



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE 8793-24



**IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES
DE PROBLEMAS Y SOLUCIÓN PARA UNA
PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA, EN
SU DESENVOLVIMIENTO SOCIAL, ESCOLAR Y
LABORAL: UN ANÁLISIS DE CONTENIDO**

T E S I S

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS
DE LA COMUNICACIÓN**

**PRESENTA:
RAFAEL CRUZ AYALA**

ASESOR: LIC. JORGE DE LA ROCHA LEDEZMA.

CELAYA, GUANAJUATO, AGOSTO DE 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS

Esta tesis tiene un gran valor sentimental para mi, ya que en ella se ven plasmados todos los sueños y las metas que me forje como estudiante desde que inicié el largo andar en la educación, culminando este recorrido con mi carrera profesional.

He de mencionar que muchas personas que tenía la ilusión que estuvieran presentes al momento de lograr esta meta por alguna causa no fue posible, la mayoría de ellos porque concluyó su ciclo de vida u otros porque tomaron distintos caminos,

En primera y el más importante es mi padre, **Rafael Cruz González**, quien en vida me dio más de lo que merecía y siempre se preocupó porque tuviera un buen futuro, manteniendo esa preocupación hasta el último minuto de su vida; padre, sé que físicamente no estuviste conmigo, pero desde que te fuiste de mi lado siempre me acompañaste en todo momento, te prometí que terminaría una carrera y con este documento demuestro que correspondí un poco de todo lo que tú me diste.

A mi madre, **Maria Luisa Ayala García**, quien me orientó y me guió desde que entre a la primaria, antes pensaba que me castigabas al obligarme a estudiar más tiempo del que debía y no permitirme salir a jugar con mis amigos, ahora te lo agradezco, ya que de no haber sido así, no estaría leyendo estas líneas. También te quiero reconocer mamá el rol que tomaste no solo como la figura materna, sino también paterna y además de ser mi amiga. Me acompañaste y orientaste por todo el sendero de mi desarrollo educativo, pero sobre todo en mi crecimiento personal, ya que gracias a los principios que me inculcaste he logrado conseguir todas mis metas que me he fijado hasta el momento, para todo esto mamá, la palabra más cercana para reconocértelo es.... GRACIAS.

A mi hermana **Mary**, aunque casi no me lo demostrabas, sé que te preocupabas por mis estudios y a través de diversas acciones me apoyabas, tampoco tengo palabras para expresarte mi agradecimiento, únicamente puedo decirte que toda mi vida no solo lo tendré guardado en mi mente, sino también en mi corazón todo lo que has hecho por mí.

A todos mis familiares por parte de mi papá, mis tíos **Meli, Esperanza**, el **Güero** al igual que mis primos **Paty, Claudia** y **Manolo**, agradezco todo el tiempo que me dieron de su vida preocupándose por mí y estando pendiente de mis estudios y de mi vida representando a mi papá.

Por parte de mi mamá agradezco a todos mis tíos, **Silvia, Güero, Lula, Gabriel, Blanca, Rosa, Toño, Juan** y también a todos mis primos, por estar a mi lado en los momentos más importantes de mi vida, a escucharme, aconsejarme y en ocasiones hacerme reír para recordar la importancia de la vida misma.

A mi mejor amigo, **Rodolfo Díaz Martínez**, quien en verdad has sido mi figura a seguir, Admiro de ti como has luchado contra toda adversidad para lograr a ser la gran persona que actualmente eres y aunque durante mis años de vida universitaria estuvimos distanciados, siempre estuviste ahí para levantarme y decirme que siguiera adelante y no me rindiera, este logro también en parte fue gracias a ti.

A mi **Universidad Lasallista Benavente**, a mi director de carrera **Jorge de la Rocha Ledesma** al igual que de todos los maestros que me soportaron y enseñaron durante el tiempo que duraron mis estudios universitarios, muchas gracias.

La lista de nombres es larga y no porque no venga el nombre de cada uno de ellos en estos agradecimientos significa que no valoré todo lo que hicieron por mí, al contrario, todas las personas que conozco, que forman o formaron parte de mi vida, me ayudaron durante todo mi formación educativa.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

Percepción, vínculo con el exterior

1.1	¿Qué es la Percepción?	2
1.2	Factores relacionados con la percepción	6
1.3	El mundo de los sentidos: vista, oído, gusto y tacto	17
1.4	Tipos de percepción	23
1.5	Desarrollo de la percepción en los individuos	28

CAPITULO II

La comunicación auditiva, el mundo de los sonidos y su significado

2.1	Significado de la semántica	36
2.2	Formas de expresiones sonoras	39
2.3	La Fonética y su relación con la comunicación	43

CAPITULO III

Nivel de aceptación de una persona débil auditiva en la sociedad

3.1	Cantidad de personas que sufren de discapacidad auditiva en México.	58
3.2	Problemas que enfrentan personas con falta de percepción auditiva en la sociedad	61
3.3	Derechos de las personas con discapacidad	77
3.4	Lenguaje de señas y aparato auditivo	89
3.5	Formas de cómo tratar y dirigirse a una persona con discapacidad auditiva	91
3.6	Tipos de programa de apoyo para los individuos que padecen de esta enfermedad	97

CAPITULO IV

La inclusión de un débil auditivo en su área de trabajo

4.1	Áreas de trabajo en donde puede desempeñarse una persona con discapacidad auditiva	102
4.2	Principales situaciones a las que se enfrenta una persona con discapacidad auditiva en su trabajo	109
4.2.1	Situaciones de riesgo a las que se expone un trabajador con discapacidad auditiva	112
4.4	Propuestas para mejorar el desempeño del trabajador dentro de su área de trabajo	114

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCIÓN

La intención de esta tesis es el poder lograr llegar a tener una adecuada comprensión del proceso perceptual y sus repercusiones, pretendiendo poder justificar la forma en la que se relaciona este proceso con situaciones que suceden a nivel organizacional y personal, si el trabajador padece de alguna discapacidad auditiva y del como se adapta al problema para interactuar en su área de trabajo u organización.

Conforme se va avanzando y se va logrando entender el significado de la percepción, se tratará ahora de explicar y detallar el significado e importancia de la semántica, entender la diferencia entre la denotación y la connotación, los tipos de expresiones sonoras, cómo son generadas; los tipos de fonética, explicando de una manera sencilla y clara cuáles son las diferencias entre una y otra, conociendo los diferentes modos de sonidos que pueden llegar a generarse en el mundo, y la manera en que uno lo percibe.

Una vez ya entendidos todos estos puntos, se abordará el tema de la gente que padece de discapacidad auditiva en la República Mexicana, los problemas a los que se enfrentan al momento de querer laborar dentro de una empresa o trabajo, a qué tipo de problemas y adversidades se enfrentan; también se menciona gente que ha logrado destacar sufriendo de este problema y por padecer de esta discapacidad, no logró ser alguien en la vida, se mencionan a empresas que han apoyado a gente que labore con esta discapacidad dentro de las mismas.

Finalmente se dan a conocer las diferentes opciones y variantes a las que puede recurrir una persona con debilidad auditiva para poder llevar a cabo su vida normal, tipos de operaciones y aparatos auditivos al igual que organismos que apoyan a gente de este tipo de padecimiento y por último, las propuestas para mejorar el desempeño del trabajador dentro de su área laboral padeciendo de esta discapacidad tanto para sí mismos como para sus compañeros de trabajo.

CAPITULO I

**PERCEPCIÓN, VÍNCULO CON EL
EXTERIOR**

1.1 ¿QUÉ ES LA PERCEPCIÓN?

La percepción presenta una evidente flexibilidad, dado que puede ser modificada por nuestra experiencia. Por ejemplo, la sensación que tenemos de un perfume es la misma, siempre y cuando, nuestro olfato opere uniformemente, es decir, que no sufra alteraciones funcionales de alguna consideración. Pero si ese perfume se asocia a situaciones o impresiones particulares, con una importante carga emocional, es probable que adquiera otro significado en términos de la percepción que se tenga del mismo.

Nuestros sentidos nos proveen de datos del mundo exterior sin procesar, estos datos iniciales carecen por completo de significado antes de que se inicie un proceso de interpretación, para poder encontrar la vinculación esperada.

Gibson y colaboradores nos proponen que "la percepción es el proceso por el cual el individuo connota de significado al ambiente." ¹

Dar significado al ambiente, requiere de una integración de la información sensorial con elementos, como son nuestros recuerdos, con el fin de construir el mundo que nos rodea.

La percepción comprende principalmente dos procesos:

¹GIBSON, James L. y otros. Organizaciones Conducta, estructura, proceso. México: McGraw Hill/Interamericana de México, 1990. p 1

1.- La recodificación o selección de toda la información que nos llega del exterior, reduciendo la complejidad y facilitando su almacenamiento en la memoria.

2.- Un intento de ir más allá para predecir acontecimientos futuros y de este modo, reducir sorpresas.

Estos dos procesos dan una estructura a nuestro proceso perceptual, en el sentido que nuestra percepción no constituye una continua interpretación de estímulos que se almacenan en la memoria sin orden; sino por el contrario, al percibir una persona o un objeto creamos un código de toda esa cantidad de información.

Éste, nos permite reexaminar el conocimiento para poder adicionar más información de interés, relacionada a la misma para nosotros y poder tener mayores conocimientos en cuanto a comportamientos y situaciones.

La percepción es una repetición del mundo exterior, es como si fotografiáramos el mundo a través de nuestros sentidos. Estamos tan acostumbrados a que las cosas nos parezcan tal y como las vemos que ni siquiera pensamos que pudiera ser de otro modo o hasta en ocasiones, el no lograr percibir nuestro entorno.

ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN

Por la percepción, distinguimos y diferenciamos unas cosas de otras, nuestro ser del mundo o nuestra realidad de las

otras cosas. La percepción supone una serie de elementos en los que hay que distinguir:

- La existencia del objeto exterior.
- La combinación de un cierto número de sensaciones.
- La integración de nuevos estímulos percibidos en experiencia anteriores y acumulados en la memoria.
- La selección de ciertos elementos de nuestras sensaciones y eliminación de otros.

En el momento de percibir, no solo nuestro cerebro registra datos, sino que además, interpreta las impresiones de los sentidos. La percepción no es, pues, como la respuesta automática de una máquina; las teclas de la máquina de escribir, que al pulsarlas se disparan automáticamente y siempre en el mismo sentido. En la percepción se lleva a cabo el proceso de otra forma, la respuesta que se da al estímulo viene siempre reestructurada, de tal modo que un mismo fenómeno observado y percibido por distintas personas, recibe respuesta distinta, y es interpretado de modo muy diferente por un poeta, un pianista, un organista, no siempre se va a interpretar de la misma forma.

Por otra parte, cabe mencionar que no solamente percibimos a través de por un órgano, sino que recibimos muchos estímulos al mismo tiempo y por varios, dando así que sufriendo una pequeña variación o desviación al momento de recibir la percepción en cualquiera de los órganos, puede dar lugar a diferencias profundas en el resultado total de la interpretación. En cierto modo, la percepción es una

interpretación personal de lo desconocido, aunque por ser la única que el individuo pueda dar, ésta le sirve para su desenvolvimiento en el entorno, por el cual, por otra parte, se encuentra en íntima comunicación con su entorno.

La percepción incluye la interpretación de sensaciones, dándoles significado y organización. La organización, interpretación, análisis e integración de los estímulos, implica la actividad no sólo de nuestros órganos sensoriales, sino también de nuestro cerebro.

Efectivamente, la percepción tiene implicaciones que requieren del uso de nuestros conocimientos relevantes del pasado, nuestras experiencias, recuerdos, etc., para así interpretar los símbolos, los objetos, olores y las personas que nos rodean para, de esta forma, originar conductas o aprendizajes en torno al hecho que estamos percibiendo en el momento.

También, dependiendo del tipo de percepción y la situación y momento en que se lleve a cabo, es capaz de generar conductas, dependiendo principalmente si la persona la percibe como algo peligroso, normal, o simplemente cotidiano; somos capaces de transformar la realidad agregando información con que contamos nosotros de manera individual, las cuales no vienen con el estímulo.

Por ejemplo, al ver un perro en la calle, no estamos percibiendo únicamente al animal, sino que agregamos otros componentes como: todos nuestros recuerdos en el que de alguna manera participó algún perro si en el pasado fuimos

mordidos por algún perro, seguramente el acto de reacción que tendríamos hacia el perro sería miedo. En consecuencia, al momento de percibir al perro, se tendrá un componente emocional que forma parte de nuestra percepción, pero que no está involucrado en el estímulo en sí mismo.

También podemos encontrar dentro de lo que abarca la percepción a la incertidumbre, la cual es un caso particular, ya que se presenta cuando nos enfrentamos a una situación cuyo significado no es claro y que en consecuencia, nos crea duda e inseguridad; no podemos decir cómo nos puede afectar, si es peligroso, neutral o benigno ya que no se cuenta con información previa de la situación que se vive en el momento o en forma mas clara, al momento de percibir el objeto, aroma o sonido, participando un sentido o varios de ellos.

1.2 FACTORES RELACIONADOS CON LA PERCEPCIÓN

A través de variantes perceptibles que están en función de los estímulos, se han establecido distintas maneras de organizarlos y de reunirlos en grupos. Algunos de estos modos son:

- **LA AGRUPACIÓN:** Es frecuente que al recibir varios estímulos tendamos a agruparlos con arreglo a una estructura determinada. Por ejemplo: un rostro, un edificio, un paisaje, etc. las formas de agrupación más frecuentes son:

1. Por proximidad: Las diferentes distancias de unos estímulos con respecto a otros, influyen en que se perciban como unidades aisladas o relacionadas. Existe una tendencia en nosotros a agrupar los estímulos construyendo con ellos figuras simétricas.
 2. Por semejanza: Por elementos iguales o similares, se estructuran generalmente formando una única estructura.
 3. Por continuidad: Los elementos inconclusos tienden a ser percibidos formando una unidad.
- LA PERCEPCIÓN FIGURA - FONDO: Íntimamente relacionada con las agrupaciones anteriores, está la tendencia a organizar los estímulos estructurándolos en formas tales que se den ciertas figuras, destacándose sobre un fondo. En estos casos, la figura aparece bien delimitada, presentándose como un todo uniforme e indefinido. Con este tipo de agrupaciones la figura tiene el valor de objeto, mientras que el fondo tiene valor de soporte o espacio más o menos indefinido, sobre el que descansa la figura, para así darle un sentido al momento de asimilarla.
 - EL CIERRE: Cuando una serie de sensaciones nos afecta presentándonos figuras u objetos inacabados, líneas interrumpidas, elementos incompletos, etc. tendemos a estructurarlos construyendo figuras

acabadas y perfectas, como casas en construcción, rompecabezas incompletos, etc.

