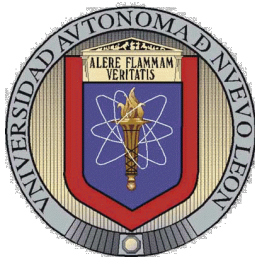


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA

SUB DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL Y ORGANIZACIONAL



**Estudio sobre la Actitud de los Empleadores hacia la Inclusión de
Personas Sordas al Campo Laboral**

**PRODUCTO INTEGRADOR
PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRIA EN
PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

PRESENTA:

Psicólogo Patricia Andreina Delgado Sánchez

DIRECTOR:

Dr. Benito Estrada Aranda

Monterrey, Nuevo León.

Mayo de 2012

AGRADECIMIENTOS

Ante todo quiero agradecer a las personas mas importantes de mi vida, mis amados padres, que gracias a su inmenso apoyo y amor he cumplido cada una de las metas que me he propuesto en mi vida, siendo el desarrollo de este proyecto una de ellas asi como la culminación de esta maestria metas que no hubiera logrados sin ellos.

Agradezco el apoyo de mis profesores, especialmente a Benito Estrada por ser mi tutor en este importante proyecto y guiarme en la realización del mismo con su experiencia y conocimientos. Igualmente al Doctor Eduardo Leal, por transmitir en todo momento su alegría y goce en el desempeño de su cargo. Al profesor Alvaro Ascarys, por el tiempo dedicado a la lectura y análisis de mi proyecto, y realizar aportaciones significativas al mismo.

A mi amiga Oroenma Borregales, por ayudarme y apoyarme en la elaboración de esta investigación con sus valiosas contribuciones y aportaciones que fueron de gran utilidad en el resultado final de este proyecto.

A todos las demás personas que de alguna u otra forma aportaron algo hacia la creación de este proyecto.

A todos ustedes, muchas gracias.

ÍNDICE

Resumen	5
Capítulo 1: Introducción	6
1.1 Planteamiento del problema.	
1.2 Objetivo general.	
1.3 Objetivo específico.	
1.4 Justificación de la investigación.	
1.5 Delimitación del problema.	
1.6 Limitaciones de la investigación.	
1.7 Hipótesis.	
Capítulo 2: Marco Teórico	19
2.1 Antecedentes sobre la evaluación del desempeño.	
2.2 Bases teóricas de la investigación.	
2.3 Otros conceptos.	
Capítulo 3: Metodología	55
3.1 Tipo y nivel de la investigación.	
3.2 Diseño de la investigación.	
3.3 Definición operacional de las variables.	
3.4 Participantes.	
3.5 Muestreo.	
3.6 Escenario.	
3.7 Técnicas de recolección de datos.	
3.7.1 Descripción del instrumento.	
3.7.2 Propiedades psicométricas del instrumento.	
3.8 Procedimiento.	
Capítulo 4: Análisis de los resultados	62
Capítulo 5: Conclusiones y recomendaciones	79

5.1 En relación a la hipótesis.

5.2 En relación a la conclusión central.

5.3 En relación a las recomendaciones.

5.3.1 Con respecto a medidas o estrategias a asumir por parte del Estado.

5.3.2 Con respecto a la creación de programas de capacitación en las organizaciones.

5.3.3 Con respecto a medidas o estrategias a adoptar por parte de las organizaciones.

5.3.4 Con respecto a los beneficios que recibirán las empresas que contraten personas Sordas.

Bibliografía.....88

Anexos.....91

RESUMEN

Esta investigación es de tipo Descriptiva con un modelo de estudio de Campo, la cual tuvo como finalidad determinar cual es la actitud de los empleadores hacia la inclusión de personas Sordas al campo laboral. Para la recolección de los datos se construyó una escala de tipo Likert basada en los lineamientos propuestos por Padua (1982) y Hernández, Fernández y Baptista (2002). El Diseño de Investigación fue No Experimental de tipo Transversal. La población estuvo conformada por 35 empleadores de diferentes organizaciones tanto públicas como privadas de la ciudad de Monterrey, México y se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo accidental. Los Resultados obtenidos indicaron que la actitud global hacia el ingreso de personas Sordas es ligeramente favorable con un 44%, por otra parte se obtuvo un 39% de respuestas negativas hacia la inclusión de personas Sordas al campo laboral y solo un 17% de respuestas neutras. En cuanto a los componentes que conforman la actitud, el cognitivo resulto ser el más favorable con un 56%, seguido el conductual con un 22% al igual que el afectivo con un 22%. Concluyendo así, que existe apertura hacia la inclusión de personas Sordas pero que también existen muchas actitudes negativas hacia las misma, por lo cual se debe seguir promoviendo la inclusión de personas Sordas y con discapacidad en general, mediante propuestas, leyes, programas entre otros medios para aumentar así el nivel de aceptación e inclusión de las organizaciones para con las mismas.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Las discapacidades han sido vistas desde tiempos muy remotos como un mal que afecta al ser humano desde distintos aspectos, tanto por deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales; y por tanto, la sociedad ha marcado los parámetros de atención a esta población, desde la discriminación, maltratos, represiones hasta prohibiciones y asesinatos. Pero ha medida que se ha evolucionado, se ha tomado más conciencia y aceptación de las personas con discapacidades, por lo que hoy en día, se busca generar entornos saludables que promuevan el crecimiento, desarrollo y bienestar de la persona, mejorando en consecuencia su calidad de vida.

Jacay (2004) expone que existe dos perspectivas de cómo debería ser definida la discapacidad: la médica y la de derechos humanos. Desde la perspectiva médica, la Organización Mundial de la Salud (OMS), plantea que la discapacidad es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Desde la perspectiva de los Derechos Humanos, la OMS (2005) define la discapacidad como “toda tendencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o personal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” (Iglesias, Polanco y Montenegro, 2009, p. 4).

El concepto de la discapacidad, ha generado un nuevo paradigma de apoyo, basado en creer en la capacidad de la persona y promover su autonomía; concibiendo a la persona como gestora de su propia vida y no como simple espectadora; en la que no se perpetúen actitudes tradicionales de sobreprotección y dependencia. Los Estados han jugado un papel muy fundamental al respecto, y más a través de las Organizaciones Internacionales, como es la Organización de las Naciones Unidas, promoviendo la creación de leyes, planes y programas de inclusión de las personas con discapacidad

Los sordos, arropados por las nuevas concepciones “inclusionistas”, son

incluidos en la categoría de “personas con discapacidad”; en su caso, con una discapacidad auditiva. En este marco referencial, una vez más se pone el énfasis en la “pérdida auditiva” y no en el hecho de que la falta de audición no representa un límite de sus potencialidades lingüísticas y cognitivas (Sanchez, 2011, p. 1). Desde hace más de dos décadas se usa la convención de escribir “Sordo”, con mayúscula, para denominar las personas cuya primera lengua es una lengua de señas y que tienen, con ella, peculiaridades culturales. La palabra “sordo”, con minúscula, designa a las personas que padecen deficiencia auditiva severa, sin discriminar el medio de comunicación que utilizan.

Según Sánchez (1999) hay que tener en cuenta que las consecuencias de la sordera variarán de una persona a otra dependiendo del grado y tipo de sordera y también dependiendo de factores contextuales tales como el ámbito educativo y/o el familiar (de gran influencia en la evolución de cualquier discapacidad pero que en el caso de la sordera adquieren una especial relevancia por cuestiones culturales y sociales fundamentalmente). Las actividades en las cuales las personas con limitaciones en la función auditiva presentan problemas son las tareas de aprendizaje y fundamentalmente en la comunicación. Tales dificultades suelen conllevar frecuentemente un déficit en las relaciones interpersonales.

Como es lógico, todas estas limitaciones promueven una serie de consecuencias importantes en el desarrollo de las diferentes áreas de la vida. Una de estas áreas es la del trabajo, fundamental a la hora de hablar de una inclusión social real de las personas Sordas en la sociedad en la que viven. Las oportunidades de ser incorporados a un trabajo digno son muy escasas y selectivas; y estas personas necesitan un sustento que les permita desarrollar y mantener una calidad de vida dentro de la sociedad, las cuales van desde alimentarse, vestirse, procurarse salud, vivienda, recreación, entre otros. Todo esto no se puede alcanzar si no tienen un lugar en un trabajo en donde puedan recibir una remuneración y hasta se les pueda garantizar una estabilidad laboral.

Según Torres, Urquiza y Santana (1999) los déficits relacionados con la pérdida auditiva constituyen la alteración sensorial más frecuente en la población general; según algunas estadísticas nacionales, por cada 1000 recién nacidos al año, de uno a tres sufren este tipo de problemas. Esta frecuencia se debe, al menos parcialmente, a

las múltiples causas que pueden provocar alteraciones en la capacidad auditiva, que pueden ser desde prenatales (genéticas, infecciones en el embarazo, ototoxicidad), perinatales (hipoxia, prematuridad) o postnatales (infecciones, otitis), hasta simplemente infecciones o traumatismos.

Puyuelo (2005) plantea que la calidad de vida de esta población, depende directamente de una mejor calidad en la prestación de los servicios de apoyo; En otros términos, una forma de reducir las limitaciones funcionales y, por tanto, la discapacidad, consiste en proveer apoyos que se centren en la vida adaptativa de la persona, de manera que pueda asumir un rol activo en la sociedad. El proceso de evaluación también se transforma, porque ya no está focalizado solo en la persona con discapacidad. La evaluación debe analizar hasta qué punto las limitaciones funcionales se han reducido y en esa medida ha aumentado la conducta adaptativa de la persona.

Dicho lo anterior, se tiene que entonces la sobreprotección y el miedo reducen las expectativas sobre la persona con discapacidad. Edwards y Elkins (1988) afirman que cuando las mismas disminuyen, el individuo se forma el concepto de ser una persona "que no puede" y el crecimiento personal es más lento e incluso puede retroceder. En cambio si se le apoya y se le anima a dar pasos hacia la independencia apropiada a su nivel de desarrollo, crecerá y llegará a conseguirlo. Cuando las expectativas son elevadas y el apoyo es positivo, la persona se esfuerza y progresa en lugar de retroceder.

Según Pérez y Brito (2004) desde el ámbito de la Logopedia, la Sordera es un trastorno sumamente relevante debido a que tiene importantes implicaciones tanto en la adquisición como en la utilización del lenguaje, provocando desde dificultades en la comunicación hasta la incapacidad total para aprender el lenguaje, siempre dependiendo de factores como la edad a la que aparece la discapacidad, la rapidez con la que se implementan medidas correctoras, el entorno familiar o las actuaciones educativas. Consecuentemente, se han propuesto numerosos programas de intervención para este tipo de dificultades en el lenguaje y la comunicación, y existe un importante cuerpo de evidencias empíricas sobre la efectividad de los mismos.

Por lo que entonces, la forma de convertir el entorno en un elemento óptimo es a través de los apoyos que garantizan el funcionamiento de la persona con limitación auditiva. Siguiendo la terminología de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2003) sobre discapacidad, cuando existen trastornos o disminuciones en el funcionamiento auditivo se debe hablar de deficiencia auditiva, entendida como una capacidad disminuida que dificulta la percepción de las dimensiones del sonido (especialmente el tono y la intensidad). Sin embargo, una cierta deficiencia auditiva es habitual en muchas personas (especialmente con la edad), y no supone un gran problema. Sólo cuando esta pérdida auditiva afecta de manera significativa la vida de la persona y necesita utilizar recursos especiales, se habla de discapacidad auditiva.

De este modo, para que se dé un cambio dentro de las instituciones que ofrecen servicios y permitan la integración de estas personas es necesario revisar lo que ofrecen los conceptos de humanización y apertura institucional, como vías concretas para lograr la inclusión de dichas personas.

Según Espert y Hernández (2001) se entiende por humanización al proceso de proporcionar aceptación, afecto, seguridad material, afirmación y expansión, para que pueda desarrollar su potencial como sea socialmente útil y libre. Asimismo se resume al conjunto de sistemas que lo rodean e interactúan con él dando origen a un sistema más amplio, eficiente y económico de protección.

Albert y Torreblanca (2000) afirman que en la sociedad actual, la persona no se realiza del todo si no es mediante el trabajo; por ello, el derecho de la persona discapacitada al trabajo es el derecho a realizarse como persona. De modo, que el acceso y mantenimiento en un puesto de trabajo es fundamental en la vida de las personas con discapacidad auditiva, ya que el tipo de empleo, el salario y las oportunidades laborales definen el estilo de vida de la persona y afectan directamente al modo de cómo nos percibimos cada uno y al modo de cómo nos percibe y valora la comunidad en que vivimos.

El término Inclusión Laboral dentro del ámbito de la discapacidad es un concepto complejo, que conlleva numerosas implicaciones a nivel social por lo que

conviene indicar qué entendemos por ello. La definición que sirve de referencia es la siguiente:

“ Inclusión laboral es la incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo real de una empresa ordinaria, sea pública o privada, donde el trabajador con discapacidad trabaja junto e interactúa frecuentemente con otros trabajadores. El trabajador tiene firmado un contrato laboral legal, según categoría y convenio, y recibe un salario justo por el trabajo que desarrolla, siendo sujeto de derechos y obligaciones como los otros trabajadores” (Bellver, 1996, p. 119)

Este concepto es congruente con la definición mas específica propuesta por la Inclusion International: “La inclusión se refiere a la oportunidad que se ofrece a las personas diferentes a participar plenamente en todas las actividades educativas, de empleo, consumo, recreativas, comunitarias y domésticas que tipifican a la sociedad del día a día

El facilitar a la persona Sorda la obtención de un trabajo remunerado en el medio ordinario supone una valoración social positiva tanto por parte de la propia familia como de la comunidad en que vive, un mayor grado de libertad e independencia personal, una afirmación de su autoestima al sentirse útil a la sociedad y la posibilidad de establecer relaciones y amistades con personas sin discapacidad y una experiencia de gozar de los mismos derechos que los demás en el seno de la comunidad y de formar parte integrante de la misma.

El término “Inclusión” significa que *todos pertenecen* y “todos” significa TODOS. La inclusión parte de la persona y asume que todos somos únicos en capacidad y valía, que toda persona puede aprender, que todos tenemos algo que aportar. La inclusión supone la responsabilidad y la oportunidad de ofrecer a cada persona la ocasión de ser conocida por los demás, de aportar algo, de relacionarse. Es un proceso inacabado y continuo, que se procesa internamente en la persona y que se transmite en sus actos y acciones. Es también una práctica que parte de personas concretas y de sus necesidades, y se construye con ellas. Es asimismo, un proceso participativo que se construye mediante la libertad y la elección de las personas a

quienes va dirigido el apoyo, esto es, mediante la autodeterminación. En definitiva, la inclusión lleva aparejada la aceptación de la diversidad (Forest y Pearpoint, 1989, p. 15).

Según Álvarez (2002) la inclusión es más grande y potente que las limitaciones. Con la inclusión, el potencial, lo valioso, lo trascendente de las personas, es mucho más grande que la discapacidad que poseen. Sólo se trata de identificar y posibilitar el desarrollo de estas capacidades mediante actitudes tales como el preguntar, escuchar, cooperar, participar, así como la disposición a relacionarse y a asumir la interdependencia entre las personas.

Sin embargo, en la realidad no se presenta de esta manera, puesto que la mayoría de las empresas están abocadas al sector terciario, es decir, de servicios, en donde hay una imagen corporativa muy valiosa y que se trata de cuidar, aparte de esto, también tenemos el factor de productividad y eficacia, que necesitan que los procesos sean terminados rápidamente para obtener mayores ganancias y entonces ven a estas personas como un distractor u obstáculo para alcanzar la meta, sin contar entonces el tiempo que las empresas llevan en el mercado que usualmente no excede los diez años y aumenta la competencia por mantenerse dentro del mismo y ser líderes, por lo que no se preocupan por brindar u obtener los sistemas de apoyos adecuados para estas personas.

Marchant (2009) refiere que se ha aprendido mucho acerca de las competencias y posibilidades de las personas con discapacidad, lo cual ha tenido un efecto global positivo. La integración de los alumnos con discapacidad en numerosos sistemas educativos, como el español, impulsa un efecto dominó en los sucesivos niveles educativos, que llega a la formación laboral. Por su parte Hernández, Cerrillo e Izuzquiza (2007) plantean que la nueva perspectiva establece un modelo de inclusión y cooperación que demanda nuevas oportunidades para desarrollar un trabajo digno y compatible con sus capacidades. Ha de contribuir a desarrollar su autonomía e independencia, en aras de una calidad de vida semejante a las personas sin discapacidad; Las nuevas estrategias se han de enmarcar en tres grandes vías :

- a) El surgimiento de nuevos valores que promuevan la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales;
- b) El desarrollo de políticas sociales con criterios y principios básicos;
- c) Programas de actuación específicos que concreten los derechos de manera real y efectiva.

Según Ascue y Baltodano (2008) importantes entidades como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el Banco Mundial (BM), entre otros, estiman que en el 2007 por lo menos el 10% de la población mundial, 650 millones de personas, presentaban diversas formas de discapacidad. Gran parte de esta población, es decir el 80%, vive en países en desarrollo.

Por otra parte Caceros (2007) afirma que el Banco Mundial en el 2007 señala que entre el 80% y el 90% de personas con discapacidad en la región está desempleado o no incorporado a la fuerza laboral y quienes trabajan no reciben salarios adecuados o no perciben salario alguno. Evidenciándose de esta forma la exclusión de la mayoría de personas con discapacidad del mercado laboral, de su participación en el desarrollo productivo y del consiguiente ejercicio de su ciudadanía.

Por otro lado, existen diversas organizaciones internacionales, las más reconocidas son las que están relacionadas con la ONU:

- Disabled Peoples' International (Organización Mundial para personas con discapacidad)
- Inclusion International
- World Blind Union (Unión Mundial de Ciegos)
- World Federation of the Deaf (Federación Mundial de Sordos)
- Rehabilitation International.

Estas organizaciones abogan por los derechos humanos de las personas con

discapacidad y promueven la inclusión social de las mismas.

En el caso de México Alcántara (2010) plantea en su artículo “México incumple a su gente con discapacidad” que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) indica que las cifras oficiales dicen que seis de cada 10 personas con discapacidad y en edad para trabajar tienen empleo en México. El 48.5% de ellos son contratados en las áreas de servicios y comercio. El resto de ellos son empleados domésticos y obreros. Abigail Hernández, directora de la Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual (CONFEDI), calcula que 75% de las personas con discapacidad que forman parte de la Población Económicamente Activa se encuentran desempleadas “porque son los últimos en ser contratados y los primeros en ser despedidos”. Asegura que ni siquiera están contemplados en la Ley Federal del Trabajo y pese a que se ha solicitado su inclusión, tampoco ha habido respuesta por parte de los legisladores (El Universal, 2010, párr.. 22).

El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, instalado por el Presidente de la República, Lic. Felipe Calderón Hinojosa, el 29 de junio de 2011, tiene como objetivo es establecer una la política pública en la materia, promover los derechos humanos, la plena inclusión y participación de las Personas con Discapacidad en todos los ámbitos de la vida. Para cumplir con este objetivo se aprobó el pasado 30 de mayo de 2011 la Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad (LGIPD), en la cual se exponen distintas cláusulas para promover el derecho al trabajo, igualdad de oportunidades, desarrollo personal, social y laboral, prohibir la discriminación, diseñar políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad, así como fomentar la sensibilización de las personas que trabajen con personal con algún tipo de discapacidad.

En dicha ley se habla sobre los derechos que tienen las personas con discapacidad en varios contextos tales como el trabajo, educación, accesibilidad y vivienda, salud y asistencia social, entre otros. Pero no se manifiesta una ley donde se imponga que las empresas deben otorgarles la oportunidad de trabajo a personas con algún tipo de discapacidad.

