, la puntualidad, el uso del LS como medio de comunicación estableciendo la enseñanza de ésta, a través de sus propios medios, para integrar a las personas oyentes en sus grupos dentro de la organización. De igual forma se observó que el 58% del total de dicho personal encuestado, no está muy de acuerdo, en que

se le atribuya el aumento de la productividad al personal silente. Así pues, se demuestra que el resto del personal encuestado, no considera que sean ciertas la mayoría de las afirmaciones, lo que se traduce a que sea el personal oyente de la organización el encargado de aumentar la misma.

Empero, en base a la teoría de Max- Neef se evidencia la satisfacción de las necesidades existenciales a través de la integración socio-laboral luego de la inserción de personas con discapacidad auditiva .En este sentido, las necesidades existenciales; del *ser*, al considerarse un ser productivo y útil para la organización e incluso para la sociedad, realizando actividades laborales, satisfaciendo las necesidades del *hacer*, de forma eficaz y eficiente, creando de esta manera un ambiente de productividad y satisfacción tanto para el personal como para la Organización en sí misma.

Así pues, respecto a las necesidades axiológicas que presenta dicho autor, la integración socio-laboral del personal silente luego de su inserción, permite de igual forma, satisfacer las necesidades de *subsistencia y protección* a través del salario y los beneficios contractuales de la relación laboral, proporcionándole a éste personal una satisfacción al obtener bienes económicos y sociales en la realización efectiva de sus actividades dentro de la empresa, a su vez desarrollando sus habilidades y destrezas en la solución de situaciones adversas que se presenten durante su jornada, ampliando las mismas mediante la satisfacción de las necesidades de *entendimiento y creación*.

Es decir, el trabajo al ser una actividad que otorga sustento y da sentido de pertenencia hacia un grupo de personas, en este caso a la Organización en general, define a las personas y se presenta como una

razón para vivir, influyendo en la motivación de aquellas con discapacidad auditiva a la realización de sus actividades mediante un esfuerzo constante para ser mejor y más productivos para la misma, aportando sus habilidades y destrezas para el aumento de la productividad, satisfaciendo según la Teoría de Max- Neef la necesidad axiológica de *identidad y libertad*.

En fin, todo esto; con la finalidad de brindar una estrategia que sirva de guía para el personal de Recursos Humanos de la Organización a través de la Matriz presentada por el mismo autor, como herramienta para desarrollar a “Escala Humana”; como lo expresa en sus estudios, el recurso más importante de una empresa, las personas, pero muy espacialmente para esta investigación, el Talento Humano Silente de la misma.

Objetivo 2: Describir las actitudes del resto de las personas frente a las personas silentes en el área laboral.

Tabla.8. Inserción Laboral

Afirmación	TA		PA		NN		PD		TD	
	V	%	V	%	V	%	V	%	V	%
Conozco qué se entiende por persona con discapacidad auditiva.	3	100%	0	-	0	-	0	-	0	-
Me siento satisfecho con la inserción de personas con discapacidad auditiva en la organización.	3	100%	0	-	0	-	0	-	0	-
Tengo conocimiento sobre el contenido de la Ley en cuanto al porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidad auditiva.	2	67%	0	-	1	33%	0	-	0	-
He trabajado anteriormente con personas con discapacidad auditiva.	0	0	1	33%	0	0	0	-	2	67%
Valor absoluto	8		1		1		0		2	
Valor porcentual total		67%		8%		8%		0%		17%
										100%

Fuente: Parra y Simancas, 2015.

Según los resultados obtenidos, solo el 67% del total del personal de Recursos Humanos encuestado, expresó estar al tanto de la existencia de la Ley para las personas con discapacidad, así como los requisitos exigidos por la misma, para ser calificado como tal y de las instituciones que prestan apoyo a estas personas.

Además se considera, en relación al ítem sobre la satisfacción con la inserción laboral; según los resultados obtenidos que; el 100% de los encuestados expresa estar haciendo un buen trabajo en cuanto a la inserción de personal con discapacidad, en especial de las personas silentes a la Organización, aunque se evidenció que solo el 33% del personal ha laborado directamente con personas sordas.

Cabe destacar, que a la luz de la teoría de Max- Neef, se constató que el trabajo, en este caso mediante; la integración socio-laboral luego de la inserción, representa el satisfactor de *identidad* de las necesidades axiológicas de dicho autor, *integrando* las necesidades humanas a través de la realización de actividades laborales que generan bienestar bio-psico-social a las personas sordas al *estar* en ambientes de cotidianidad, haciéndolos *sentir* a su vez parte importante de la sociedad, como miembros productivos de ésta. Generando bienes, servicios y productos para sí y los clientes de la empresa, *desarrollando* valores como, crecimiento personal, aumento de la autoestima y un mejoramiento evidente en la calidad de vida del individuo.

Empero, es importante señalar a Name (1990) a partir del cual, se puede reforzar que, para que exista una inserción laboral real debe darse una vinculación equilibrada entre la oferta y la demanda en el mercado de laboral actual de Venezuela, considerando de igual forma las exigencias del puesto de trabajo, como factores determinantes del éxito laboral de una persona sorda contratada para un cargo específico, sin que dichas condiciones menoscaben su bienestar bio-psico-social, su identidad e integridad como individuo productivo de una sociedad como la nuestra.

Así pues, deberá considerarse que existen factores que pueden impedir el ejercicio efectivo de sus funciones, es decir por ejemplo; no resulta conveniente colocar a un trabajador silente, cuyo único medio de comunicación es a través de la LS, en el cargo de recepcionista de una Organización, donde sus funciones sean recibir y dar respuestas a llamadas telefónicas o recibir clientes interesadas en información sobre los servicios que presta la empresa.

