ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences /
PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno /
Héctor Florencio Martínez Pérez (2015)
COMUNICACIÓN, DESEMPEÑO LABORAL Y DISCAPACIDAD AUDITIVA
www.revistaorbis.org.ve / núm 32 (año11) 23-43

COMMUNICATION, WORK PERFORMANCE AND HEARING IMPAIRMENT

COMUNICACIÓN, DESEMPEÑO LABORAL Y DISCAPACIDAD AUDITIVA



Héctor Florencio Martínez Pérez[1]

RESUMEN
El objetivo de esta investigación es describir el Desempeño Laboral de trabajadores con discapacidad auditiva en educación y su estilo de comunicación. Teóricamente, Karns, Dow y Neville (2012), postulan que los Sordos procesan estímulos táctiles y visuales en sus tareas. En desempeño laboral están los aportes deTreviño et al (2010), Chiavenato (2009, 2011) y Robbins y Judge (2009). Se incluyen las leyes venezolanas como fundamento y fortalecimiento de inclusión-participación del Sordo. La metodología es fenomenológica-hermenéutica (Van Manen, 2003), utilizando como técnicas e instrumento la observación participante, la entrevista y el cuestionario, respectivamente. Como resultados se obtuvo que los Sordos se desempeñan hábilmente en sus puestos de trabajo, siempre y cuando no impliquen la audición y se respete su estilo de comunicación; son más responsables, puntuales y colaboradores. Se recomienda evitar subestimación, la lástima y aumentar el conocimiento sobre las habilidades de los Sordos; así se valoran todas sus capacidades.
Palabras clave: Comunicación, Desempeño laboral, discapacidad auditiva, múltiples capacidades, subestimación.

ABSTRACT
The objective of this research is to describe the work performance of employees with hearing disabilities in education and their communication style. Theoretically, Karns, Dow and Neville (2012), postulated that the deaf processed Visual and tactile stimuli in their tasks. In job performance there are the contributions of Treviño et al (2010), Chiavenato (2009, 2011) and Robbins and Judge (2009). Venezuelan laws are included as basis and strengthening of inclution-participation of the deaf. The methodology is phenomenological-hermeneutical (Van Manen, 2003), using techniques and tools as participant observation, interview and questionnaire, respectively. As a result it was obtained that deaf people role is skillfully in their jobs, provided they do not involve hearing and his style of communication is respected; they are more responsible, punctual, and collaborators. It is recommended to avoid understatement, pity and increase knowledge about the skills of the deaf; all capabilities are so valued.
Key words: communication, job performance, hearing impairment, multiple capabilities, understatement.

DOI:http://doi.org/10.5281/zenodo.5225171

[1] Lcdo en Educ Especial (UNA), Lcdo en Educ: Orientación (Univ Carabobo-UC).Magister en Orientación (UC).Doctorando en Educ (UC).Docente de Psicología y Crecimiento Personal (FaCES-ERI-UC. Dpto Ciencias de la Conducta). Director de Dirección de Asuntos Estudiantiles FaCES-UC. Ex docente de hipoacúsicos en Audiofonología Carabobo. Ex Orientador en el Taller Laboral Estadal Valencia. Exdirector de la Escuela Bilingüe para Sordos e hipoacúsicos "Guacara". okkohector@msn.com. +58-414-3405279.

Communication + Management + Education + Leadership + Informing Science + Peace Culture + Politics + Sociology + Economy +
REVISTA indizada, incorporada o reconocida por instituciones como:
LATINDEX / REDALyC / REVENCYT / CLASE / DIALNET / SERBILUZ / IBT-CCG UNAM /EBSCO Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB / www.cvtisr.sk / Directory of Open Access Journals (DOAJ) / www.journalfinder.uncg.edu / Yokohama National University Library jp / Stanford.edu, www.nsdl.org / University of Rochester Libraries / Korea Fundation Advenced Library.kfas.or.kr / www.worldcatlibraries.org / www.science.oas.org/infocyt / www.redhucyt.oas.org/ fr.dokupedia.org/index / www.lib.ynu.ac.jp www.jinfo.lub.lu.se / Université de Caen Basse-Normandie SICD-Rèseau des Bibliothéques de L'Université / Base d'Information Mutualiste sur les Périodiques Electroniques Joseph Fourier et de L'Institutè National Polytechnique de Grenoble / Biblioteca OEI / www.sid.uncu.edu.ar / www.ifremer.fr / www.unicaen.fr / www.science.oas.org / www.biblioteca.ibt.unam.mx / Cit.chile, Journals in Electronic Format-UNC-Chapel Hill Libraries / www.biblioteca.ibt.unam.mx / www.ohiolink.edu, www.library.georgetown.edu / www.google.com / www.google.scholar / www.altavista.com / www.dowling.edu / www.uce.resourcelinker.com / www.biblio.vub.ac / www.library.yorku.ca / www.rzblx1.uni-regensburg.de / EBSCO /www.opac.sub.uni-goettingen.de / www.scu.edu.au / www.docelec.scd.univ-paris-diderot.fr / www.lettres.univ-lemans.fr / www.bu.uni.wroc.pl / www.cvtisr.sk / www.library.acadiau.ca /www.mylibrary.library.nd.edu / www.brary.uonbi.ac.ke / www.bordeaux1.fr / www.ucab.edu.ve / www. /phoenicis.dgsca.unam.mx / www.ebscokorea.co.kr / www.serbi.luz.edu.ve/scielo./ www.rzblx3.uni-regensburg.de / www.phoenicis.dgsca.unam.mx / www.liber-accion.org / www.mediacioneducativa.com.ar / www.psicopedagogia.com / www.sid.uncu.edu.ar / www.bib.umontreal.ca www.fundacionunamuno.org.ve/revistas / www.aladin.wrlc.org / www.blackboard.ccn.ac.uk / www.celat.ulaval.ca / / +++ /Universal Impact Factor

No bureaucracy / not destroy trees / guaranteed issues / Partial scholarships / Solidarity /
/ Electronic coverage guaranteed in over 150 countries / Free Full text /Open Access www.revistaorbis.org.ve /

Socialmente el trabajo se considera un acontecimiento social que corresponde a todos los individuos de una sociedad determinada, siendo esencia del crecimiento personal integral del hombre y núcleo de toda actividad productiva. Psicológicamente el trabajo es una aplicación práctica de la capacidad humana que coadyuva con la confianza y la seguridad de la persona en sí misma a través del desarrollo de sus habilidades y destrezas con el fin último de participar activamente en el modelo económico de la sociedad para obtener beneficios para sí mismo y su familia.