Igualmente este país ha ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, siendo México el país que impulsó su aprobación desde el seno de la ONU (Organización de las Naciones Unidas). En el artículo 27 de dicha convención donde se habla sobre el trabajo y empleo se exponen dos cláusulas que hablan sobre el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, así como asegurar que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Las personas Sordas, conforme a lo establecido en la LGIPD (2011), deberán ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, bajo supervisión y vigilancia. Existen varias organizaciones que han implementado o apoyan dicha normativa, como es el caso de: CINIA de México, Andares A.B.P., Fundación paraLife México, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), El Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"; promovido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), PepsiCO, Manpower, empresa Benteler, entre otras.

En este orden de ideas, se puede ver como las organizaciones están integradas por individuos que según Zinbardo, Ebbensen y Maslach (1991) se caracterizan por poseer actitudes, las que están constituidas por las satisfacciones e insatisfacciones personales, es decir, son el núcleo de gustos y disgustos hacia cierta gente, grupo, situaciones, objetos e ideas intangibles.

Feldman (2006) plantea que dichas actitudes son evaluaciones aprendidas, sobre una determinada persona, comportamiento, creencia o cosa. A su vez están compuestas por tres dimensiones: cognitivo, afectiva y conductual. El componente afectivo, consiste en la respuesta emocional hacia un objeto o persona. El componente cognoscitivo, son las creencias de una persona o el conocimiento factual de un objeto o persona. El componente conductual, involucra la conducta observable

de la persona dirigida hacia un objeto o persona.

De acuerdo a todo lo expuesto, se hace necesario determinar el tipo de actitud del personal que labora en una organización hacia las personas Sordas; dado que las mismas repercutirán en sus derechos de inclusión en el trabajo, facilitando o no un proceso de integración y desarrollo de los mismos dentro de las empresas.

Una vez expuesto el problema y generalizado sus causas se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es la actitud de los empleadores hacia la inclusión de las personas Sordas al campo laboral?

1.2 Objetivo general

- Determinar la actitud de los empleadores hacia la inclusión de las personas Sordas al campo laboral.

1.3 Objetivos específicos

- Describir el componente afectivo de los empleadores hacia la inclusión de las personas Sordas al campo laboral
- Describir el componente conductual de los empleadores hacia la inclusión de las personas Sordas al campo laboral.
- Describir el componente cognitivo de los empleadores hacia la inclusión de las personas Sordas al campo laboral.
- Identificar de manera global las actitudes según los componentes afectivo, cognitivo y conductual de los empleadores hacia la inclusión de las personas Sordas al campo laboral.

1.4 Justificación de la Investigación

Desde el punto de vista social la importancia de la investigación radica en el hecho de que las personas Sordas son una parte latente de la sociedad, son seres humanos que merecen una oportunidad (son sujetos de derecho) y a los cuales ha costado notoriamente incluirlos al campo laboral, destacando así que se han creado diversas legislaciones para amparar sus derechos, es importante mencionar que todavía existe una actitud de ambivalencia con respecto a la integración de los mismos, ya que se expresa estar de acuerdo a la apertura institucional pero conductualmente todavía hay una actitud de sobreprotección o rechazo.

Desde la perspectiva científica, hay una marcada importancia por determinar los componentes actitudinales de los empleadores para la inclusión de las personas Sordas, utilizándose como métodos de evaluación el cuestionario y cuyos resultados serán comparados entre las escalas para medir tanto la confiabilidad como la validez de los mismos, a fin de poder generalizar los resultados de la investigación.

Desde el punto de vista práctico, el estudio pretende un aporte bajo dos perspectivas: una, organizacional y, otra individual, al reconocer a la organización no como un ente abstracto que tiene que cumplir una cuota de productividad, sino como un equipo de personas que interactúan entre sí y poseen actitudes que pueden beneficiar o no en la integración de las personas Sordas. Así mismo se podrá verificar el cumplimiento de la Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad (2011) buscando nuevas formas que agilicen el proceso de inclusión al campo laboral y sirvan como un sistema de apoyo.

Desde la perspectiva metodológica, la investigación constituye un aporte empírico para futuros estudios sobre la inclusión de las personas Sordas al campo laboral y la actitud gerencial que se tiene al respecto, por lo que se procederá a elaborar un instrumento de escala LIKERT para medir actitud en los gerentes y/o que podrá ser utilizada en un futuro por otros investigadores.

Desde la perspectiva organizacional la importancia radica en conocer las

actitudes que tienen las empresas hacia la inclusión de las personas Sordas y así llevar a cabo medidas y alternativas para lograr esta inclusión y saber los beneficios tanto para estas personas como para las empresas que se obtienen con la integración e inclusión de las personas Sordas.

El conocimiento a fondo de la actitud de los empleadores hacia la inclusión de personas Sordas, proporciona información acerca del abordaje de la situación de ingreso en el momento que ocurra. Para la Universidad Autónoma de Nuevo León representa un aporte hacia todos aquellos investigadores, sirviendo como fuente de información y consulta.

1.5 Delimitación del Problema

Este estudio se realizó en empresas privadas y públicas del sector terciario de la ciudad de Monterrey, Nuevo León, México. La investigación se realizó en el periodo comprendido de Agosto de 2011 a abril de 2012. La investigación presenta dos variables, en cuanto a actitud se fundamentó la investigación en los autores Zimbardo, Ebbensen, Maslach (1991) Worchel, Cooper y otros (2002) y Coon (2005) y en cuanto a la sordera nos fundamentaremos en Estrada (2008), Gallardo y Gallego (2003), Davis y Silverman (1971), González y Torres (2003) y Rella (2001).

1.6 Limitaciones de la Investigación

Se está consciente de las limitaciones que se presentaron antes y durante la investigación. A continuación se exponen:

- No contar con el acceso directamente a las empresas, ya sea por disponibilidad o por políticas internas; lo cual se solucionó elaborando la encuesta vía internet y enviándola directamente a los empleados de distintas empresas privadas y públicas de la ciudad de Monterrey.
- Debido a la situación descrita anteriormente, este estudio es una aproximación a las actitudes que presentan los empleadores hacia la

inclusión de personas Sordas en empresas de la ciudad de Monterrey. Si bien se describen las actitudes de este grupo de 35 trabajadores, las conclusiones y resultados no pueden generalizarse a toda la población representada por todas las empresas de la ciudad, ni del país, y mucho menos generalizarse al resto del universo de las personas Sordas.

- Todas las empresas consideradas en el estudio manifestaron tener planes de inclusión laboral para las personas con discapacidad, facilitando su inclusión, sin embargo desconocemos los procesos que aplican para llevar a cabo la misma.

1.7 Hipótesis

- Una actitud tanto positiva como negativa por parte de los empleadores determinará la inclusión laboral de personas Sordas al campo laboral.

C A P Í T U L O 2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Albert y Torreblanca (2000) miembros de A.P.A.N.A.H (Asociación de Padres y Deficientes Auditivos) en Alicante, España, realizaron una investigación titulada: “Integración Socio- Laboral de Personas con Discapacidad Auditiva”. El objetivo de la investigación fue explicar cuál es la situación actual de desempleo de los jóvenes sordos. Fue una investigación de tipo descriptiva con una modalidad de proyecto factible de campo y su diseño no experimental, transversal. Se utilizó como método de investigación entrevistas y censos de personas Sordas en edad para trabajar.

Presentando una propuesta que permitiera visualizar un itinerario de inserción laboral para personas Sordas, a través del cual se establece un determinado modelo metodológico, capaz de ofrecer una respuesta integradora de los diferentes recursos y servicios. De los resultados de la propuesta formulada se concluyó que con este trabajo se puede evidenciar la situación objetiva de la problemática de la persona Sorda, en donde aun existen muchos prejuicios a la hora de contratarlos pero que sin embargo según los investigadores se estima que a medida que pase el tiempo la actitud positiva hacia la inclusión de las personas Sordas aumentará.

Moore (2001) de la Universidad Langston, realizó una investigación titulada: “Disparities in Job Placement Outcomes Among Deaf, Late Deafened, and Hard of Hearing Consumers (Discrepancias en la Colocación Laboral que Resulta entre Los Sordos e Hipoacúsicos)”. El objetivo de esta investigación era conocer el impacto de la rehabilitación vocacional (consejería, asesoramiento, apoyo, puesto de trabajo) en el éxito de las personas Sordas e Hipoacúsicos. Se utilizaron como método de recolección de datos el método de regresión de análisis logístico, la muestra utilizada fue de 15,248 personas que incluían Sordos e Hipoacúsicos. Los resultados arrojaron que los que poseían carreras universitarias, apoyo psicológico, oportunidades de desarrollo en el trabajo así como entrenamiento en el mismo, tenían más oportunidad de conseguir puestos de trabajo importantes que aquellos que no habían estado en ningún tipo de programa de apoyo o rehabilitación vocacional o que simplemente no

habían tenido oportunidad de desarrollarse tanto académica como profesionalmente.

Ruiz (2002), llevó a cabo una investigación la cual tituló: Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura. El estudio tuvo como objetivo el de descubrir las claves y oportunidades del mercado laboral que permitan mejorar las condiciones de acceso al mismo de las personas con discapacidad. La investigación fue de tipo descriptiva con diseño transaccional con una muestra de 406 personas escogidas aleatoriamente padres. Los datos se recolectaron mediante la técnica de encuesta y por medio de entrevistas personales a los discapacitados físicos y/o sensoriales. Se obtuvieron como resultados una serie de aspectos a tomar en cuenta para mejorar las áreas de oportunidad de las personas con discapacidad en el área laboral.

Espinel (2005), llevó a cabo una investigación titulada “Actitud del gerente de Recursos Humanos hacia la contratación laboral de personas discapacitadas físicamente en las empresas privadas de servicio”. En la cual la actitud global fue favorable con un 97% de la muestra seleccionada. La investigación tuvo como propósito caracterizar la actitud del gerente de recursos humanos hacia la contratación de personas discapacitadas físicamente en las empresas de servicio de la zona norte del Municipio Maracaibo, en Venezuela.

La investigación fue de tipo descriptiva, con un diseño transversal, no experimental el cual tuvo como población 176 gerentes de recursos humanos de las empresas de servicio adscritas a la cámara de industriales y la muestra fue extraída a través de la fórmula de Sierra Bravo, la cual estuvo conformada por 123 gerentes de recursos humanos que representaban el 69,89% de la población. Para la recolección de datos fue utilizada la técnica de la observación mediante la encuesta y un cuestionario tipo escala Likert, validado mediante el método denominado cálculo de poder discriminatorio. Los resultados obtenidos evidenciaron que los gerentes de recursos humanos tuvieron una actitud neutra tendiendo a positiva hacia la contratación de las personas discapacitadas físicamente en las empresas privadas de servicio.

Rojas (2008), llevó a cabo una investigación en Venezuela la cual título: “Garantías del derecho al trabajo para la inserción laboral de las personas con discapacidad según el ordenamiento jurídico venezolano”. El objetivo principal de esta investigación fue evaluar las Garantías del derecho al trabajo para la inserción laboral de las personas discapacitadas, según el Ordenamiento Jurídico Venezolano.

Fue una investigación descriptiva, con un diseño documental. Como resultado de los objetivos planteados en la presente investigación se concluye, por una parte, que la Ley Especial para Personas con Discapacidad garantiza de una manera efectiva la inserción laboral de dichas personas, y por la otra, se debe señalar, que la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo reza las normas y todos los métodos aplicables por parte del patrono para proveer al trabajador la seguridad laboral que por derecho le corresponden.

Eguido, Cerrillo y Camina (2009) de la Universidad Autónoma de Madrid y de la Universidad Complutense de Madrid realizaron una investigación que llevó por nombre: “La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo”. El trabajo tuvo como objetivo diseñar de un Programa de formación para el empleo con apoyo. Fue una investigación descriptiva, de campo con diseño experimental. Los instrumentos de recogida de información fueron diversos, empleándose cuestionarios, entrevistas estructuradas, entrevistas abiertas y diarios de experiencias elaborados por los propios estudiantes. La población fue de un total de 16 jóvenes con discapacidad intelectual con edades comprendidas entre 18 y 29 años, y los padres y los profesores de dichos jóvenes .

Los resultados obtenidos en la investigación fueron divididos por las investigadoras en resultados cualitativos y cuantitativos. Con respecto a los resultados cuantitativos se evidenció: Los alumnos realizan una valoración global del mismo que se sitúa en un 4,9 en una escala de cinco puntos, mientras los padres le otorgan la máxima puntuación (5) y los profesores la sitúan en un nivel algo inferior, aunque también muy positivo (4,6). Con respecto a los resultados cualitativos como consecuencia del desarrollo de este Programa, se produjo una mejora de las expectativas personales y profesionales de los estudiantes con discapacidad, así como

de su propio autoconcepto, que puede tener una repercusión positiva con vistas no sólo a su integración laboral, sino a su inclusión social, en un sentido más amplio.

Dichas investigaciones resultan útiles para el proceso de la presente investigación, puesto que hacen referencia a las leyes y derechos de las personas con cierto tipo de discapacidad en diferentes regiones y países, analizan la situación actual de las personas con discapacidad en el área laboral y describen actitudes de los gerentes hacia el ingreso de personas Sordas y/o con otro tipo de discapacidad.

Por otra parte las investigaciones antes señaladas proponen la inclusión del individuo con discapacidad a la sociedad desde varios puntos de vista y sobre todo en el ámbito laboral.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Definición de la Actitud

Según Eagly y Chaiken (1993) citado por Morales (1999), la define como “una tendencia psicológica que se expresa mediante la evaluación de una entidad u objeto concreta con cierto grado de favorabilidad o desfavorabilidad” (p. 194). Worchel, Cooper y otros (2002), la definen como un estado neuronal o mental dispuesto, organizados por juicios en el contexto de una dimensión evaluativa (de lo bueno a lo malo), que reflejan impresiones agradables o desagradables hacia el objetivo. Coon (2005), plantea que la actitud es una tendencia aprendida a responder ante personas, objetos e instituciones en forma negativa o positiva. Feldman (2006), la define como una evaluación aprendida sobre una determinada persona, comportamiento o cosa.

Las actitudes han sido un concepto central de investigación en la psicología, por ésta y muchas razones. existen distintos autores y varias definiciones; como es el caso donde coinciden los autores Feldman (2006), Coon (2005), Eagly y Chaiken (1993) citado por Morales (1999), donde plantean la actitud, “como una evaluación aprendida de una persona o entidad” (p.194); siendo esta la diferencia del “estado neuronal o mental dispuesto, organizado por juicios” (p. 126).

2.2.2 Características de la actitud

Baron y Byrne (2005) exponen que visto desde un punto de vista social las actitudes son aprendidas: al aprender el ser humano recibe nuevos conocimientos de los cuales intenta desarrollar unas ideas, unos sentimientos, y unas conductas asociadas a estos aprendizajes. El que la persona aprenda esas actitudes dependerá del refuerzo mediante experiencias agradables. Se sustenta en varios tipos de condicionamientos como el clásico; el subliminal; el instrumental, en donde las respuestas que conducen a resultados positivos o que permiten la evitación de resultados negativos son fortalecidas; y por el aprendizaje observacional, proceso de aprendizaje a través del cual los sujetos aprenden nuevas formas de aprendizaje observando las acciones de otros.

Según Summers (1976), el concepto de actitud posee varias características que lo distinguen de otros conceptos referentes a los estados internos del individuo. Entre las características principales de la actitud señala que las actitudes no son temporales, sino más bien estados persistentes una vez formados, no queriendo decir que las actitudes no se pueden cambiar ya que sufren modificaciones a lo largo de nuestras vidas. Las actitudes no pueden manifestarse por sí sola, necesitan una relación entre la persona y el objeto o el estímulo que provoque la actitud. De allí se desprenden actitudes favorables y desfavorables hacia el objeto. No es mental, tiene propiedades motivacionales afectivas, las que existen en relación a persona-objeto se desprenden del medio de interacción social donde muchas actitudes se forman.

Whittaker (1977) define las actitudes con las siguientes características:

- Las actitudes son aprendidas, y por lo tanto pueden ser diferenciadas de los motivos biosociales que no son aprendidos.
- Las actitudes son relativamente duraderas, tienden a no cambiar radicalmente y permanecen estables en el tiempo.
- Las actitudes son dirigidas hacia algo o contra algo, teniendo una característica

evaluativo o direccional.

2.2.3 Como surgen las actitudes

Eagly y Chaiken (1993), plantean que la actitud se considera mediadora entre los estímulos del ambiente social de la persona y las respuestas o reacciones de ésta a dicho ambiente; desde esta perspectiva, es una forma de adaptación de la persona a su medio ambiente, es el resultado de toda una serie de experiencias de la persona con el objeto actitudinal y por tanto producto final de aquellos procesos cognitivos, afectivos y conductuales a través de lo que dichas experiencias han tenido lugar.

2.2.4 Ambivalencia actitudinal

Según Eagly y Chaiken (1993) la actitud se caracteriza por la existencia de sentimientos mixtos o encontrados en relación con el objeto de la actitud. Esto ocurre cuando las creencias sobre el objeto de la actitud son evaluativamente inconsistentes entre sí, siendo la inconsistencia aquella que tiene lugar entre creencias (cognitiva) o entre afectos (afectiva). La ambivalencia hace que las actitudes tiendan a ser inestables y afectan a la relación que mantiene con la conducta. En efecto, el contexto puede influir de manera muy llamativa en estas actitudes al hacer más sobresalientes las características positivas en unos casos y las negativas en otros.

2.2.5 Formación de actitudes

Actitudes basadas en la información cognitiva

Está formada por las percepciones y creencias hacia un objeto, así como por la información que tenemos sobre un objeto.

Fishbein y Aizen (1975) afirman que la manera en que evaluamos un objeto (la actitud que se tiene hacia el objeto) estará influida por lo que sabemos o creemos de él (Información cognitiva). El modelo más conocido según Worchel, Cooper y otros (2002) que vincula creencias y evaluaciones es la teoría de la acción razonada donde

se considera a los seres racionales, pensadores deliberados, que actuamos a partir de nuestros conocimientos. En este modelo se plantea que las actitudes están determinadas por las características que los observadores asocian con un objeto, esto es una actitud determinada por cualquier característica que parezca importante a los individuos, sopesada por el hecho de si son características buenas o malas.

Actitudes basadas en información afectiva

Es el sentimiento en favor o en contra de un objeto social. Es el componente más característico de las actitudes. Aquí radica la diferencia principal con las creencias y las opiniones que se caracterizan por su componente cognoscitivo.

El conocimiento induce también a respuestas afectivas, entonces, es cierto cuando tenemos sentimientos buenos y malos acerca de un objeto por razones que no atañen a las propias creencias. Debido a esto Worchel, Cooper y otros (2002), describen dos procesos psicológicos a través de los cuales el afecto se vincula, primero la exposición pura, donde se propone que la exposición repetida a un objeto conduce a una actitud más favorable hacia éste, y segundo el condicionamiento clásico, que ocurre cuando un estímulo llega a evocar una respuesta que no se producía antes.

Actitudes basadas en la información conductual

Worchel, Cooper y otros (2002), hablan acerca de la auto percepción de las actitudes. Ellos plantean que cuando las actitudes se formaron recientemente, son débiles o son ambiguas. Una vez que tenemos una evaluación accesible intensa, no analizaremos las conductas pertinentes para conocer nuestra actitud. Pero cuando las actitudes son débiles, los procesos de auto percepción nos sirven para inferir nuestra posición.

2.2.6 Factores biológicos en la formación de actitudes

La premisa es que las actitudes son aprendidas, es decir surgen de las

experiencias directas o indirectas, esto lleva a centrarse en los determinantes ambientales y biológicos, siendo éste último la secuencia más probable de que los factores físicos determinan algunas predisposiciones hacia ciertas actitudes, que se desarrollan o no, dependiendo de los factores ambientales. La idea principal de la genética conductual es que los genotipos determinan en parte a los fenotipos según Worchel, Cooper y otros (2002).