Razón por la cual, se evidencia necesario resaltar la importancia de lo establecido por dicho autor, quien indica que se debe buscar la forma más efectiva de adecuar los ambientes de trabajo a las condiciones de una persona con discapacidad, en el caso de esta investigación, las personas con discapacidad auditiva para que al mismo tiempo que éstas desarrollan sus habilidades y destrezas acordes a sus capacidades genere en ellos, satisfacción laboral y una mejor calidad de vida, aumentando a su vez la productividad de la empresa.

Por otra parte, sobre el ítems que evaluaba los conocimientos en relación a la ley o el basamento legal que protege a las personas con discapacidad auditiva, se comprobó que sólo el 67% del total de los encuestados, tenían conocimientos sobre el mismo; sin embargo, por la hermeticidad que se explicó durante el desarrollo de toda la investigación, no se pudo comprobar si la empresa cumple o no con requerimientos estipulados por la LPD, en su artículo 28, por ejemplo; la inclusión o inserción del 5% de personas con discapacidad del total de su nómina a la organización, debido al desconocimiento de número total de trabajadores de la misma.

Dentro de este mismo orden de ideas, se realizó el análisis de los resultados obtenidos a través de la entrevista no estructurada, aplicada al personal silente de la organización; donde se incluyeron los siguientes indicadores; Sensibilización y Formación, Ambiente Laboral e Integración Socio-laboral.

Con respecto a la sensibilización y formación, se logró determinar que, el personal de RR.HH realiza de forma periódica charlas de sensibilización para los miembros de la empresa, brindando de manera oportuna información referente a temas relacionados con la integración

del personal silente a la organización; sin embargo, aunque exista la figura de la formación sobre esto, no se evidenció que la transmisión del mensaje satisfaga las necesidades de integración socio-laboral del personal con discapacidad auditiva, debido a que, la participación de ellos en estos eventos es poca.

En este sentido, para el análisis de las actitudes presentes en el ambiente laboral, se observó mediante la entrevista no estructurada realizada a los trabajadores, que el papel del personal de Recursos Humanos que labora en la empresa objeto de estudio, reconoce y se adapta a los cambios y además de ello, los enfrenta de manera eficiente y efectiva, brindándoles oportunidad a los individuos sordos para su bienestar social; dicho personal, ha tenido una adaptabilidad favorable en cuanto a; sus actividades laborales, sus compañeros, sus superiores y en general, al ambiente organizacional.

Cabe destacar, que la habilidad de los miembros del Dpto. de RR.HH, como Relacionistas Industriales les ha llevado asirse de los otros sordos, que poseen habilidades de lecto-escritura para comunicarse con aquellos que no la poseen, estableciendo un puente de comunicación entre ambos para un mejoramiento continuo del trabajo en equipo, ya que algunos de los cargos de niveles superiores, no manejan la Lengua de Señas. Sin embargo, han podido crear canales de comunicación entre ellos para realizar las actividades laborales en equipo y en armonía.

Estableciendo de esta forma, el camino perfecto para que exista una integración socio-laboral partiendo de lo indica De Urríes (2007), en las bases teóricas de la presente investigación, donde se evidenció un proceso de inserción con apoyo en el cual, las personas silentes, se adapten más rápidamente a la organización, afrontando las conductas

que puedan considerarse conflictivas en el lugar de trabajo como lo es, la inclusión de éstas personas con personas oyentes que no poseen conocimientos de la LS, lo cual crea en el resto del personal una actitud de distanciamiento, debido a la limitación de la comunicación entre ellos.

Objetivo 3: Recomendar los procesos de comunicación adecuados para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los trabajadores con discapacidad auditiva aplicados a una empresa de cables en Tocuyito, estado Carabobo

Tabla. 9. Comunicación

Afirmación	TA		PA		NN		PD		TD	
	V	%	V	%	V	%	V	%	V	%
La comunicación de las personas Sordas hacia mi persona es efectiva y recíproca	1	33%	1	33%	0	-	1	33%	0	-
Los trabajadores con discapacidad auditiva están atentos a recibir instrucciones en sus puestos de trabajo.	3	100%	0	-	0	-	0	-	0	-
El personal con discapacidad auditiva mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	2	67%	1	33%	0	-	0	-	0	-
Maneja Usted la Lengua de Señas para comunicarse con una persona Sorda.	0	-	1	33%	2	67%	0	-	0	-
Valor absoluto	6		4		2		1		0	
Valor porcentual total		50%		25%		17%		8%		0%

Fuente: Parra y Simancas, 2015.

A juicio de las investigadoras, es importante resaltar que a través de los dos instrumentos utilizados, se encontró un indicador en común; la comunicación, siendo este el principal mecanismo de integración socio-laboral de los individuos, una vez insertos en la organización las personas sordas. Para el primer instrumento; el cuestionario, los resultados obtenidos en el análisis de la información recabada indican que el 75% del total de los encuestado afirmaron que, aunque no usan la Lengua de Señas como medio para la comunicación con ellos, se mantiene una relación armónica y efectiva entre los sordos y los demás compañeros de trabajo, ya que han establecido algunos códigos de comunicación a través de las señas para que los sordos no oralistas, ni con capacidades de

lecto-escritura puedan entender el mensaje que se les está transmitiendo en determinado momento.

Por otra parte, se observó durante el desarrollo de la entrevista, que ante ésta situación, el personal sordo ha demostrado su interés en ayudar al personal oyente a comunicarse con ellos, a través de los distintos métodos de comunicación y aprendizaje; sea de forma gesticular, escrita o a través de intérpretes, representados por los mismos trabajadores sordos que saben leer y escribir, y sirven de puente para el intercambio de información de unos con otros. Por lo tanto, se ha aumentado el sentido de pertenecía que el trabajador sordo tiene hacia la empresa, evidenciando un mejoramiento del trabajo en equipo y el apoyo mutuo que se prestan entre ellos, lo que se traduce en un mayor bienestar tanto para el personal en general como para el desarrollo de la empresa como tal.