Los trabajadores se sirven de las organizaciones en la que laboran para alcanzar sus aspiraciones individuales, lo que se traduce en desarrollarse dentro de las mismas.Aquellas dependen de manera directa e irremediablemente de sus empleados para accionar, producir bienes y servicios, atender a los clientes y competir en los mercados logrando sus objetivos estratégicos planteados.

En las organizaciones donde se realiza el trabajo se puede encontrar personal regular de planta con todos sus cinco sentidos funcionando adecuadamente o con todas sus extremidades en perfectas condiciones y otras personas que pueden presentar alguna discapacidad, la cual podría ser adquirida, de forma congénita o debido a factores hereditarios, por complicaciones en el embarazo o durante el alumbramiento, por accidentes o presentarse de manera fortuita, pero que hacen vida activa dentro de las empresas o instituciones.

En este sentido, se define la discapacidad como:

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

> participar en situaciones vitales. (Organización Mundial de la Salud y Grupo del Banco Mundial, 2011;p 3).

Una persona con discapacidad auditiva se define como: "aquella que no puede escuchar normalmente debido a algún tipo de anormalidad en el órgano de la audición: el oído" (Belisario et al, 2010; p. 29). Sin embargo, esta condición sensorial, no es óbice para realizar actividades en cualquier ámbito, sino más bien son los elementos ambientales y sociales los que generan dicha condición y los que crean la barrera de exclusión.

Las personas con discapacidad auditiva tienen los mismos derechos laborales que las personas sin una discapacidad expresa.Una de las diferencias entre ellos, es que los primeros no escuchan y tienen por lo tanto, necesidades diferentes como lo es el caso del lenguaje o forma de comunicación, diversidad lingüística que merece ser conservada, debido a que el idioma es la expresión viviente de la cultura humana y las diferentes lenguas del planeta expresan la pluralidad de la experiencia humana. En el caso de algunos sordos, una de las herramientas que utilizan para comunicarse es la Lengua de Señas, la cual favorece íntegramente el desarrollo de su inteligencia.

Laboral en la Ley para personas con discapacidad (2007) se ha insistido en que las organizaciones deberían incluir un cinco por ciento (5%) de las personas con discapacidades a su plantilla de empleados. Sin embargo, existen empresas en Venezuela que no cumplen con esta función que establece el órgano regente, considerando además que se ha sensibilizado al empresariado, estableciendo las razones por las cuales resulta beneficioso la inserción de los mismos en las empresas, para que sean individuos productivos en el medio laboral y sean productivos para la sociedad.

Las personas con discapacidad auditiva, al igual que otras personas, requieren equidad de oportunidades para acceder en igualdad de condiciones a todos los servicios y programas que el Estado ofrece al resto de sus ciudadanos, de lo contrario se convierten en una carga social para el Estado y no pueden desenvolverse autónomamente ni aportar al desarrollo socio-económico de la región. Por supuesto, hay que distinguir que históricamente el estudio de las personas con discapacidad ha sido desde el punto de visto clínico-patológico, buscando normalizarlas; lo que trajo consigo, estigmatización y creación de barreras, principalmente actitudinales.

En este sentido, Martínez, (2014) plantea que los niveles de participación laboral formal de las personas sordas es precaria, situación ésta, que se ve más reflejada en aquellas personas con discapacidad auditiva de bajos recursos económicos, debido a los altos niveles de exigencias de las diferentes empresas. No obstante, las instituciones públicas y privadas se han visto en el deber de contratar en sus empresas a personal con discapacidad. Uno de los sectores que se ha visto en esa necesidad es el área educativa.

En Valencia, existen varias instituciones educativas responsable de la formación educativa para estudiantes sordos o hipoacúsicos, donde necesariamente se han visto en la obligación de contratar a docentes con esta característica sensorial para de esa manera favorecer, no solo el cumplimiento de la normativa legal, sino el desarrollo integral de los estudiantes o participantes involucrados.

En estas escuelas, independientemente de la denominación que se la da a cada una de ellas (Escuela para sordos, Instituto de Educación para hipoacúsicos, Instituto de Audiofonología, Unidad Educativa Especial o como recientemente se han catalogados, Escuelas Robinsonianas para la diversidad funcional auditiva) se ha venido observando como el desempeño laboral de los trabajadores sordosha venido siendo evaluado, bien sean para asignar la titularidad en los cargos que ocupan, para ratificar la condición del trabajador en la institución o simplemente para cumplir un requisito administrativo de las autoridades de turno.

Al realizar dichas evaluaciones de desempeño se ha destacado que se evalúa al trabajador con discapacidad auditiva con un instrumento, que en la mayoría de las ocasiones no está adaptado a las características sensoriales del trabajo, además de ser evaluado, haciendo caso omiso de las múltiples capacidades que tiene el sordo o, simplemente, evaluarlo y mantenerlo en el puesto sin generar un verdadero proceso de comunicación efectivo donde el trabajador pueda mantener su buen desempeño laboral o perfeccionar el mismo, desconociéndose la cultura sorda para la formación efectiva y eficiente del mismo.

En este sentido se formulan las siguientes interrogantes:

¿Cuáles factores personales influyen en el Desempeño laboral del personal con Discapacidad Auditiva del área de la Educación Básica Especial, en Valencia, Venezuela?.