2.2.7 Componentes de las actitudes

Componente cognitivo

Está formada por las percepciones y creencias hacia un objeto, así como por la información que tenemos sobre un objeto.

Según Morales (1999), muchas veces la evaluación positiva o negativa de un objeto se produce a través de pensamientos e ideas, designados en los estudios sobre actitudes como “creencias”. Por esto las creencias incluyen tanto los pensamientos y las ideas propiamente dichos como supresión o manifestación externa. La evaluación por medio de las respuestas cognitivas ocurre en una doble secuencia; inicialmente se establece una asociación de naturaleza probabilística entre un objeto y alguno de sus atributos.

En función del resultado de este primer paso, en el que se procede a establecer una asociación objetivo-atributo cuya fuerza depende del grado de probabilidad estimado por la persona, se da el segundo paso, que es ya la evaluación propiamente dicha y que deriva fundamentalmente de la connotación positiva o negativa del atributo.

Componente afectivo

Es el sentimiento en favor o en contra de un objeto social. Es el componente más característico de las actitudes. Aquí radica la diferencia principal con las creencias y las opiniones que se caracterizan por su componente cognoscitivo

(Mavarez, 2009, p. 18).

Morales (1999) plantea que fundamentalmente son los sentimientos, los estados de ánimo y las emociones asociadas con el objeto de la actitud. Por otra parte Papalia (1987) plantea que involucra sentimientos, evaluación de la persona, el gusto o la respuesta emocional hacia un objeto o persona.

Componente conductual

Es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera. Es el componente activo de la actitud. Sobre este componente y la relación entre actitud-conducta, y las variables que están interviniendo, girará esta investigación (Mavarez, 2009, p. 18).

Las conductas, por su parte, también según Morales (1999), son susceptibles de ubicación sobre el continuo actitudinal, ya que algunas son muy negativas, mientras que otras son muy positivas.

2.2.8 Tipos de actitudes

Morales (1999) se refiere a la existencia de tres tipos de actitudes, los cuales se describen de la siguiente manera:

- a) **Positiva:** La cual supone un grado de favorabilidad, referente a la evaluación o predisposición determinado por el objeto actitudinal. Las personas que poseen actitudes positivas tienden a favorecer con sus juicios al objeto o persona y mostrando un acuerdo entre juicio y creencias específicas.

- b) **Neutras:** Este tipo de actitud esta expuesta a sufrir transformaciones en forma negativa o positiva. Las personas con actitudes neutras presentan tendencias a percibir al objeto a persona actitudinal sin relación consigo misma, sin mostrar rechazo o favorecerlo.

c) **Negativas:** Esta se refiere a la respuesta desfavorable que dan las personas ante un objeto, persona o situación que se les presente o tienden a realizar juicios desfavorables basándose en sus creencias.

2.2.9 Actitudes y conducta

a) Compatibilidad de las medidas de actitudes y conducta

Las actitudes determinan al menos en parte nuestros actos, esto supone que la relación entre actitudes y conductas es plausible. Por actitudes generales Fishbein y Ajzen (1975) citado por Worchel, Cooper y otros (2002), entienden las actitudes hacia los temas, personas u objetos; y las específicas como una postura hacia una conducta en particular. Por conductas generales, las medidas de toda la clase de acción hacia el objeto; y las específicas como una medida de una acción hacia un objeto en un lugar particular en un momento determinado. Argumentando que una actitud individual hacia un tema auguraría el carácter favorable de toda serie de conductas relevantes para el tema, pero no pronosticará conductas específicas.

b) Persuasión

Coon (2005) lo define como cualquier intento deliberado de modificar las actitudes o creencias mediante información y argumentos, su éxito o fracaso se entiende casi siempre si se tiene en cuenta el comunicador, el mensaje y la audiencia.

c) Representación de roles

Según Coon (2005), todos sabemos que las experiencias emocionales alteran radicalmente las actitudes, es debido a esto que los psicólogos crean experiencias similares, mediante la representación de papeles, a fin de lograr el cambio de actitud.

d) Comparación social y formación de actitudes

Según Baron y Byrne (1998), la mayoría de las actitudes se forman a través del

aprendizaje social y otras por la comparación social, que implica la tendencia de compararnos a nosotros mismos con otros, para determinar si nuestra visión de la realidad es correcta o no. Debido a este proceso a menudo cambiamos nuestras actitudes o formamos otras que se acerquen en mayor medida a las perspectivas de los demás.

e) Adquisición de actitudes a partir de los demás

Las actitudes las adquirimos de otras personas a través del proceso de aprendizaje social; es decir se adquieren donde interaccionamos con los demás. Baron y Byrne (1998), proponen el condicionamiento clásico, es decir es, el aprendizaje basado en la asociación; en otras palabras, cuando el primer estímulo se presenta los individuos esperan que el segundo le seguirá. Como resultado de ello, los individuos irán adquiriendo gradualmente el mismo tipo de reacciones al primer estímulo mientras se muestre el segundo estímulo, especialmente si este induce fuertemente y provoca reacciones automáticas.

f) Disonancia cognoscitiva

Coon (2005) establece que las ideas contradictorias o antagónicas causan malestar, es decir, se necesita congruencia en los pensamientos, percepciones e imagen propia; la contradicción hace incómoda a estas tres últimas y esta incomodidad motiva a ajustar las ideas o actitudes a las acciones. Esta teoría explica los intentos de convencernos a nosotros mismos de que hemos hecho lo correcto.

g) Adquisición de prejuicio

Según Coon (2005) el prejuicio es un tipo de búsqueda de chivo expiatorio. Es un tipo de desplazamiento de la agresión en el cual las hostilidades desencadenadas por la frustración se dirigen hacia los blancos inofensivos. Existiendo dos fuentes importantes, el prejuicio de grupo, cuando alguien acepta las normas colectivas y el prejuicio personal, cuando los miembros de otro grupo social se les percibe como una amenaza contra nuestros intereses.

Las actitudes de exclusión hacia las personas con discapacidad y otros grupos históricamente marginados, se han generado a partir de estereotipos y prejuicios, que implican el rechazo del “otro”, como miembro de un grupo hacia el cual se mantienen unos sentimientos negativos. Con más precisión, Allport (1924) definió el prejuicio como una actitud negativa o una predisposición a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo, que descansa sobre una generalización errónea y rígida (Priante, 2003. P. 28).

Si bien los prejuicios se sitúan en el nivel de los juicios cognitivos y de las reacciones afectivas, cuando pasamos a los actos estamos ya entrando en el ámbito de la discriminación. La función del prejuicio es facilitar la discriminación como plantea Lerner (1991), es decir, la segregación del “grupo antagónico”.

Para Coon (2005) el prejuicio es una actitud emocional negativa contra miembros de un grupo social. Tanto los prejuicios y racismo originan la discriminación, es decir un tanto desigual a quienes tienen los mismos derechos que los demás.

Las actitudes hacia las personas con discapacidad

Se puede definir la actitud hacia la discapacidad según Ruiz (2002) como un conjunto de creencias, conductas, sentimientos y prejuicios que poseen las personas sin discapacidad y que determinan su comportamiento hacia determinados individuos con algún tipo de discapacidad, colaborando o dificultando una adecuada inclusión en la sociedad (Iglesias, Polanco y Montenegro, 2009, p. 41).

Dueñas (2002) plantea que las personas con discapacidad han sufrido históricamente marginación y exclusión por parte de la sociedad. La actitud hacia ellas ha estado siempre marcada por un rechazo más o menos consciente debido a sus anomalías, inspirando sentimientos y actitudes de miedo, piedad y lástima, y marcando un trato diferente y “especial” que en muchos casos ha desembocado en comportamientos y prácticas de exclusión social (Priante, 2003, p. 27).

Las actitudes positivas o negativas según Altman (1981) hacia las personas con discapacidad influyen y determinan los diferentes grados de inclusión educativa, laboral y social. Afectan a nivel personal, a los niveles de autoestima y a las relaciones con otras personas con o sin discapacidad. También afectan al rendimiento educativo o laboral plantea Mank (2000). Por otro lado Safilios (1976) supone que el rechazo de la sociedad en general, supone el verdadero obstáculo para la inclusión de las personas con discapacidad y su desarrollo dentro de la sociedad (Priante, 2003, p. 36).

2.3 Otros conceptos

2.3.1 Inclusión

Yadarola (2007) expone que la inclusión “es un concepto teórico empleado en la pedagogía el cual hace referencia al modo en que la escuela debe dar respuesta a la diversidad. Es un término que surge en los años 90 y pretende sustituir a la integración. Por otra parte Adirón (2005) considera que cuando hablamos de una sociedad inclusiva, pensamos en la que valoriza la diversidad humana y fortalece la aceptación de las diferencias individuales. Es dentro de ella que aprendemos a convivir, contribuir y construir juntos un mundo de oportunidades reales (Iglesias, Polanco y Montenegro, 2009, p. 35).

Para realizar la inclusión laboral de las personas Sordas Ramírez (2005), afirma que es necesaria la creación de:

- Programas de capacitación
- Formación profesional de preparadores laborales
- Instituciones dedicadas a formar a las personas con discapacidad
- Infraestructura adecuadas para el acceso al ámbito laboral de este sector
- Conciencia que permita la inclusión de estas personas a ámbitos profesionales

2.3.2 Inclusión laboral

Según Iglesias, Polanco y Montenegro (2009) la inclusión laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado de trabajo. La inclusión laboral

apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural). La inclusión laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de una empresa, que resulta educativo para la persona (p. 36).

2.3.3 Sordera

“la falta de un sentido reduce y limita el mundo de la experiencia. Priva al organismo de una serie de elementos con los que trabaja la inteligencia y, a causa de esta laguna en la experiencia integral, se imponen una serie de consecuencias en la ponderación y equilibrio de todo el proceso psicológico. El fallo de un tipo de sensaciones altera la integración y funcionamiento de todos los demás sentidos. Debido a ello, la experiencia se estructura de modo diferente y el mundo de las percepciones, representaciones, imágenes e ideas se levanta sobre una base alterada, adquiriendo una nueva configuración. Dichas alteraciones tienen lugar de modo natural e inconsciente, por lo que pueden poner en riesgo todos los demás elementos de la personalidad a menos que el individuo se organice y estructure de otro modo” (Myklebust, 1964, p.19).

la Organización Mundial de la Salud (2003), la define como la incapacidad de oír tan bien como una persona cuyo sentido del oído es normal. Las personas aquejadas por este problema pueden ser duras de oído o sordas.

Estrada (2008) plantea que en el tema de la sordera existen diferentes etiologías y clasificaciones muy heterogéneas así como diversas definiciones y conceptos. A menudo la sordera es un término general usado para describir todos los tipos y grados de pérdida auditiva. Asimismo, los términos sordera, discapacidad auditiva e hipoacusia se utilizan frecuentemente como sinónimos para hacer referencia tanto a niveles de pérdida auditiva leves como profundos.

Entre cada uno de los términos antes mencionados existen diferentes matices. La deficiencia auditiva se relaciona con la percepción y producción del habla. Sin embargo, Torres, Rodríguez y otros (1995) plantean que las pérdidas iguales de

audición; objetivamente consideradas, dan lugar a sorderas distintas desde el punto de vista subjetivo; siempre se ha dicho que no hay dos sorderas iguales lo que imposibilita hacer generalizaciones o comparaciones entre distintas sorderas o entre personas Sordas.

Así, al hablar de Sordera hacemos referencia a una pérdida de capacidad sensorial en la que el individuo necesita de ayuda constante para la comunicación diaria y/o tiene seriamente afectada su capacidad de aprendizaje lingüístico.

Por tanto, la Sordera es un trastorno que no debe confundirse con la simple pérdida de audición que es frecuente en la población normal (algunos autores hablan de que en torno al 25% de la población tiene pérdida auditiva en una u otra forma a lo largo de su ciclo vital), ya que en estos casos la persona sigue disfrutando de una vida normalizada. Lo esencial de la discapacidad auditiva es, precisamente, que el individuo necesita de ayuda constante para el funcionamiento diario y/o tiene seriamente afectada su capacidad de aprendizaje.

Por otra parte Gallardo y Gallego (2003) mencionan que es importante destacar pues dos aspectos: (a) que no todas las pérdidas auditivas se pueden considerar como discapacidad, y (b) que sólo los casos incapacitantes entrarían dentro de esta categoría.

Estrada (2008) plantea que la pérdida auditiva puede presentarse en un solo oído (unilateral) o en ambos (bilateral). Las consecuencias de la primera son menos graves con relación a la segunda. Las sorderas bilaterales como comenta Villalba (2004), dificultan el aprendizaje de la lengua oral y la interacción con los demás, pueden llegar a comprometer los aprendizajes escolares y la integración social y laboral de la persona, en cambio las sorderas unilaterales, perjudican a la ubicación del sonido y sólo dan lugar a pequeños inconvenientes sociales sin afectar el aprendizaje del lenguaje ni tampoco a aspectos fundamentales de la personalidad.

La sordomudez es sólo un síndrome, un síntoma y no una enfermedad. De esta manera los términos “sordomudo” y “sordomudez” han ido desapareciendo por

impropios y cargados de connotaciones negativas (Estrada, 2008, p. 19).

Torres y col (1995) se refieren a la definición de persona Sorda que hace la Organización Mundial de la Salud (OMS) siendo aquella que no es capaz de percibir sonidos, aún haciendo uso de aparatos amplificadores. (Estrada, 2008, p. 20).

La sordera es en cierta manera invisible a los ojos, si la persona sorda se nos cruza en la calle, el supermercado o el colectivo, no llama nuestra atención, es uno más, pero si nos pregunta algo, su prosodia sobresalta, asusta o desconcierta y si comienza a hablar con las manos, en su lengua natural, todas las miradas de asombro de quienes los rodean se posaran sobre él. (Rella, 2001, p. 21).

La “persona Sorda” y “sordera”, no son inevitablemente sinónimos de discapacidad y mucho menos de enfermedad. Además, intentamos partir de una definición que ponga el énfasis en los recursos, como lo serían los restos auditivos que se conserven, los lenguajes alternativos como la lengua de señas (LS), el movimiento asociativo en el que participan las personas con deficiencias auditivas o la educación a la que hayan tenido acceso (Estrada, 2008, p. 20).

La comunidad en general desconoce en mayor medida la presencia y las secuelas de esta discapacidad en comparación con aquellas que sí son visibles y evidentes por su marca corporal (Rella, 2001, p. 21).

2.3.4 Contextualización de la sordera

Pérez y Brito (2004) mencionan que dentro del término general de discapacidad auditiva se suele distinguir entre tres trastornos que permiten describir mejor las causas habituales, y cuyo conocimiento resulta fundamental para el logopeda:

- **Hipoacusia:** cuando es deficiente pero permanece cierta (s) capacidad que es útil para la percepción del lenguaje oral y de los sonidos ambientales.
- **Sordera:** existe una audición residual imperceptible, que imposibilita la

percepción del lenguaje oral y de los sonidos ambientales.

- **Cofosis o anacusia:** es una ausencia total de audición. Es un problema muy poco frecuente, ya que incluso en las sorderas profundas se mantienen unos mínimos restos auditivos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define "sordo" como toda persona cuya agudeza auditiva le impide aprender su propia lengua, seguir con aprovechamiento las enseñanzas básicas y participar en las actividades normales de su edad. Su audición no es funcional para la vida cotidiana (Sabina, Pabón y Serrato, 2007, p. 2).

Esta terminología técnica no se corresponde exactamente con el conocimiento de los problemas auditivos que existe en la población general. Por ejemplo como sugieren Gallardo y Gallego (2003) es muy habitual que se aplique el término "sorda" a una persona que tiene problemas auditivos y tiene que utilizar un audífono; sin embargo, técnicamente se estaría haciendo referencia a un hipoacúsico porque este tipo de ayudas siempre necesitan de algún tipo de audición útil y perceptible.

Nos gustaría resaltar el hecho de que el tener una deficiencia auditiva no implica la carencia de un lenguaje y la incapacidad de expresarse, el lenguaje de la mayoría de las personas Sordas es la LS, lo que nos lleva a recordar uno de los axiomas de la teoría de la comunicación que plantean Watzlawick, Beavin y Jackson (1967): Es imposible no comunicar, toda conducta es comunicación.

Tampoco la deficiencia auditiva como señalan Torres, Urquiza y Santana (1999) tiene que traducirse en minusvalía (término peyorativo cada vez menos usado) en el sentido etimológico de “valer menos para algo” si se hace uso de los recursos actuales, tanto técnicos como psicopedagógicos. Sin embargo como plantea Estrada (2008) pese a que “minusvalía” es un término cada vez menos empleado, en España por ejemplo, continúa en uso desde la Administración correspondiente (Instituto de Migración y Servicios Sociales, IMSERSO) para otorgar el “*Certificado de minusvalía*” a las personas que demuestran tener un grado igual o superior a 33% de

discapacidad (Estrada, 2008, p. 20).

2.3.5 Etiología

La clasificación más difundida entre los expertos y la bibliografía concerniente divide las causas de la sordera en dos grandes grupos: *hereditarias* y *adquiridas*. Las primeras representan entre el 30% y el 50% de todos los casos (Marchesi, 1999). Por otro lado, Valmaseda (1995) sitúa de forma más específica la siguiente distribución: sorderas pre y perinatales no genéticas de un 30% a un 50%, sordera postnatal de un 3% a un 10%, sorderas genéticas 30%. También comenta que existen alrededor de un 20% a un 30% de sorderas de causa desconocida (Estrada, 2008, p. 21).

Sordera hereditaria.

Este tipo de sordera suele ser severa o grave, no se considera progresiva y puede estar asociada con otras alteraciones. La sordera hereditaria es producida por malformación del laberinto y acostumbra a ser bilateral según Perelló y Tortosa (1992). Como causas, existe en algunos casos la predisposición familiar a la sordera según plantea Torres y Cols (1995) tales como antecedentes de sorderas endógenas en familiares próximos y la consanguinidad de los padres. Las sorderas hereditarias según Moreno (2000) se dividen en: recesivas, dominantes y asociadas al Sexo. En las comprobaciones realizadas en sorderas profundas infantiles, permiten atribuirles alrededor del 40% a herencia autosómica recesiva; un 10% son autosómicas dominantes y un 3% estaría ligada al sexo. (Estrada, 2008, p.21).

Sorderas adquiridas.

Según Moreno (2000) las sorderas adquiridas se dividen en: prenatales, perinatales y postnatales. Son producidas por algún tipo de enfermedad o traumatismo como: otitis continuada, infecciones, incompatibilidad del Rh, anoxia neonatal (falta de oxígeno en el recién nacido) o traumatismos, que pueden provocar una sordera neurosensorial que puede ser causada por una descompresión brusca, onda expansiva de una explosión o traumatismo sonoro, infecciones generales como gripe, meningitis

o fiebre tifoidea. También según Davis y Silverman (1971) alteraciones óseas, alteraciones vasculares del oído interno, intoxicaciones por ototóxicos debido a algunos fármacos como los salicilatos (aspirina), quinina natural o sintetizada, antibióticos aminoglucósidos, diuréticos, estreptomina u otras sustancias como el arsénico, óxido de carbono y el tabaco (Estrada, 2008, p. 21).