Evidenciándose de esta forma, que aunque la teoría indica que los Sordos, en su inmensa mayoría, no saben leer ni escribir y por lo tanto, se convierten en personas solitarias, aisladas y poco participativas. A través de estos datos recolectados, se puede concluir que en el caso de este grupo de estudios, se interesan en que las personas oyentes puedan entablar una comunicación con ellos, bien sea a través de la escritura, para los sordos que saben leer y escribir, o mediante la figura de un intérprete que pueda servir de puente entre las personas silentes y las personas oyentes, de los departamentos de la Organización objeto de estudio.

CONCLUSIONES

Una vez estudiadas las bases teóricas y los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados para el respectivo análisis del trabajo especial de grado denominado **“INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA, EN UNA EMPRESA DE CABLES EN TOCUYITO ESTADO CARABOBO”**, se concluye lo siguiente:

En relación al primer objetivo específico, es importante resaltar, que por razones de confidencialidad de parte del Dpto. de RR.HH, no se obtuvo mayor información respecto al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad auditiva, por lo que la opinión de las investigadoras fue redirigir la misma, hacia el proceso de integración socio-laboral que tiene lugar luego de la inserción de personas sordas a la organización, enfocado en la aceptación y adaptación de los individuos mediante la comunicación y el uso de la LS.

En este mismo orden de ideas, se identificaron las características del proceso de integración socio-laboral de las personas silentes en la empresa objeto de estudio, concluyendo que tanto las personas con discapacidad como el personal de Recursos Humanos encargado del ingreso de estas personas, está consciente de la existencia de la Ley para ellas, los organismos públicos y privados con competencia en materia de trabajo, así como los requisitos que se exigen para ser calificado como persona con discapacidad.

Al diagnosticar el proceso de integración del personal con discapacidad auditiva, se puede concluir que la inclusión de los sordos se ha realizado de forma exitosa en el Departamento de Despacho de

materiales de la empresa objeto de estudio, debido a que algunos de las personas silentes aprendieron hablar, lograron gesticular palabras; es decir, realizan fonologías de algunas palabras en la interacción diaria con el resto de sus compañeros de trabajo.

Sin embargo, en el área de finanzas se evidencia que sucede lo contrario, el trabajador entrevistado en ese departamento, no posee el mismo nivel de socialización como en el caso anterior, debido a que el jefe del área no posee conocimientos sobre la Lengua de Señas para poder comunicarse con el personal sordo. Sin embargo, utilizan las habilidades de lecto-escritura del personal para comunicarse, razón por la cual este individuo se enfoca en realizar sus actividades y cumplir con su trabajo sin mayor problema, por lo que se evidencia que su bienestar psico-social está siendo afectado por no sentirse parte de un entorno en el cual su condición no sea una limitación.

Igualmente, el personal encuestado a través del cuestionario utilizado para esta investigación, manifiesta que actualmente las empresas se han visto impulsadas a contratar personal con discapacidad no por sensibilidad hacia estas personas, sino por dar cumplimiento a la Ley para las personas con discapacidad y demás leyes vigente, evitando las sanciones que acarrearán su incumplimiento, tal como lo establece en su artículo 73 la Ley para personas con discapacidad , donde afirma que se aplicarán sanciones monetarias a todas aquellas empresas que comentan alguna infracción establecida en la ley. Cabe destacar que sólo una persona de Recursos Humanos considera que la responsabilidad social representa un factor importante en la inserción de estas personas al mercado de trabajo.

Ahora bien, al analizar los resultados obtenidos en el segundo objetivo específico, referentes a describir las actitudes del resto de los trabajadores frente a las personas sordas, se pudo observar y por lo tanto concluir que, las actitudes de los primeros no es descortés, simplemente se ve limitada por las barreras que genera el desconocimiento del LS para comunicarse con ellos, por lo que evitan o disminuyen el contacto directo con ellos y utilizan la figura de un intérprete para poder interactuar con ellos. Así como también, los sordos se interesan en enseñar la LS a las personas oyentes, con el fin de coadyuvar al establecimiento de una comunicación directa entre ellos.

De igual forma, dentro del personal silente que se observó durante la entrevista, que en su mayoría tienen conocimientos de lecto-escritura, medio a través del cual, logran comunicarse con los compañeros que no usan la Lengua de Señas para intercambiar información, así como también se observó que el proceso de socialización con el personal oyente es progresivo, realizan sus tareas de forma eficaz y eficiente, reciben indicaciones por parte del personal supervisor y son además colaboradores en las tareas del Departamento. En este mismo sentido, los supervisores muestran interés y aprecio por su desempeño, considerando a su vez que los sordos pueden llegar a realizar mejor su trabajo que las personas que no poseen la discapacidad objeto de estudio.

En este sentido, a pesar de no existir como tal discriminación por parte de la organización hacia las personas silentes, se pudo evidenciar que el personal de Recursos Humanos toma en cuenta a las mismas para cargos administrativos u obreros que requieren poca formación y obtienen salarios relativamente bajos, por lo que se presume que como organización requieren de más información acerca de las capacidades,

habilidades y destrezas que estas personas pueden desarrollar según sea su condición.

En conclusión, se conoció la dificultad que representa para la persona con discapacidad auditiva conseguir un puesto de trabajo. Empero, los informantes de Recursos Humanos opinaron que el desempeño de este personal ha influido positivamente en el resto del personal, logrando de esta manera aumentar la productividad de la empresa, el trabajo en equipo, la calidad de vida de las personas sordas, creando a su vez un clima organizacional favorable en el que dicho personal se siente parte de una cultura, orientados en pro de la misión de la empresa, como norte para la realización de sus actividades.