- **EL PRINCIPIO DE CONSTANCIA:** Tendemos a percibir las cosas por su color, figura, como estamos acostumbrados a verlas o como son. Por ejemplo, la nieve la vemos blanca aunque sea de noche, las plantas verdes en sus diferentes tonalidades.
- **EL MOVIMIENTO APARENTE:** Existe el movimiento aparente, no real. Por ejemplo, el constante apagarse y encenderse de bombillas con unos intervalos y unos ritmos. Nos da la impresión de movimiento real, pero recibimos influencias en el acto perceptivo, o de contar con un objeto fijo y realizar un movimiento de luz, también da un efecto de movimiento pese a que el objeto este fijo.

Nuestros órganos están constantemente bombardeados por una serie de constantes estímulos, pero no nos percatamos de todos ellos, ya que no estamos acostumbrados a percibir o prestarle atención de manera completa a todo lo que nos rodea, además de que por otra parte, sería imposible. En cierto modo estamos haciendo una selección de nuestros estímulos y sensaciones, selección en la que intervienen una serie de factores. Estos factores que intervienen y condicionan nuestras percepciones los podemos clasificar en: externos e internos.

- **FACTORES INTERNOS**

Podemos establecer como factores internos a:

1. Las motivaciones: Nuestras tendencias, intereses y gustos son un factor importante en la selección de estímulos perceptivos. Estamos en cierta manera predispuestos a percibir aquellas cosas que motivan nuestra atención, ya sea música, aromas, gustos de ropa, etc.
2. Las experiencias pasadas: Toda nuestra vida pasada ha estado llena de experiencias y vivencias personales, las cuales forman parte de nuestra vida presente, y por ende no es de extrañar su gran influencia en el proceso de nuestras percepciones actuales o futuras.
3. Las necesidades: También las necesidades personales influyen de manera notable en nuestras percepciones, si padecemos hambre o sed percibimos inmediatamente todos aquellos estímulos que provocan la necesidad o deseo por adquirir lo que se está pensando, ya que uno recuerda aromas o la imagen del objeto, provocando así mayor deseo en la obtención del mismo.
4. El ambiente cultural: No cabe que una que más modifican nuestras percepciones, es nuestro propio ambiente y el grupo social al que pertenecemos, ya que en cada sitio o ciudad se vive de diferente forma, tanto social, como ambiental, contando con diferentes costumbres a las cuales uno va adaptándose y conociéndolas poco a poco

- FACTORES EXTERNOS DE SELECCIÓN

Los principales factores externos son:

1. La intensidad y tamaño del estímulo: Cuanto mayor es la intensidad y el tamaño más pronto la percibimos.
2. El contraste: Cada vez que se producen un contraste entre nuestra situación presente y la habitual o una situación nueva, captamos la diferencia: Ejemplo: calor y frío, bueno y malo, luz y oscuridad.
3. La repetición: la repetición es constante en las cosas. Van grabándose en la memoria. Todos los seres vivos son muy sensibles a la captación del movimiento y el hombre no es una excepción en este caso. Como por ejemplo los animales, los cuales se ponen en guardia ante la sensación de cualquier movimiento.

PERCEPCIONES INCORRECTAS

No siempre nuestras percepciones son correctas; lo que visto de lejos parecía ser un hombre luego resulta ser un arbusto. Por lo general los estímulos que percibimos los conectamos entre sí con las ideas e impresiones que habíamos adquirido en nuestras experiencias anteriores. Son factores determinantes de las percepciones incorrectas, entre otros, los siguientes:

- **LOS ESTÍMULOS CAMUFLADOS:** Son aquellos que nos llegan confusos o con poca intensidad o de tal manera que es difícil distinguirlos de otros estímulos. Ciertos animales por ejemplo toman el color de su medio como los camaleones.
- **LAS PERCEPCIONES CONFUSAS:** Cuando los estímulos son muy débiles y se presentan poco diferenciados o cuando en un aparato receptor escuchamos interferencia.
- **LA BREVEDAD DEL ESTÍMULO:** El poco tiempo que dure el estímulo y no permita a uno percibirlo de la forma correcta para asimilarlo u agruparlo en las diferentes opciones que uno tiene en su memoria, no pudiendo así, asimilarlo.
- **LAS ILUSIONES:** En realidad las ilusiones no son percepciones auténticas, sino falsas. Esto también tiene lugar cuando los estímulos presentan unas características especiales o cuando nuestro órganos sensoriales se ven coartados por sus limitaciones.

LOS TRASTORNOS DE LA PERCEPCIÓN

Existen trastornos perceptivos motivados por las deficiencias o lesiones de nuestros órganos receptores, ya sea auditiva o visual, o también pueden presentarse anomalías del cerebro; en estos casos nuestras percepciones son deficientes e incorrectas. Un caso típico son las alucinaciones, las cuales inducen al sujeto a comportarse como si tuviera una

percepción, cuando en realidad no existe tal percepción, o como comúnmente se conoce como alucinaciones o delirios.²

LAS PERCEPCIONES EXTRA SENSORIALES

Estas percepciones se refieren a fenómenos tales como la clarividencia; la precognición o para su mejor entendimiento el conocer antes, la telepatía, etc. Todos estos fenómenos pertenecen hoy al campo de la llamada parapsicología encargada de estudiar este tipo de percepciones.

LA PERCEPCIÓN Y LOS CONFLICTOS

Toda grupo está caracterizado por poseer un objetivo central el cual unifica las acciones y los recursos de su organización en función de sus metas; lograr éstas, es la razón de conformar una integración y por consiguiente, el logro del objetivo influye en el cómo la organización está estructurada y cómo está administrada.³

La manera en la que los individuos y grupos entienden al objetivo central es determinante para explicar sus acciones dentro de la organización. Como a continuación se mencionara precisamente la diferencia del cómo se entiende el objetivo central de la organización y la cual se encuentra un elemento importante para la generación del conflicto, pero antes que nada entendamos ¿Qué es el conflicto?.

²ALVAREZ, Guillermo. La percepción de la organización: clave para la comprensión del comportamiento del individuo en la organización. Revista Interamericana de Psicología ocupacional. Vol 11, Números 1 y 2, 1992. p 2

³ Ibidem 1

El conflicto en la organización es un tema ampliamente estudiado; se ha identificado el conflicto en su dimensión intra e interpersonal y también intra e intergrupales. Para hacer manejable nuestro análisis, nos limitaremos a abordar el conflicto en su dimensión intergrupales.⁴

Una definición funcional del conflicto, es la que plantea que éste es la acción antagónica entre dos o más personas. Podemos plantear que el conflicto intergrupales es el conjunto de acciones antagónicas entre conjuntos de individuos, o sea grupos que por alguna razón se han asociado, entre sí ya sea por compartir ideales o metas, o no estar conformes con ellas, o compartir la misma idea de otros grupos.

La organización tiene recursos limitados para el logro de los objetivos, por consiguiente, las personas que integran la organización en general no tienen los recursos suficientes para satisfacer sus necesidades internas o individuales, surgiendo así la necesidad de conformar grupos con otros individuos en los que los integrantes compartan las mismas filosofías o metas.⁵

Esta limitación de recursos existentes en la organización, favorece una relación de competencia para la consecución de dichos recursos, esta competencia tiene

⁴IVANCEVICH, John M., y MATTESON Michael T. Estrés y trabajo. México: Editorial Trillas, 1992. p 1

⁵ Ibidem.pag. 1

diferentes formas de influir en el comportamiento organizacional, y naturalmente es fuente de conflictos.

LA PERCEPCIÓN Y SU RELACIÓN CON LOS CONFLICTOS

La manera en la que se relaciona el objetivo de la organización con la percepción es que aunque la meta u objetivo central de la organización pueda parecer muy clara por el hecho de estar escrita a la vista de todos, debemos decir que cada persona o grupo dentro de la organización procede a hacer su propia lectura de ella. La lectura que haga cada grupo o individuo de lo que es el objetivo de la organización está mediada por el proceso perceptual.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la percepción es un elemento determinante porque aunque la meta de la organización sea una, cada grupo en la organización tiene una percepción de lo que es la meta; incluso se puede dar el caso que cada grupo que conforma la organización tenga una idea distinta del fin de la organización y en consecuencia, se tendrá una idea distorsionada del propósito de ese grupo y de su importancia, dentro de la organización.

El por qué de la diferencia de percepción está determinado por aspectos como los intereses personales, inadecuada labor de integración intergrupala, desigualdad en la repartición de los recursos, ambición por el poder, diferencia entre las metas personales o grupales, etc.

El efecto del conflicto en la organización es muy variado, puede establecer una saludable situación de exigencia por un mejor desempeño para lograr un trato adecuado a la hora de asignar los recursos; o por el contrario puede ser una barrera infranqueable para el logro de las metas y causando un total descontrol o mal funcionamiento en diversas partes de la organización. El conflicto en la organización es inevitable y no siempre es contraproducente, aunque los administradores procuren erradicar todo tipo de conflicto para tener el mejor desempeño posible dentro del mismo.

LA PERCEPCIÓN Y EL ESTRÉS

Las formas de definir el estrés son abundantes, así como lo plantean Ivancevich y Matterson la cual postula que “El estrés es una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantea a la persona especiales demandas físicas o psicológicas.”⁶

Es un hecho muy estudiado, la alta correlación entre altos niveles de estrés y diversas enfermedades, entre estas enfermedades podemos mencionar: hipertensión, gripe, enfermedades cardiovasculares, entre otras.

⁶IVANCEVICH, John M., y MATTESON Michael T. Estrés y trabajo. México: Editorial Trillas, 1992. p 2

La respuesta al estrés es el esfuerzo de nuestro cuerpo por adaptarse al cambio, o con más exactitud, el esfuerzo por mantener o recuperar el equilibrio. Luego si no podemos mantener dicho equilibrio personal, experimentaremos estrés. Si no es percibida alguna amenaza externa, no habrá necesidad de adoptar una postura de adaptación y no habrá estrés.

La fase inicial de la generación de la respuesta al estrés es el proceso de percepción; a través de él se determina si la situación, objeto o persona es un agresor o no. En otras palabras, a través del proceso perceptual decidiremos qué cosa nos va producir estrés para constituirse en un estresor.

Existen estresores universales, en el sentido que la mayoría de las personas pueden generar estrés al ser expuestos a ellos, por ejemplo: la luz, el ruido, el calor, el frío, las ratas, etc., pero la repercusión de dichos agentes estresores en nuestra vida es poca. En este sentido, el proceso perceptual no es tan influyente, porque procesamos estímulos menos complejos.

Existen estresores de otra índole, más sutiles, pero con efectos mucho más dañinos que los anteriores: los embotellamientos de tráfico, los conflictos de roles, los conflictos intergrupales, los apuros económicos, la música alta, etc., entran en este renglón. Para éstos, el proceso perceptual es muy relevante, porque se involucran interpretaciones del mundo que nos rodea, de acciones, de situaciones, etc.

Nuestras creencias que en una palabra son aprendizaje, los que en una buena proporción convierten en elementos estresores situaciones u objetos, porque ellas son la base de nuestras actitudes, preferencias y conductas. En este sentido, el proceso perceptual funge como agente moderador del estrés, porque incorpora las características personales del sujeto a la situación.

1.3 EL MUNDO DE LOS SENTIDOS: VISTA, OIDO, GUSTO,

TACTO

Se entiende por sentidos las funciones mediante las cuales el hombre recibe las impresiones de los objetos exteriores por intermedio de los órganos de relación.

Los receptores están localizados en los órganos de los sentidos: en la piel para la sensibilidad táctil, en la boca para el gusto, en las fosas nasales para el olfato, en los ojos para la visión y en los oídos para la audición.

Las funciones sensoriales se realizan en tres etapas:

1. Recepción
2. Transmisión
3. Percepción

Los estímulos necesitan una determinada intensidad para ser captados por los receptores, esta intensidad mínima se llama umbral de excitación. Además para que actúen con

eficacia deben ser específicos por ejemplo: el ojo es estimulado por la luz y el oído por el sonido.

De acuerdo con la naturaleza del estímulo, los receptores pueden ser químicos, mecánicos o luminosos. Los receptores químicos son los que captan estímulos como las sustancias alimenticias y los olores. Los receptores mecánicos son los que captan estímulos mecánicos como roces, presión, dolor, temperatura y sonido. Los luminosos son sensibles a la luz y se localiza a los ojos.

EL SENTIDO DE LA VISTA

El ojo es el órgano de la visión en los seres humanos y en los animales. Los ojos de las diferentes especies varían desde las estructuras más simples, capaces de diferenciar sólo entre la luz y la oscuridad, hasta los órganos complejos que presentan los seres humanos y otros mamíferos, que pueden distinguir variaciones muy pequeñas de forma, color, luminosidad y distancia. En realidad, el órgano que efectúa el proceso de la visión es el cerebro; la función del ojo es traducir las vibraciones electromagnéticas de la luz en un determinado tipo de impulsos nerviosos que se transmiten al cerebro al momento de captar la imagen con los ojos.

SENTIDO DEL TACTO

La piel es una membrana que recubre toda la superficie del cuerpo. A nivel de las cavidades que se abren como lo son las fosas nasales, boca, etc., contiene numerosos receptores con terminaciones nerviosas adaptadas para recibir diversos

estímulos, que producen sensaciones táctiles, térmicas o dolorosas.