¿Si los empleadores, Gerentes educativos y compañeros de trabajo reciben formación en discapacidad auditiva y cultura del Sordo, el desempeño laboral, mejorará?.

Es importante destacar que para lograr los resultados planteados en estas interrogantes es necesaria la formulación de objetivos o pretensiones que conlleven al logro del mismo. Como planteamiento general se analizó el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad auditiva que laboran en Instituciones de Básica Especial de Valencia, Venezuela, a través de intenciones específicas o intermedias como diagnosticar el proceso de comunicación y el desempeño laboral de los Trabajadores sordos; describir las acciones y capacidades laborales de dichos trabajadores para sugerir estrategias de comunicación efectiva para impulsar el buen desempeño laboral de los Trabajadores con discapacidad auditiva de las Instituciones involucradas.

Es evidente y fácil de comprender con mucha transparencia e ideas concisas, la relevancia de este análisis logrado ya que abarcó la parte socio-laboral de las personas sordas del área educativa Básica Especial que laboran en Valencia, Venezuela. Acción que contribuyó a resaltar la importancia de favorecer el desempeño laboral de la personas con discapacidad auditiva en estos establecimientos, no solo en Valencia, sino también en otras instituciones de educación del sordo en el estado Carabobo que contribuyeron con esta investigación.

Además, los resultados obtenidos son muy útiles para el personal docente y administrativo, tanto de las instituciones educativas involucradas como para los Gerentes y Administradores de la Educación Especial y Regular en Valencia, y en otras instituciones educativas de Venezuela.

Se contribuye a llamar la atención a las autoridades de Educación Especial del estado Carabobo para facilitar el cumplimiento fiel del objetivo de la formación holística del sordo, evitando que "La injerencia de la política en los procesos de formación de la población Sorda, debe estar limitada a la administración de dicho proceso, previo conocimiento de la Cultura Sorda y evitando la intervención institucional que aleja o sustituye a los verdaderos conocedores de los procesos de desarrollo del pensamiento de las personas con Limitación Auditiva" (Martínez (2014;p. 26).

En vista de que se justificó el análisis realizado para profundizar la comunicación y el desempeño laboral de las personas sordas, es importante destacar: que según la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) de Venezuela, en el artículo 6, se define a las personas con discapacidad como:

> Aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.
>
> Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante, científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud (p.4).

Es importante resaltar que cualquiera que sea la condición que presente el individuo con discapacidad no debe ser impedimento para su inclusión e inserción en la sociedad ni mucho menos en el mundo del trabajo, el cual se debería regir por la igualdad de condiciones y oportunidades para el desarrollo de sus habilidades y destrezas.

En cuanto a la discapacidad auditiva, que es la relevante para esta investigación, se presenta en el compromiso sensorial que tienen algunas personas para captar los sonidos emitidos a su alrededor; no puede escuchar normalmente debido a algún tipo de anormalidad en el órgano de la audición. Ésta, se conoce como sordera, cuando la pérdida es total o como hipoacusia, cuando la persona tiene una audición deficiente, pero que con prótesis o sin ella, es funcional para la vida diaria y permite la adquisición del leguaje por vía auditiva aunque sea un lenguaje en el que se noten algunas deficiencias de articulación, léxico y estructuras mayores o menores de función del grado de la hipoacusia presentada.

Para Mandal (2012), las causas de la pérdida de la audición más frecuente, son:

1.- Pérdida auditiva relacionada con la edad o presbiacusia, que es la mayor causa de discapacidad auditiva; comienza normalmente entre los 30 y 40 años.

2.- Pérdida de audición debido a trauma acústico: debido a la exposición a ruidos durante largos períodos de tiempo. Las personas que trabajan en entornos ruidosos y quienes escuchan música a alto volumen a través de auriculares corren un mayor riesgo.

3.- Hipoacusia debido a infecciones virales: paperas, sarampión y rubéola (sarampión alemán). La meningitis o encefalitis también pueden causar pérdida de audición.

4.- Hipoacusia debido a un tímpano perforado: lesiones o infecciones del oído.

Se pueden distinguir, igualmente, niveles de pérdida de audición, establecidos por la clasificación de la Oficina Internacional de Audiofonología o BIAP (Bureau International Audiophonologie), medido en decibeles: hipoacusia leve (20-40 dB.), hipoacusia moderada (40-70 dB.), hipoacusia severa (70-90 dB.), sordera (+ 90 dB.).

5.- Pérdida de audición debido a la cera en el oído: causa obstrucción del conducto auditivo que conduce a la pérdida auditiva.

6.- Pérdida de audición debido a otosclerosis: crecimiento anormal del hueso en el oído medio. Esto conduce a la falta de movimiento de los huesecillos del oído (también llamados osículos auditivos) y no pueden pasar las ondas de sonido en el oído interno.

7.- Pérdida de audición genética: Esto es más comúnmente en las de tipo neurosensorial.

8.- Pérdida de audición debido a la enfermedad de Meniere: conduce a una pérdida auditiva neurosensorial junto con vértigo y tinnitus o zumbido de los oídos y sensación de presión en los oídos.

9.- Pérdida de audición debido a un neuroma acústico: tumor del nervio auditivo que puede llevar a una pérdida auditiva neurosensorial.

10.- Otras causas de pérdida auditiva: esclerosis múltiple, accidente cerebrovascular y lesiones de cabeza.

11.- Niños nacidos con deficiencias auditivas: nacidos con enfermedades congénitas como el síndrome de Down, síndrome de Usher, síndrome de Treacher Collins, síndrome de Crouzon y el síndrome de Allport.

12.- Pérdida de la audición como consecuencia de algunas drogas:algunos medicamentos como los usados en cáncer y antibióticos como los aminoglucósidos (gentamicina, amikacina, estreptomicina, entre otros.) pueden provocar daño al nervio dentro del oído y pérdida de la audición.