Generando así, en el resto de personal una motivación adicional debido a que son personas responsables, trabajadoras, respetuosas, puntuales, valoran mucho la amistad, colaboradoras y han creado estos hábitos en ellos, lo que ha aumentado la productividad en la organización, ya que las personas silentes sienten 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 el personal de Recursos Humanos en que su desempeño ha influido positivamente al resto de los trabajadores, lo que da buenas oportunidades de éxito y formación laboral dentro de la empresa y evidencia la poca o casi ninguna discriminación que existe por parte del resto del personal hacia estos sujetos. Revitalizando y sensibilizando al Capital Humano de la misma.

En este mismo orden de ideas, se considera importante recalcar que el uso de la LS por parte de todo el personal para fortalecer la comunicación, la socialización y el bienestar de todos. En cuanto a los

procesos de integración socio-laboral posterior a su inserción, se constató que la organización aún no ha insertado en su nómina al 5% de personal con discapacidad establecido en la Ley, pero se evidencia el interés de la misma en obtener información acerca del proceso.

Finalmente, se presentan estrategias que permiten promover la integración socio-laboral de las personas con discapacidad auditiva posterior a su inserción en la empresa objeto de estudio, identificando los puntos débiles encontrados en los diversos procesos y señalando posibles estrategias de ejecución orientados a las necesidades de dicho personal, tomando en cuenta investigaciones anteriores y otras fuentes de información acerca del proceso de inserción e integración laboral de las personas con discapacidad y todo lo que esto representa tanto para la organización, como para el personal en cuestión.

RECOMENDACIONES

Tomando como referencia las conclusiones expuestas de los dos primeros objetivos, se presenta a continuación las recomendaciones que podrán contribuir a dar respuesta al tercer objetivo referente a; mejorar la comunicación y el proceso de integración socio-laboral de personas con discapacidad auditiva, en la empresa fabricante de cables.

Se tiene la necesidad de comunicarse con una persona con discapacidad auditiva, se le hará saber avisándole con alguna señal, gesto o tocándolo, evitando la sorpresa o susto.

La persona con discapacidad auditiva necesita ver la cara para poder leer los labios y las expresiones faciales. Además, se procura que el rostro este bien iluminado. Es importante no interferir la lectura labial manteniendo en los labios un cigarrillo, un bolígrafo o mascar chicle, ni tampoco colocar las manos delante de la boca. También las barbas y bigotes demasiado largos pueden suponer un obstáculo para una buena lectura labial.

Hablar despacio y vocalizando bien. No hace falta elevar el volumen de la voz, ni vocalizar de forma exagerada.

Indicar sobre qué se va a hablar, situándole previamente en el contexto, construyendo siempre frases cortas, correctas y simples.

Si es necesario, se ayuda a la comunicación mediante algún gesto, dibujos o con la palabra escrita.

Se debe tener en cuenta que el audífono ayuda, pero una persona sorda con audífono no escucha igual que una oyente, por tanto, la persona que lo lleva se seguirá apoyando en la lectura labial para así comprender.

Verifique que se ha comprendido lo que trata de comunicar, pudiendo repetir o escribir, en caso de dificultad, lo que se quiere decir.

Sea expresivo al hablar, los gestos que denoten sentimientos serán excelentes indicadores de lo que se quiere decir. Por ejemplo: Alegría, tristeza.

Mantener siempre el contacto visual, ya que si se desvía la vista podría interpretarse que la conversación terminó. Si se tiene dificultad para entender lo que te dice no temer en pedir que repita.

Si conoces Lengua de Señas, úsala. Si la persona tiene dificultad en entender, avisará. Tu intención será apreciada. No dudes en hacerlo.

Si se encuentra acompañada de un Intérprete, siempre dirígete a la persona con discapacidad auditiva no al intérprete.

De lo antes presentado se concluye que para poder comunicarse con una persona con discapacidad auditiva se debe recordar ser paciente, comportarse con naturalidad, tomando en cuenta que está ante una persona con una limitación más no con una incapacidad.

El adiestramiento continuó para el aprendizaje de la Lengua de Señas como medio para afianzar la comunicación entre el personal silente, oralizado y el personal oyente que labora en esta organización.

Planificar cursos de sensibilización y formación para conocer las habilidades y destrezas que posee un trabajador sordo y los aportes que puede realizar a la empresa, para así concientizar a la población de que las barreras laborales de las que son objetos las personas discapacitadas son creadas en su mayoría por la ignorancia y la discriminación por parte de las personas oyentes.

Realizar formación y capacitación como interpretes tanto al personal silente, oralizado o aquellos trabajadores miembros de la empresa que desean participar, para que funjan como puente comunicacional entre un grupo y otro y de esta manera optimizar dicho proceso.

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 CONAPDIS.

La función de la Gestión de Recursos Humanos es una forma de tratar el talento humano de la empresa y como tal, se labora para obtener y desarrollar los recursos humanos, según las necesidades técnicas y sociales de funcionamiento. La función de integrar corresponde a la política cultural dentro de la Gestión de Recursos Humanos por lo que tiene como objetivos ser capaz de:

- Proporcionar a la empresa personal con la competencia y el compromiso necesarios según el puesto y sector organizativo.
- Mantener la estructura cognoscitiva colectiva de la empresa para que pueda proporcionar las satisfacciones individuales y los beneficios colectivos esperados.
- Asignar e integrar tienen un mismo objetivo final; a saber, hacer funcionar técnica y socialmente una estructura organizativa específica.

. Partiendo de la esencia del trabajo, en el nuevo siglo donde la tendencia es que el trabajador se vincula a la empresa física y emocionalmente, las empresas tienen que asumir la formación inicial de su personal y su adecuación concreta a la actividad que realizan, la cultura y los valores propios de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, Fidas (1999). **El Proyecto de Investigación**. Editorial Episteme. Caracas.