SENSIBILIDAD TÁCTIL

Nos permiten tener noción sobre el tamaño, consistencia, forma, caracteres de la superficie, etc. de un objeto. Los estímulos táctiles son reconocidos preferentemente por las extremidades de los dedos, pero hay receptores del tacto distribuidos por toda la piel.

La sensibilidad táctil se desarrolla ejercitándola, un claro ejemplo de esto son los ciegos que reconocen personas y objetos con solo tocarlos.

CARACTERES DE LOS ESTÍMULOS

Los estímulos táctiles para ser percibidos por los receptores correspondientes, necesitan tener cierta intensidad. Los estímulos táctiles son producidos por sólidos, líquidos o gases.

AGUDEZA TÁCTIL

Hay regiones de la piel con mas sensibilidad táctil que otras. El máximo de agudeza táctil se encuentra en el extremo de la lengua, el mínimo de agudeza táctil se encuentra en el dorso del cuerpo.

SENSIBILIDAD TÉRMICA

Es la sensibilidad con respecto al frío y al calor. Varía según los individuos y en ellos según la región del cuerpo, la edad, la estación del año, la raza, etc.

SENSIBILIDAD DOLOROSA

Se produce cuando la acción del estímulo es persistente, los estímulos son muy variados y pueden ser mecánicos, físicos, químicos, biológicos, etc. Los órganos receptores son terminaciones nerviosas libres.

OLFATO

El sentido del olfato permite percibir el olor de sustancias. Probablemente, el olfato es más antiguo y el menos comprendido de nuestros cinco sentidos. A través de la evolución se ha mantenido conectado con las partes del cerebro que se convirtieron en el archivo de la clasificación de nuestras respuestas emocionales, ligando íntimamente los olores de las cosas con nuestras emociones. Sus funciones más importantes son las de sistema de alarma (ponernos en guardia frente al peligro) y de recolector de información (nos proporciona valiosos datos sobre el mundo exterior).

No siempre nos percatamos el estrecho vínculo existente entre el sentido del gusto y el olfato. Solo cuando nos resfriamos, nos damos cuentas de que no solamente no podemos oler las cosas sino que también el gusto de los alimentos se ha desvanecido.

No existe una verdadera clasificación de olores porque sería muy difícil reunirlos en grupos fundamentales, ya que la unión de dos o más olores da por resultado un olor diferente.

SENTIDO DEL GUSTO

El gusto actúa por contacto de sustancias químicas solubles con la lengua. El ser humano es capaz de percibir un abanico amplio de sabores como respuesta a la combinación de varios estímulos, entre ellos textura, temperatura, olor y gusto.

OÍDO

El sentido del oído está localizado en la cabeza, hay mecanorreceptores especializados que nos permiten mantener el equilibrio y poder oír, ambos tipos están ubicados en el oído, para describirlo se considera que tiene tres porciones:

1. Oído externo
2. Oído medio
3. Oído interno

OÍDO EXTERNO

Comprende el pabellón auricular o auditivo - la "oreja"-, su función es canalizar y dirigir las ondas sonoras hacia el oído medio.

OÍDO MEDIO

Es hueco, lleno de aire, limitando de un lado por el tímpano y del otro por la ventana oval y la ventana redonda, que lo comunican con el oído interno. Está en comunicación directa con la nariz y la garganta, que permite la entrada y la salida de aire del oído medio para equilibrar las diferencias de presión entre éste y el exterior.

OÍDO INTERNO

El oído interno o laberinto se encuentra en el interior del hueso temporal que contiene los órganos auditivos y del equilibrio, que están inervados por los filamentos del nervio auditivo. Está lleno de líquido y tiene tres cavidades: el vestíbulo, órgano del sentido del equilibrio y el caracol o cóclea, largo tubo arrollado en espiral donde se encuentran las células receptoras de los sonidos, provistas de cilios, cada una de las cuales está adaptada para la recepción de sonidos de un tono determinado.

Las diferencias en la sensibilidad del oído a los sonidos fuertes causan varios fenómenos importantes. Los tonos muy altos producen tonos diferentes en el oído, que no están presentes en el tono original. Es probable que estos tonos subjetivos estén producidos por imperfecciones en la función natural del oído medio. Las discordancias de la tonalidad que producen los incrementos grandes de la intensidad de sonido, es consecuencia de los tonos subjetivos que se producen en el oído. Esto ocurre, por ejemplo, cuando el control del volumen de un aparato de radio está ajustado. La intensidad de un tono puro también afecta a su entonación. Los tonos altos pueden

incrementar hasta una nota de la escala musical; los tonos bajos tienden a hacerse cada vez más bajos a medida que aumenta la intensidad del sonido. Este efecto sólo se percibe en tonos puros. Puesto que la mayoría de los tonos musicales son complejos, por lo general, la audición no se ve afectada por este fenómeno de un modo apreciable. Cuando se enmascaran sonidos, la producción de armonías de tonos más bajos en el oído puede amortiguar la percepción de los tonos más altos. El enmascaramiento es lo que hace necesario elevar la propia voz para poder ser oído en lugares ruidosos.

EQUILIBRIO

Los ojos y ciertas células sensoriales de la piel y de tejidos internos, también ayudan a mantener el equilibrio; pero cuando el laberinto del oído está dañado, o destruido, se producen problemas de equilibrio. Es posible que quien padezca una enfermedad o un problema en el oído interno no pueda mantenerse de pie con los ojos cerrados sin tambalearse o sin caerse. La coordinación y el equilibrio de los cinco sentidos permite al hombre relacionarse con el medio externo.

1.4 TIPOS DE PERCEPCIÓN

Los tipos de percepciones que existen se pueden dividir en impresiones e ideas y estos a su vez en simples y complejos.

Los términos que emplea Hume para referirse al mundo psíquico son imprecisos y en muchos casos fomentan la confusión. Esto es lo que ocurre precisamente con este término. Parece razonable intentar dar un nombre o significado a todo lo que se encuentra en la mente: de misma forma que puede interesarnos dar un nombre genérico a todo lo que podemos encontrar en el mundo físico, también podemos considerar conveniente dar un nombre a todo lo que encontramos en el mundo psíquico; los empiristas no se pusieron de acuerdo respecto de este término genérico, y así Locke empleó el de idea y Hume, el de percepción.

La percepción es todo lo que podemos encontrar en la mente, tanto a los objetos de nuestras vivencias, como las sensaciones, los sentimientos, las pasiones o los pensamientos, como a las vivencias mismas, refiriéndose a los propios actos de percepción, pensamiento, sentimiento o voluntad. El uso de esta palabra es equívoco puesto que sirve tanto para designar un tipo específico de estado mental, lo que habitualmente llamamos percepción, el acto de ver, oír, tocar, como para referirse a todo lo que se encuentra en nuestra mente, como son los pensamientos, deseos, emociones, recuerdos, percepciones en sentido estricto.

A continuación se presentan varias clasificaciones de las percepciones, pero las más importantes son las dos siguientes:

1. Atendiendo a la primacía y origen se dividen en impresiones e ideas.
2. Atendiendo a si son compuestas o no en simples y complejas:

- PERCEPCIONES SIMPLES

Son las percepciones tanto de impresiones como de ideas que no pueden descomponerse en percepciones más elementales. La percepción del color negro de una mesa es una impresión simple, el recuerdo de dicho color es una idea simple. La percepción de la mesa misma es una percepción compleja, más exactamente una impresión compleja: se compone de las impresiones simples de su color, su forma y, si también se está tocando, su textura, grado de calor, etc. Si se cierran los ojos y se reproduce con la imaginación la percepción anterior, se tiene una idea compleja.

- PERCEPCIONES COMPLEJAS

Las percepciones, tanto impresiones como ideas que admiten una descomposición en percepciones simples.

A toda idea simple le corresponde siempre una impresión simple, puesto que es una imagen o copia de ésta última. Pero no ocurre que a toda idea compleja le corresponda una impresión compleja, pues la fantasía puede mezclar a capricho las distintas ideas simples creando entidades fantásticas.

Todas las percepciones de la mente humana se reducen a dos clases distintas, que serán denominadas: impresiones e ideas. La diferencia entre ambas consiste en los grados de fuerza y vivacidad con que inciden sobre la mente y se abren camino en el pensamiento o conciencia. A las percepciones

que entran con mayor fuerza y violencia las podemos denominar impresiones; se incluyen bajo este nombre todas las sensaciones, pasiones y emociones tal como hacen su primera aparición en el alma. Por ideas se entiende a las imágenes débiles de las impresiones, cuando pensamos y razonamos. No es necesario gastar muchas palabras para explicar esta distinción, la diferencia entre ambos tipos de percepciones o de estados mentales no es clara. Se parece utilizar dos criterios para distinguirlas:

Por un lado, la intensidad: las impresiones tienen más fuerza y vivacidad que las ideas; Se ponen como ejemplos de impresiones las sensaciones, pasiones y emociones, tal y como hacen su primera aparición en el espíritu, y de ideas los recuerdos, las imágenes de las fantasía y los pensamientos.

Por otro, el origen: Todas nuestras ideas simples, en su primera aparición se derivan de impresiones simples, a las que corresponden y representan exactamente; las ideas son copias o imágenes atenuadas de las impresiones.

El segundo criterio es más adecuado que el primero puesto que, como en algunos casos como el sueño o en ciertos estados de locura, algunas ideas pueden vivirse con tanta fuerza como las impresiones, y, al revés, a veces algunas impresiones son tan débiles que no podemos distinguirlas de nuestras ideas.

PERCEPCIÓN ANALÓGICA

Los estructuralistas sostienen que el pensar surge como un proceso perceptivo suscitado por un estímulo y que se relaciona, formando un conjunto, con procesos anteriores acarreados por la memoria.

La percepción debe producirse en los llamados centros de acción de la materia viva. Los órganos sensitivos son coordinados por nuestro sistema nervioso central. Pero estos centros de acción espontáneos no son suficientes para realizar la permanente codificación - descodificación de las imágenes producidas - reproducidas que presentan - representan el espectro de ideas, mitos, creencias y conocimientos que conforman nuestra experiencia práctica del mundo. Solo la memoria introduce en la percepción una subjetividad, la cual es necesaria para que haya conciencia y no sólo percepción pura.

El ritmo acelerado de nuestra civilización determina los nuevos límites de nuestra percepción. Permanentemente debemos ajustarnos al nuevo ritmo, buscando estímulos más rápidos y contrastantes para llegar a mantener alertas a nuestras capacidades receptoras. Cuando más breve es nuestra escala de tiempo, mayor es la necesidad de utilizar nuevos medios y herramientas que posibiliten nuestra readaptación a las exigencias que se plantean en los procesos de cambio. Estos procesos de cambios son manifestados por la repercusión de los avances tecnológicos en la estructura global de la sociedad.

Por ejemplo, la división del trabajo de los medios de comunicación en la era industrial correspondió con un sistema de percepción en donde la radio, la prensa y el cine

monopolizaban a su vez la escucha, la lectura y la mirada. Hasta la distribución de la ocupación del espectro del espacio para las transmisiones aéreas correspondió, en cierto modo, a diferentes formas de percepciones: se otorgó una parte para la radio, otra para la televisión, otra para la telefonía celular, otra para los radioaficionados, etc.

En la era industrial, se experimentó la utilización de las herramientas que nos otorgaban los avances tecnológicos, como la prolongación o multiplicación de las posibilidades perceptivas del cuerpo humano a través de la división de los diferentes sentidos:

- La prolongación de los ojos a través del microscopio; telescopio; televisión; rayos x; etc.
- La prolongación del alcance del oído a través del teléfono; radio; ultrasonido; etc.
- La prolongación de los sentidos táctiles a través de detectores magnéticos; radares; etc.

En la era postindustrial no es posible seguir manteniendo esta estructura de percepción tan diferenciada. Las exigencias que impone nuestro tiempo no se pueden responder con una división del trabajo de los distintos sentidos que nos posibilitaban las viejas tecnologías.

PERCEPCIÓN DIGITAL

En la actualidad las computadoras electrónicas aparecen ya no como una herramienta de prolongación de los órganos

periféricos humanos otorgando mayor libertad de percepción, sino como imitador del sistema nervioso.

Si en los medios modernos, el teléfono funcionó como boca artificial, la membrana del teléfono implementó un oído, los cables reemplazaron a los nervios, la placa fotográfica a la retina, y la película reconstruyó la realidad como un flujo de datos neurológico, la capacidad de los nuevos medios reside en la posibilidad de analizar en términos fisiológicos y de reconstruir físicamente al sistema nervioso central.

Bajo las condiciones de los nuevos medios y de las tecnologías de la computación hay que despedirse del mundo que estaba ordenado por representaciones; eso también significa despedirse de un pensamiento que se concebía a sí mismo como representación del mundo exterior. Los programas han reemplazado las así llamadas condiciones naturales que hacen posible la existencia.

Se puede concebir la extensión electrónica de la cultura humana como estructuras externas al hombre. La electrónica es la expansión global de nuestro sistema nervioso central, el que a su vez puede ser concebido como una red electrónica que coordina nuestros sentidos.

Así es como reconoce los dos procesos centrales que caracterizan fuertemente a nuestro mundo postmoderno: por un lado, la extensión del sistema nervioso central en los nuevos medios; por el otro, la transferencia de la conciencia a las computadoras por medio de la simulación electrónica. El sistema nervioso central aparece como sistema de mando de

un gigantesco proceso de datos que obtiene una realidad estable a través del cálculo.

IMAGEN DIGITAL - REPRESENTACIÓN

Si nos referimos fundamentalmente al ámbito de la percepción y su repercusión en la elaboración de la imagen los cambios son significativos. Se han exteriorizado los mecanismos perceptivos y se ha transferido nuestra conciencia al reemplazar con la simulación electrónica nuestra propia verificación dentro del natural proceso biológico.

El complejo mecanismo de percepción y de conocimiento que existe entre el objeto de conocimiento y su imagen es transformado por las características del medio en que se desarrolla. En este caso, el medio digital va a originar una forma de lectura y una forma de memoria coherentes con los principios y leyes que el mismo determina.