Alvira, Cruz, Blanco y Moreno (1999) mencionan que cuando hablamos de sorderas adquiridas, hablamos de dos variables importantes para comprender de mejor manera el peso de la pérdida auditiva en un momento o en otro de la vida de las personas Sordas: la *edad* del sujeto en la que aparece la pérdida auditiva y el *nivel lingüístico oral* alcanzado hasta ese momento, esto originará diferencias significativas entre las personas Sordas. Las diferencias que se crean a partir de estas variables están en función de que la pérdida de la audición ocurra antes o después de que la persona haya adquirido el lenguaje oral. Ambas variables guardan una estrecha relación y según la correlación que se produzca entre ellas las consecuencias personales y sociales de la pérdida auditiva serán muy diferentes (Estrada, 2008, p. 22).

a) Sorderas Adquiridas Prenatales.

Las causas prenatales de sordera según menciona Davis y Silverman (1971) suelen ser infecciones contraídas durante el embarazo. Tales infecciones pueden ser causadas por enfermedades víricas (*Infeciosa*: Encefalitis, Meningitis cerebroespinal, rubéola materna, sífilis, otitis, tuberculosis. *Parásita*: Toxoplasmosis. *Anóxica*: por hemorragia, principalmente en el período embrionario). También se ha demostrado que el consumo de drogas como la cocaína y el alcohol e incluso la exposición suficientemente prolongada a bastante ruido pueden llegar a contribuir a una pérdida auditiva o bien, llegar a lesionar el sistema auditivo del feto (Estrada, 2008, p. 22).

b) Sorderas Adquiridas Perinatales.

Algunas de las causas perinatales de sordera son la hipoxia y la ictericia. Una función respiratoria retardada o inadecuada en el momento del nacimiento puede llegar a causar una hipoxia y dejar secuelas locales y generales a menudo graves

aunque dependiendo principalmente del grado y la duración de la hipoxia (Estrada, 2008, p. 22).

c) Sorderas Adquiridas Postnatales.

Torres y Col (1995) mencionan que las causas más comunes se deben a prematuridad, anoxia³ y trauma obstétrico, bajo peso al nacer (peso > 1.500gr.), longitud anormal al nacer, y enfermedades que precisen incubadora o medicación especial. También sugieren Perelló y Tortosa (1992) que la meningoencefalitis y la parotiditis (o paperas) son las causas más frecuentes de sordera en la primera y segunda infancia afectando al oído interno. Es innegable que la sordera producida por meningitis o encefalitis produce una mayor dificultad en el desarrollo intelectual del niño; el virus del sarampión suele causar pérdidas auditivas bilaterales de moderadas a graves, mientras que la parotiditis provoca una sordera unilateral (Estrada, 2008, p. 23).

Por último, en cuanto al tema de los efectos del ruido en la salud, podemos mencionar el estudio de García (2004), en el que analiza los riesgos que representa el ruido ambiental para la salud evaluando los niveles de contaminación acústica a los que están sometidos los españoles. En este estudio señalan que, algunas investigaciones previas, han demostrado que la contaminación acústica afecta a la salud, calidad de vida y bienestar de las personas, produciendo problemas fisiológicos y psíquicos a corto y largo plazo, que van desde molestias auditivas hasta estados de irritación o estrés, cuando se superan repetidamente determinados límites de ruido. Estos datos son alarmantes si tomamos en cuenta lo que el Panel de Hogares de la Unión Europea (INE, 1999) señala sobre la situación de España: Un 30,6 % de las viviendas españolas sufren el problema de los ruidos exteriores colocándose así, por encima de la media europea y en el primer lugar (Estrada, 2008, p. 23).

2.3.6 Clasificación de la sordera

Existen diversas clasificaciones de la sordera; según el momento en que se originó, según la localización de la lesión y según el grado de la pérdida.

De esta manera, observamos que la localización de la lesión puede distinguirse por ser una dimensión cualitativa, el grado de la pérdida por ser cuantitativa y el momento en el que aparece por ser una variable determinante que dará origen a importantes consecuencias tanto en la adquisición del lenguaje como en el desarrollo psicosocial. Esto nos conduce a distinguir dos clasificaciones; hasta antes de la etapa de la vida del niño en donde el lenguaje oral no se ha adquirido del todo (sordera prelocutiva) y la etapa de adquisición del lenguaje oral y posterior (sordera postlocutiva) (Estrada, 2008, p. 23).

Según la edad en la que se originó la pérdida.

La edad en la que sobreviene la pérdida auditiva es una de las variables más decisivas para el futuro educativo y psicosocial de la persona Sorda. Por otro lado, dentro de los primeros años de vida, mientras más tarde aparezca la sordera esta tendrá una menor repercusión. En cuanto a la edad en la que se originó la pérdida se distinguen dos tipos de sordera:

a) Sorderas prelocutivas.

Según Estrada (2008) hablamos de sordera prelocutiva cuando la pérdida se ha producido antes de los tres primeros años de edad, es decir, antes de que el niño adquiera el lenguaje oral. Con esto, los niños/as tendrán muchas dificultades para aprender la lengua oral y normalmente aprenderán primero el LS como su lengua materna y de ahí se originará el aprendizaje de la lengua oral formando en ellos un bilingüísimo. Este es un tema que preocupa mucho a los padres y que genera muchos debates respecto a la integración de estos niños, la recomendación para los padres en este punto es contar con mucha información sobre el tema para reducir la ansiedad y tomar así una decisión bien reflexionada.

b) Sorderas postlocutivas.

En este caso indican Aimard y Morgon (1989) la pérdida sobreviene después de haber adquirido el lenguaje oral ya con suficientes habilidades en la lengua oral y

después de los tres primeros años de vida. Este es un período muy importante en donde normalmente se desarrolla con naturalidad la adquisición del lenguaje oral. Este período privilegiado puede corresponder a la especialización funcional del hemisferio izquierdo para el lenguaje. Por este motivo, cuanto mayor sea el contacto con la lengua oral, hay más posibilidades de mantener lo aprendido y continuar aprendiéndola.

Sin embargo, establecer si una sordera es prelocutiva o postlocutiva no resulta en todo caso una tarea sencilla, según explica Valmaseda (1995), la adquisición del lenguaje oral es un proceso lento y dilatado que se prolonga durante varios años y determinar si un niño sordo es prelocutivo o postlocutivo no es una tarea sencilla. Aclara también que las clasificaciones más estrictas proponen identificar el año y medio de edad como límite entre un tipo de sordera y otro aunque también, de forma usual el límite se sitúa a los tres años de edad (Estrada, 2008, p. 25).

Según la localización de la lesión.

Brevemente describiremos esta clasificación desde el punto de vista médico o también llamado tradicional, el cual habitualmente clasifica la sordera según el lugar del aparato auditivo en donde se localiza la lesión; desde esta perspectiva se clasifican en: a) Sordera conductiva o de transmisión, b) Sordera neurosensorial o de percepción y c) Sordera mixta (Estrada, 2008, p. 25).

a) Sordera conductiva o de transmisión.

Se le llama sordera conductiva debido a cualquier causa que provoque que el sonido no pueda llegar hasta el oído interno. En las sorderas conductivas o de transmisión, los trastornos se encuentran en el oído externo (otitis, malformaciones, ausencia de pabellón externo) o en el oído medio (presencia de sustancias o de cuerpos extraños) (Estrada, 2008, p. 25).

Las consecuencias de este tipo de sordera según mencionan Fernández (1996) relacionada con el lugar donde se localiza la lesión no son de gravedad para el

desarrollo del habla y son poco duraderas, permitiendo suprimir sus consecuencias al ser detectadas tempranamente y al ser atendidas con tratamientos o intervenciones quirúrgicas. Valmaseda (1995) indica que la pérdida auditiva provocada por una alteración en la conducción del sonido es de tipo cuantitativo; es decir, afecta al grado de la audición y no a la calidad de la misma. No superan los 60 decibelios, siendo por tanto, una sordera media (Estrada, 2008, p. 26).

b) Sordera neurosensorial o de percepción.

Marchesi (1999) indica que se le llama también de percepción porque en este caso el daño se encuentra en la cóclea, el principal órgano receptor del oído, ubicado en el oído interno. Las sorderas neurosensoriales están ocasionadas por lesiones cocleares que afectan al oído interno hasta el área del lóbulo temporal. Estas lesiones suelen ser permanentes y la mayoría de las sorderas prelingüísticas son de este tipo. Desde 1985 se han desarrollado intervenciones quirúrgicas que permiten la recepción del sonido. Todas las sorderas neurosensoriales tienen una repercusión importante sobre el lenguaje y el habla (Estrada, 2008, p. 26)

c) Sorderas mixtas.

Según Estrada (2008) son las sorderas que presentan lesión tanto en el oído externo o en el oído medio y en el oído interno, por lo que tienen componentes de percepción y de transmisión.

2.2.7 Según el grado de la pérdida auditiva.

El grado de sordera, es el grado de pérdida de audición. Según explica Valmaseda (1995), la deficiencia auditiva no es un problema de todo o nada, cuando se habla de una persona que presenta una pérdida auditiva, se hace referencia a un continuo que va desde una pérdida auditiva leve hasta la cofosis o pérdida total de audición.

La unidad de medida del grado de pérdida auditiva es el decibelio (dB) y el

resultado de esta métrica puede ser clasificado como audición normal o con pérdida (que puede ser: *leve, media, severa y profunda*) y de manera cualitativa como también cuantitativa. Tanto el grado de pérdida, como el lugar donde se localiza la lesión y la edad o el momento de aparición de la pérdida, son factores atenuantes que influyen de forma consistente y negativa en la adquisición del lenguaje oral, ya que desempeñan un importante papel en la estructuración cognitiva, en la evolución de la afectividad, la construcción de la personalidad y el acceso a la vida social (Estrada, 2008, p. 27).

a) Pérdida auditiva leve.

En este caso el umbral de audición se sitúa entre los 20 y 40 dB y se hace evidente la dificultad para oír la palabra de intensidad débil. Las pérdidas auditivas leves entorpecen la percepción de matices sonoros y dificultan un poco el contacto con el medio, en pérdidas cercanas a los 40 dB pueden aparecer pequeños problemas de pronunciación (Villalba, 2004). Las personas tienen una percepción global del habla. Algunos autores señalan que a menudo, en condiciones normales estas pérdidas pueden pasar desapercibidas. Sin embargo, lo más importante psicológicamente, señala Myklebust (1964) es el déficit de conciencia y el aislamiento ambiental.

b) Pérdida auditiva moderada.

En esta pérdida, el umbral de audición se encuentra entre los 40 y 70 dB. Fernández Viader (1996) explica que en algunos manuales de intervención en este tipo de pérdida se señala que se hace necesario optimizar las condiciones receptoras de su vía auditiva mediante una prótesis bien adaptada, estimulación auditiva y apoyo logopédico. En cuanto a las conductas sociales de las personas que padecen una pérdida moderada se advierte ya una necesidad de convivencia con otras personas con pérdidas auditivas con las que puedan entenderse y obtener gratificación social, el individuo se siente notablemente aislado y busca relaciones sociales con otros que padecen igual grado de sordera (Estrada, 2008, p. 28).

c) Pérdida auditiva severa.

Según Fernández (1996) cuando la pérdida es severa, sólo se escucharán ruidos muy fuertes y voces altas. La pérdida en esta clasificación se encuentra entre los 70 y 90 dB y sólo se pueden percibir algunas palabras amplificadas. Myklebust (1964) plantea que los sentimientos de identificación se encuentran obstaculizados y las relaciones socio-personales son más satisfactorias en compañía de otros sordos, generalmente con el mismo grado de privación auditiva (Estrada, 2008, p. 28).

d) Pérdida auditiva profunda.

Para Villalba (2004) la pérdida auditiva profunda rebasa los 90 dB, en estos casos las personas no pueden escuchar el habla y requieren de ayuda de códigos de comunicación gestuales o lengua de señas (LS) para obtener una información plena. En este caso las implicaciones de la pérdida en todas las áreas del desarrollo son considerables, el desarrollo de la lengua oral sufrirá importantes dificultades, se tendrá una interacción social reducida con mucha desinformación y el terreno cognitivo también muestra efectos en la dificultad para la comprensión de algunos conceptos abstractos. Sin embargo, la situación con relación a las pérdidas profundas está cambiando en los últimos años gracias a las nuevas tecnologías desarrolladas en los implantes cocleares precoces. Por otra parte Fernández (1996) menciona que la incidencia de la sordera profunda en el nacimiento es aproximadamente 1 por 1000 (Estrada, 2008, p. 28).

Algunos autores dentro de esta clasificación incluyen a la Cofosis, que es la pérdida total de audición, siendo una pérdida superior a los 120 dB y solo se encuentra en casos excepcionales. Por otro lado, otros autores como Torres y cols., (1995) señalan que las sorderas casi nunca son absolutas, quedando siempre algunos restos auditivos que pueden ser bien aprovechados para la rehabilitación (Estrada, 2008, p. 29).

2.3.8 Aspectos psicológicos y sociales de las personas con discapacidad auditiva

Estrada (2008) señala que las personas Sordas tienen fuertes rasgos de identidad fruto de la experiencia visual, con características propias que dan origen a un colectivo social: la comunidad sorda (p. 52)

En un colectivo en donde no se tiene tal comunicación verbal sino más bien una comunicación a través de una lengua minoritaria como lo es la lengua de señas (LS), como mínimo supone un establecimiento de unos procesos de socialización que no se construirán de igual manera que en el resto de la sociedad al existir unas barreras de comunicación que dificultan, condicionan o incluso impiden la libertad de interacción (Estrada, 2008, p. 54).

Estrada (2003) plantea que un ambiente muy importante que incide de manera favorable en los procesos de socialización de las personas Sordas son las Asociaciones de Personas Sordas. En ellas encuentran un lugar para la convivencia social con otras personas Sordas y para la comunicación sin barreras, son parte de su red social, comparten en ellas objetivos y metas por los que conviven y luchan defendiendo intereses y derechos como grupo (Estrada, 2008, p. 56).

Por otra parte González y Torres (2003) afirman que la consecuencia más importante de la deficiencia auditiva es el déficit comunicativo que conlleva. Al deficiente auditivo le resulta imposible comunicarse a la vez que recibe información del entorno, por tanto, debe aprender cuándo, dónde y qué debe mirar en cada momento. Además, no podrá seguir la conversación de personas mal situadas en su campo visual, ni recibir información mientras presta atención a un objeto.

También González y Torres (2003) refieren que como consecuencia de este déficit perceptivo aparecen serios retrasos en la adquisición del lenguaje, con todas las dificultades que ello conlleva: dificultades de comunicación con los demás, tendencia al aislamiento, dificultad para transmitir y comprender emociones, etc. Sin embargo, no hay un perfil definido del deficiente auditivo, si algo los caracteriza es su heterogeneidad, no hay dos personas con deficiencia auditiva iguales

Según Prieto y Maggio (2005) lo que ocurre es que la deficiencia auditiva dificulta la recogida de información y el aprovechamiento de la experiencia, y esa poca experiencia suele conllevar menor motivación por los acontecimientos del entorno. Además, las características de su lenguaje le dificulta, en ocasiones, la comprensión del pensamiento de los demás, constituyendo una herramienta pobre sobre la que construir su propio pensamiento.

a) Desarrollo cognitivo

Las consideraciones sobre la inteligencia de las personas con deficiencia auditiva han pasado por tres etapas a lo largo del siglo XX. De una concepción inicial del deficiente auditivo como intelectual- mente inferior se pasó a considerarlo centrado en operaciones con- cretas con poca capacidad de abstracción; y en la actualidad es considerado como intelectualmente normal.

González y Torres (2003) indican que según la hipótesis de inferioridad, que data de los años cuarenta, las personas con deficiencia auditiva mostrarían un retraso de 10 puntos en pruebas no verbales respecto a sus compañeros oyentes.

No fue hasta los años sesenta cuando empezaron a aparecer estudios defendiendo la normalidad intelectual de una persona Sorda. Según González y Torres (2003) Las diferencias encontradas con los oyentes podrían deberse, según esta postura, a factores aparte de la propia deficiencia; nos referimos a otras patologías que pueda tener asociadas la deficiencia auditiva, posibles estatus socioeconómicos más bajos de esta población, falta de motivación ante la tarea, menor número de experiencias que los oyentes y dificultades de comprensión de las instrucciones de las pruebas.

El desacuerdo hallado entre personas con deficiencia auditiva y oyentes se debería a la menor cantidad de experiencias que el entorno proporciona a los deficientes auditivos, por lo tanto, sería más adecuado hablar de «déficits experienciales» que de «déficits intelectuales» en las personas con deficiencia

auditiva. Podemos decir entonces según Datta, Harbor y Allen (2006) que el desarrollo cognitivo de los sordos es similar al de los oyentes, si bien este desarrollo presentaría ciertos desfases debidos al déficit experiencial a que están sometidos, el cual es similar al que presentaría un oyente en situación de privación.

En resumen, la deficiencia auditiva no es una variable determinante en sí misma del desarrollo intelectual del sujeto. Hay otra serie de factores que sí influyen directamente en el desarrollo cognitivo, como son la falta de experiencias en el medio físico y social y la ausencia de un lenguaje de calidad.

b) Desarrollo comunicativo-lingüístico

González y Torres (2003) sugieren que el lenguaje nos permite distanciarnos del aquí y ahora, operando con objetos aunque no estén presentes. Es un sistema para comunicar el conocimiento. Su desarrollo se basa en la continua interacción del individuo en contextos sociales.

Así, el efecto que la pérdida auditiva tenga sobre el desarrollo del lenguaje depende de diversos factores, relacionados no sólo con la pérdida auditiva, sino también con el tipo de interacciones comunicativas que el entorno le ofrece al sujeto. De este modo, los intercambios comunicativos con personas con deficiencia auditiva tienen peculiaridades que pueden hacerlos más difíciles que entre oyentes. Como plantean González y Torres (2003) nos referimos a aspectos como la imposibilidad de atender a la vez estímulos visuales y auditivos, al desconocimiento por parte del oyente de cómo establecer comunicación exclusivamente a través del canal visual, la ausencia de un código comunicativo compartido, además de las posibles dificultades emocionales que puedan surgir, y de la aceptación de la sordera.

c) Desarrollo social

Los estudios sobre desarrollo social de las personas con deficiencia auditiva como mencionan Prieto y Maggio (2005) parecen indicar que éstas tienen un conocimiento social más limitado. Comparados con oyentes, tienen más limitaciones

en habilidades sociocognitivas del tipo comprensión de emociones, resolución de problemas, etc.

Por lo general, los niños sordos reciben explicaciones muy escasas sobre sentimientos, razones para actuar de un modo determinado, consecuencias de las conductas, etc., centrándose las interacciones en objetos presentes y evitando las abstracciones. Sería de esperar, como consecuencia, que su conducta e interpretación de los acontecimientos estuviese mediatizada por su menor socialización a través del lenguaje.

2.3.9 Sordera y el mundo laboral

Según Albert y Torreblanca (2000) las personas con discapacidad y, por tanto, las personas Sordas están afectadas en mayor medida de problemas de desempleo que el resto de la población. Se estima que, si bien el desempleo es elevado en la población general, en las personas con discapacidad el porcentaje de personas en desempleo se dobla o incluso se triplica, aunque no disponemos de datos fiables al respecto, tan sólo son estimaciones.

Borea (2005) manifiesta que si nos atenemos a los problemas que afectan al grupo de personas con discapacidad, que están en edad activa, se admite que el 80% ó 90% se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social de cada país (p. 11)

Sólo el 5% de las personas Sordas profundas prelocuativas alcanzan un nivel de lecto-escritura que les permitiría el acceso a estudios y medios superiores, según Rullas y González (2002). Por otra parte Estrada (2008) menciona que sólo el 2,8% de las personas Sordas suelen estar en paro o desarrollando trabajos poco gratificantes en donde suelen tener muchos problemas laborales (p. 81).

Por otra parte Puyuelo (2005) menciona que las personas Sordas quieren y pueden trabajar, exactamente igual como las demás personas. Es obvio que no todos los trabajos resultan adecuados a su circunstancia, pero también lo es que ninguna

persona es útil para cualquier tipo de trabajo. La cuestión radica en adecuar el puesto laboral a las facultades y capacidades de cada uno.