Arias, Fidas (2006). **El Proyecto de Investigación: introducción a la metodología científica**. Editorial: Episteme. Caracas.

Belisario, María y otros. (2010). **Hablemos de Discapacidad Auditiva**. Área De Calidad De Vida, Programa de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. Segunda edición. Universidad Simón Bolívar. Documento en línea. Disponible: <http://www.rrhh.dgch.usb.ve/sites/default/files/documentos/DISCAPACIDAD-AUDITIVA.pdf>. Consulta: 2014, junio 22.

Brito, Rosanny (2009). **Inserción laboral de personas con discapacidad en una empresa manufacturera**. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Castro, M (2003). **El proyecto de Investigación y su esquema de elaboración**. Segunda edición, Caracas: Uyapal.

Comisión Nacional de Comunicaciones CONATEL (2006). Normas Técnicas Para La Integración De Las Personas Con Discapacidad Auditiva Para La Recepción De Los Mensajes Difundidos A Través De Los Servicios De Televisión. **(online)**. Disponible: <http://www.conatel.gov.ve>

Comisión de Discapacidad SOFOFA. Sociedad de Fomento Febril. Sede en Chile. Disponible: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/art8.pdf>. Consulta: 2014, Junio 16.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Segunda versión. Gaceta Oficial Número 5.453. Fecha: 24 de marzo de 2000.

Curbelo, Gabriela y Henríquez, Yenis (2009). **Discapacidad motora e integración laboral, factores que las afectan**. Trabajo de grado (tesis de pregrado) no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

De Urríes, Borja (2007). **Servicio de Información sobre Discapacidad, SID. Inserción Laboral de Personas con Discapacidad**. Material en línea. Disponible: <http://www.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>. Consulta: 2014, Junio 24.

De León, Mélida, M (2013). **La cultura organizacional cuenta Caso de investigación para la Universidad de San Carlos de Guatemala**. Tesis Doctoral. San José, Costa Rica. Material en línea. Disponible: http://www.topconsultoresgt.com/tesisdoctoral/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=53

Díaz, Miguel (1980). **Empleo y Formación profesional del Deficiente**. Editorial Planeta Uno. Madrid, España.

Falcón, Daniel (2003). **Influencia del medio social ante la inclusión de las personas discapacitadas en el ámbito laboral**. Universidad de Carabobo. Trabajo de Grado no publicado.

Hernández .S. Roberto, Fernández. C. Carlos & Baptista, Maria (2000). **Metodología de la investigación**. Quinta edición. Editorial Mc Graw Hill. Material en línea. Disponible: http://www.academia.edu/6399195/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion_Sampieri.

Ley para Personas con Discapacidad (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Número 38.598. Fecha de Enero de 2007.

Mandal, Ananya (2012). **Causas de la pérdida auditiva**. Documento en línea. Disponible: [http://www.news-medical.net/health/Causes-of-hearing-loss-\(Spanish\).aspx](http://www.news-medical.net/health/Causes-of-hearing-loss-(Spanish).aspx). Consulta: 2014, mayo 22.

Max- Neef Manfred, Elizalde Antonio y Hopenhayn Martín. **Desarrollo a Escala Humana; Una Opción para el Futuro**. Centro de Estudio y Promoción de Asuntos Urbanos (CEPAUR). Development Dialogue. Fundación Dag Hammarskjöld. Número Especial 1986

Name, Carmen (1990). **Recopilación de Leyes, Ordenanzas, Reglamentos y Anteproyectos, su Interpretación y aplicación en relación a Personas con Necesidades Especiales dirección de Educación Especial**. Programa de Integración Social. Caracas.

Organización Internacional del Trabajo (2001). **Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo**. Documento en línea. Disponible: <http://www.OIT.gestion-discapacidades.trabajo.com/org.aspx>.

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001). **Definición de Discapacidad**. Definición en línea.

Disponible: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> Consulta: 2014, junio 22.

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001). **Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF)**. Artículo en línea. Disponible: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> Consulta: 2014, junio 22.

Oviedo, Alejandro. (2004). **El estudio de la lengua de señas venezolana**. (Ensayo en línea). Disponible: <http://cultura-sorda.eu/8.html>.

Pizzo, Nibia. (2012). **Importancia de la inserción laboral de las personas discapacitadas**. Artículo en línea. Disponible: <http://es.slideshare.net/nibiapizzo/importancia-de-la-insercion-laboral-de-las-personas-1>

Perdomo, Francisco y Mujica, Francisco (2008). **Análisis de la situación actual de personas con discapacidad y su inserción laboral en las organizaciones caso Zona Industrial de Tinaquillo. Estado Cojedes**. Trabajo de grado (tesis de pregrado) no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Robles, Alberto (2001). **Mercado de trabajo, Instituto del Mundo de Trabajo**. Material en línea. Disponible: http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_laboral. Consulta: Junio, 2014.

Sabino, Carlos (2002). **La investigación científica**. Tomo II. Editorial Vadell. Caracas

Sánchez Ferreiro Miriam (2000). **Acceso de las Personas con Discapacidad al Empleo Ordinario**; Presentación de un Caso Práctico. Universidad Politécnica de Madrid.

Salcedo, Maria (2003). **Proceso de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en Organizaciones Públicas de Servicios en los Municipios los Guayos, Libertador, San Diego y Naguanagua del Estado Carabobo**". Universidad de Carabobo. Trabajo de Grado no publicado.

Schalock, Robert L (1999). **Hacia una nueva concepción de la discapacidad**. III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad Universidad de Salamanca, España. Material en línea. Disponible:
<http://campus.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada3/actas/conf6.pdf>.