PERCEPCIÓN EXTRA SENSORIAL

La percepción extra sensorial ó PES, se entiende como el tipo de percepción que no requiere de los sentidos ordinarios. Consiste en varios tipos de fenómenos de transferencia de energía e información que no es explicable a través de mecanismos físicos o biológicos conocidos. Entre estos fenómenos se cuentan:

- Telepatía: lectura de mente a mente, conocida también como transmisión de pensamiento.

- Clarividencia: visión de cosas ocultas o lejanas en el espacio y que no estimulan directamente los órganos sensoriales.⁷

Son varias las limitaciones en torno la discusión de si existe o no la PES, y el fenómeno ha aportado conclusiones contundentes como para asegurar que sea verdad. Por un lado, persisten las limitaciones de poder verificarlo; no siempre las pruebas ofrecen los mismos resultados, y es difícil repetir o verificar los factores en condiciones cambiantes.

1.5 DESENVOLVIMIENTO DE LA PERCEPCIÓN EN LOS INDIVIDUOS

DEFINICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL:

Es la forma en que un empleado percibe el ambiente que la rodea. El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral.

El Clima Organizacional es una variante interviniente que media entre los factores organizacionales y los individuales. Las características de la organización son relativamente estables en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma organización, esto afecta el comportamiento y la

⁷GIOVETTI, Paola. Los fenómenos paranormales. Santafé de Bogotá: Ediciones Paulinas,1992.pp

percepción del individuo tanto dentro de la misma organización como en el cambio de una organización a otra.

TIPOS DE CLIMAS EXISTENTES EN LAS ORGANIZACIONES:

CLIMA TIPO AUTORITARIO - EXPLOTADOR:

La dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad, este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que las comunicaciones de la dirección con sus empleados no existe mas que en forma de órdenes e instrucciones específicas.

CLIMA TIPO AUTORITARIO – PATERNALISTA:

Es aquél en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Bajo este tipo de Clima Organizacional, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo da la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

CLIMA TIPO PARTICIPATIVO - CONSULTIVO:

Es aquél donde las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones mas especificas en los niveles inferiores. Por lo general la dirección de los subordinados tiene confianza en sus empleados, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima.

CLIMA TIPO PARTICIPATIVO – EN GRUPO:

Es aquél donde los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La dirección tiene plena confianza en sus empleados, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores, la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral, los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados.

FACTORES QUE MIDEN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN NUESTRO ESTUDIO:

1. MÉTODOS DE MANDO: Es la forma en que la dirección ejerce la autoridad frente al personal.
2. FUERZAS MOTIVACIONALES: Se refiere a la confianza o desconfianza, miedo, temor, actitudes hostiles,

sentimientos de responsabilidad, dinero ego, estatus social, la satisfacción o no.

3. PROCESO DE INFLUENCIA: Forma de la dirección para motivar a los empleados a trabajar de forma unida, en grupos, individual.
4. PROCESO DE ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS: Al momento de establecer objetivos la dirección toma o no en cuenta a los empleados, existe o no resistencia, existe la aceptación, existe la participación.
5. MODOS DE COMUNICACIÓN: Se refiere a la forma de comunicarse la dirección con el personal y si la comunicación es poca o mucha, si es ascendente, descendente o lateral y / o ambas.
6. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES: Se refiere al momento en que se debe tomar una decisión en donde se realiza y quienes participan.
7. PROCESO DE CONTROL: Es la forma en que la dirección supervisa o no al personal a su cargo y de que forma lo hace.

CAPITULO II

**LA COMUNICACIÓN AUDITIVA, EL
MUNDO DE LOS SONIDOS Y SU
SIGNIFICADO**

2.1 SIGNIFICADO DE LA SEMANTICA

La semántica es un sub campo de la gramática y por ende, de la lingüística. Proviene del griego *semantikos*, que quiere decir significado relevante, derivada de *sema*, lo que significaba signo.

La semántica nació ante todo como una disciplina empírica: examinaba los distintos lenguajes naturales y estudiaba el modo en que los significados se atribuían a las palabras, sus modificaciones a través del tiempo y aún sus cambios por nuevos significados. Esta es la semántica descriptiva o lingüística, que también puede ser especial de algún idioma en específico, descriptiva de la evolución histórica de todos los lenguajes. La lexicografía, disciplina que busca establecer el significado de las palabras de un idioma en un momento dado y que suele exhibir su resultado en la confección de diccionarios es, por ejemplo, una parte de la semántica descriptiva.

La semántica se empezó a estudiar a finales del siglo XIX en el marco del estudio de la Lingüística histórica. En un principio, se planteó como un soporte adicional para poder reconstruir tanto el origen etimológico como la relación entre las lenguas europeas.

La semántica no es un simple pasatiempo, por el contrario, examina las bases teóricas sobre las que pueda asentarse cualquier análisis particular y resulta de fundamental

importancia a la hora de razonar sobre las interpretaciones posibles de una expresión lingüística.

La semántica busca una teoría general del significado dentro de la lengua. Para sus seguidores, llamados generativistas, el significado forma parte del conocimiento o competencia lingüística que todo humano posee.

La gramática generativa, como modelo de la competencia lingüística, tiene tres componentes: el fonológico o sistema de sonidos, el sintáctico y el semántico.

La irrupción del generativismo en los años 60, corriente heredera del estructuralismo, supuso un mayor desinterés por el estudio de la semántica y un mayor acercamiento a la sintaxis.

SENTIDO Y REFERENTE

Es aquello que la palabra denota. Por ejemplo: Nombres propios se refieren a individuos, nombres comunes se refieren a grupos de individuos, adjetivos se refieren a cualidades, verbos se refieren a acciones, etc.

Sin embargo, el concepto de referente origina ciertos problemas. Por un lado, no siempre funciona ya que no todos los verbos denotan acción, ni todos los adjetivos, cualidades. Además, Tampoco funciona cuando el nombre se refiere a una entidad que no existe y es algo imaginario. Por último, varias expresiones pueden compartir el mismo referente para

significar cosas muy distintas. Por todo ello, cuando se estudia a la palabra, tomemos en cuenta lo siguiente:

1. Sentido.- La imagen mental de algo que puede no existía en el mundo real. Es más conceptual que el referente. Por ejemplo: amistad, felicidad
2. Denotación.- La denotación, básicamente es la relación entre una palabra y aquello a lo que se refiere.
3. Connotación.- La connotación está en función de determinadas experiencias y valores asociados al significado.

De esta forma, mientras que perro y chucho denotan el mismo significado, sus connotaciones son muy diferentes. La connotación varía según a quien se refiera. De tal forma, la palabra pacifista tiene distintas connotaciones en el ámbito militar o en un grupo de hippies.

PERSPECTIVAS

La semántica se estudia desde diversos prismas. A grandes rasgos se puede decir que existen dos corrientes, una visión estructural y una visión cognoscitiva de la semántica

SEMÁNTICA ESTRUCTURAL

Esta tendencia observa la lengua como un sistema perfectamente estructurado; se desarrolla de distinta forma en Europa y en Estados Unidos. Mientras que en Europa se

plantea el estudio de la Teoría del Campo Semántico, en Estados Unidos se impone una corriente de análisis componencial.

La diferencia básica entre ambas corrientes es que, mientras que en la primera se considera que existe interdependencia entre diversos subsistemas lingüísticos, en el segundo se descompone el significado de las palabras en unidades independientes, es decir, para el análisis componencial los subsistemas son independientes.

2.2 FORMAS DE EXPRESIONES SONORAS

Entendemos la expresión sonora humana como un conjunto de usos en situaciones muy variadas, usos que en nuestra sociedad se agrupan principalmente a partir de las nociones de lengua o de música. Para determinar cuáles de estas expresiones son objeto de nuestro interés, establecemos dos situaciones y un criterio de uso.

Las situaciones estudiadas son los estadios de fútbol y las manifestaciones en la calle, el criterio de uso se dan en las expresiones sonoras que muestren una organización colectiva o una mínima coordinación entre las personas para emitir un mensaje común.

Representación destinada tanto a los mismos participantes, que de esta manera ven constituido el grupo en su materialidad más inmediata, como también destinada a un ideal, generalmente ausente, a quién se dirigen para informarle de la existencia del grupo, y de su determinación y fuerza. Hay

una voluntad explícita de condicionar las acciones de este alter, sea el gobierno, un grupo contrario o una cierta opinión pública, al mismo tiempo que existe un ánimo de sentirse parte de un grupo establecido y visible.

Un potencial espectador o una indeterminada opinión pública a través de los medios de comunicación pueden actuar como un tercer elemento que, convencido por la presencia y por un posicionamiento adecuado del grupo, puede engrandecer su adhesión. De esta forma, hay una idea de clara presentación de sí mismo del grupo, medio necesario para hacer posible su existencia y su cohesión, y para poder mostrarlas al exterior. Esta presentación se realiza alrededor de una idea-fuerza muy simple o, también, a partir del sentimiento de pertenencia a un colectivo ciudadano ya conocido.

Los mensajes sonoros de las manifestaciones elaboran junto con un amplio abanico de procedimientos visuales, espaciales, gestuales, etc., la imagen del grupo. La posición interlocutoria de los manifestantes está clara: prácticamente no existe diálogo con un exterior, sino la elaboración de una argumentación que busca la persuasión tanto en su vertiente de confirmación interna como externa.

Es una recreación, siempre a partir de los hábitos y usos en el acto de proferir que los participantes y organizadores prevén como adecuados a tal situación. Para poner en funcionamiento esta acción-representación en la calle, existe una cierta preparación, con mecanismos y protagonistas diversos, reuniones previas de logística, de creación de textos,

aportaciones individuales, etc. El éxito de la manifestación depende tanto de la imagen que ofrezca el grupo como del número de participantes.

La articulación lingüística de los mensajes no comunica novedades o informaciones desconocidas con anterioridad al acto, sino que reelabora en una estructura construida y cerrada la idea simple que ha provocado el encuentro, y lo hace vinculando esa idea a la historia con citas de textos anteriores cargadas de valores y a la ideología básica de cada grupo manifestante, obrerismo, ecología, país, antimilitarismo, etc. Son mensajes en los que predominan los componentes argumentativos y retóricos.

La finalidad de los mensajes sonoros del público durante un encuentro de fútbol es notablemente diferente a lo descrito para las manifestaciones: en el estadio el espectador responde a una acción en el terreno de juego, que le llega casi siempre visualmente. La expresión sonora es primordialmente una reacción-exclamación, un comentario a la acción, que puede tener un efecto en las acciones posteriores en el terreno las condiciona de manera mínima.

El público, pues, elabora mensajes con voluntad para incidir en la acción deportiva, pero también por el efecto de retroalimentación en la identificación y cohesión de grupos del público como colectivo. Este hecho se hace evidente cuando dos aficiones de signo opuesto se encuentran en las gradas: la bipartición de adhesiones se manifiesta en una lucha sonora de invectivas.

Un modelo más simple de la interacción entre el grupo y una acción separada del grupo, sería el mitin político que, a pesar de su temática más cercana a las manifestaciones políticas, presenta un cuadro interlocutorio muy parecido al de los estadios deportivos.

Hemos expuesto que los mensajes sonoros del público junto con los visuales, gestuales, etc, son a la vez una respuesta y un intento de condicionar la acción temporal en el terreno de juego, acción real, presente y cambiante. Por lo tanto, la gran diferencia con respecto a las manifestaciones es su componente conversacional.

En el estadio deportivo se establece un cierto diálogo. Las expresiones sonoras del público aportan información clara e inmediata de su percepción de la acción deportiva. Existe un desarrollo temporal de la expresión al ritmo trepidante de los hechos deportivos, desarrollo temporal que no encontramos o que encontramos muy debilitado en las manifestaciones esto debido a que no se genera con la misma efusividad y orden en comparación a las expresiones realizadas en un estadio.

Este diálogo altera, rompe o reconduce continuamente los mensajes sonoros del público, haciendo que sea difícil una preparación o una previsión detallada de ellos. Para los mensajes del estadio el factor tiempo es vital, contrariamente a la relajación temporal en las manifestaciones, donde el mensaje está poco condicionado por el exterior inmediato.

Son muy importantes en el estadio, desde los silbidos al grito gutural, pasando por expresiones de todo tipo, pero

raramente manifiestan una mínima organización colectiva. Excepto algunas palmas, el resto se limita a la suma de expresiones individuales que coinciden en el tiempo, de la misma forma que reacciona un espectador solitario que contempla el encuentro por televisión.

En las manifestaciones pueden formularse diversos efectos (normalmente de una coordinación más notoria: sirenas vocales, pitidos, etc) pero son excepcionales.

2.3 LA FONÉTICA Y SU RELACIÓN CON LA COMUNICACIÓN

Los primeros estudios de fonética se realizaron hace más de dos mil años y los llevaron a cabo quienes estudiaban el sánscrito, como el gramático Panini, que se ocupó de la articulación fonética para establecer la pronunciación inalterable de los libros sagrados en las ceremonias y los ritos.

El primer fonetista del mundo moderno fue el danés J. Matthias, autor del tratado De Litteris. El matemático inglés John Wallis, quien era maestro de los sordomudos, fue quien clasificó primero las vocales según su punto de articulación, mientras que el alemán C. F. Hellwag inventó el triángulo vocálico.

Diez años más tarde, el físico austriaco Wolfgang von Kempelen inventó una máquina que producía sonidos. El médico alemán Hermann Helmholtz, que escribió Sensaciones del tono, inauguró el estudio de la fonética acústica; el abad francés Jean Pierre Rousselot fue el primer investigador de la

fonética experimental y escribió Principes de phonétique experimentale.

También en el siglo XIX se empieza a estudiar la fonética desde otro ángulo y se esboza la teoría del fonema por Jan Baudouin de Courtenay y la formula el fundador de la escuela estructuralista el suizo, Ferdinand de Saussure.

En la escuela de la fonética descriptiva y articulatoria, trabaja el español Tomás Navarro Tomás, quien escribió “Manual de Pronunciación Española”; su discípulo Samuel Gili Gaya publica “Los Elementos de Fonética General”.