Estos hechos, que expuestos así parecen tan evidentes, no son por desgracia, percibidos con igual claridad por nuestra sociedad, de ahí la necesidad de un esfuerzo intenso y continuado de información y sensibilización que desvele ante la sociedad en general, y ante el empresario en particular, el potencial profesional todavía inutilizado que encierran las personas sordas. Potencialidades que pueden mejorarse con una formación adecuadamente orientada a su futuro laboral, por ello, debemos impedir que la educación vaya por un lado y la demanda laboral para las personas afectadas de sordera vaya por otro, es esencial que la oferta educativa para los jóvenes sordos responda a las expectativas laborales que en cada momento permiten el mercado de trabajo y el desarrollo de la técnica.

El fomento del empleo de las personas Sordas no es sólo una exigencia de justicia para quienes padecen esa discapacidad. Es también una necesidad para que la sociedad pueda aprovechar el capital creativo de un amplio conjunto de sus miembros, que puede, quiere y sabe trabajar.

Debido a la falta de contacto con el mundo laboral, las personas Sordas requieren una formación teórico-práctica que les facilite la adquisición de habilidades sociales, habilidades laborales y técnicas de búsqueda de empleo para permitirles enfrentarse al mundo laboral sin dificultades.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y Cultura (UNESCO) y la ISSC/CROP (International Social Science Council/ Mobilizing Critical Research for Preventing and Eradocating Poverty) (1997) en las organizaciones, la meta de la plena inclusión de personas con discapacidad, es todavía un reto. Trabajadores, profesionales o estudiantes con discapacidad requieren formar parte activa de los ámbitos donde se desenvuelven. Factores como los prejuicios de los directivos, de los empresarios de los profesores, de los compañeros, de la competitividad o de la globalización, constituyen impedimentos para crear las bases de una sociedad para todos (Priante, 2003, p. 1).

Albert y Torreblanca (2000) indican que teniendo en cuenta la existencia de barreras a la contratación de personas Sordas, motivada en muchas ocasiones por el desconocimiento del empresariado en general acerca de las capacidades y aptitudes de los trabajadores Sordos, y también a que la administración no ha dotado de mecanismos suficientes para la integración en el mercado laboral ordinario; es de vital importancia formar un equipo de trabajo, el cual, a través de la intermediación laboral entre la empresa y el joven sordo, capacite al joven con deficiencia auditiva para desarrollar las funciones en el puesto de trabajo de una empresa ordinaria.

En México existen organizaciones dedicadas a brindar apoyo hacia la incursión laboral de las personas Sordas como la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (Canacintra) y el Servicio Nacional de Empleo.

2.3.10 Incidencia de la sordera

La Federación Mundial de Sordos (FMS) estima que aproximadamente existen 70 millones de personas sordas en todo el mundo. De esta cifra, el 80 por ciento viven en países en vías de desarrollo. La FMS es una organización no gubernamental internacional reconocida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y juntas trabajan en colaboración por los derechos humanos de las personas Sordas (Estrada, 2008, p. 60).

En México, uno de cada doscientos niños padece de sordera profunda, padecimiento catalogado como de mayor incidencia entre la población infantil, asegura un estudio de Fundación FESORMEX (institución sin fines de lucro que depende directamente de la Federación Mexicana de Otorrinolaringología Cirugía de Cabeza y Cuello AC), quien además, considera que los niños a quienes se les detecta oportunamente este padecimiento y que reciben la terapia antes de los seis meses de edad, desarrollan mayor habilidad de lenguaje que los descubiertos tardíamente, afirmó Beatriz Ramírez Vázquez, directora de Comunicación e Imagen (Baruch, 2007, “informativoweb”, párr.. 1).

En México, no existe actualmente un censo oficial y específico para determinar la incidencia de la sordera, a pesar de que según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) la Sordera es una de las más presentes en nuestro país (Estrada, 2008).

De acuerdo con el XII Censo General de Población y Vivienda, realizado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en el año 2010, a nivel nacional había 5 millones 793 mil 270 personas con discapacidad, lo cual representó 5.1% de la población total. Por sexo, fue mayor el porcentaje de hombres con discapacidad (52.6%), en comparación con el de mujeres (47.4%). Las cifras por tipo de discapacidad se muestran en la Tabla 1.

Cuadro 1
Tipos de discapacidad

Tipo de discapacidad	Cantidad de personas	Porcentajes
Motriz	814,000	45.3%
Visual	467,000	26%
Auditiva	282,000	16%
Mental	290,000	16%
Problemas de lenguaje	88,000	5%

Fuente: INEGI (2010)

Por lo que respecta a la distribución porcentual de población con discapacidad ocupada según su situación en el trabajo, la Tabla 3 muestra que la mayoría, el 43.7% son empleados y obreros, y en segundo lugar trabajadores por su cuenta, con el 33.3%. En mucho menor proporción, también son jornaleros o peones, 9.9%, trabajadores sin pago 6.4% o patrones 2.5%.

Cuadro 2
Situación en el trabajo de personas con discapacidad

Situación en el trabajo	Cantidad de personas	Porcentaje
Empleados/as u	173,568	43.7%

obreros/as		
Trabajadores/as por su cuenta	132,261	33.3%
Jornaleros/as o peones	39,321	9.9%
Trabajadores/as sin pago (en negocio familiar)	25,419	6.4%
Patrones/as	9,929	2.5%

Fuente: INEGI (2010).

Estrada (2008) plantea que hay que señalar que esta cifra es muy incierta debido a que el censo sólo habla de Sordera y la define como “una pérdida o restricción de la capacidad para recibir mensajes verbales u otros mensajes audibles”, y esta es una definición imprecisa que no clasifica con claridad la diversidad de la pérdida auditiva y que no permite conocer qué tipo de sordera (ni aclarar lo referente a la clasificación o al tipo de la misma) está reflejando este dato (p. 60).

En medicina digital (2011) refiere que los casos de sordera en el país, en palabras del Secretario de Salud José Ángel Córdova Villalobos, superan los de parálisis cerebral y síndrome de Down. Alrededor de seis mil nacimientos por año de niños con alteraciones auditivas de diferente grado. Lo anterior representa de uno y hasta tres nacimientos por cada mil, de niños con alteraciones auditivas, según estadísticas de la Organización Mundial de la salud (OMS) en el censo de 2006 (párr. 1).

Marco Legal en México

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Aprobado el 29 de junio de 2011 En Sesión del Pleno celebrada el 1 de febrero de 2011, la Mesa Directiva de esta Soberanía dio cuenta con una Minuta proveniente de la Cámara de Diputados que contiene Proyecto de Decreto por el que se expide la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Esta ley tiene por objeto establecer las disposiciones que colaboren con el desarrollo integral de las personas con discapacidad, así como también busca lograr la integración de las personas con discapacidad a la vida familiar y comunitaria

Cada uno de sus artículos se basan en ocho principios rectores:

1. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas (Art. 2).
2. La no discriminación (Art. 5).
3. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad (Art. 21)
4. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas (Art.4)
5. La igualdad de oportunidades (Art. 5).
6. La accesibilidad (Art. 16)
7. La igualdad entre el hombre y la mujer (Art 5)
8. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad. (Art 5)

Según la Comisión Nacional de Derechos Humanos (1991) en México, los principales Artículos constitucionales que proponen esta igualdad entre los ciudadanos, en los que posteriormente se apoyan los derechos humanos específicos de las personas con discapacidad, aparecen enumerados en el cuadro 1.

Cuadro 3

Artículos constitucionales en pro de la inclusión de personas con discapacidad en México

- Art. 1º Versa sobre las garantías individuales de los ciudadanos mexicanos.
- Art. 3º Plantea el derecho a la educación de los ciudadanos mexicanos, al acceder a ella y al desarrollo de sus facultades como ser humano.
- Art. 4º Destaca el derecho de toda persona a la protección de su salud.
- Art. 5º Establece que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

- Art. 35º Enfatiza que son ciudadanos de la República todo hombre y mujer que tenga dieciocho años y posea un modo honesto de vivir.
- Art. 123º Sobre el trabajo para todos, indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Cuadro 4
MAPA DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	ITEMS
Actitud de los empleadores hacia la inclusión de personas Sordas al campo laboral.	Componente afectivo	Sentimientos	5,11
		Emociones	4,13
	Componente conductual	Relaciones interpersonales	6,8,10,15,16,18
		Desempeño laboral	1,2,9,14
	Componente cognitivo	Creencias	3,12
		Pensamientos	7,17

Fuente: Delgado S (2012).

CAPITULO 3: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Nivel de Investigación

En cuanto a tipo y nivel de investigación, que se refiere al grado de profundidad y alcance que se pretende en la misma, según Álvarez (1990), es de tipo Descriptiva. Esta consiste en señalar cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno o evento, cuando se busca especificar las propiedades importantes para medir y evaluar aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a estudiar. En esta investigación se estudiará cómo se manifiesta una única variable que es actitud.

En relación al modelo de Estudio es de Campo, Según Cazares (1995), lo define como aquella en la cual el mismo objeto de estudio sirve como fuente de investigación para el investigador. Consiste en la información directa y en vivo de cosas, comportamiento de personas, circunstancias en que ocurren ciertos hechos; por ese motivo la naturaleza de las fuentes determina la manera de obtener los datos.

3.2 Diseño de la Investigación

La presente investigación corresponde a un diseño no experimental de tipo transversal.

No experimental-exploratoria, podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables y en donde no se conoce aún lo suficiente el objeto de nuestro estudio, en este caso las actitudes de los empleadores hacia las personas Sordas. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Hernández, Fernández y Baptista (2001). Señalan los criterios por lo cual corresponden o aplican para esta investigación.

De tipo transversal ya que es el diseño de investigación que recolecta datos de

un solo momento y en un tiempo único. El propósito de este método es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2001). En esta investigación no se manipuló deliberadamente la variable, sino que se observaron los fenómenos tal y como se dieron en su contexto natural, para después ser analizados. El estudio consistió en medir el fenómeno actitud dentro de su contexto natural y proporcionar su descripción. Esto se puede expresar gráficamente de la siguiente manera



Donde:

X1= Actitud de los empleados hacia la inclusión de personas Sordas al campo laboral.
0= observación en un momento único.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) hablan de la selección y mortalidad experimental como posibles fuentes de invalidación interna; afirman que al elegir a las personas para el experimento sin asegurarse de sus características, la selección resultaría tendenciosa, del mismo modo, aseveran que la pérdida de participantes en la muestra de la población podría afectar la validez interna del experimento.

En la presente investigación se midió la actitud de la población total a estudiar, la cual fue seleccionada tomando en cuenta el cargo que desempeña dentro de la organización, la actividad que promueve la organización y sus funciones.

3.3 Definición Operacional de las Variables

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Variable Dependiente: Inclusión de personas Sordas al campo laboral• Variable Independiente: La actitud de los empleadores |
|---|

La Actitud de los Empleadores hacia la inclusión de personas Sordas en el campo laboral. Operacionalmente definida por la sumatoria de las respuestas que se obtuvieron en la aplicación del instrumento tipo escala Likert, que se suministró a una muestra representativa de empleadores, de manera individual. El cual colocará a los sujetos en una actitud positiva o negativa de acuerdo a la ubicación de los puntajes de los sujetos en las 18 preguntas del instrumento, con cuatro (4) opciones de respuesta que van desde 1= Totalmente de acuerdo, hasta 4= Totalmente en desacuerdo. Cuyos valores estarán entre 1 como máximo y 4 como mínimo, siendo los resultados el promedio de los puntajes. Estos puntajes se traducen al nivel de actitud que poseen los empleados hacia el ingreso de personas Sordas. Variando entre actitud negativa, medianamente negativa, medianamente positiva y positiva respectivamente.

3.4 Participantes:

La muestra de la presente investigación estuvo conformada por personas empleadores y/o empresarios, que se encuentren laborando activa y actualmente, dentro de una empresa bien sea pública o privada.

Cargos	Cantidad	Tipo de organización	Giro de la organización
Director	1	Privada	Fabricación de dulces
Gerentes	2	Privada	Telecomunicaciones
Coordinadores	3	Privada	Tienda de conveniencia
Gerentes	2	Privada	Tienda de conveniencia
Gerentes	3	Privada	Embotelladora/tienda de conveniencia
Director	1	Privada	Cosméticos y belleza
Coordinadores	2	Pública	Organismo público autónomo

Gerente	1	Privada	Manufactura y construcción
Gerente	1	Privada	Manufactura de productos electrónicos y mecánicos
Gerentes	2		Cadena de supermercados
Coordinadores	3		Cadena de supermercados
Coordinadores	2		Farmacéutica
Director	1		Metalmecánica
Coordinador	1		Línea aérea comercial
Director	1		Fabricación de accesorios de plomería
Coordinadores	2		Tabacalera
Gerente	1		Tabacalera
Gerente	1		Hospital
Coordinador	1		Empresa de transporte
Director	1		Empresa Headhunter
Gerente	1		Fabricación de alimentos y bebidas
Coordinador	1		Empresa de seguros
Coordinador	1		Banco

Fuente: Delgado S. (2012).

3.5 Muestreo:

la presente investigación está determinada por un muestreo no probabilístico accidental o casual, que son aquéllos que se obtienen sin ningún plan preconcebido, resultando las unidades escogidas producto de circunstancias fortuitas o se eligen a

aquellos individuos que están a mano. Siendo dos los criterios para la selección de la muestra una poblacional; el primero que sean empleadores y/o empresarios encargados del proceso de selección y contratación de personal en una organización y el segundo que estén situados en la ciudad de Monterrey.

3.6 Escenario:

El instrumento fue aplicado a los empleadores de las distintas empresas de la ciudad de Monterrey vía online.

3.7 Técnicas de Recolección de Datos

3.7.1 Descripción del Instrumento

Para la recolección de datos se utilizó una escala Lickert, que es un tipo de escala diseñada para la medición de actitudes. Esta consiste en una serie de ítems o juicios ante los cuales se solicita la reacción del sujeto. La escala final consto de un total de 18 proposiciones, donde los sujetos pueden expresar su posición de respuestas: 1) Totalmente de acuerdo 2) de acuerdo 3) desacuerdo 4) totalmente en desacuerdo.

Para la Construcción del instrumento que mide la actitud de los empleadores hacia la inclusión de personas Sordas al campo laboral, se siguieron los siguientes pasos:

- 1) Se formuló un banco de 90 ítems, distribuidos entre las dimensiones de la variable actitud, con 18 ítems de la dimensión cognitiva, 27 ítems de la dimensión afectiva y 44 ítems de la dimensión conductual para la versión inicial del instrumento que fue sometida a validación por juicio de expertos.

- 2) La versión inicial del instrumento fue sometida a validez de contenido, que se refiere según Hernández, Fernández y Baptista (2002) al grado en el que un instrumento refleja un dominio específico de lo que se mide. Para esto se empleó el criterio de 3 jueces de expertos, los cuales, fueron seleccionados de acuerdo con su conocimiento sobre el tema de investigación.

A los jueces se les entregó un formato de validación donde evalúan la pertenencia de los ítems de acuerdo con el contexto teórico, indicadores, dimensión y redacción.

3) Luego se analizaron los formatos de validación, y se tomaron las siguientes decisiones: los ítems donde existió un 100% de coincidencias favorables entre los jueces, se incluyeron en el instrumento, por otro lado, los ítems donde existió el 100% de coincidencias desfavorables entre los jueces fueron excluidos y los ítems donde solo hubo una coincidencia parcial entre los jueces, se reformularon según sus sugerencias.

4) Luego se seleccionaron los ítems adecuados para la construcción del instrumento final.

5) El instrumento se administró a un total de 35 empleadores. A los resultados obtenidos de dicha prueba se le aplicó el coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach.

3.7.2 Propiedades Psicométricas

Para la determinación de la validez del instrumento, como se mencionó se aplicó la validez de contenido con 5 jueces y para determinar el grado de confiabilidad se aplicó el coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach, el cual fue de 0.81. La versión final del instrumento quedó conformada por 18 ítems, distribuidos de la siguiente manera: 4 de la dimensión cognitiva, 4 de la dimensión afectivo y 10 de la dimensión conductual.

3.8 Procedimiento:

A continuación se presentan los pasos que se llevaron a cabo para la realización de la investigación:

- Se elaboró un banco de ítems junto con un formato de validación de expertos con sus correspondientes especificaciones.
- Se entregó el instrumento y el formato de validación a 3 jueces expertos.
- Se reconstruyó el banco de ítems según las indicaciones de los jueces expertos para la construcción del instrumento.

- Se determinó la confiabilidad del instrumento con el coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach.
- Se solicitó el permiso a los diferentes empleadores de las distintas empresas seleccionadas para la aplicación del instrumento.
- Se aplicó el instrumento a 35 empleadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Monterrey para medir la variable.
- Se realizó el análisis estadístico de los resultados.
- Se discutieron los resultados y se elaboraron conclusiones.

CAPITULO 4: ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez que se ha observado y se ha recopilado toda la información necesaria para dar respuesta a las interrogantes, se procede a determinar el alcance de la investigación mediante el contenido del objetivo general y los específicos e hipótesis planteada de la siguiente manera:

1.- Actitudes de los empleadores hacia la inclusión de las personas Sordas al campo laboral.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, las actitudes pueden ser positivas, neutras y negativas, por lo cual del instrumento aplicado se pueden apreciar los siguientes resultados:

Gráfico 1



Fuente: Delgado S. (2012).

Con relación al objetivo general de la investigación que busca determinar la actitud de los empleadores hacia la inclusión de las personas Sordas al campo laboral, se pudo encontrar que la muestra total presenta una actitud ligeramente favorable

Un cuarenta y cuatro por ciento (44%) de los encuestados tienen actitudes positivas frente a las personas Sordas, tales como aceptar trabajar con ellos, ayudarlas en sus labores si se presentase alguna dificultad, darles oportunidades de empleo, y

participar activamente en la inclusión. El diecisiete por ciento (17%) de los encuestados tienen unas actitudes neutras, respecto a aprender el lenguaje de señas y relacionarse con una persona Sorda. Y por último, se identifica un treinta y nueve por ciento (39%) de actitudes negativas, de las cuales algunas de ellas son la de no conocer la lengua de señas, la no inclusión de personas sordas por no ser obligatorio, considerar que los procesos productivos serían deficientes y la comunicación sería difícil para poder entenderse.

Con respecto a la población seleccionada y los resultados arrojados, cabe destacar que no se encuentran en el puntaje más alto, sino se sitúan en un punto medio que aunque tienden a lo positivo, no es totalmente favorable para las personas Sordas que deseen integrarse al área laboral; debido a que la idea de integrar laboralmente a estas personas, no se encuentra totalmente consolidada por parte de los distintos empleadores o empresarios de la ciudad de Monterrey.

Según Coon (2005) y Feldman (2006) se plantea que la actitud es una tendencia aprendida a responder ante personas, objetos e instituciones en forma negativa o positiva, consiste en una evaluación aprendida sobre una determinada persona, comportamiento o cosa. Es importante mencionar que la misma, esta integrada por diversos componentes como lo son el cognitivo, conductual y afectivo, los cuales a efecto de la investigación siempre estarán presentes en los distintos empleadores al momento en que estas personas se integren al trabajo, destacando que en el caso de las personas Sordas todos los elementos o factores que se encuentran en el entorno son importantes y pueden generar cambios tantos positivos como negativos dentro y fuera del área laboral.