Tamayo y Tamayo (1997). **El Proceso de la Investigación Científica. Fundamentos de la Investigación.** Tercera Edición. Editorial Limesa S.A.S.V. Grupo Nomeja. Mexico.

Torreblanca, Herminia y Albert, Maria (2009). Departamento de empleo de la Asociaciones de Padres y Amigos de Niños y Adolescentes Hipoacústicos (A.P.A.NA.H). **Integración Socio-laboral de personas con deficiencia auditiva.** Artículo en línea.

Torres, S. Rodríguez, J. Santana, R & González, A. (sin fecha). **Deficiencias Auditivas. Aspectos Psicoevolutivos y educativos.** Ediciones ALJIBE.

Anexo A:
Cuestionario Original

Para ser aplicado a los supervisores inmediatos

A continuación se le presenta un cuestionario a fin de obtener información del comportamiento social y laboral de los trabajadores con discapacidad que trabajan en la organización o que puedan operar en su departamento o línea de producción, el mismo es anónimo, debe marcar con una "X" la escala que crea correspondiente según el enunciado en donde cada numeración significa:

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo		5	4	3	2	1
INDICADOR	REACTIVO					
INSERCIÓN	1. Conozco que se entiende por persona con discapacidad					
	2. Me siento satisfecho con la inserción de personas con discapacidad en mi área de trabajo					
	3. Tengo conocimiento sobre el contenido de la Ley en cuanto a la inserción de personas con discapacidad en el campo laboral					
	4. He laborado anteriormente con personas con discapacidad.					

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
SENSIBILIZACION Y FORMACION	5. La empresa me ofrece charlas de sensibilización y concientización para la inclusión de los trabajadores con discapacidad					
	6. Los programas de sensibilización y formación se dan periódicamente y de forma oportuna					
	7. Recibí información oportuna y clara sobre las capacidades y limitaciones individuales de las personas con discapacidad que se incorporarán al Departamento					
	8. Los programas de sensibilización y formación han contribuido en mi interacción con mis subordinados con discapacidad					
AMBIENTE LABORAL	9. La comunicación de las personas con discapacidad hacia mi persona es efectiva y reciproca					
	10. Los trabajadores con discapacidad están siempre abiertos a recibir instrucciones básicas en sus puestos de trabajos					
	11. Los trabajadores con discapacidad siempre están dispuestos a trabajar en equipo					
	12. Los trabajadores con discapacidad tienen una actitud positiva hacia mi persona y hacia sus compañeros de trabajo					
	13. Los trabajadores con discapacidad mantienen buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo					
	14. Los trabajadores con discapacidad son sociables.					
	15. La integración de los trabajadores con discapacidad al grupo de trabajo ha sido efectiva					
	16. La condición de los trabajadores con discapacidad no es percibida como perjudicial por sus compañeros de trabajo					

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
AUSENTISMO Y PUNTUALIDAD	17. Los trabajadores con discapacidad son constantes en su trabajo					
	18. Los trabajadores con discapacidad tienen un índice de ausentismo muy bajo.					
	19. Los trabajadores con discapacidad suelen ser puntuales y responsables					
	20. Los trabajadores con discapacidad están comprometidos e identificados con la organización					
EVALUACION DE DESEMPEÑO	21. Realizo frecuentemente evaluaciones de desempeño a mis subordinados					
	22. En la evaluación de desempeño los trabajadores con discapacidad obtienen buenos resultados					
	23. Informo de los resultados de la evaluación de desempeño a mis trabajadores con discapacidad					
	24. Los resultados de la evaluación de desempeño de los trabajadores con discapacidad es similar a la del resto de sus compañeros					
	25. Doy retroalimentación oportuna luego de la evaluación de desempeño					
PRODUCTIVIDAD	26. Los trabajadores con discapacidad son productivos					
	27. La productividad de las personas con discapacidad es similar a la del resto de los trabajadores					
	28. Los trabajadores con discapacidad son capaces de realizar una tarea por periodos determinados de tiempo de forma eficaz y eficiente					
	29. Estoy conforme con el trabajo que realizan mis subordinados con discapacidad					
	30. La condición de los trabajadores con discapacidad no disminuye la productividad de la empresa.					

5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo						
INDICADOR	REACTIVO	5	4	3	2	1
REPERCUSIONES EN LA ORGANIZACION	31. El comportamiento social y laboral de los trabajadores con discapacidad, revitaliza el capital humano de la organización					
	32. Los trabajadores con discapacidad logran transmitir -al resto de sus compañeros - los valores de responsabilidad, puntualidad, mayor calidad y de desempeño laboral					
	33. Ha mejorado el clima laboral con la incorporación de personas con discapacidad					
	34. El desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad impactan positivamente en la empresa					

Anexo B:

Cuestionario Modificado



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



Investigadoras:

Parra, Roxana.

Simancas, Dayana.

CUESTIONARIO

Estimado trabajador, a continuación se presenta el siguiente cuestionario el cual sirve de instrumento de recolección de datos para el Trabajo Especial de Grado titulado **“PROCESO DE INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA QUE LABORAN EN UNA EMPRESA DE CABLES EN TOCUYITO, ESTADO CARABOBO”**.

Los datos recabados serán tratados con estricta confidencialidad, anonimato por los investigadores y solo serán utilizados para fines académicos.

Instrucciones:

1. Lea detalladamente cada afirmación y responda cada una marcando con una equis (X) la opción que Usted considere como correcta.
2. Marque una sola opción por cada pregunta.
3. Si tiene alguna duda, consulte con los investigadores.

Ejemplo: Seleccione una de las siguientes opciones:

TA: Totalmente de acuerdo.

PA: Parcialmente de acuerdo.

NN: Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

PD: Parcialmente en desacuerdo.

TD: Totalmente en desacuerdo.

Afirmación	TA	PA	NN	PD	TD
Las personas con discapacidad auditiva se comunican únicamente con la Lengua de Señas					X

¡GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN!