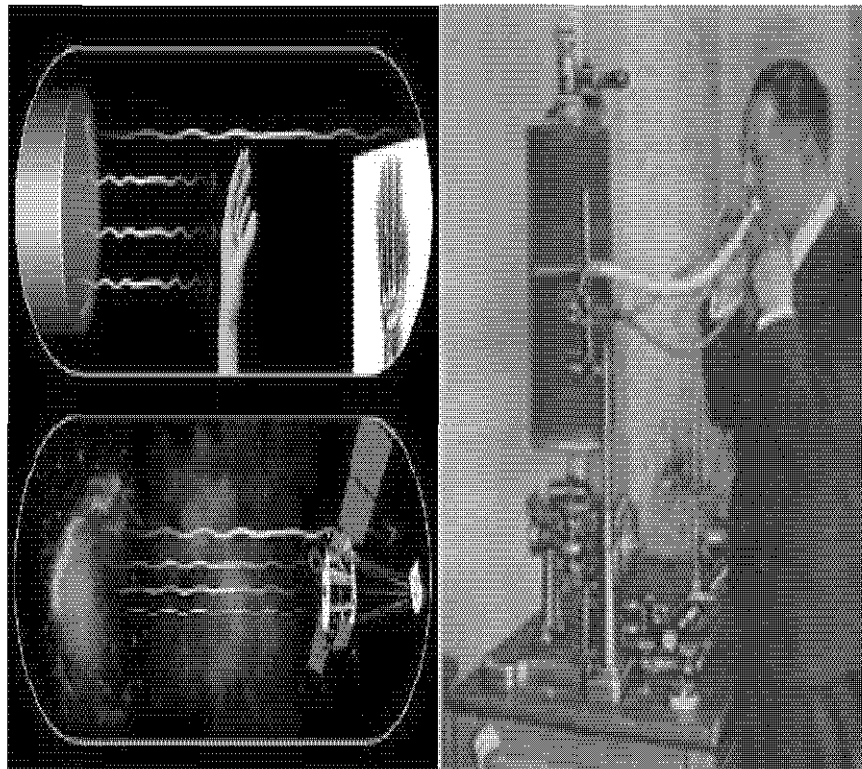
En los Estados Unidos, el lingüista Leonard Bloomfield y el antropólogo Edward Salir, contribuyen de forma decisiva a la teoría fonética, mientras el creador del Círculo de Praga, Roman Jakobson, desarrolló la “Teoría de las características universales de todos los sistemas fonéticos”. La escuela española de Fonética tiene dos líneas de trabajo: la estructuralista, que representa Emilio Alarcos con su obra Fonología Española y la acústica representada por Antonio Quilis colaborador del fonetista danés Betil Malmberg, que publica Fonética y fonología del español.

La Fonología, es un subcampo de la gramática y, por extensión, también de la lingüística. Mientras que la fonética estudia la naturaleza de los sonidos o alófonos, la fonología describe el modo en que los sonidos funcionan, en una lengua o en lengua en general. Por ejemplo, p y b son unidades distintivas de sonido en el español, por lo tanto, fonemas. Se denominan “pares mínimos” a aquellas palabras que significan

cosas distintas pero tan solo difieren la una de la otra en un sonido. Por ejemplo casa y tasa.

FONÉTICA EXPERIMENTAL

Es la que estudia los sonidos orales desde el punto de vista físico, reuniendo los datos y cuantificando los datos sobre la emisión y la producción de las ondas sonoras que configuran el sonido articulado. Utiliza instrumentos como los rayos X y el quimógrafo, que traza las curvas de intensidad. El conjunto de los datos analizados al medir los sonidos depende únicamente de la precisión del instrumental así como de otros conocimientos conexos. También se han descubierto diferencias importantes en cada sonido oral.



⁸ http://www.astrocosmo.cl/astrofis/r-cosmicos/i-r_x.jpg

FONÉTICA ACÚSTICA

Es la que estudia la onda sonora como la salida de un resonador cualquiera; esto es, equipara el sistema de fonación con cualquier otro sistema de emisión y reproducción de sonidos.

En la comunicación, las ondas sonoras tienen un interés mayor que la articulación o producción de los sonidos, para un determinado auditorio recibe y descodifica la impresión a pesar de que haya sido emitida por medio de una articulación oral, o por medio de un determinado aparato emisor de sonidos.

FONÉTICA ARTICULATORIA

Es la que estudia los sonidos de una lengua desde el punto de vista fisiológico, es decir, describe qué órganos orales intervienen en su producción, en qué posición se encuentran y cómo esas posiciones varían los distintos caminos que puede seguir el aire cuando sale por la boca, nariz, o garganta, para que se produzcan sonidos diferentes. No se ocupa de todas las actividades que intervienen en la producción de un sonido, sino que selecciona sólo las que tienen que ver con el lugar y la forma de articulación.

Los símbolos fonéticos y sus definiciones articulatorias son las descripciones abreviadas de tales actividades. Los símbolos fonéticos que se usan más frecuentemente son los adoptados por la Asociación Fonética Internacional en el alfabeto fonético internacional, el cual sus siglas son A.F.I., que se escriben entre corchetes.

- AFI.- La Asociación Internacional de Fonética, AFI, creó en 1886 un Alfabeto Fonético Internacional, en el cual estandarizaron símbolos gráficos mediante los que poder describir la pronunciación de cualquier lengua humana.
- SAMPA.- El Speech Assessment Methods Phonetic Alphabet, SAMPA, es un alfabeto fonético legible por ordenador.

Los órganos que intervienen en la articulación del sonido son móviles o fijos.

Son móviles los labios, la mandíbula, la lengua y las cuerdas vocales, que a veces reciben el nombre de órganos articulatorios. Con su ayuda el hablante modifica la salida del aire que procede de los pulmones.

Son fijos los dientes, el paladar duro y el paladar blando. Los sonidos se producen cuando se ponen en contacto dos órganos articulatorios por ejemplo el bilabial p, que exige el contacto entre los dos labios; también cuando se ponen en contacto un órgano fijo y otro articulatorio, y el sonido se nombra con los órganos que producen la juntura, o punto de articulación, como por ejemplo el sonido labiodental “f” que exige el contacto entre el labio inferior y los incisivos superiores.

Cuando es la lengua el órgano móvil no se hace referencia a ella en la denominación del sonido, así el sonido “t”

que se produce cuando la lengua toca la parte posterior de los incisivos superiores se llama dental.

El modo de articulación se determina por la disposición de los órganos móviles en la cavidad bucal e impiden o dejan libre el paso del aire.

Se emiten diferentes clases de vocales según varíe la posición de la lengua, tanto a partir de su eje vertical, ya sea alta, media y baja, como a partir de su eje horizontal, los cuales son el anterior, central y posterior. Por ejemplo, en español son vocales altas las vocales de la palabra huir, es decir, la **i** y la **u**. Son vocales medias la **e** y la **o**, es decir las vocales de la palabra pero y es vocal baja la **a** de la palabra va.

Así, la lengua va de abajo arriba para pronunciar las dos vocales seguidas de la palabra aire, pero desciende a una posición media para pronunciar su última vocal. Hace el camino contrario de arriba abajo para pronunciar puerta. Es decir las vocales seguidas de la palabra piel, son vocales anteriores del español la **i** y la **e**; las vocales posteriores de la palabra puro son la **o** y la **u**; la **a** es la vocal central.

La lengua se mueve de atrás hacia adelante para emitir las vocales de la palabra totales, hace el camino contrario para emitir las vocales de la palabra piélagos. Las posiciones que mantiene la lengua para emitir las vocales **u**, **i** y **a** constituyen los vértices del llamado esquema vocálico.

FONEMÁTICA

Es el estudio de los sonidos en el discurso, es decir, de los fonemas que son las unidades mínimas distintivas. Por ejemplo, entre las palabras *las* y *los* sólo existe una diferencia de significado y de forma que es la que representa la distinción entre los fonemas **a** y **o**. Lo mismo sucede entre *pala*, *para*, *paga*, *pana* y *pasa*: las diferencias de significado se apoyan en los diferentes fonemas que las distinguen, esto es, **l**, **r**, **g**, **n** y **s**.

Los fonemas están configurados también por unidades mínimas que los diferencian entre sí y son los llamados rasgos distintivos. La única diferencia que existe entre el fonema **p** que corresponde a una consonante bilabial oclusiva sorda y el fonema **b** que corresponde a una consonante bilabial oclusiva sonora, es su modo de articulación: sorda la primera, frente a la segunda que es sonora.

La consonante bilabial oclusiva sorda es cuando se juntan los dos labios, lo cual hacemos para pronunciar la letra **p** y la bilabial oclusiva sonora también se junta los labios pero a diferencia de la sorda los labios se extienden y tiene una mayor duración.

No siempre se mantienen como fonemas distintos, las diferencias que proceden de un solo rasgo distintivo, por ejemplo la primera **d** de la palabra *dedo* corresponde a una consonante dental oclusiva sonora (**d**) la cual para poderse pronunciar se hace presión con los dientes inferiores del labio superior para poder emitirla.

A veces dos fonemas diferentes en una lengua dada son el mismo en otra, por ejemplo el español mantiene la diferencia fonética entre los sonidos **r** y **l**, pero el japonés no.

De acuerdo con todo esto, hay que distinguir entre fonemas y letras, aunque existen muchas coincidencias también hay desacuerdos muy importantes que apoyan esta diferencia. El fonema es un concepto ideal que está representado por unos signos escritos, las letras, aunque no todas representan un fonema.

Por ejemplo, la letra **v** del español actual, corresponde al fonema **b** que es una consonante bilabial oclusiva sonora; pero el fonema **v** que corresponde a una consonante labiodental fricativa sonora ha desaparecido en el sistema fonético actual, aunque estuvo presente en la historia de la lengua hasta el siglo XVIII.

Además hay letras que no representan fonema alguno como es el caso de la letra **h** que es muda en nuestra lengua. La escribimos como recuerdo histórico de una aspiración o de una **f** inicial del latín, pero no tiene valor fonético. Por otro lado, algunas letras expresan distintos sonidos, como la **c** y **k** en España, y **s** y **k** en Latinoamérica.

SONORIDAD

Una de las diferencias fundamentales entre los sonidos es el rasgo de la sonoridad. Cuando el sonido produce una cierta vibración en las cuerdas vocales, este sonido es sonoro,

como el mencionar las vocales (a, e, i, o, u). Sin embargo, cuando esta vibración no se produce, el sonido resultante es sordo (h, s).

SONIDOS SEGÚN EL MODO DE ARTICULACIÓN

- Oclusivo.- Se caracteriza por el bloqueo del flujo de aire. Por ejemplo: **p, t, k, b, d, g**.
- Fricativos.- Se caracteriza por una cierta dificultad para la expulsión del aire, pero sin impedirlo. Por ejemplo: **f, s**
- Africados.- Aquellos sonidos en los que se combina un inicio oclusivo con una continuación silbante.
- Laterales.- La lengua se sitúa en el centro superior de la cavidad bucal provocando la salida del aire por sus laterales. Por ejemplo: **l, r**.

EXPRESIONES SONORAS EN SITUACIONES PREDEFINIDAS DE OBSERVACIÓN

Entendemos la expresión sonora humana como un conjunto de usos en situaciones muy variadas, usos que en nuestra sociedad se agrupan principalmente a partir de las nociones de lengua o de música. Para determinar cuáles de estas expresiones son objeto de nuestro interés, hemos establecido dos situaciones y un criterio de uso. Las situaciones estudiadas son los estadios de fútbol y las manifestaciones en la calle. El criterio de uso serán las expresiones sonoras que muestren una organización colectiva o una mínima coordinación entre las personas para emitir un mensaje común.

La voluntad que va a guiar esta observación, es poner en relieve la expresión sonora a partir del análisis del cuadro interlocutorio donde se realiza. Desde este punto de vista, la música será considerada como una parte de la comunicación sonora. Intentaremos exponer algunos resultados que ofrece la aplicación y su consecuente adaptación al hecho musical de las ideas básicas que los estudios del lenguaje verbal han desarrollado en las últimas décadas y que pueden agruparse bajo la etiqueta de teorías del uso lingüístico o también de lingüística pragmática siendo sus tres ejes principales el papel que tienen los interlocutores, el segundo es la situación comunicativa o contexto y tercero el estudio de usos concretos. El pensamiento simple que les es común puede sintetizarse en estas dos afirmaciones.

En definitiva, frente a la posición del análisis formal o estructural, que contempla el texto como un producto y que se propone clasificarlo como tal fundándose en un sistema virtual, optamos por una posición del uso, que se interesa por el proceso comunicativo. Es dentro de esta óptica donde pretenden encuadrarse las observaciones que hemos realizado sobre los hechos sonoros en los estadios y en las manifestaciones. Por lo tanto, hemos tenido cuenta de los tres ejes básicos de la lingüística pragmática:

EL MENSAJE SONORO EN LAS DOS SITUACIONES INTERLOCUTORIAS

MANIFESTACIONES

Una oración no es un fin por sí misma. Esta afirmación nos hace ver la importancia que tiene situar cualquier mensaje dentro de una acción más amplia, con unas finalidades y propósitos más o menos precisos. De otra forma, describimos como finalidad principal del acto de manifestación de la representación de la constitución del grupo y de su fuerza. Representación destinada tanto a los mismos participantes, que de esta manera ven constituido el grupo en su materialidad más inmediata y de su determinación y fuerza. Hay una voluntad explícita de condicionar las acciones de este grupo, ya sea el gobierno, un grupo contrario o una cierta opinión pública, al mismo tiempo que existe un ánimo de sentirse parte de un grupo establecido y visible. Un potencial espectador o una abstracta opinión pública a través de los medios de comunicación, puede actuar como un tercer elemento que. De esta forma, hay una idea clara de presentación de sí mismo del grupo, medio necesario para hacer posible su existencia y su cohesión y para poder mostrarlas al exterior.