Por otro lado, Massone (2010) plantea: “la lengua hablada y la lengua de señas remiten a dos modalidades diferentes pero igualmente eficaces de transmisión y recepción del lenguaje” (p. 3), acción que había hecho que siete años atrás, él, conjuntamente con Curiel plantearan que la concepción socio-antropológica de la sordera, permitiera comprender y aceptar que los sordos constituyen una comunidad lingüística minoritaria y el lenguaje de signos es su lengua natural.

En esa misma línea de investigación, Martínez (2014) al abordar el hecho de que la Lengua de Señas tiene la misma estructura que la Lengua Oral, establece que los principales estudiosos de tal descubrimiento son: Bébian, Stokoe y Marchesi reconociéndose su papel fundamental en la articulación de la comunidad sorda y el reconocimiento oficial del lenguaje de signos por el Parlamento Europeo, en 1988. Este proceso de fortalecimiento de la lengua de señas como lengua materna del sordo y con una estructura propia se dio entre 1817 y 1993.

Una persona con discapacidad auditiva o sorda es un ser humano con características únicas e irrepetibles; con nombre propio, derechos y deberes; es un sujeto integral que forma parte importante de la sociedad, que no es de *otro mundo*, más allá de las diferencias étnicas, religiosas, políticas, económicas, sociales, históricas, lingüísticas y biológicas de la mayoría.

Cuando una persona nace sorda, ésta procesa el sentido del tacto y el de la visión de una manera única, que es distinta a la manejada por el cerebro de los sujetos que escuchan normalmente. En este sentido, Karns, Dow y Neville (2012) encontraron que las personas sordas usan la corteza auditiva de su cerebro para procesar los estímulos

táctiles y visuales, debido a que como nunca usaron la corteza auditiva a causa de su sordera, esta parte del cerebro se adapta para realizar otras tareas.

Perder de manera muy temprana un sentido modifica fuertemente el desarrolla del cerebro y su capacidad de reprogramación con lo que se puede concluir que el daño en la audición no afecta el desarrollo intelectual de los sordos, ya que la deficiencia auditiva no tiene relación directa con otro tipo de deficiencias como la deficiencia cognitiva o dilemas de aprendizaje.

Un sordo no puede escuchar, pero pueden ver, por esto, el dialecto que usan para comunicarse es la Lengua de Señas, en la mayoría de las ocasiones, es decir, una combinación de movimientos manuales, gestos, expresiones faciales, corporales y espaciales que integran su lengua y le permiten adaptarse a su medio ambiente. De allí, que algunas personas con discapacidad auditiva no pueden hablar por teléfono convencional, pero lo pueden hacer por un teléfono de texto, no escuchar radio, pero logran saber las noticias a través del periódico, no escuchar la televisión o el cine, pero pueden acceder a la información si se cuenta con el servicio de interpretación en Lengua de Señas en la pantalla o leen los subtítulos respectivos.

Las personas con discapacidad auditiva o sordas como les gusta que los llamen, como concluyeron en el I Foro de Sordos (2013)., realizado en Mérida, Venezuela, ya que de esa manera no eluden la realidad en la que se encuentran inmersos, no son ni están enfermos, no necesitan ninguna droga o tratamiento para curarse, por lo que es incorrecto denominarlos como anormales, deficientes, discapacitados, minusválidos, inválidos o sordomudos, entre otros términos que lo que contribuyen es a subestimar sus múltiples capacidades. Solo usan una forma diferente de comunicarse, con el que pueden aprender, compartir, actuar y expresarse libremente, aunque algunos hablan, a pesar de no oír e, incluso otros, por la falta de reconocimiento como sujetos de derecho y por la privación social y educativa que han vivido, no han perfeccionado funcionalmente una lengua-idioma de comunicación.

Cuando el sordo tiene la necesidad de insertarse al mundo laboral, tiene que valerse de su lengua para comunicarse con los diferentes compañeros de trabajo. En este sentido, el trabajo, como acción humana, puede ser abordado desde diferentes vertientes:

*Antropológica: la realización personal del hombre.

*Socio-económica: eje y núcleo de toda actividad productiva personal y social.

*Psicológica: realización y aplicación práctica de la capacidad humana para el desarrollo de la confianza y seguridad del sí mismo.

El trabajo está hecho para todas las personas y en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su Artículo 26, se plantea:

> Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la Ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador. (p 12).

En consecuencia, la persona sorda, ubicada en la clasificación como una persona con discapacidad tiene el derecho a realizarse como persona a través del trabajo y permitiéndole generar su propio estilo de vida, afectando directamente al modo de cómo se percibe a sí mismo y al modo de cómo lo perciben y valora la comunidad en la que hace vida regularmente, adquiriendo así una valoración social positiva, mayor grado de libertad e independencia personal y fortalecimiento de su autoestima.

Es necesario resaltar que las personas con discapacidad auditiva están en condiciones de trabajar, exactamente igual como cualquier oyente, exceptuando en aquellos oficios o profesiones, donde el sentido de la audición sea indispensable. Por supuesto, ninguna personaes útil para cualquier tipo de trabajo. Lo importante radica en adecuar el puesto laboral a las facultades y capacidades de cada quien, pudiéndose mejorar estas últimas con una formación adecuadamente orientada a su futuro laboral, impidiendo que la educación vaya por un lado y la demanda laboral para las personas afectadas por la sordera vaya por otro.

Vinculado a lo anterior, se destaca la Teoría de la Justica de Rawls (2006) que indica:

> La competencia social y, económicamente, la inevitable y deseable desigualdad social y económica, llevan a que deba existir una reconciliación a través de la idea de la justicia como equidad, garantizando la libertad igual para todos y la igualdad de oportunidades, que permita que a los más desfavorecidos estén los mejor posibles en comparación con otros sistemas sociales (p 5).

Estos principios de la Teoría de la Justicia, van a permitir que existan procedimientos equitativos e imparciales para la distribución, tanto en derechos como en bienes materiales, que sean básicos para el desenvolvimiento sano en la sociedad, sin importar su condición física, sensorial, espiritual y económica.