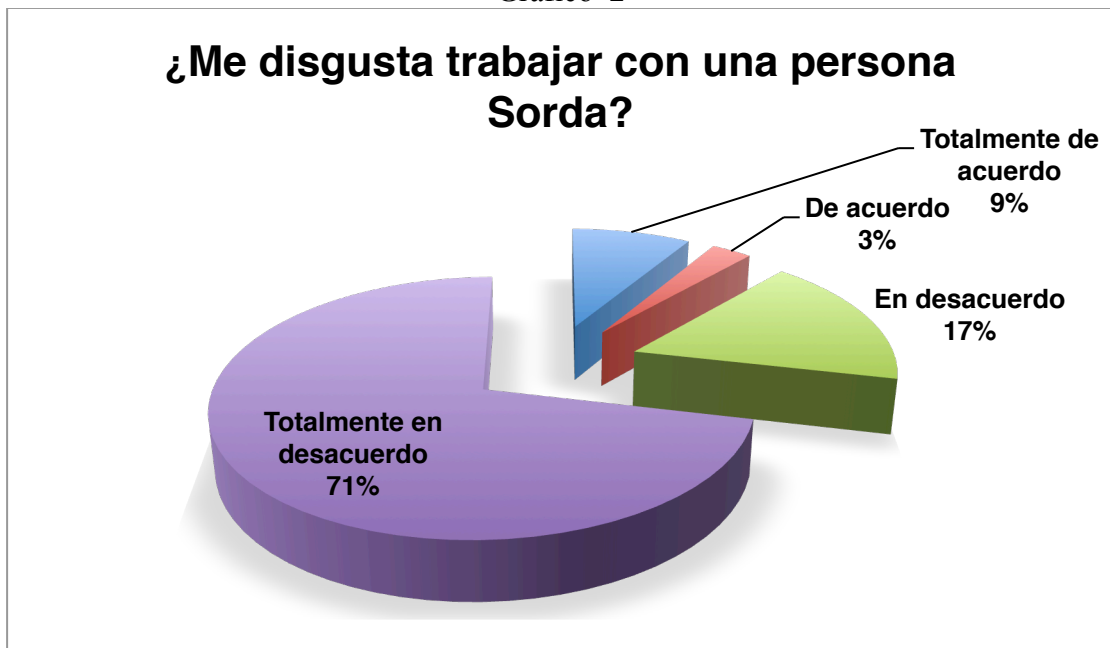
Los resultados mencionados dan respuesta al objetivo general de esta investigación, el cual busca determinar la actitud de los empleadores hacia la inclusión de personas Sordas al campo laboral.

2.- Descripción del componente afectivo de los empleadores hacia la inclusión de las personas Sordas al campo laboral.

Los componentes afectivos de los empleadores tienen un alto potencial de permitir la inclusión de la personas sordas, ya que las mismas responden a aspectos

tales como sentimientos y emociones que van a reflejar en actitudes de aceptación y participación para con las personas Sordas. Con relación al primer objetivo específico de la investigación que busca describir el componente afectivo por parte de los empleadores, se puede puntualizar lo siguiente:

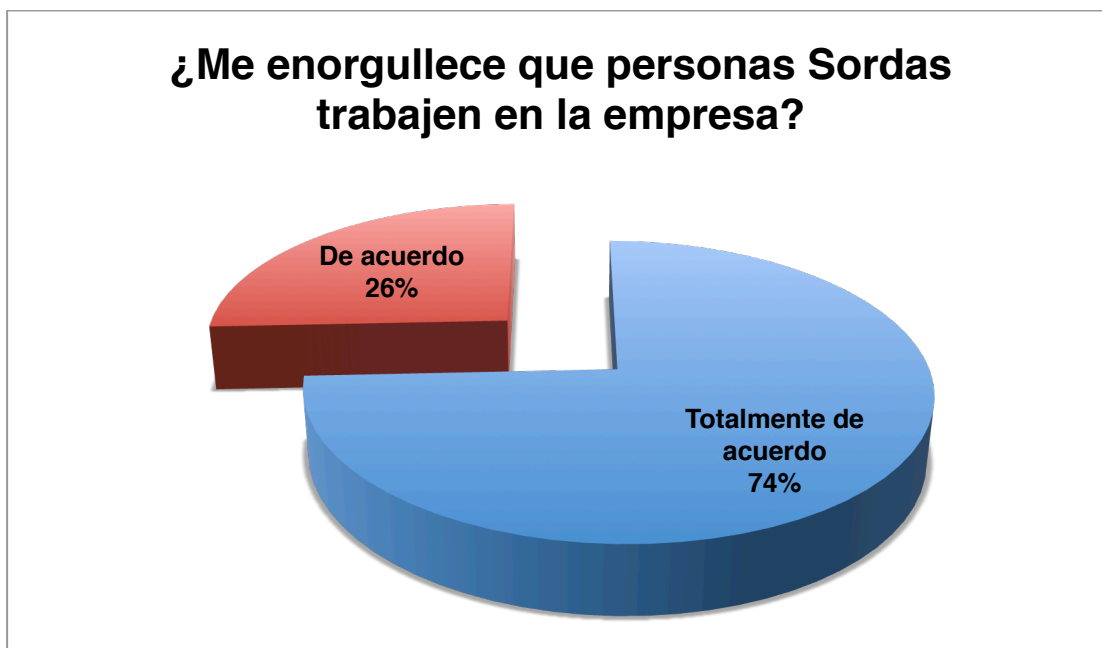
Gráfico 2



Fuente: Delgado S. (2012).

El setenta y uno por ciento (71%) de los encuestados empleadores, manifestaron estar totalmente en desacuerdo y el diecisiete como diez por ciento (17%) en desacuerdo, en disgustarles trabajar con una persona Sorda, lo que representa un alta disposición de inclusión. De igual manera se observa que un ocho coma sesenta por ciento (9%) esta de acuerdo y un dos coma noventa por ciento (3%) esta totalmente de acuerdo en disgustarle trabajar con una persona Sorda, lo que representa un valor bajo de exclusión a los mismos.

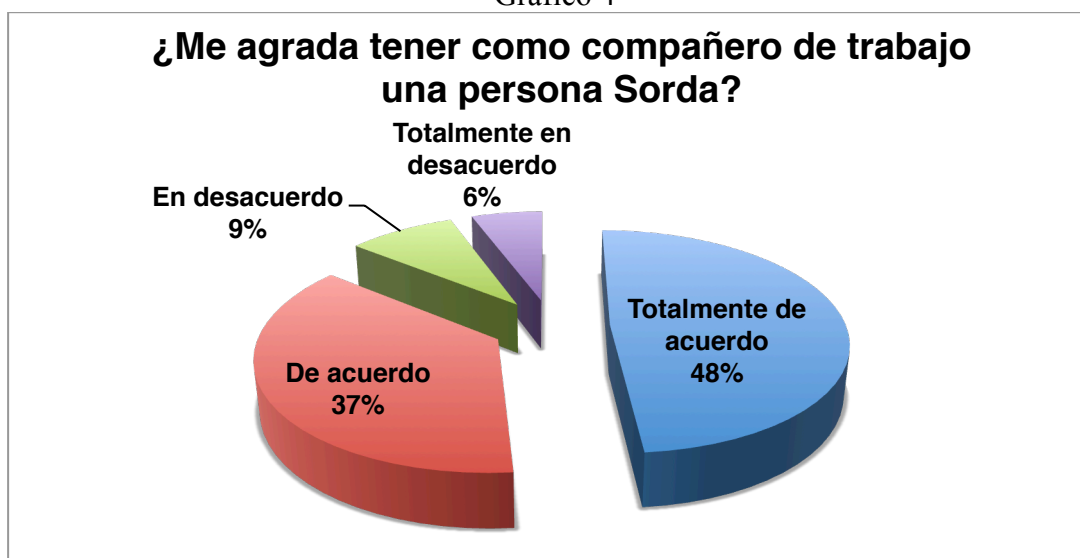
Gráfico 3



Fuente: Delgado S. (2012).

El setenta por ciento (74%) de los encuestados empleadores están totalmente de acuerdo en que se sienten orgullosos de trabajar con personas sordas mientras que un veinticinco coma setenta por ciento (25,70%) están de acuerdo simplemente, resultando ser puntajes apropiados y altos con respecto a una actitud positiva hacia la inclusión de las mismas al campo laboral.

Gráfico 4



Fuente: Delgado S. (2012).

El cuarenta y ocho por ciento (48%) de los empleadores está totalmente de acuerdo y el treinta y siete por ciento (37%) esta de acuerdo que les agradaría tener como compañeros de trabajo a una persona Sorda, lo cual represente un valor alto de aceptación y apertura en cuanto a la relación laboral. Por otra parte un nueve por ciento (9%) esta en desacuerdo y un seis por ciento (6%) esta en total desacuerdo en agradarle tener una persona Sorda como compañero de trabajo, siendo aún muy bajo su rechazo a los mismos.

Gráfico 5



Fuente: Delgado S. (2012).

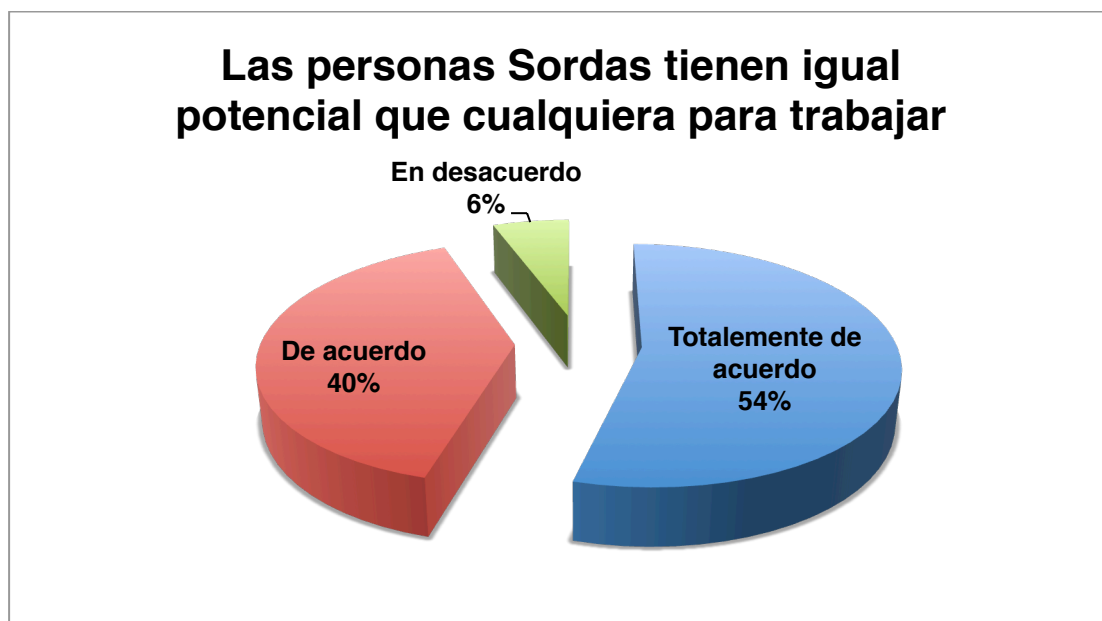
El ochenta y tres por ciento (83%) de los empleadores está totalmente en desacuerdo y un catorce coma treinta por ciento (14%) está en desacuerdo en sentir rabia al imaginar emplear una persona Sorda, lo que constituye un puntaje altamente positivo hacia la inclusión laboral. Mientras que solo un tres por cierto (3%) está totalmente de acuerdo, lo que representa un puntaje muy bajo pero sin embargo una actitud desfavorecedora hacia la inclusión laboral de las personas sordas.

3.- Descripción del componente conductual de los empleadores hacia la inclusión de las personas Sordas al campo laboral.

Al hablar de lo componentes conductuales se toman en cuenta actitudes positivas, negativas o neutras que van a influir en la inclusión de las personas Sordas a la organización. Con relación al segundo objetivo específico de la investigación que busca describir el componente conductual por parte de los empleadores se puntualiza

lo siguiente:

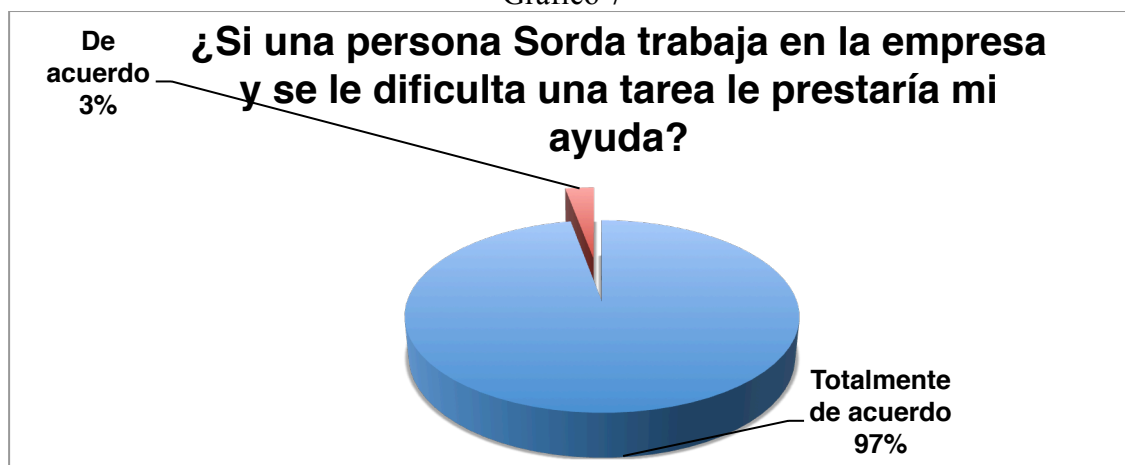
Gráfico 6



Fuente: Delgado S. (2012).

El cincuenta y cuatro por ciento (54%) de los empleadores está totalmente de acuerdo y el cuarenta por ciento (40%) está de acuerdo que las personas Sordas tienen igual potencial que cualquiera para trabajar que cualquiera, lo que representa una respuesta de reconocimiento de igualdad y no discriminación hacia las personas Sordas; sin embargo un seis por ciento (6%) considera está en desacuerdo de su potencialidad.

Gráfico 7

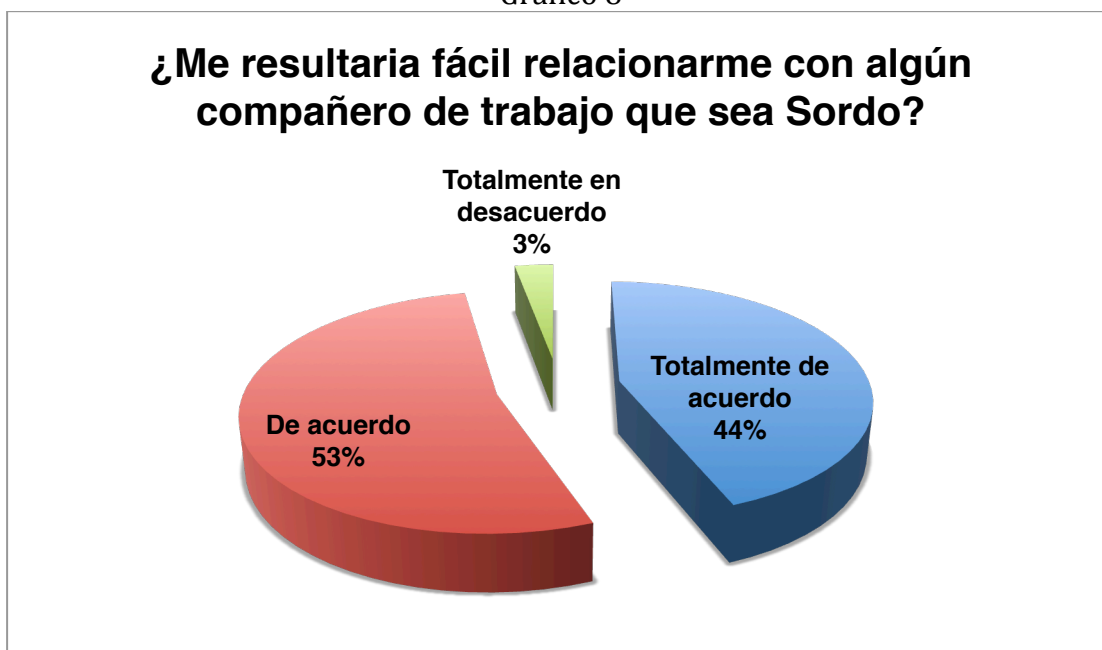


Fuente: Delgado S. (2012).

En este cuadro se puede observar que el que noventa por ciento (97%) de los

empleadores están totalmente de acuerdo en ayudar a las personas sordas a realizar sus actividades y/ o tareas si se les presentase algún tipo de dificultad. Un dos coma noventa por ciento (92%) esta de acuerdo; implicando una actitud de apertura hacia el apoyo de las personas Sordas con respecto al desempeño óptimo de sus funciones dentro de la organización.

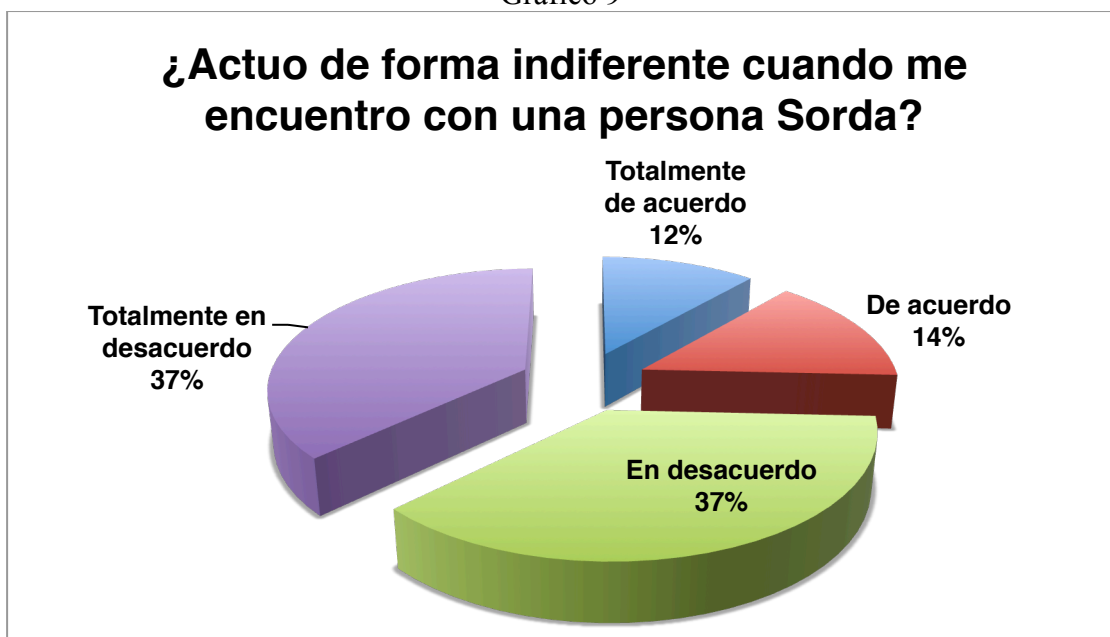
Gráfico 8



Fuente: Delgado S.(2012).

El cincuenta y tres por ciento (53%) de los encuestados empleadores está de acuerdo y cuarenta y cuatro por ciento (44%) está totalmente de acuerdo en relacionarse con algún compañero de trabajo que sea Sordo, constituyendo una actitud positiva por parte de los empleadores hacia una adecuada dinámica laboral entre todos los miembros de la organización. Un tres por ciento (3%) esta totalmente en desacuerdo representando un puntaje bajo a favor de una actitud negativa hacia la relación laboral apropiada para/con las personas Sordas.