Los mensajes sonoros de las manifestaciones elaboran junto con un amplio abanico de procedimientos visuales, espaciales, gestuales, etc., la imagen del grupo. La posición interlocutoria de los manifestantes está clara: prácticamente no existe diálogo con un exterior, sino la elaboración de una retórica que busca la persuasión tanto en su vertiente de confirmación interna como externa. Para poner en

funcionamiento esta acción-representación en la calle, existe una cierta preparación, con mecanismos y protagonistas diversos, como son las reuniones previas de logística, de creación de textos, aportaciones individuales, etc. El éxito de la manifestación depende tanto de la imagen que ofrezca el grupo como del número de participantes.

La articulación lingüística de los mensajes no comunica novedades o informaciones desconocidas con anterioridad al acto, sino que reelabora en una estructura construida y cerrada la idea simple que ha provocado el encuentro y lo hace vinculando esa idea a la historia con citas de textos anteriores, cargados de valores y a la ideología básica de cada grupo manifestante, obrerismo, ecología, país, antimilitarismo, etc. Son mensajes en los que predominan los componentes argumentativos y retóricos.

La finalidad de los mensajes sonoros del público durante un encuentro de fútbol es notablemente diferente de la que hemos descrito para las manifestaciones: en el estadio, el espectador responde a una acción en el terreno de juego que le llega casi siempre visualmente. La expresión sonora es primordialmente una reacción-exclamación, un comentario a la acción, que puede tener un efecto en las acciones posteriores en el terreno y las condiciona de forma mínima. El público, pues, elabora mensajes con voluntad para incidir en la acción deportiva, pero también por el efecto de retroalimentación en la identificación y cohesión de grupos del público como colectivo. Este hecho se hace evidente cuando dos aficiones de tendencia opuesta se encuentran en las gradas: ya que ambas

partes manifiestan su lucha sonora a favor del equipo que apoyan.

Un modelo más simple de la interacción entre el grupo y una acción separada del grupo, sería el mitin político que, a pesar de su temática más cercana a las manifestaciones políticas, presenta un cuadro interlocutorio muy parecido al de los estadios deportivos.

Hemos expuesto que los mensajes sonoros del público, junto con los visuales, gestuales, etc., son a la vez una respuesta y un intento de condicionar la acción temporal en el terreno de juego, acción real, presente y cambiante. Por lo tanto, la gran diferencia con respecto a las manifestaciones es su componente conversacional. En el estadio deportivo se establece un cierto diálogo. Las expresiones sonoras del público aportan información clara e inmediata de su percepción de la acción deportiva. Existe un desarrollo temporal de la expresión al ritmo trepidante de los hechos deportivos, desarrollo temporal que no encontramos o que encontramos muy debilitado en las manifestaciones. Este diálogo altera, rompe o reconduce continuamente los mensajes sonoros del público, haciendo que sea difícil una preparación o una previsión detallada de ellos. Para los mensajes del estadio, el factor tiempo es vital; contrariamente a la relajación temporal en las manifestaciones, donde el mensaje está poco condicionado por el exterior inmediato.

Los dos cuadros interlocutorios que acabamos de describir, determinan en un alto grado qué tipos de mensajes

son adecuados, coherentes y, por lo tanto, eficaces en cada caso.

EFFECTOS SONOROS NO VERBALES

Son muy importantes, desde los silbidos al grito gutural, pasando por expresiones de todo tipo, pero raramente manifiestan una mínima organización colectiva. Excepto algunas palmas, el resto se limita a la suma de expresiones individuales que coinciden en el tiempo, de la misma forma que reacciona un espectador solitario que contempla el encuentro por televisión. En las manifestaciones pueden formularse diversos efectos, normalmente de una coordinación más notoria: sirenas vocales, pitidos, etc., pero son excepcionales.

CAPITULO III

**NIVEL DE ACEPTACIÓN DE UNA
PERSONA DEBIL AUDITIVA EN LA
SOCIEDAD**

3.1 CANTIDAD DE PERSONAS QUE SUFREN DE DISCAPACIDAD AUDITIVA EN MÉXICO

Los problemas de los discapacitados son sumamente graves, pues no cuentan con espacios para su desarrollo personal, laboral y económico. Por ello muchos tienen que refugiarse en sus casas y los que deciden salir a probar suerte a las calles, se emplean como vendedores ambulantes. A nivel estatal, ninguna institución conoce el número exacto de los discapacitados existentes; no hay un censo actualizado para determinar su cantidad pero, aproximadamente, a nivel nacional, se supone que 10 de cada 100 personas sufren de alguna discapacidad.⁹

¿Cuántas personas sordas hay en nuestro país? En el censo no existe un número exacto, hay diferentes puntos de vista al respecto. Se dice que hay dos millones de personas sordas, pero en el censo, según el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), existen 300 mil personas con discapacidad auditiva, más 200 mil personas con discapacidades del lenguaje. Aproximadamente serían entre 400 mil y 500 mil personas sordas.

⁹ Gómez Franco, Juan. *El Diario*. 12/09/98. pp. 1 Dirección electrónica: www.diario.com.mx/ciudad.

Estadística por Edades con Discapacidad en México.¹⁰

Grupo de edad	Población total	Condición de discapacidad		
		Sin discapacidad	Con discapacidad	No especificado
Entidad	4 663 032	97.1	1.9	1.0
0 - 14 años	1 706 947	98.7	0.7	0.6
15 - 29 años	1 308 334	98.7	1.0	0.3
30 - 59 años	1 268 197	97.8	1.9	0.3
60 y más años	331 065	88.3	11.3	0.5
No especificado	48 489	39.8	1.9	58.3

NOTA: Cifras al 14 de febrero.

FUENTE: INEGI. Tabulados Básicos. Estados Unidos Mexicanos. XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Aguascalientes, Ags., México, 2001.

Total de Personas con Discapacidad en México.¹¹

Entidad federativa	Motriz	Auditiva	Del lenguaje	Visual	Mental	Otra
Estados Unidos Mexicanos	45.3	15.7	4.9	26.0	16.1	0.7

¹⁰ www.inegi.com.mx

¹¹ www.inegi.com.mx

Aguascalientes	49.5	14.7	3.6	21.5	18.1	1.1
Baja California	55.7	12.0	3.4	16.3	17.6	0.7
Baja California Sur	48.0	13.9	4.3	22.2	18.9	0.6
Campeche	40.5	15.0	5.3	37.7	13.9	0.6
Coahuila de Zaragoza	51.3	13.8	3.4	21.4	16.1	0.6
Colima	46.0	15.4	3.9	29.2	14.6	1.1
Chiapas	40.3	14.9	8.7	28.0	15.7	0.5
Chihuahua	51.8	15.2	3.6	20.7	15.6	0.5
Distrito Federal	50.3	16.2	3.1	19.8	17.2	0.9
Durango	51.3	14.1	3.7	23.9	14.7	0.5
Guanajuato	47.6	15.4	4.1	26.1	15.2	0.8
Guerrero	42.1	16.6	7.8	27.6	15.4	0.3
Hidalgo	38.8	19.0	6.4	31.2	14.5	0.8
Jalisco	48.5	14.6	3.4	22.3	18.2	0.9
México	45.2	15.4	4.5	23.8	17.5	1.2
Michoacán de Ocampo	44.9	17.2	4.8	26.8	14.9	0.8
Morelos	43.5	17.8	4.8	28.1	15.1	1.1
Nayarit	43.1	16.5	4.6	28.1	16.9	0.7
Nuevo León	50.9	13.1	3.6	21.8	17.3	0.6
Oaxaca	37.8	18.7	7.4	31.2	13.8	0.4
Puebla	43.1	17.6	6.5	26.8	14.6	0.6
Querétaro Arteaga	45.6	15.6	4.5	25.5	16.1	1.2
Quintana Roo	37.8	14.5	6.5	34.6	15.6	0.6

San Luis Potosí	42.4	17.8	5.4	29.5	15.1	0.8
Sinaloa	45.7	13.9	5.2	23.0	19.8	0.6
Sonora	50.1	13.9	4.1	21.7	17.4	0.6
Tabasco	33.3	12.8	6.0	43.5	15.4	0.4
Tamaulipas	48.0	14.0	4.9	24.9	15.9	0.5
Tlaxcala	45.5	17.4	5.7	25.9	14.0	0.8
Veracruz de Ignacio de la Llave	38.3	16.9	6.5	32.7	15.0	0.4
Yucatán	41.3	15.1	4.5	37.0	14.1	0.7
Zacatecas	46.1	17.0	4.3	26.3	15.3	0.4

NOTA: La suma de los distintos tipos de discapacidad puede ser mayor a cien por la población que presenta más de una discapacidad.

FUENTE: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

3.2 PROBLEMAS QUE ENFRENTA UNA PERSONA CON FALTA DE PERCEPCIÓN AUDITIVA EN LA SOCIEDAD

La existencia de normas que tiendan a proteger y fomentar la vida de los discapacitados, intenta colocar, en lo posible, en un trato de igualdad tanto a quienes poseen una deficiencia física o mental como a quienes disfrutan del funcionamiento cabal de su cuerpo; sin embargo, hay que preguntarnos ¿hasta dónde se cumplen estas leyes? ¿En

realidad existe un trato igual para la gente con este tipo de deficiencias?

En ocasiones, las empresas tienen temores al momento de desear contratar a gente que padezca discapacidades y que sobre todo en el aspecto auditivo; siendo que una de sus preguntas al momento de contratarlos, si esto provocaría el incremento en las tarifas del seguro de los trabajadores, ese no sería ningún problema, ya que ese tipo de tarifas solamente están basados en los riesgos relativos de operación y de la historia de los accidentes de trabajo de la organización, sin tomar en consideración si los trabajadores tienen o no discapacidad, además de que los trabajadores con discapacidad tienen el mismo historial de seguridad que los trabajadores que cuentan con todas sus capacidades.

Otro de los temores a los que se enfrentan las empresas u organizaciones; al momento de contratar a la gente con discapacidad, es de que faltarían continuamente a laborar; siendo lo contrario, Empresas del continente europeo que han depositado su confianza en contratar a personas con alguna discapacidad, han logrado comprobar que son mas comprometidas y no se ausentan mucho de su trabajo, siendo lo contrario de las personas que cuentan con todas sus capacidades. Asimismo no debe de existir el temor de que al padecer de la discapacidad auditiva se tardaría en trasladarse a su trabajo, ya que tiene los mismos problemas de transporte que una persona con todas sus capacidades.

En cuanto al tema del rendimiento si es igual o parejo al de los demás compañeros de trabajo, en un estudio realizado

en una empresa, dio como resultado que el 91% de los trabajadores con discapacidades alcanzó un rendimiento por encima del promedio en el trabajo, siendo superiores que el resultado del 90% de efectividad en el desempeño de las personas sin discapacidades. En lo que respecta a la ciudad de Celaya no se cuenta con una bolsa de trabajo para gente con discapacidad auditiva.

Esperando que se pudiese llegar a crear una bolsa de trabajo en la ciudad de Celaya, o hasta de ser posible a nivel estatal y posteriormente, que abarcara toda la Republica Mexicana, para así poder apoyar más a los discapacitados, siendo que los discapacitados auditivos tienen la misma oportunidad de poder laborar dentro de una empresa al igual que otra persona que tuviese otro tipo de discapacidad.

El derecho a la educación y a la no discriminación de la gente que padece de discapacidad auditiva, han sido adoptados por las políticas educativas en diversas instituciones, pero que ya en la práctica existen múltiples factores que segregan y excluyen a la gente sorda de diferentes maneras para llegar a formar parte de los diferentes niveles de sistemas educativos, ya que siempre son separados de las demás personas o agrupados con gente que tengan la misma discapacidad.

Poniéndole así a la persona sorda la camisa de fuerza del oralismo, una política de formación corporativa desde un centro de estudios con un sistema de comunicación vertical, el profesor que lo sabe todo y habla, el alumno pasivo que sólo aprende y repite modelos canonizados, una educación de tipo

objetivista o bien psicologista que no da cuenta de la capacidad creadora de mundos que la interacción comunicativa en una comunidad diversa y con un lenguaje diferente podría aportar al sistema completo.

Implica que profesores e instituciones que piensan que no es bueno usar la lengua de señas en el aula, opten por alejarlos de los demás compañeros no brindándole la atención que requiere o en el peor de los casos el no permitir su ingreso a la institución educativa.

Cabría preguntarse si se puede llamar integración a mantener en el aula a un grupo de personas sordas durante cinco, seis o siete horas entendiendo poco o nada del discurso que el profesor este impartiendo al grupo en general, provocando que las personas sordas se sientan impotentes, aburridos, solitarios en su ignorancia y en su imposibilidad de expresar sus reclamos y sus dudas, para que después se les aisle con un especialista en sala aparte y en otro horario, a fin de recibir las explicaciones de las horas en que pasaron sentados sin nada que hacer y nada que decir. ¿No sería mejor permitir que en el interior de la sala de clases este presente un intérprete en lengua de señas que traduzca al mismo tiempo que el profesor las materias de clases, de tal forma que la gente con discapacidad auditiva puedan opinar, comentar y preguntar en igualdad con sus demás compañeros del grupo lo que están aprendiendo?

Pero también existe el otro lado de la moneda, en la que se cuenta con la determinada afirmación rebelde y aislada de la propia gente con esa discapacidad al encierro en la comunidad

de gente que padezca de sordera, siendo esto como un rechazo a una sociedad que no adapta sus mecanismos de comunicación a las necesidades de todos sus ciudadanos, con todas sus diferencias.

La referencia más cercana en el tema de la inclusión de alumnos con discapacidad en las escuelas comunes son los países latinoamericanos. Aunque han disminuido los índices de repetición y deserción en todos los países, éstos siguen siendo altos.

Las escuelas especiales para personas sordas que existen en el país dejan bastante que desear. Si un alumno o alumna sordos no pueden integrarse a la educación común y continúan sus estudios básicos en una escuela especial, al egresar se encuentran con que no se les reconoce como válidos los estudios cursados en escuelas especiales ya que no son validadas.