Actualmente se debe ir más allá del aspecto económico y se considera el aspecto de la motivación laboral haciendo seguimientos adecuados, dándole al trabajador el reconocimiento que ameritan las labores bien ejecutadas, además de brindarles las herramientas para reforzar sus conocimientos y capacitarlos en las mejoras que se realicen en el proceso productivo.

Es necesario que los trabajadores participen de forma activa para el logro de las tareas e impacten en la consecución de los objetivos organizacionales. Por esta razón es relevante, que la integración de las personas con discapacidad se realice de forma consciente para que se aproveche al máximo estos Recursos Humanos, sin limitarlos en la participación de la vida productiva laboral.

En vista del gran dilema que se ha presentado desde otrora, en cuanto a la formación integral de las personas con discapacidad auditiva, no hay duda, que éstas presentan carencias en su preparación y de cualificación, que, unido a las dificultades propias de acceso a la información, demandan una atención dirigida a la orientación y formación profesional compatible con su limitación auditiva y ajustada a la realidad de la oferta laboral que posibilite a los mismos su acceso a un trabajo digno a al mejor de los desempeños en sus puestos de trabajo.

Ello demanda una formación teórico-práctica, que incluya la Lengua de Señas y que les facilite la adquisición de habilidades sociales, laborales y técnicas de búsqueda de empleo para permitirles enfrentarse al mundo laboral sin mayores contratiempos y de esa manera su Desempeño laboral no se verá disminuido por las barreras socio-culturales propias delentorno.

A este respecto, Torreblanca y Albert (1999) plantean que la inserción laboral de las personas Sordas es un proceso que incluyen las siguientes fases: contacto y diagnóstico, información y orientación, formación y profesionalización, búsqueda de empleo, Coordinación y, finalmente, seguimiento y evaluación.

En la primera fase es importante censar a los sordos en edad de trabajar, crear una de Bolsa de Trabajo, informar, asesorar y sensibilizar a todos los involucrados sobre las capacidades y aptitudes sobre las personas silentes y difundir los objetivos en los Departamentos de Orientación de los Centros Educativos, empresas, familiares, entidades públicas, medios de comunicación, entre otros, para que fomenten y faciliten su autonomía a través de la inserción laboral.

En cuanto a la fase de contacto y diagnóstico, se destaca el trabajar el itinerario individualizado de inserción, determinar el perfil del usuario: actitudes, cualidades y aptitudes laborales e informarles sobre sus posibilidades reales, la necesidad de cualificación, de búsqueda activa de empleo, de los hábitos laborales y de las habilidades sociales que requiera el puesto de trabajo, así como el diagnóstico personalizado de trabajo.

La formación y profesionalización es una fase que incluye el formar al sordo en técnicas de búsqueda de empleo, habilidades sociales, y habilidades laborales que faciliten y potencien la correcta adaptación al puesto de trabajo; facilitar la formación profesional "in situ" en la empresa, estableciendo para ello los apoyos y las adaptaciones necesarias; sensibilizar, en el ambiente laboral, a todos los involucrados sobre la

Discapacidad Auditiva y sus capacidades, además de orientar e informar al sordo de los cursos de formación profesional.

La búsqueda de empleo coadyuva al acceso al empleo público de las personas sordas, informando a las administraciones públicas y reclamando el cumplimiento de cupo de reservas de vacantes, adaptaciones en las pruebas de acceso en los puestos de trabajo, el contactar con el mayor número de empresas y organizaciones empresariales posibles, con el fin de informar y sensibilizar al empresariado y así conseguir ofertas de empleo para los sordos. Es de resaltar el informar a los empresarios sobre la cultura sorda y potenciar convenios de colaboración con la administración pública para aumentar la contratación de personas con discapacidad auditiva.

En la fase de Coordinación se incluye la necesidad de trabajar conjuntamente con otras asociaciones de personas con discapacidad, realizando informes por parte de los profesionales de los contactos realizados con empresas, centros educativos, administración pública, contactos con las familias y con los demandantes de empleo y número de inserciones laborales.

Todas esas fases son importantes tomarlas en cuenta a la hora de evaluar el desempeño laboral, y como el desempeño laboral docente se mide por los aprendizaje, buenos o malos, logrado por sus estudiantes “es indispensable que los docentes tengan como propósito y responsabilidad central el aprendizaje de los estudiantes” (Treviño et al, 2010;p. 127). Sobre la base de esta definición se plantea que el mismo está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Por su parte, “la evaluación de desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en su puesto y de su potencial de desarrollo.(…)para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona”(Chiavenato, 2011;p. 202). En tal sentido, el desempeño laboral de los trabajadores es la combinación de su comportamiento con sus resultados. De allí la importancia de modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción.

El desempeño de la actividad realizada define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de un individuo para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación, la cual dará como resultado su desenvolvimiento, es decir, medirá la eficacia y eficiencia en la labor que se cumple. En este mismo sentido, Robbins y Judge (2009) plantean que la evaluación del desempeño da información para tomar decisiones importantes tales como ascensos, transferencias y despidos, así como identificar las necesidades de capacitación y desarrollo. Ellos plantean la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño.

Por otro lado, el desempeño laboral se evalúa durante las revisiones del rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo y comunicación, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar a cada empleado de forma individual, pero con relación al rendimiento grupal. Las revisiones de la producción laboral del personal, por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado; decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

Para Chiavenato (2009) los programas de evaluación del desempeño planean, coordina y desarrolla las acciones para generar beneficios de corto, mediano y largo plazo al individuo, el gerente, la organización y la comunidad. En este sentido, la evaluación del desempeño genera los siguientes beneficios:

Al gerente:

- Evaluar desempeño y comportamiento de los subordinados.
- Mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- Hacer comprender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo que permite al subordinado saber cómo está su desempeño.