Afirmación	TA	PA	NN	PD	TD
1. Conozco qué se entiende por persona con discapacidad auditiva.					
2. Me siento satisfecho con la inserción de personas con discapacidad auditiva en la organización.					
3. Tengo conocimiento sobre el contenido de la Ley en cuanto al porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidad auditiva.					
4. He trabajado anteriormente con personas con discapacidad auditiva.					
5. La empresa ofrece charlas de sensibilización o concienciación para la inclusión de trabajadores con discapacidad auditiva.					
6. Los programas de sensibilización y formación se dan periódicamente y de forma oportuna.					
7. Recibí información oportuna y clara sobre las capacidades y limitaciones individuales de las personas con discapacidad auditiva que se incorporarán a la empresa.					
8. Es importante la Lengua de Señas para comunicarse con personas con discapacidad auditiva.					
9. Impacto de los programas de sensibilización y formación han contribuido en mi interacción con los trabajadores con discapacidad auditiva.					
10. La comunicación de las personas Sordas hacia mi persona es efectiva y recíproca.					
11. Los trabajadores con discapacidad auditiva están atentos a recibir instrucciones en sus puestos de trabajo.					
12. Las personas silentes trabajan en equipo.					
13. Los empleados con discapacidad auditiva tienen una actitud positiva hacia mi persona.					
14. Los individuos sordos tienen una actitud positiva hacia sus compañeros de trabajo.					
15. El personal con discapacidad auditiva mantiene buenas relaciones y sociabilidad con sus compañeros de trabajo.					

Afirmación	TA	PA	NN	PD	TD
16. La integración de los trabajadores sordos al grupo de trabajo ha sido efectiva.					
17. Maneja Usted la Lengua de Señas para comunicarse con una persona con Sorda.					
18. Los trabajadores silentes son constantes en su trabajo.					
19. El Recurso Humano con discapacidad auditiva suele ser responsable con su trabajo					
20. Las personas sordas están identificados con la organización.					
21. En la evaluación de desempeño, los trabajadores con discapacidad auditiva obtienen buenos resultados.					
22. Los resultados de la evaluación de desempeño de las personas silentes es similar al del resto de sus compañeros					
23. Los trabajadores con discapacidad auditiva realizan sus actividades en forma eficaz y eficiente.					
24. Estoy conforme con el trabajo que realizan los trabajadores Sordos en sus puestos de trabajo.					
25. La discapacidad auditiva de los trabajadores no disminuye la productividad de la empresa.					
26. El comportamiento social y laboral de los trabajadores silentes, revitaliza el capital humano de la organización.					
27. Los trabajadores con discapacidad auditiva logran transmitir, al resto de sus compañeros, valores de responsabilidad, puntualidad, mayor calidad y de desempeño laboral.					
28. Ha mejorado el clima laboral con la incorporación de personas con discapacidad auditiva en la organización.					
29. El desempeño laboral de las personas sordas impactan positivamente en la empresa.					
30. Con el uso de la Lengua de Señas se puede mejorar la productividad de personas con discapacidad en el trabajo.					

¡GRACIAS POR SU VALIOSA PARTICIPACIÓN!

Anexo C:

Información recabada vía correo electrónico

Departamento de Recursos Humanos

Empresa Fabricante de Cables.

Tocuyito, Estado- Carabobo.

Disculpen el atraso, he tenido mucho trabajo con el cierre de ejercicio fiscal.-

1. Explicar detalladamente el proceso de inserción laboral del personal con discapacidad auditiva. El proceso de reclutamiento y selección se hace por medio del banco de empleo del ministerio de trabajo, este instituto opera como banco de empleo para las personas con discapacidad, nosotros mediante una carta de solicitud se la hacemos llegar y ellos nos envían los candidatos para la selección que va a resultar de las entrevistas para el cargo solicitado y resultados médicos.

2. Describir que mecanismos utilizan para comunicarse con las personas sordas. El proceso de comunicación con las personas con discapacidad auditiva se realiza a través del lenguaje de señas, dentro de la organización hay personas que dominan este tipo de lenguaje y los que no están diestros, se manda a buscar un traductor para realizar la comunicación. Existen algunas personas con discapacidad auditiva que leen y escriben, también de esta manera nos comunicamos.

3. Indique que cargos desempeñan las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad ocupan varios cargos, tanto para la nómina diaria como para la nómina mensual, existen cargos de auxiliar uno, operadores, apoyo administrativo, office boy, mantenimiento, etc.

Anexo D:

Listado del personal con discapacidad insertados en la organización.