Así, la integración educativa de los alumnos sordos, incorporados a la fuerza en un sistema que fetichiza el oralismo y que los deja a la intemperie de la ignorancia, de un aprendizaje de memoria, de un alto nivel de analfabetismo funcional (capacidad de lecto-escritura al nivel de un niño de 4º año básico), se realiza desde el comienzo ya con enormes desventajas.

En algunos países desarrollados, tales como Suecia o Dinamarca, los niños sordos y sus familias prefieren las escuelas bilingües antes que el ingreso al sistema común. Se trata de lugares en que ya se ha reconocido al lenguaje de

señas como idioma oficial de las personas sordas. Sobre esta experiencia, rechazan la política de integración educativa, altamente homogeneizadora, para una comunidad cuya característica cultural es escuchar con la voz.

El sistema educacional común aún no está preparado para una plena integración de alumnos sordos. Para el logro de esa integración se exigen demasiados requisitos: un elevado coeficiente intelectual, buen nivel de lectura labio-facial, un desarrollo aceptable del aspecto cognitivo, poseer cierto grado de independencia e iniciativa.

El alumno que no reúne esas condiciones fracasa, sobre todo en la Enseñanza Media, donde debe interactuar con un grupo aproximado de 40 alumnos oyentes y enfrentar a profesores poco acostumbrados al trato de gente con discapacidad auditiva.

La integración es un proceso forzado, se crean falsas expectativas entre los padres y los mismos alumnos y arroja a los jóvenes sordos a un mundo desconocido para ellos, muchas veces sin la más mínima preparación, donde a fin de cuentas se sienten excluidos.

Deben enfrentar a profesores que se pasean por la sala dictando materia sin apoyo de recursos visuales, conseguir apuntes que tampoco entienden por el carácter abstracto de los temas tratados y recibir resúmenes de la mano del docente diferencial fuera del horario de clases, cuyos contenidos formativos de todas formas serán insuficientes para competir en igualdad de oportunidades con los compañeros de curso.

Un importante sector de la comunidad sorda se está afirmando en una posición más abiertamente radical en contra de la integración educativa y a favor de la creación de centros especializados de educación bilingüe. Esto, porque los planes o proyectos de integración son elaborados por personas oyentes y desde el punto de vista oyente, apuntando a integrar discapacitados oyentes.

Es lógico que el resultado, pese a las buenas intenciones, en la práctica se traduzca en una integración forzada, de la cual egresan jóvenes frustrados, capacitados a medias y con baja autoestima.

Sabemos que la exigencia por el cumplimiento de las normativas legales y la atención a la diversidad son responsabilidades de toda la comunidad educativa y no sólo del Estado o de docentes aislados, sujetos al vaivén de su propia buena voluntad.

Hay un proceso incipiente de desarrollo de integración escolar que está siendo evaluado; es valioso, pero se está dando sólo en el ámbito de la enseñanza básica. No ha calado en la enseñanza media y superior como una gran política en la cual todas las personas estemos de acuerdo.

Tenemos claro que es un proceso de cambio y que no puede ser impuesto a contrapelo de legítimos intereses de los propios grupos de personas con discapacidad y de los profesionales involucrados en la educación. Aún pese a que falta mucho todavía para que los sistemas regulares del país

sean equitativos y den reales oportunidades a las personas con discapacidad, sobre la base de la igualdad en su propia diversidad, resulta poco realista en un país como el nuestro, exigir al sistema educativo regular que se haga cargo por sí solo de atender a todos los desafíos y barreras y cuyas raíces son culturales.

Hace poco conocí el caso de una mamá de una niña sorda de 15 años, que ejercía como intérprete en un colegio donde hay 10 alumnos sordos integrados. Fue despedida porque se le exigía el título profesional de Profesora, en circunstancias que ella sólo ejercía el rol de intérprete de lengua de señas al interior del aula, para que niños y niñas sordos pudieran entender lo dicho por el profesor, al mismo tiempo que sus compañeros oyentes.

Según una nota publicada en *La Jornada*¹², en por lo menos nueve líneas del metro trabajan alrededor de 800 sordomudos extorsionados diariamente por bandas muy bien organizadas. La Comisión de los Derechos e Integridad de las Personas con Discapacidad de la Asamblea Legislativa, presidida por Jesús Toledano Landeros, registró en 1998 un número importante de denuncias de explotación y extorsión contra presuntos líderes de ambulantes, quienes les cobran a los discapacitados, cuotas que van de los 20 a los 50 pesos diarios, a cambio de dejarlos vender en el metro. Los que se

¹²*La Jornada*. México, D.F. 30 de junio de 1998. Sección Local, Gerardo Gutiérrez, Pp. 1

niegan son objeto de agresiones; incluso se han dado casos de violación a mujeres sordomudas.

El doctor Eduardo Rico Escobar, de la Coordinación de Atención Médica Familiar del IMSS, menciona que desafortunadamente en México la discapacidad se asocia de manera natural con la pobreza, la marginación social, la mala nutrición, el analfabetismo y el maltrato. El problema radica básicamente en la falta de información en la discapacidad y sus repercusiones, pues la familia y la sociedad creen saber lo que necesitan los discapacitados.

De un tiempo a la fecha se les han dado facilidades como un espacio en el transporte público, aun cuando no se respeta; así también se han hecho rampas para subir edificios y banquetas las que, más que una ayuda, a veces son un peligro porque algunas están muy inclinadas. Las familias que tienen uno de sus miembros con discapacidad, le niegan la oportunidad de desarrollarse mediante el estudio o el trabajo.

En la Ley General de Educación y la correspondiente de cada Estado, se establece la obligatoriedad que tienen los maestros de aceptar a niños con problemas de discapacidad para adecuarlos a la vida común de cualquier ser humano. De igual manera, la Organización de las Naciones Unidas decretó que todos los pequeños deben tener los mismos derechos y por lo tanto, los discapacitados deben integrarse a los centros educativos donde acuden los niños regulares.

Bajo esta reglamentación no hay duda de que existe una gran necesidad de planteles especiales, pero el problema no se

resuelve con crearlos de la noche a la mañana, como sucedió en una escuela primaria en donde, por decisión de las autoridades educativas, ésta se convirtió en un Centro de Educación Especial pero sin nombramiento oficial.¹³

Los docentes que aceptaron participar sin la preparación y el perfil adecuado para atender a tales niños, se vieron en la necesidad de adoptar sobre la marcha métodos prácticos pero rústicos para comunicarse con ellos, razón por la cual no avanzan como debieran en su aprendizaje. Así, algunos brincan de año escolar, como el caso de una niña de 14 años que sufre de sordera y es totalmente muda y que, sin saber leer ni escribir, subió del primer grado al cuarto de primaria. La falta de especialización ha afectado y afecta a todos los estudiantes de cada uno de los grados, porque los docentes deben dirigirse en forma personalizada a los alumnos especiales y, al hacerlo, desatienden al resto de los que integran el grupo.

Ante hechos de esta naturaleza, los padres de familia demandan que el Estado garantice a los niños que sufren algún tipo de discapacidad: un espacio para estudiar; que los maestros reciban capacitación suficiente para detectar a los alumnos con necesidades especiales para canalizarlos a las instancias adecuadas; que se instituya la escuela para padres de alumnos de educación especial, que las leyes estatales de educación tengan congruencia con su correspondiente ley de

¹³ Rodríguez Vázquez, Luis. *El Diario*. 12 de Septiembre de 1998, Pp. 1 Dirección electrónica: www.diario.com.mx/ciudad.

protección a personas con discapacidad; que las leyes estatales de educación garanticen la proximidad de los centros de educación especial porque a veces los papás tienen que pagar hasta tres camiones para transportar a sus hijos a estos lugares y, además, que la educación especial se extienda a la secundaria pues hasta ahora sólo se imparte en preescolar y primaria.¹⁴

Se requiere modificar a la Ley Federal del Trabajo para ofrecer mayores oportunidades de empleo a los discapacitados; que se adicione una ley hacendaría particular para facilitar la importación de técnicas, dispositivos, medicamentos y ayudas especiales que no existen en México, y que se ponga en práctica una política social de Estado dirigida a este segmento.

En fin, todavía son más las demandas que lo que se ha conseguido: hoy se cuenta con 15 mil unidades de apoyo en las escuelas regulares, lo que significa un aumento de 400 por ciento en poco más de dos años; hoy más de 20 mil niños y jóvenes discapacitados ya están incorporados a las escuelas regulares de educación básica, sobre todo de carácter técnico; con la participación de los gobiernos estatales y municipales se han construido 310 unidades básicas de rehabilitación y se han modernizado 28 centros de rehabilitación integral y 27 de educación especial, pero aún falta mucho por hacer, por lo que deben impulsarse los avances así como que las dependencias federales involucradas intensifiquen sus acciones y abran nuevas oportunidades y servicios para los discapacitados,

¹⁴ Ramírez Aguirre, Alfonso. *Diario de Chihuahua*. 01 de Junio de 1997. Pp. 1. Dirección electrónica: www.diario.com.mx/ciudad.

puntualizó el Presidente Zedillo en una reunión con este sector y agregó: "Es imperativa la necesidad de promover una cultura de respeto y dignidad para transformar las condiciones de vida de este núcleo social, porque es una tarea de todos y un deber del gobierno"¹⁵, deber que, por ningún motivo, se pone en duda.

ESTUDIANTES VALIOSOS Y SOÑADORES

Saira Soriano es una bailarina sorda de 24 años que desde el atril, durante la reunión efectuada con el Presidente Zedillo cuando fungía como presidente de México, dirigió un mensaje mediante signos y señas. En éste cuenta que perdió el sentido del oído a los ocho meses de edad y que una terapia de lenguaje de trece años le permitió cursar la primaria y la secundaria. Hoy es maestra de baile con un estudio fotográfico y seis diplomas. También afirma que a la gente de su condición no les gusta que los llamen sordomudos pues, finalmente, pueden comunicarse por medio de la escritura a través de un teléfono de teclas para casos de urgencias y señaló las innumerables e irónicas situaciones de su cotidianidad especial.

En la actualidad, la tecnología juega un papel muy importante en la vida de todas las personas; sin embargo, en la población escolar, los estudiantes con necesidades especiales son los que han experimentado un mayor impacto.

¹⁵ Dávalos, Renato. *La Jornada*. México, D.F. 12 de agosto de 1998. Sección Local Pp. 1

En general, la tecnología de asistencia para discapacitados se define como cualquier aditamento o equipo que ayuda a quienes tienen necesidades especiales, a mantener o incrementar sus habilidades funcionales, e incluye, desde avanzadas computadoras con sintetizadores de palabras incorporados y pantallas magnificadoras, hasta equipos no electrónicos como los punteros de cabeza para manipular el teclado.

Sin embargo, no toda la población tiene acceso a ésta por cuestiones económicas o desconocimiento de que existe. De ahí que sólo un 3 por ciento del total con alguna discapacidad llegue a un nivel de educación superior, de acuerdo con la Comisión de Grupos Vulnerables y Discapacitados de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF).

Hasta ahora no hay censo exacto de la gente con alguna discapacidad en México. Lo más cercano son, las estimaciones del INEGI que calcula entre 10 y 12 millones; el 10 por ciento de la población total del país. A pesar de la elevada cantidad, no existen las condiciones ni el apoyo para su educación y desarrollo profesional.

En 1984, la Universidad Iberoamericana registró 10 alumnos con discapacidad y 18 en lo que va de 1999; mientras que la UNAM integró, en 1976, su equipo de básquetbol sobre silla de ruedas con 74 alumnos minusválidos de diferentes

facultades. Actualmente, de las 30 personas que lo forman, sólo cinco son estudiantes.¹⁶

Son varias las causas por las que una persona con limitaciones no llega a la universidad. Empiezan en el hogar, en donde no recibe el suficiente apoyo de la familia para superar la dependencia de terceros y otra razón radica en que sólo hay 160 escuelas de educación especial, cada una con un cupo máximo de 150 niños. Si se considera que en el D.F. hay 270 mil niños con uno de estos problemas, entonces el 60 por ciento no tiene acceso a la educación elemental especial.

Los recursos económicos también son un gran obstáculo pues una discapacidad implica gastos muy altos por atención médica o aparatos, lo que ocasiona que se vean en la alternativa de elegir entre atender su problema o continuar sus estudios. Un 80 por ciento de la gente con una discapacidad, pertenece a familias de muy bajos recursos o de extrema pobreza, por lo que el promedio de estudios de este sector es de tercer grado de primaria.

Cuando una persona con limitaciones llega a la universidad, tiene que resolver muchos problemas. Si usa muletas o silla de ruedas, la primera limitación es la arquitectura de los edificios, como ya se mencionó, en general, no hay suficientes rampas ni elevadores ni disposiciones administrativas para que las clases se den en la planta baja de las escuelas. Sucede lo mismo con las personas cuya

¹⁶ *Reforma*. Suplemento Universitarios. 18 de abril de 1999.

discapacidad es visual o auditiva, pues no hay material, equipo o capacitación a maestros para atenderlos.

Desde que ingresa un discapacitado al nivel universitario, genera gastos en instalaciones y servicios, la institución tiene que invertir pero muchas veces no contempla este aspecto en su presupuesto. Casos aislados de universidades que ofrecen facilidades son la Iberoamericana, el Tec de Monterrey, la Anáhuac, la UAM Xochimilco y Azcapotzalco y la de las Américas.

La Iberoamericana es una de las que más atención ha puesto en esta tarea, ya que desde 1986 ha realizado modificaciones arquitectónicas para atender a este sector en sus instalaciones de Santa Fe, además de que colabora con el IMSS para establecer las normas para discapacitados como alturas, medidas y materiales para diferentes servicios. Por su parte, el Tec de Monterrey, campus Ciudad de México, trabaja desde hace dos años por quitar las barreras arquitectónicas, y en la UAM se han adaptado baños, un elevador, cajones de estacionamiento y rampas. De esta forma la gente con alguna limitación física tengan acceso a casi todos los espacios de la universidad, dado que los pasillos de cada nivel están interconectados.