A las personas:

- Conocer los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la institución valora.
- Saber sobre las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño y, según su evaluación, sus puntos fuertes y débiles.
- Conocer las acciones que el líder toma en cuenta para mejorar su desempeño (Programas, capacitación, corrección de errores, calidad, atención en el trabajo y cursos, entre otros).
- Autoevaluarse en cuanto a su desarrollo y control personal.

Para la Organización.

- Definir la contribución de cada empleado y evaluar su potencial humano de corto, mediano y largo plazo.
- Identificar la rotación y/o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que están listos para un ascenso o transferencia.

- Dinamizar la política de Recursos Humanos (ascensos, crecimiento y desarrollo personal), con estímulos a la productividad y la mejora de las relaciones interpersonales en el trabajo.

- Por su parte, Benavides (2002) plantea una relación directamente proporcional entre competencias y desempeño. Las competencias, según la autora, son: genéricas, laborales y básicas, expresadas como comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su Artículo 81 establece:

> Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la Ley. Se les reconoce a las personas sordas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la Lengua de Señas Venezolanas.

A partir de la promulgación de esta Constitución, y especialmente de este artículo, se inicia una nueva fase en la atención de las personas con discapacidad auditiva, ya que de una u otra manera se le comienza a ver desde un enfoque socio-antropológico y no desde la enfermedad, desde lo clínico. Sin embargo, la atención se queda en la Ley, porque, a pesar de ello, se siguen utilizando términos denigrantes como *mudo* y se sigue viendo al sordo como una persona *incapacitada,* tanto por sus familiares, docentes y gerentes educativos.

La Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras-LOTTT (2012), en el Capítulo II, los Principios Rectores, y en su artículo 18, establece:

> El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza. La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:
>
> 1. La justicia social y la solidaridad.
>
> 2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. Por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.

> 3. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
>
> 4. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.
>
> 5. Cuando hubiere dudasacerca dela aplicación oconcurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
>
> 6. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.
>
> 7. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.
>
> 8. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación.

Este artículo 18 permite destacar el derecho que tiene toda persona al trabajo y todo lo relacionado con éste, sin necesidad de ser discriminado. En este sentido, y destacando que el sordo es también una persona, éste también goza de todos esos beneficios que por Ley le corresponde y no asumirlo como un compromiso, dádiva o verlo con lástima para ofrecerle un empleo.

Igualmente, la LOTTT (2012), Capítulo III, del Derecho al Trabajo y del Deber de Trabajar, en su artículo 26, expone lo relacionado a equidad laboral para las personas con discapacidad, en las que se encuentran las personas sordas, destacando:

> Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

En este sentido, el trabajador con discapacidad auditiva tiene el derecho de recibir un trato digno para desempeñarse en un empleo, no solo por su situación auditiva en desventaja, sino porque el sordo es una persona que tiene múltiples capacidades que pueden permitir el desempeño de cualquier actividad o trabajo que no impliquen el sentido de la audición.

Por otro lado, la LOTTT (2012), en su Capítulo VIII Del Trabajo de las Personas con Discapacidad, en cuanto a inclusión laboral de personas con discapacidad, establece en sus articulados, lo siguiente:

> Artículo 289. El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo.

Las personas con discapacidad auditiva o con otra discapacidad es necesario que esté certificada por el organismo correspondiente, ya que eso le permitirá acceder a algunos beneficios que contribuirán a su desarrollo integral y, por ende, a su formación laboral; esto redundará ampliamente en su desempeño laboral. Y cuando al empleador se le da la oportunidad de conocer las características de las personas con discapacidad, se le está permitiendo valorar las habilidades que puede poner a disposición para un mejor desempeño laboral, además de favorecer los procesos de comunicación con los demás miembros de la empresa o institución que le asigna una responsabilidad laboral.

Y en su Capítulo III acerca del Trabajo y la Capacitación, instituye:

> a) Políticas laborales.
> Artículo 26. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.
> b) Empleo para personas con discapacidad.
> Artículo 28. Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.
> No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.
> Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

Metodológicamente, este estudio se asumió desde un paradigma relacionado cualitativo, aplicando lo fenomenológico-hermenéutico de Van Manen (2003), a través de la descripción e interpretación de las estructuras esenciales de la experiencia vivida, así como al reconocimiento del significado e importancia de esta experiencia. A través de la fenomenología es importante conocer el fenómeno, es decir, "llevar a la conciencia una cosa como algo auténtico"(Husserl,1986;p. 125).

Este estudio se abordó desde dos niveles de análisis, que incluyeron no solo lo superficial, superior o autopercepción social, sino que se circunscribió al nivel, capa o espesor profundo, ya que éste último permitió la ubicación exacta de la realidad social estudiada. Igualmente, fue planeada desde una dimensión temporal de tiempo corto a mediano plazo, ubicada en una dimensión espacial local.

La información necesaria para explicar la realidad socio-laboral en estudio, se recabó seleccionando informantes pertinentes y aplicando la técnica de la observación directa e indirecta, con uso de un cuestionario y, la entrevista semi-estructurada de profundidad a trabajadores sordos, investigadores, promotores laborales, compañeros docentes y empleadores involucrados directamente.

La técnica de la entrevista se enmarcó dentro de la metodología cualitativa que produjo datos descriptivos: las propias palabras (habladas o escritas), la Lengua de Señas y la conducta observable.

La función de los informantes claves no consistió simplemente en revelar sus propios modos de ver y vivir su experiencia laboral, sino que debieron describir lo que sucede y el modo en que otras personas lo perciben. Este tipo de entrevista se utilizó para estudiar un número de docentes con discapacidad auditiva en un lapso relativamente breve si se lo compara con el período de tiempo que demandaría una investigación mediante observación participante.