DATOS DEL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD			Número total de Personas con Discapacidad	Número total de Personas con Discapacidad auditiva	Número de Personas con Discapacidad auditiva que sepan leer	Número de Personas con Discapacidad auditiva que sepan Escribir	Cargo del trabajador discapacitado
NOMBRE	APELLIDO						
1	OSVALDO	TAPIA					AUXILIAR UNO
2	ALEXANDER	BRAVO					AUXILIAR UNO
3	OSMARIE	FLORES		X	X	X	AUXILIAR UNO
4	YADIRA	ARTIGAS		X			AUXILIAR UNO
5	JHONNY	COLMENARES					AUXILIAR UNO
6	ERIX	GAMEZ					AUXILIAR UNO
7	ULISES	PINEDA		X			AUXILIAR UNO
8	DULCE MARIA	PEREZ		X	X	X	AUXILIAR UNO
9	JONATHAN	CHIRINOS		X	X	X	AUXILIAR UNO
10	MARTHA	BRIZUELA					AUXILIAR UNO
11	DEMIS	BRICEÑO		X	X	X	AUXILIAR UNO
12	YORVIS	GONZALEZ		X	X	X	AUXILIAR UNO
13	LUIS RAFAEL	AROCHA		X	X	X	AUXILIAR UNO
14	EDITH MARCELINA	SILVA		X	X		AUXILIAR UNO
15	ARGENIS JOSE	MAYZ					AUXILIAR UNO
16	JAIME JOSE	GORDILLO		X	X	X	AUXILIAR UNO
17	ZULAY MERCEDES	MOLINA					AUXILIAR UNO
18	YORVIN JOSE	SEQUERA					AUXILIAR UNO
19	ROBERT DANIEL	D SANTIAGO					AUXILIAR UNO
20	DARVIN ALEXANDER	SANCHEZ					AUXILIAR UNO
21	ROISBERT JUNIOR	ALVAREZ TOVAR					AUXILIAR UNO
22	LEONARDO DANIEL	OMAHIA					AUXILIAR UNO
23	JULIANA MARIA	PARRA		X	X	X	AUXILIAR UNO
24	RONALD GILBERTO	STURUP					AUXILIAR UNO
25	YHONNY GABRIEL	VIRGUEZ SOTELDO		X	X	X	AUXILIAR UNO
26	MARLON ESNEILER	FORTEZ ROA		X			AUXILIAR UNO
27	JUAN VICENTE	QUINONEZ					OPERADOR ESPECIALIZADO MATRICERO
28	ANGEL JOSE	REYES VARGAS					OPERADOR ESPECIALIZADO MECANICO
29	LEO DAN	CEBALLOS SANCHEZ					OPERADOR UNO
TOTAL			29	13	10	9	

Anexo F:
Validación Original

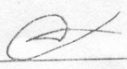


UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, NOVIA PERALTA H/O, titular de
la cédula de identidad número V-12772595, profesor
activo de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de
Carabobo, adscrito a la Cátedra de
DERECH DEL TRABAJO, hago constar
por medio de la presente que los instrumentos de recolección de datos
(Entrevista semi-estructurada y tres cuestionarios) elaborados para
desarrollar el Trabajo de Grado titulado: **EVALUACIÓN DEL PROCESO
DE INSERCIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSERTADAS EN UNA EMPRESA
PRODUCTORA DE LUBRICANTES UBICADA EN VALENCIA EDO.
CARABOBO**, presentado por las bachilleres Johana R León R, titular de
la Cédula de Identidad N° 18.688.616, y Maribel C Hernández C, titular de
la Cédula de Identidad N° 14.514.939 para optar al título de Licenciado(a)
en Relaciones Industriales, cumple con los requisitos exigidos para cubrir
los objetivos de la investigación que pretenden desarrollar.

Aprobado por:



Anexo G:
Validación Original



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



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, Anaís C. Manera S., titular de
la cédula de identidad número 7.131.766, profesor
activo de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de
Carabobo, adscrito a la Cátedra de
técnicas de RR. II, hago constar
por medio de la presente que los instrumentos de recolección de datos
(Entrevista semi-estructurada y tres cuestionarios) elaborados para
desarrollar el Trabajo de Grado titulado: **EVALUACIÓN DEL PROCESO
DE INSERCIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSERTADAS EN UNA EMPRESA
PRODUCTORA DE LUBRICANTES UBICADA EN VALENCIA EDO.
CARABOBO**, presentado por las bachilleres Johana R León R, titular de
la Cédula de Identidad N° 18.688.616, y Maribel C Hernández C, titular de
la Cédula de Identidad N° 14.514.939 para optar al título de Licenciado(a)
en Relaciones Industriales, cumple con los requisitos exigidos para cubrir
los objetivos de la investigación que pretenden desarrollar.

Aprobado por:

Anexo H:

Validación Original

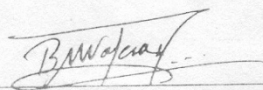


UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, Bruno M. Valera H., titular de
la cédula de identidad número V757515Y, profesor
activo de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de
Carabobo, adscrito a la Cátedra de
Estadística, hago constar
por medio de la presente que los instrumentos de recolección de datos
(Entrevista semi-estructurada y tres cuestionarios) elaborados para
desarrollar el Trabajo de Grado titulado: **EVALUACIÓN DEL PROCESO
DE INSERCIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSERTADAS EN UNA EMPRESA
PRODUCTORA DE LUBRICANTES UBICADA EN VALENCIA EDO.
CARABOBO**, presentado por las bachilleres Johana R León R, titular de
la Cédula de Identidad N° 18.688.616, y Maribel C Hernández C, titular de
la Cédula de Identidad N° 14.514.939 para optar al título de Licenciado(a)
en Relaciones Industriales, cumple con los requisitos exigidos para cubrir
los objetivos de la investigación que pretenden desarrollar.

Aprobado por:


V757515Y

Anexo I:

Lista de Preguntas



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



Investigadoras:

Parra, Roxana.

Simancas, Dayana.

Lista de Preguntas

Preguntas
1. Nombre y apellido.
2. ¿Qué cargo ocupa dentro de la organización?
3. ¿Cómo haces para comunicarte?
4. ¿Sabes leer y escribir perfectamente?
5. ¿Cómo es la comunicación con tu jefe directo?
6. ¿Te agrada el puesto que ocupas?
7. ¿Te agrada el ambiente de trabajo?
8. ¿Qué medios usas para comunicar tus ideas además de la Lengua de señas?
9. ¿Te interesa que impartan cursos y talleres en los que puedas participar abiertamente?
10. ¿Sientes frustración u otro sentimiento al no poder expresar bien el mensaje que deseas transmitir?
11. ¿Es complicado comunicarte con otros compañeros sordos?
12. ¿Tienes hijos sordos?
13. ¿Tu esposo o pareja tiene la misma discapacidad?
14. ¿Dentro de tu grupo familiar eres el único con esta discapacidad?
15. ¿Qué causó tu discapacidad?