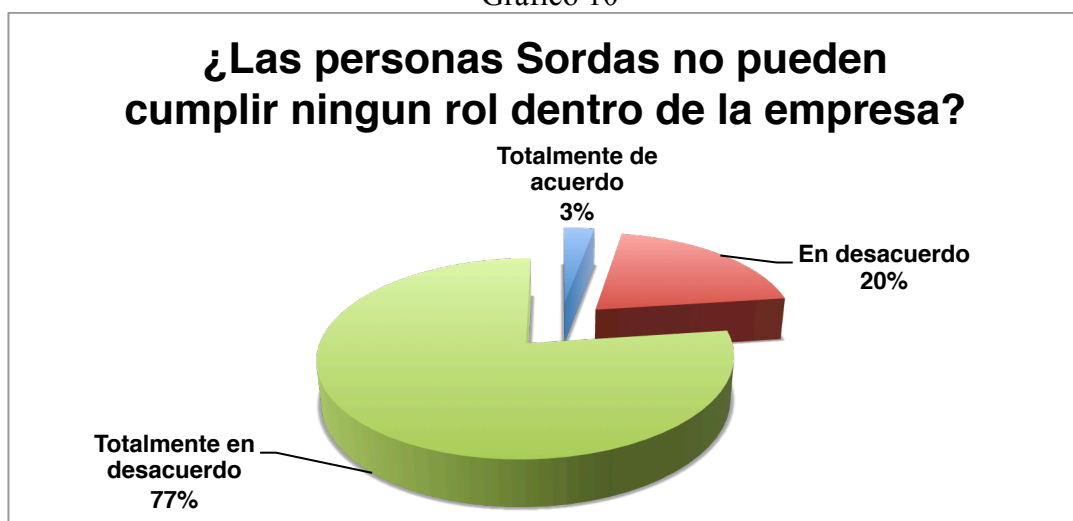
Gráfico 9



Fuente: Delgado S. (2012).

El treinta y siete por ciento (37%) de los encuestados empleadores están totalmente en desacuerdo al igual que un treinta y siete por ciento (37%) que está en desacuerdo en actuar de forma indiferente cuando se encuentran con una persona Sorda considerándose una actitud positiva hacia la iniciativa de proximidad, empatía, sensibilidad y aceptación para/con las personas Sordas. El catorce por ciento (14%) está de acuerdo y un doce por ciento (12%) está totalmente de acuerdo representado puntajes bajos pero a favor de una actitud negativa hacia la cercanía con las personas Sordas.

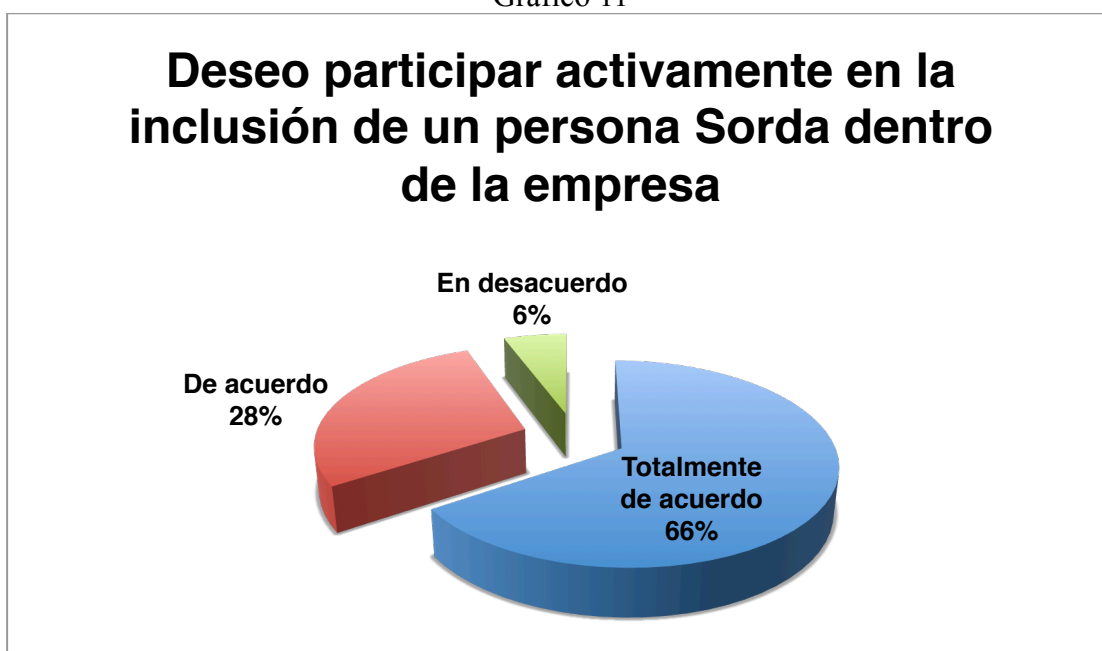
Gráfico 10



Fuente: Delgado S. (2012).

Un setenta y siete por ciento (77%) de los encuestados empleadores está totalmente en desacuerdo y un veinte por ciento (20%) está en desacuerdo que las personas Sordas no puedan cumplir ningún rol dentro de la empresa, constituyendo una actitud positiva hacia la aceptación de las personas Sordas dentro de la organización. Un dos coma noventa por ciento (2,90%) están totalmente de acuerdo que no pueden cumplir ningún rol dentro de la empresa, considerándose una actitud negativa para la inclusión de las personas Sordas, pero sin embargo representa un porcentaje muy bajo con respecto al promedio.

Gráfico 11



Fuente: Delgado S. (2012).

Un sesenta y seis por ciento (66%) de los empleadores está totalmente de acuerdo y un veinte y ocho por ciento (28%) está de acuerdo en participar activamente en la inclusión de una persona Sorda dentro de la organización, significando una actitud positiva a favor de la inclusión de los mismos ; por otra parte un seis por ciento (6%) está en desacuerdo en participar activamente en la inclusión de personas Sordas dentro de la empresa, considerándose una actitud negativa hacia la inclusión de los mismos.

Gráfico 12



Fuente: Delgado S (2012)

Un sesenta y tres por ciento (63%) de los encuestados empleadores está totalmente de acuerdo y un veintiséis por ciento (26%) está de acuerdo que una persona Sorda es capaz de hacer su trabajo con excelencia. Pero un ocho por ciento (8%) está totalmente en desacuerdo y un tres por ciento (3%) está en desacuerdo, dando como resultado una actitud negativa hacia la inclusión, representando la convicción de que las personas Sordas no pueden desempeñar con excelencia su trabajo.

Gráfico 13



Fuente: Delgado S. (2012).

Un cincuenta y uno por ciento (51%) de los encuestados empleadores está de acuerdo y un cuarenta y tres por ciento (43%) está totalmente de acuerdo que les interesa aprender el lenguaje de señas para poder comunicarse con una persona Sorda, considerándose una actitud positiva a favor de la interacción con las personas Sordas dentro de la organización. Un tres por ciento (3%) está en desacuerdo al igual que un tres por ciento (3%) que está totalmente en desacuerdo en aprender el lenguaje de señas de las personas Sordas y así poder comunicarse con ellas.

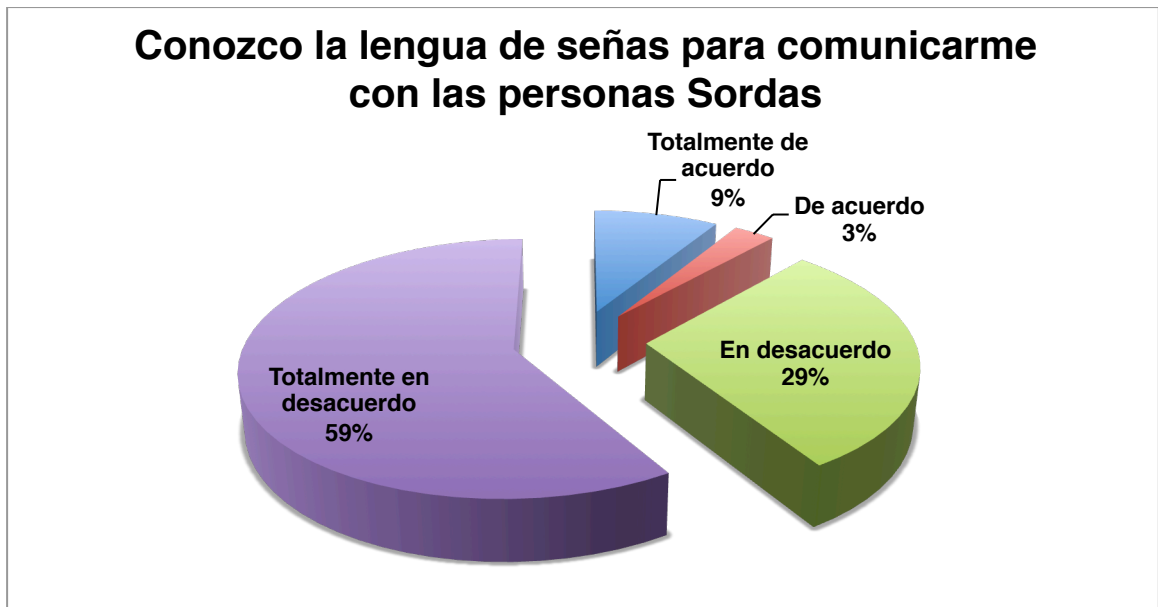
Gráfico 14



Fuente: Delgado S. (2012).

Un sesenta por ciento (60%) de los empleadores está totalmente de acuerdo y un cuarenta por ciento (40%) están de acuerdo en tener paciencia para intentar entender a una persona Sorda en el trabajo, representando una actitud positiva hacia la aceptación de las mismas en la organización.

Gráfico 15



Fuente: Delgado S. (2012).

Un cincuenta y nueve por ciento (59%) de los empleadores está totalmente en desacuerdo y un veintinueve por ciento (29%) está en desacuerdo de conocer la lengua de señas para comunicarse con las personas sordas. En cambio, un tres por ciento (3%) está totalmente de acuerdo al igual que un tres por ciento (3%) que está de acuerdo con conocer la lengua de señas, estos resultados evidencian que es mayor el número de personas que desconocen la lengua de señas que las que la conocen.

4.- Descripción del componente cognitivo de los empleadores hacia la inclusión de las personas Sordas al campo laboral.

Cuando se habla del componente cognitivo se refiere al conjunto de creencias y pensamientos que se tiene respecto a la inclusión de las personas Sordas al campo laboral, de lo cual se puede evidenciar en ciertas afirmaciones por parte de los empleadores, respondiendo así al último objetivo específico de la investigación que busca describir el componente cognitivo por parte de los empleadores:

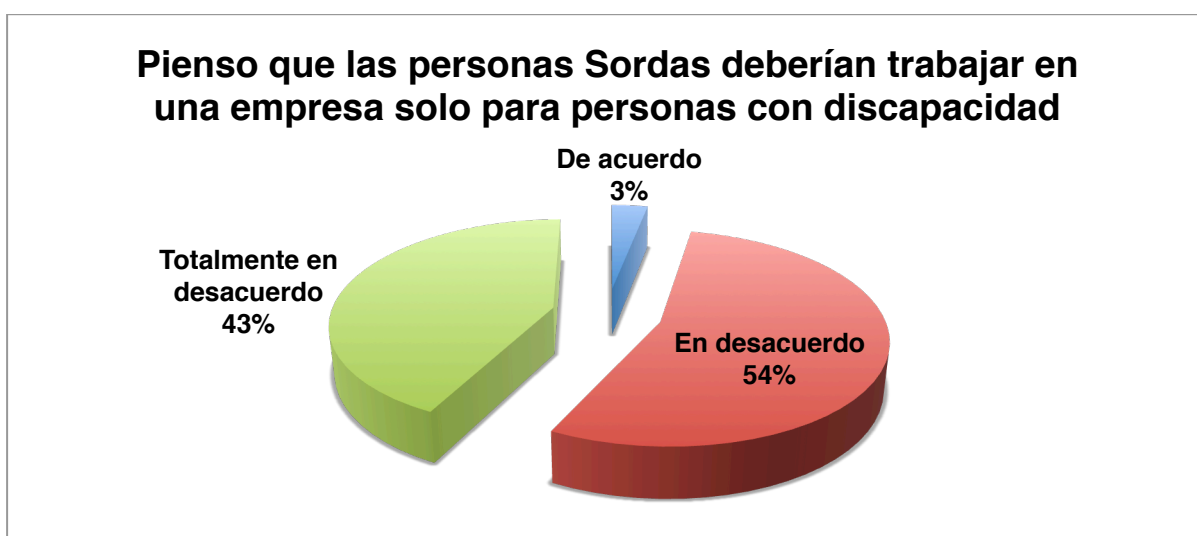
Gráfico 16



Fuente: Delgado S. (2012).

Un setenta y cuatro por ciento (74%) de los empleadores opina que está totalmente de acuerdo que la empresa donde trabajan debería darles oportunidad de empleo a las personas Sordas, por otra parte un veintiséis por ciento (26%) manifiesta estar de acuerdo, significando una actitud positiva hacia la inclusión de personas Sordas al campo laboral.

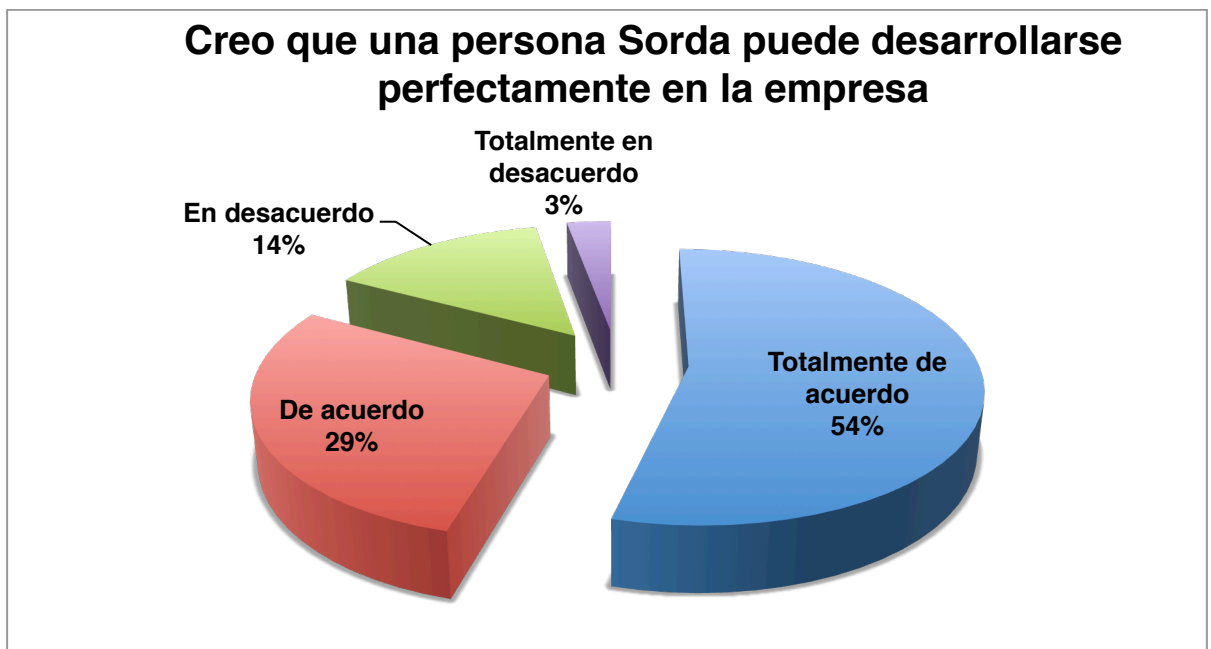
Gráfico 17



Fuente: Delgado S (2012).

Un cincuenta y cuatro por ciento (54%) esta en desacuerdo mientras que un cuarenta y tres por ciento (43%) esta totalmente en desacuerdo en que las personas Sordas deban trabajar exclusivamente en una empresa para personas con discapacidades, representando una actitud positiva hacia la no discriminación de las personas Sordas. Por otra parte solo un tres por ciento (3%) esta de acuerdo con que si deberían trabajar exclusivamente en una empresa para personas con discapacidad.

Gráfico 18



Fuente: Delgado S. (2012).

Un cincuenta y cuatro por ciento (54%) de los empleadores opina que una persona Sorda puede desarrollarse perfectamente dentro de la empresa, y un veinte nueve por ciento (29%) está de acuerdo con esta afirmación, significando una actitud positiva con la convicción de que las persona Sordas pueden lograr desplegar y fortalecer sus habilidades y capacidades dentro de la organización, mientras que un catorce por ciento (14%) de los empleadores esta en desacuerdo con esto y un tres por ciento (3%) esta totalmente en desacuerdo, representando una actitud negativa con la creencia de que las personas Sordas no tienen la capacidad para crecer dentro de una organización.

Gráfica 19



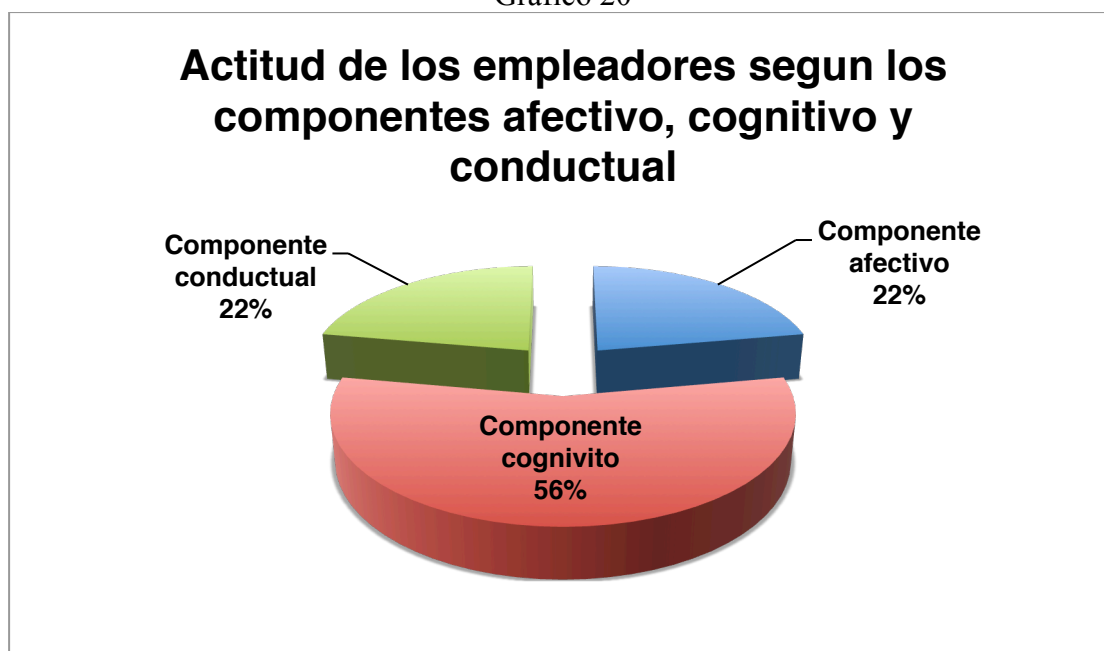
Fuente: Delgado S. (2012).

Un sesenta y tres por ciento (63%) de los empleadores esta en desacuerdo que la comunicación con una persona Sorda podría ser un verdadero problema, un veinte por ciento (20%) esta en total desacuerdo con esto mientras que un diecisiete por ciento (17%) esta de acuerdo con que podría ser un problema.

5.- Identificación global de las actitudes según los componentes afectivo, cognitivo y conductual de los empleadores hacia la inclusión de las personas Sordas al campo laboral.

En el mismo orden de ideas y con relación al cuarto objetivo específico de la investigación que busca identificar de manera general las actitudes según sus componentes se puede apreciar lo siguiente:

Gráfico 20



Fuente: Delgado S. (2012).