El instrumento aplicado fue una evaluación integral del Desempeño Docente de acuerdo a las disposiciones transitorias finales del Capítulo VII de la nueva LOTTT, el cual incluye un total de cuarenta (40) afirmaciones con una escala con valoraciones entre uno (1) y cuatro (4) puntos en tres dimensiones. La primera evaluaba el desempeño ético con catorce (14) afirmaciones, la segunda incluía la praxis profesional con veintidós (22) afirmaciones y, finalmente, la dimensión comunitaria, evaluada a través de cuatro (4) afirmaciones. En el instrumento se utilizó un puntaje de referencia que incluía valores entre: 40-76 (Deficiente), 77-97 (Regular), 98-118 (Bueno), 119-139 (Distinguido) y, finalmente, 140-160 (Sobresaliente), según el Artículo 54 del Ejercicio de la Profesión Docente (2000).

En todos los casos, el investigador estableció *rapport* con los informantes a través de repetidos contactos a lo largo de más de veinticinco (25) años, iniciando en septiembre de 1990 de manera informal en una institución educativa para estudiantes hipoacúsicos,

continuando en un Taller Laboral y culminando, de manera formal en una escuela de Educación Especial para discentes sordos e hipoacúsicos, además de otras instituciones con esa misma función donde se compartió constantemente con los docentes sordos en las diferentes actividades académicas y laborales. Se destaca la profundización teórica sobre el tema a partir de 2010 y fortalecida a inicios de 2014.

A través de ese tiempo se desarrolló una comprensión detallada de las experiencias y perspectivas de las personas con discapacidad auditiva en su desarrollo socio-laboral y, en especial, con los siete (7) docentes, en las instituciones educativas mencionadas, que presentaban esta condición sensorial. Además, se incluyeron como informantes claves a once (11) docentes oyentes compañeros de trabajo de los involucrados directamente, así como cuatro (4) investigadores de la cultura sorda, y dos (2) promotores laborales de personas con discapacidad auditiva, entre otras discapacidades. Esto hace un total de 24 informantes claves directos, como se indica en la tabla siguiente:

Tabla N° 1. Informantes e instituciones participantes

	Docentes Sordos	Docentes oyentes	Investigadores	Promotores laborales	Gerentes Educativos
Informantes claves	7	11	3	2	2
Instituciones involucradas	Instituto de Audiofonología Carabobo.(Oralista) Unidad Educativa Especial Estadal Guacara.(Bilingüe) Taller de Educación Laboral Valencia (T.E.L.V) Capedis-Universidad de Carabobo Fapedis I Foro de Sordos (Colombia, Brasil, Venezuela.			T.E.L.V ASODECO	Dirección de Educación Especial de la Secretaría de Educación del estado Carabobo

Fuente: Martínez, (2014)

Además, la experiencia de esta investigación, está acompañada de la convivencia normal y diaria con todos los estudiantes silentes, sus padres oyentes o sordos, los docentes oyentes y la Gerencia Educativa, entre los que se encontraba el mismo investigador en su rol de Docente, Orientador y Directivo, en los diferentes momentos de este estudio.

En cuanto a los informantes, la entrevista y las observaciones participantes, así como la aplicación de la escala de verificación de acciones del desempeño laboral y comunicativo requirieron un diseño flexible de la investigación, donde ni el número ni el tipo de informantes se especificó de antemano, sino que el investigador comenzó con una idea general y los fue integrando de manera recursiva. En cuanto a las maneras de encontrar informantes hubo varios procedimientos, aunque el modo más fácil fue la técnica de la *bola de nieve*.

Luego del análisis de la bibliografía especializada y cumplido con la triangulación de los datos producto de las observaciones participantes y entrevistas en profundidad a los trabajadores Sordos del área educativa de las instituciones involucradas, consultados los docentes oyentes, investigadores y gerentes educativos involucrados en el estudio, así como aplicado el instrumento de Evaluación del Desempeño, se obtuvieron los siguientes resultados:

Para el cumplimiento del primer objetivo donde se buscaba diagnosticar la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad auditiva se concluye que se subestimaron ampliamente las capacidades del docente sometido a la revisión de su acción como docente. Cinco (5) de ellos fueron evaluados entre Bueno y regular debido a esta percepción, que perjudicaba definitivamente su puntuación final. Los otros fueron calificados como deficientes. Resultados que generaron conductas de desagrado y ensimismamiento en ellos, a pesar del apoyo que recibían de sus compañeros de trabajo. Acción que afectó definitivamente su comunicación intergrupal y el desempeño laboral porque se sintieron atropellados.

En cuanto al segundo objetivo, donde se buscaba describir las acciones y capacidades laborales, se concluye que la sordera suele alterar el proceso de comunicación y la adquisición del lenguaje oral, pero no la adquisición de la Lengua de Señas como lengua natural de una persona Sorda ni el desarrollo de su pensamiento e inteligencia en otras áreas y, mucho menos, su desempeño laboral. Por otro lado, la discapacidad auditiva solo afecta su canal auditivo, por lo que sus capacidades físico-motoras e intelectuales son exactamente iguales a las del resto de las personas. Tanto así, que si a un trabajador con discapacidad auditiva se le ofrece la formación indispensable, ésta puede alcanzar la cualificación necesaria que le habilite para desenvolverse en cualquier trabajo, e incluso, hasta con mayor efectividad que un empleado que no presente alguna condición especial motora o sensorial.

La existencia de la Lengua de Señas en la persona con discapacidad auditiva, promueve su desarrollo y pone en funcionamiento sus capacidades lingüísticas-comunicativas, contribuyendo directamente a la formación de su identidad social, propia de su cultura. Esto no es óbice para que, si tiene las competencias, adquiera la lengua oral.

Las habilidades psicosociales del trabajador, adquiridas preferiblemente a través de la Lengua de Señas, le permiten estructurar una personalidad suficientemente estable que lo guía a reforzar continuamente sus habilidades, incluidas en éstas, el manejo adecuado de su inteligencia emocional, su autoestima positiva que coadyuva a ser más efectivo y eficiente en su esfera socio-laboral y por supuesto, en el desempeño en su lugar de trabajo.

Por otro lado, los gerentes educativos y los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad en su mayoría, siguen ocultando, subestimando, rechazando o

sobreprotegiendo a los trabajadores sordos, lo que limita que estos últimos pongan en práctica sus múltiples capacidades que no incluyen el canal auditivo.

Finalmente, para darle cumplimiento al tercer objetivo o intencionalidad parcial, se sugiere que desde el nacimiento se le ofrezcan las oportunidades necesarias a la persona con discapacidad auditiva que incluyan la Lengua de Señas para que éste puede alcanzar la cualificación necesaria que le capacite para desempeñarse en cualquier trabajo que no incida en su condición auditiva, lo que redundará ampliamente en su desempeño laboral, además de favorecer su proceso de comunicación intra e interpersonal.

En conclusión, la existencia de barreras en la contratación de personas sordas, motivada, en muchas ocasiones, por el desconocimiento del empresariado en general, acerca de las múltiples capacidades de los trabajadores con discapacidad auditiva, debe contrarrestarse con la formación de un equipo de trabajo, el cual, a través de la intermediación laboral entre la empresa, los promotores laborales y el sordo en formación, se capacite para desarrollar las funciones en el puesto de trabajo de una empresa, cualquiera sea su rama.

Es perentorio que gerentes educativos, políticos, directivos, promotores laborales, familiares, docentes sordos y docentes oyentes profundicen acerca de la cultura sorda, para de esa manera conocer las características psicológicas e intelectuales de los mismos y para favorecer, su desarrollo integral y desempeño laboral, acompañado de adecuadas herramientas comunicacionales; tomar en cuenta que para la mayoría de los Sordos no se les facilita adquirir el habla, pero para la mayoría de los oyentes es fácil aprender Lengua de Señas; solo falta voluntad y esfuerzo para lograrlo y de esa manera favorecer su desarrollo socio-laboral.

AGRADECIMIENTO

A través de esta investigación ofrezco un agradecimiento especial a las instituciones educativas y de formación laboral y de oficios (estudiantes, docentes, padres, representantes, directivos, entre otros) en las cuales hice vida profesional e investigativa. Incluyo en el mismo a los investigadores que me cedieron su tiempo y espacio para el enriquecimiento de este estudio de gran relevancia en estos tiempos de cambios paradigmáticos. A Ustedes:

-Instituto de Audiofonología Carabobo. Escuela Oralista Hipoacúsicos.

-U.E.E Estadal “Guacara”. Escuela Bilingüe (Sordos e Hipoacúsicos).

-Taller de Educación Laboral Valencia.

-Lcdo Euker Moreno. Director del Taller de Educación Laboral Valencia.

-Lcdo Andrés Salas. ASODECO (Asociación para el desarrollo de la Educación Especial Complementaria. Promotor laboral

-Dra. Belén de Arado (Capedis-UC, Fapedi). Centro de Apoyo a Personas con Discapacidad y Fundación de Apoyo a Persona en Diversidad. Investigadora de la Cultura Sorda.

-Lcda Carmen Mayz (Fapedi). Promotora de la inclusión e inserción de las personas con discapacidad.

-Dr. Carlos Sánchez (Foro de Sordos-Venezuela). Investigador Cultura Sorda.

-Dra. Ana Baliero (Foro de Sordos-Brasil). Investigadora de la Cultura Sorda.

-Prof Rolando Rasgo (Foro de Sordos-Colombia). Investigador de la Cultura Sorda en Colombia.

REFERENCIAS

Belisario, M, Peña, A, Goitia B, Goitia, M, Barremond E, López, R. (2010). *Hablemos de Discapacidad Auditiva. Área De Calidad De Vida, Programa de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad*. Segunda edición. Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela.

Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad*. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones.* Bogotá, Colombia: Fundación Latinoamericana de Investigación y Formación Social.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*: El capital humano de las organizaciones. Novena edición. México: Editorial McGraw-Hill.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial No. 5453 extraordinaria del 24 de Marzo de 2000. Caracas.

Husserl, E (1986). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. México, D.F. Fondo de Cultura Económica.

I foro de Sordos. (2013): Corpoandes, Mérida, 28 al 30 de abril de 2.013. Mérida, Venezuela.

Karns CM, Dow MW, Neville HJ. (2012). *Altered cross-modal processing in the primary auditory cortex of congenitally deaf adults: a visual-somatosensory fMRI study with a double-flash illusion*. Journal of Neuroscience. (2012) Jul 11; 32(28):9626-38.

Leypara personas con discapacidad(2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Número 38.598. Fecha de Enero de 2007.

Leyorgánica del trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de Venezuela (LOTTT) (2012).Decreto Nº 8.938 del 30 de abril de 2012. Caracas.

Rawls, J (2006). *Teoría de la justicia*. Fondo de Cultura Económica.

Mandal, A. (2012).*Causas de la pérdida auditiva*. Documento en línea. Disponible: http://www.news-medical.net/health/Causes-of-hearing-loss-(Spanish).aspx.

Martínez, H. (2014).*Bilingüismo: holopraxiología intercultural del sordo venezolano*.ORBIS.www.revistaorbis.org.ve/núm. 27 (año 9) 5-30; Edición Exclusiva Universidad de Carabobo. Venezuela.

Massone, M. (2010). Las Comunidades Sordas y sus lenguas: desde los márgenes hacia la visibilización.Cuadernos del INADI. Número 02-julio 2010. www.cuadernos.inadi.gob.ar.

Organización Mundial de la Salud Banco Mundial. (2011).*Las discapacidades*. Ginebra, Suiza.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional.* Décima tercera. México: Pretince Hall.

Treviño, E; Valdés, H; Castro, M; Costilla, R; Pardo, C; Donoso, F. (2010). *Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile. SERCE-UNESCO.

Van Manen, M. (2003).*Investigación Educativa y Experiencia vivida*. Ciencia humana para una pedagogía de la acción y de la sensibilidad. Barcelona: Idea Books.