Se puede evidenciar que la actitud mas favorable la constituye el componente afectivo con un cincuenta y seis por ciento (56%) de respuestas positivas, siguiéndole el componente afectivo con veintidós por ciento (22%) al igual que el conductual con un veintidós por ciento (22%). por lo cual se puede acotar que la percepción induce a respuestas cognitivas, donde en una determinada situación tenemos pensamientos buenos y malos acerca de un objeto.

Se tiene entonces una actitud positiva ligeramente favorable como resultado en esta investigación, entendiendo por tanto, que la sordera es una discapacidad que constituye circunstancias sensoriales y personales pero también sociales y que no pueden verse separadas de la sociedad que las genera que hay un gran prejuicio en la sociedad, y también en el mundo empresarial, hacia la persona Sorda, considerada como una fuerza de trabajo defectuosa, limitada, no deseable, por una serie de estructuras mentales que han ido creándose en el sentido de que esa persona no puede ser útil para poder trabajar en una empresa, en una sociedad en la que la competitividad es la norma.

Por último, hace referencia a la inclusión social de las personas con

discapacidad que es una problemática latente en el contexto actual de la sociedad mexicana y, aunque en los últimos años se ha avanzado en el diseño de políticas de inserción, queda una gran parte del camino por recorrer para poder hablar de "normalización". Siendo una panorámica general sobre la situación laboral de las personas Sordas y con otras discapacidades. haciéndose ver que la inclusión laboral y los niveles de formación están muy por debajo de los de la población en general, lo que implica necesariamente emprender acciones decididas a favor del acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Hoy en día la realidad es que las personas Sordas tienen poco reconocimiento de su integralidad, baja percepción de que son sujetos de derechos y deberes igual que el resto de las personas, bajo acceso a la educación que va a repercutir en el acceso al empleo, limitaciones marcadas por la infraestructura, la sociedad y la cultura, así como escasa valoración de sus habilidades.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.1 En relación a la hipótesis

La hipótesis es aceptada, ya que una actitud positiva por parte de los empleadores determinara la inclusión de personas Sordas al campo laboral, debido a que está principalmente definido por las creencias, pensamientos, sentimientos, y conocimientos que tienen los empleados hacia las personas Sordas.

1.2 En relación a la conclusión central

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación, se formulan las siguientes conclusiones:

- Las actitudes son un conjunto de creencias, opiniones y sentimientos que permiten emitir juicios hacia un objeto o personas, teniendo tres direcciones: una favorable, desfavorable y neutra hacia tal objeto o personas. Como ya fue mencionado en capítulos anteriores, es importante conocer las actitudes de los empleadores hacia la inclusión de personas Sordas debido a que esto facilita o dificulta el ingreso de las mismas a las organizaciones. Conociendo esta actitud se puede determinar la necesidad de planes de concientización, de adiestramiento, capacitación y educación sobre el tema de discapacidad, ya que no solamente se trata de las personas Sordas sino de las personas con cualquier discapacidad, para brindarles un ambiente idóneo, con condiciones particulares, sin discriminación y con la promoción del desarrollo personal y profesional.
- Todos los individuos por el hecho de ser personas, tenemos los mismos derechos, entre ellos el de un trabajo adecuado a nuestras capacidades, habilidades, conocimientos y experiencia. Este hecho también debe estar presente en las personas Sordas e individuos con otro tipo de discapacidad, para que se logre una igualdad de oportunidades y una plena integración en la

sociedad, mejorando por tanto su calidad de vida y alcanzando así una vida independiente.

- Con respecto al objetivo general planteado en esta investigación se determinó que la actitud global de los empleadores hacia la inclusión de personas Sordas al campo laboral, fue ligeramente favorable, lo que indica que los empleadores están dispuestos a recibir y colaborar en el proceso de inclusión de personas Sordas a las empresas. Se puede inferir que la actitud obtenida en el estudio es positiva debido a que quizás la muestra seleccionada estaba inmersa en un ambiente de inclusión hacia personas con discapacidad, generando así una experiencia acumulada con respecto al tema, así como también puede ser explicada por el contacto que se tiene con individuos que mantienen una actitud favorable hacia personas Sordas o con otra discapacidad.
- Aún siendo la actitud positiva la que prevaleció, el porcentaje de actitudes negativas obtenido fue muy cercano a la misma, significando que existe mucha resistencia hacia la inclusión de personas Sordas al campo laboral, ya sea por falta de interés hacia la inclusión de personas con discapacidad en general, la creencia de que no pueden desempeñar su trabajo con éxito, desconocimiento en el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad o por creer que sería difícil relacionarse con una persona Sorda.
- Las actitudes neutras hacia la inclusión de personas Sordas al campo laboral fueron escasas, pero constituyeron un porcentaje a pesar de ser mínimo evidente, representando aquellos empleadores que manifiestan una actitud ni favorable ni desfavorable hacia la inclusión de personas Sordas, específicamente en esta investigación hacia querer aprender la lengua de señas y relacionarse en general con las mismas.
- Con respecto a los objetivos específicos planteados en la investigación que pretendían describir los componentes de los empleadores hacia la inclusión de personas Sordas al campo laboral, el componente cognitivo resultó ser el más favorable de los tres componentes que se derivan de la actitud, ya que los

empleadores muestran una actitud positiva que realza la convicción hacia la importancia de ingresar a estas personas en igualdad de condiciones y beneficios dentro del área laboral, esto se manifestó a través de las creencias y pensamientos que tienen sobre la inclusión de las personas Sordas a las organizaciones.

- Seguidamente se encuentran en igual nivel el componente afectivo en donde se manifestó la empatía, los sentimientos y emociones que se presenta en los empleadores a la hora de ingresar personas Sordas a las organizaciones, así como el componente conductual que representa la manera de conducirse dentro de las relaciones laborales entre los empleadores y las personas Sordas.
- La razón por la que los resultados fuesen ligeramente favorables, se debe quizás a la falta de sensibilización por parte de los empleadores hacia las personas Sordas o quizás a la discapacidad en general. También se debe a que no todas las organizaciones adoptan normativas de inclusión para las personas con algún tipo de discapacidad, ni con las herramientas, ni con la información para la adecuada convivencia o no les interesa la contratación de las mismas.
- Un aspecto muy importante identificado en esta investigación, es que existe una actitud de interés por parte de los empleadores en aprender la lengua de señas para poder comunicarse con una persona Sorda, dado que la comunicación es la dificultad mas relevante a la hora de relacionarse con las mismas, constituyendo un aspecto altamente positivo y que se debe tomar en cuenta por parte de las empresas que desean incluir personas con esta discapacidad y para futuras investigaciones referentes a este tema.
- No se puede generalizar que las empresas que no tienen personas Sordas o con otra discapacidad como empleados activos sea un caso de discriminación; actualmente en muchas empresas existe el temor por el marco normativo, el desconocimiento de los beneficios tributarios que conlleva la contratación de una persona con discapacidad, el desconocimiento de las capacidades y

habilidades que pudiese tener una persona Sorda, el limitado desarrollo de la responsabilidad e inversión social empresarial y ambientes laborales cerrados.

- Esta falta de información y sensibilización en las empresas origina que en el caso de que las personas Sordas sean contratadas se dificulte el efectivo desempeño y desenvolvimiento por parte de ellas al igual que por parte de los demás integrantes de la organización a la hora de relacionarse con ellas dentro del puesto de trabajo donde fueron ubicados, esto quizás pueda deberse al cierto temor y/o incomodidad que existe en los empleadores, al no saber como tratar con personas Sordas, como comportarse, dirigirse o comunicarse con ellas.

1.3 En relación con las recomendaciones:

Con base a las conclusiones citadas con anterioridad se proponen las siguientes recomendaciones o alternativas

1.3.1 Con respecto a medidas o estrategias a asumir por parte del Estado:

- El Estado debe dictar cursos de capacitación en lengua de señas, que les permita a las personas Sordas especializarse en alguna tarea, para que puedan ocupar alguna vacante futura que se pudiese ofrecer en el mercado.
- Crear una normativa legal en donde todas las organizaciones contraten un porcentaje de personas con discapacidad a partir del número de trabajadores que conformen la organización, fomentando la socialización con personas Sordas y con cualquier tipo de discapacidad para que posteriormente se contraten no solo por establecimiento de la ley sino libremente por parte de la empresa.
- Impulsar campañas de formación y sensibilización de la opinión para luchar contra los prejuicios y la discriminación de las personas Sordas y promover acuerdos entre los empleadores, administraciones públicas, la

comunidad Sorda así como otras asociaciones de personas con discapacidad que garanticen la igualdad de trato y la no discriminación.

1.3.2 Con respecto a la creación de programas de capacitación en las organizaciones que se basen en los siguiente:

- Generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y preparación para personas Sordas.
- Sensibilizar a los miembros de la organización para lograr el conocimiento y la convicción de las potencialidades de las personas Sordas y la posibilidad de incluirlas laboralmente.
- Crear un curso de fortalecimiento para la inclusión laboral, que contribuya a generar capacidades para que se incluya una visión de integración laboral a partir del desarrollo de las potencialidades de las personas Sordas. Así se lograr evaluar en aspectos técnicos la oferta de servicios de rehabilitación, potenciar el impacto social en los procesos de inclusión laboral y entrar en contacto con la población Sorda para su caracterización.
- Dado que la comunicación con una persona Sorda es la principal barrera para el desarrollo de una dinámica laboral adecuada, se deben crear en las empresas cursos dirigidos a todos los miembros de la organización, sobre todo a los encargados del reclutamiento, selección y contratación de personal, con respecto al aprendizaje de la lengua de señas y/o la contratación de uno o varios intérpretes especializados para lograr la comunicación efectiva con las mismas y superar la mayor dificultad a la hora de interactuar con una persona Sorda.
- Brindar información técnica con respecto a las implicaciones que conlleva el ser una persona Sorda y el impacto que podría tener estos aspectos a nivel laboral.

- Promover actividades de socialización con personas Sordas logrando tener una experiencia más cercana de lo que significa ser una persona con esta discapacidad, para que se de una continúa sensibilización tanto por parte de los empleadores de la empresa como de los trabajadores en general.
- Ofrecer espacios formativos para que las personas Sordas desarrollen actitudes requeridas para ocupar un cargo en la organización así como desarrollo de habilidades sociales.
- Analizar las culturas organizacionales: sus valores, actitudes, socialización y trabajo en equipo. Igualmente conviene estudiar su clima: orientación y apoyo, innovación, reglas y metas. Es necesario conocer las estrategias que utilizan las organizaciones para el desarrollo de sus empleados y para la búsqueda de objetivos, de modo que se puedan utilizar para mejorar la calidad de la inclusión de las personas con Sordas.
- Crear un cambio de cultura en donde los valores, creencias, actitudes, socialización y trabajo en equipo sean acordes a una cultura inclusiva. A través de la reorientación y potencialización de la identidad de la empresa y el clima laboral.
- Sin olvidar la importancia del psicólogo organizacional o laboral en conjunto con otros profesionales en todos los procesos, estrategias y proyectos mencionados anteriormente, para atender debidamente todo el procedimiento que conlleva la inclusión de una persona Sorda en una organización.

1.3.3 Con respecto a medidas o estrategias a adoptar por parte de las empresas:

- Fomentar iniciativas experimentales, como el empleo con apoyo, prácticas laborales, enclaves protegidos, como paso previo a una contratación directa o generalizada de trabajadores con discapacidad.

- Describir exhaustivamente el análisis, diseño y descripción de los puestos de la organización, para así tener puntualizado las diferentes funciones y objetivos que debe desempeñar una persona para cada puesto asignado y así facilitar la colocación de una persona Sorda en un puesto idóneo para su adecuado desempeño y desarrollo.
- Identificar en la organización aquellos cargos que, por sus características, podrían ser desempeñados por personas Sordas.
- Hacer una reestructuración en lo que se refiere a las descripciones de cargos, para poder adaptarlos a las características de las personas Sordas.
- Establecer que en los procesos de reclutamiento y selección de personal se consideren como posibles candidatos a personas Sordas, siempre y cuando dichas personas demuestren contar con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para su efectivo desempeño.
- Ubicar a las personas Sordas preferiblemente en cargos que requieran habilidad física o que prevalezca el esfuerzo físico y excepcionalmente, cargos donde requieran habilidad intelectual, siempre y cuando y en todo caso, la persona evidencie estar capacitado para desempeñarse con efectividad.
- Coordinar con las agencias de empleo para realizar ofertas de trabajo a personas Sordas.
- Siendo el medio más efectivo para lograr una apropiada comunicación con una persona Sorda la lengua de señas, igualmente se deben implementar y mejorar los procesos de comunicación entre los miembros de las empresas por medio de chats propios de la organización o externos.
- Adoptar la medida de inclusión laboral para personas con discapacidad como parte de la visión o misión de las organizaciones.

- Realizar estudios en la empresa para evaluar el rendimiento laboral de las personas Sordas integradas laboralmente y así tomar medidas que fomenten el desarrollo, la retroalimentación y la capacitación de las mismas.
- Como se menciona anteriormente realizar una adecuada capacitación al personal en el área de reclutamiento y selección y/o contratar una empresa de reclutamiento de personal que sirva de ayuda para poder reclutar a personas Sordas.
- Si existen personas Sordas en la nómina de empleados, considerar la participación activa de dicho personal en la planificación de eventos sociales y deportivos.
- Gestionar la diversidad dando el mismo tratamiento que hoy concedemos a la inclusión de inmigrantes, a la igualdad efectiva de sexos, al respeto a las creencias, etc.

1.3.4 Con respecto a los beneficios que recibirán las empresas que contraten personas Sordas y/o con discapacidades:

- Deducciones en las cuotas de la Seguridad Social e impuestos a las ganancias o sobre los capitales.
- Reconocimientos o certificaciones como es el caso en México de Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, que incentiva a la inclusión laboral para personas con discapacidad por parte de las empresas, aportando un peso y renombre importante de la organización a nivel nacional e inclusive internacional.
- El contratar a personas con alguna discapacidad mejora la imagen de la empresa porque induce un compromiso real de ella con la sociedad y la inclusión laboral.
- Profesionales aseguran que las personas con discapacidad, por su fuerte perseverancia al progreso, a mejorarse día a día, son un gran estímulo para los compañeros de trabajo. De esta forma se llega a un clima laboral más solidario y con mayor cooperación.
- Las empresas que contraten personas Sordas estarán cumpliendo con los decretos establecidos por la Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad aprobada por el gobierno mexicano.

BIBLIOGRAFÍA

- Active inclusion of young people with disabilities or health problems. (2010). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Coon, D. (2005). *Psicología*. España: Editorial Thomson.
- Davis, H. & Silverman, S. (1971). *Audición y Sordera*. México: La Prensa Mexicana.
- Dowler, D. & Walls, R (Septiembre, 1996). Accomodating specific job functions for people with hearing impairments. *Journal of Rehabilitation*, 62(3), 35-43.
- Edwards, J. Elkins, T (1988). *Nuestra Sexualidad*. Barcelona: Editorial Milán.
- Estrada, B. (2008). *Salud mental: Depresión y Sordera*. Editorial Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Espert y Hernández (2001). *Apertura y humanización de la vida institucional: una propuesta metodológica en el marco de la LOPNA* (Tesis de maestría). FUNDA ICI, Venezuela.
- Gallardo, J.R. y Gallego, J.L. (2003): *manual de logopedia escolar: un enfoque práctico*. Aljibe, Málaga.
- Geyer, P. & Schroedel, J. (1998). Early career job satisfaction for full time workers who are deaf and hard of hearing. *Journal of Rehabilitation*, 64(1), 33-37.

- González, I. & Castro, G. (2006). Guía de recursos de la deficiencia auditiva. *Asociación de Padres y Amigos de Deficientes Auditivos de Asturias*. Recuperada de <http://www.apada.es/documentos/guia.pdf>
- Hernández, R., Cerillo, R. & Izuzquiza, D. (2008). *La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo*. Estudio de un caso. Recuperado del sitio de Internet de Universidad Autónoma de Madrid, Programa de Formación para la Inserción Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol13-num2/art2.pdf>
- Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Iglesias, D. & Polanco B. (2009). *Determinantes de la actitud hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad. (2011).
- Morales, A. (2000). *Hacia una política educativa para la enseñanza y el aprendizaje de la lengua escrita en sordos*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela.
- Organización mundial de la salud (2003). *Sordera*. Recuperado de <http://www.who.int/es/>
- Padua (1982) *Técnicas de investigación aplicada a las Ciencias Sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Presencia del tema de la discapacidad en la información estadística. (Diciembre, 2001). *Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática (INEGI)*. Recuperado de

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/censos/marcoteorico3.pdf>

- Priante, C. B. (2003). *Mejoras en organizaciones de México y España mediante el desarrollo de una estrategia inclusiva* (Tesis Doctoral). Recuperada de http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO17184/tesis_priante.pdf
- Rella, F. (2001). *Psicología preventiva y Sordera*. Argentina: Editorial Lugar.
- Sánchez, C. (2011). Los Sordos: Personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.cultura-sorda.edu/>
- Torreblanca, H. & Albert, M. (2000). *Integración socio-laboral de personas con deficiencia auditiva*. Recuperado del sitio de Internet de Asociación de Padres y Amigos de Niños y Adolescentes Hipoacúsicos (A.P.A.N.A.H.): http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5767/1/ALT_07_05.pdf
- Worchel S y Cooper J. (2002). *Psicología Social*. México: Editorial Thomson.
- Zimbardo, P., Ebbesen E. & Maslach C. (1982). *Examen de las teorías de la actitud y el cambio de la conducta, en: "Influencias sobre las actitudes y modificación de conducta". Introducción al método, la teoría y las aplicaciones del control social y el poder personal* (tesis). Fondo Educativo Interamericano, Colombia.

ANEXOS

Anexo 1.

Escala sobre la Actitud de los empleadores hacia la inclusión laboral de personas Sordas.

Cargo:	Giro de la empresa:
---------------	----------------------------

A continuación se presentan una serie de afirmaciones relativas a su actitud con respecto a la inclusión de personas Sordas al campo laboral. Para contestar coloque en el recuadro que se encuentra al lado derecho de cada afirmación el número que represente mejor su opinión, de acuerdo a la siguiente escala.

1= Totalmente De acuerdo

3= Desacuerdo

2= De acuerdo

4=Totalmente en desacuerdo

Personas Sordas

1	Las personas Sordas tienen igual potencial que cualquiera para trabajar.	
2	Si una persona Sorda trabaja en la empresa y se le dificulta una tarea le prestaría mi ayuda	
3	Creo que en mi empresa deberían darles la oportunidad de empleo a personas Sordas	
4	Me disgusta trabajar con una persona Sorda	
5	Me enorgullece que personas Sordas trabajen en la empresa	
6	Me resultaría fácil relacionarme con algún compañero de trabajo que sea Sordo	
7	Pienso que las personas Sordas deberían trabajar en una empresa solo para discapacitados	
8	Actuó de forma indiferente cuando me encuentro con una persona Sorda	
9	Las personas Sordas no pueden cumplir ningún rol dentro de la empresa	
10	Deseo participar activamente en la adaptación de personas	

	Sordas dentro de la empresa	
11	Me agrada tener como compañero de trabajo a alguien Sordo	
12	Creo que la persona Sorda puede desarrollarse perfectamente en la empresa	
13	Siento rabia al imaginar que puedan emplear a alguien Sordo	
14	Una persona Sorda es capaz de hacer su trabajo con excelencia	
15	Siento interés por aprender el lenguaje de señas de las personas Sordas para poder comunicarme con ellas	
16	Si una persona Sorda se comunicara conmigo en el trabajo le tendría paciencia para intentar entenderle	
17	Pienso que la comunicación con una persona Sorda es un verdadero problema	
18	Conozco la lengua de señas	