“Los salones de dibujo están en el tercer piso, y eso es muy complicado para mí. Llego a las clases por mis amigos que me ayudan a subir, pero es molesto porque cuando no tienen ganas o llegan antes, entonces tengo que pedirle a otras personas que me auxilien”, comenta Edgar P., estudiante de

cuarto semestre de arquitectura que a los 11 años dejó de caminar por un balazo que recibió en sus piernas.

“Quiero ofrecer algo a los demás. Como futuro arquitecto, en los trabajos que he realizado hasta ahora en la universidad, siempre tengo presente a los discapacitados en las construcciones, trato de poner los menos escalones, niveles y desniveles posibles... Creo que hay mentalidad abierta para convivir con los discapacitados en México, pero aún falta educación para saber cómo auxiliarnos. Además, creo que muchas veces somos nosotros mismos los que nos aislamos y apartamos. Pero a mí no me gusta apartarme, prefiero salir con mis amigos e ir con ellos a las discotecas”.

Toda persona tiene derecho a una educación que le permita desarrollar sus facultades como ser humano, es así que dentro del Sistema Educativo Nacional se da cabida a la educación especial que se imparte de acuerdo con las necesidades educativas y características particulares de los discapacitados.

Pero la solución no es sólo cuestión de leyes sino de muchos aspectos más.

Entre las autoridades encargadas de impartir justicia ha faltado voluntad para frenar la explotación humana y la discriminación que se hace a personas que sufren de estas limitaciones cuando no son ellos los culpables de ser así. Se debe crear en la sociedad una cultura atenta a estos problemas, que incluya medidas que eviten o prevengan que más gente quede discapacitada; que además se rehabilite a quienes ya han sufrido un accidente o enfermedad que los

lesionó, que se les ofrezca un trato equitativo y que se fomente su participación, integración y desarrollo en todos los ámbitos de la vida cotidiana.

Actualmente, 30 entidades del país y el D.F. han promulgado leyes para mejorar la situación de personas discapacitadas; Sonora es la excepción. Estos esfuerzos apenas comenzaron en 1992 y pretenden que las leyes sean obligatorias con el fin de que haya presupuesto y programas anuales de desarrollo en las áreas de salud, educación, deporte y empleo.

3.3 DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según la Ley, minusválida es toda persona con limitaciones para realizar por sí misma las actividades necesarias para su normal desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico y que puede ser provocada por enfermedad, nacimiento o accidente. Senescente, en cambio, es la persona que en razón de su avanzada edad padece disminución o limitación de sus facultades locomotoras, mentales, visuales, fonéticas o auditivas.

Las normas que protegen la vida de los discapacitados, intentan colocar, en lo posible, en un trato de igualdad tanto a quienes poseen una deficiencia física o mental como a quienes disfrutan del funcionamiento cabal de su cuerpo.

Al sector salud le corresponde promover la participación de la comunidad en la prevención y control de las causas y condicionantes de la discapacidad; ofrecer orientación en materia de rehabilitación, y atender integralmente a los discapacitados, incluyendo la adaptación de prótesis y ayudas funcionales.

El sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), se encarga de realizar acciones de prevención de invalidez y de rehabilitación de minusválidos en centros no hospitalarios, brinda servicios de asistencia jurídica a discapacitados sin recursos y pone a disposición del Ministerio Público los elementos a su alcance en la protección de incapaces en los procedimientos judiciales, civiles y familiares que les afecten.

El IMSS y el ISSSTE, son organismos que prestan servicios médico-asistenciales a las personas incorporadas a su respectivo régimen de aseguramiento, incluyendo a quienes padecen alguna discapacidad.

Las personas con discapacidad poseen también derechos civiles que regulan la vida ordinaria del ser humano, como a la alimentación, el vestido, la habitación y la asistencia en casos de enfermedad. Para garantizar estos derechos, el Código Civil establece a quién corresponde ejercer la tutela o patria potestad de los discapacitados.

Ellos pueden, una vez cumplida su mayoría de edad y como ciudadanos de la República, ejercer su derecho al voto por sí mismos o con la asistencia de una persona de su confianza que los acompañe a las urnas.

Otros derechos de los discapacitados son: no ser víctimas de marginación o discriminación; desplazarse libremente en espacios públicos abiertos o cerrados; disfrutar de los servicios públicos en igualdad de circunstancias; desplazarse y tener libre acceso en el interior de espacios laborales, comerciales y recreativos; contar con espacios en el transporte público reservados para su uso y plenamente identificados; gozar de un trato amable, cortés y respetuoso de parte de la población en general, y la eliminación de las barreras arquitectónicas.

Muchas veces la arquitectura convierte al discapacitado en un minusválido.

- Discapacitado.- Reducción de la capacidad física o mental de un individuo. ¹⁷
- Minusválido.- Persona disminuida físicamente por una afección sensorial o motriz. ¹⁸

En estos casos el arquitecto puede ser su mejor amigo o su peor enemigo. Por ello, debe contemplar desde los primeros diseños de la construcción sus necesidades, porque cuando las edificaciones ya están hechas es más costoso, o a veces imposible, modificarlas.

¹⁷ www.elmundo.es/diccionarios/.

¹⁸ *Diccionario practico español moderno Larousse. Agosto de 1993.*

Para que un edificio sea funcional debe cumplir con tres niveles de arquitectura:

1. Permitir el acceso y salida por igual a todos, normales o discapacitados, para desarrollar las actividades.
2. Ofrecer los mismos servicios a personas normales y discapacitadas como baños, cafetería, biblioteca, casetas telefónicas, instalaciones deportivas, estacionamiento, etc.
3. Contemplar a los discapacitados en situaciones de emergencia, creando salidas especiales y rampas para su uso exclusivo.

Otro de los problemas a los que se enfrentan personas con capacidades diferentes son las barreras arquitectónicas, las cuales son todo obstáculo que dificulta, entorpece o impide a personas minusválidas su libre desplazamiento en lugares públicos, exteriores o interiores, o el uso de servicios comunitarios.

Entre este tipo de barreras arquitectónicas se pueden mencionar: las aceras, banquetas o escarpas; las intersecciones de aceras o calles; las coladeras, sumideros o bocas de alcantarillas; los estacionamientos; las escaleras; las rampas; los teléfonos públicos; los tensores para postes; los buzones postales; los contenedores para depósito de basura; los semáforos, y cualquier otro objeto que obstaculiza especialmente el libre tránsito de los discapacitados.

Cuando se trate de barreras arquitectónicas, los obstáculos deben denunciarse en la Dirección de Obras Públicas Municipal y en el caso de vehículos de servicio público de transporte colectivo de pasajeros, a la Secretaría de Gobierno del Estado.

Con mayor frecuencia se viene mencionando específicamente a la discapacidad dentro de los instrumentos de derechos humanos y se considerara que todas las personas tienen el derecho a no ser discriminadas, incluyendo a las personas con discapacidad. Aún más, la Asamblea General de Naciones Unidas ha presentado una Recomendación (Noviembre del 2001), para considerar una propuesta de una Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que está siendo preparada, en colaboración las organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad, dentro de las que está el Foro Europeo en Materia de Discapacidad.

En relación a los países de tercer mundo, los llamados derechos de segunda generación como el derecho a la vida, el derecho a la alimentación, se constituyen en una prioridad para las personas con discapacidad, son una prioridad y se deben considerar muy ligados a los derechos civiles y políticos.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, los programas de desarrollo no pueden seguir presentando excusas para no abordar los temas relacionados con la discapacidad en sus programas ordinarios. El acto de excluir intencionalmente los temas relacionados con la discapacidad,

es una violación de los derechos humanos, según se expresa en varios instrumentos legales que han sido ratificados.

En lo que respecta a la inclusión de la discapacidad en las actividades ordinarias, lo más importante es que los derechos humanos son indivisibles y, por ejemplo, aunque un centro de rehabilitación puede ayudar a que una persona con discapacidad ejerza su derecho de contar con servicios de rehabilitación, si todavía están excluidos de las escuelas y el trabajo, sus derechos humanos están siendo violados.

En el campo de la cooperación para el desarrollo, si sólo se apoya la creación de programas específicos para personas con discapacidad, entonces tampoco se está cumpliendo con los derechos humanos, pues se seguiría manteniendo la discriminación y la exclusión.

Para incluir a las personas con discapacidad en las actividades de la vida diaria, se deben respetar los siguientes principios básicos:

- Reconocer que todas las personas valen igual y que tienen su dignidad que debe ser respetada siempre.
- El principio de no discriminar: La discriminación es una de las principales violaciones de los derechos humanos. La discriminación incluye, todo lo que impida participar y disfrutar, con igualdad, de las estructuras y los servicios que existen en la sociedad.
- El derecho al acceso, a los diversos ambientes, servicios y estructuras.
- El derecho a vivir en la comunidad y en una familia.

- El derecho a la integración y a la participación plena en la sociedad.
- El derecho a participar en la vida política y ejercer el derecho al voto.
- El derecho a asociarse libremente.

El costo de no incluir a las personas con discapacidad en los programas de desarrollo. Cuando las personas con discapacidad no son incluidas dentro de la cooperación para el desarrollo, hay un costo que se manifiesta en:

- La pérdida del ingreso para las personas con discapacidad, para las personas que deben cuidar a otros con discapacidad extensiva, y para otros miembros de la familia que experimentan las consecuencias del estigma por tener a alguien con discapacidad en la familia.
- Pérdida de las posibilidades de recibir una educación, no sólo para quien presenta la discapacidad sino en muchos casos para las personas que deben cuidar a las personas con discapacidad extensiva o a niños con discapacidad, y para otros miembros de la familia que experimentan las consecuencias del estigma por tener a alguien con discapacidad en la familia.
- La exclusión social y el estigma que llevan a la pérdida de los derechos de propiedad sobre la tierra y quedan sin oportunidades de obtener crédito.
- La pérdida a largo plazo del potencial productivo de las personas con discapacidad debido a la falta de rehabilitación y oportunidades de inclusión social. Se calcula que una niña o un niño que no reciba la

rehabilitación debida y que no cuente con las oportunidades de inclusión oportunas, puede convertirse en una carga para su comunidad equivalente a 6 veces lo que representaría un caso de diarrea.¹⁹ Este ejemplo ilustra cómo, aunque la diarrea es mucho más común que la discapacidad, las consecuencias de la discapacidad se van manifestando a lo largo de la vida.

- Los costos adicionales para la familia, la comunidad y el Estado, al atender a las necesidades de las personas con discapacidad, mientras la persona adquiere o vuelve a ser independiente.
- Los costos para la comunidad como un todo: Cuando existe un servicio o un sistema social que excluye a la gente con discapacidad, también excluye a otros grupos sociales vulnerables como niñas y niños, sus madres y las personas de la tercera edad. Como también vivimos en un sistema de familia extendida, si se excluye a las personas con discapacidad de la vida familiar, una gran parte de la comunidad será afectada, no sólo las personas con discapacidad individualmente. Cuando los programas para combatir la pobreza no incluyen las necesidades de las personas con discapacidad, se está actuando como cuando se vierte agua en un recipiente con un hueco: "no se puede eliminar la pobreza sin estrategias que integren los derechos de las minorías".²⁰

¹⁹ David Werner, 1986 Argumentos para incluir a niñas y niños con discapacidad en los programas ordinarios de Atención Primaria de la Salud (Arguments for Including Disabled Children in Primary Health Care)

²⁰ Clare Short, en Pobreza, cerrando la brecha, Departamento para el desarrollo Internacional, Reino Unido, 2001 (Clare Short in DfID 2001, Poverty, Bridging the Gap - Guidance Notes, p1).

Algunos argumentos comunes contra la inclusión de la discapacidad en la cooperación para el desarrollo son²¹:

- La discapacidad no es una prioridad, es un lujo en las comunidades pobres.
- Los temas de la discapacidad son muy especializados, es poco realista esperar que la gente ordinaria desarrolle los conocimientos y destrezas necesarios para actuar adecuadamente frente a los temas de la discapacidad.
- Es muy costoso incluir los temas de discapacidad dentro de los programas. Requiere equipo y cosas muy caras, atención médica y elevados costos para realizar adaptaciones en los edificios y lograr materiales y productos accesibles para las personas con discapacidad.
- Es un desperdicio financiar programas para las personas con discapacidad, es más rentable invertir en prevención. De por sí, las personas con discapacidad no pueden realizar una contribución tan importante para la sociedad, mejor ponemos todos los recursos en la prevención de las deficiencias y así no tener más personas con discapacidad.

Estos argumentos se pueden responder así:

La discapacidad debe ser una prioridad: Rara vez las comunidades consultadas por primera vez acerca de sus prioridades van a mencionar los temas de la discapacidad por las siguientes razones:

²¹ Adaptado de David Werner, obra citada.

- Todavía existe el ciclo de la invisibilidad de las personas con discapacidad que ya habíamos comentando anteriormente.
- Hay una creencia fatalista respecto al futuro de las personas con discapacidad, al principio se piensa que nada se puede hacer y entonces no vale la pena mencionarlo.
- La consulta la hacen personas con discapacidad quienes a su vez tienen sus propias actitudes negativas.

La discapacidad no es un tema especializado: De hecho, las prioridades de las personas con discapacidad también son alimentación, vivienda, vida familiar, vestimenta, ingresos y participación plena, igual que toda la gente. Los llamados aspectos para especialistas relacionados con la discapacidad, se refieren a las necesidades que tienen algunas personas con discapacidad, por ejemplo, ayudas técnicas, equipo y ciertos ejercicios de rehabilitación.

Se ha demostrado con claridad que la gente de las comunidades puede desarrollar las destrezas y los conocimientos que necesita el 80% de las personas con discapacidad y usando recursos disponibles en la misma comunidad.²²

El principal beneficio de la inclusión de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la sociedad, es que se

²² Organización Mundial de la Salud, Manuales de Rehabilitación Basada en la Comunidad, Niñas y niños con discapacidad en las aldeas y Nada acerca de nosotros sin nosotros (The World Health Organisation (CBR Manuals); 'Disabled Village Children and Nothing About Us Without Us' David Werner).

abarcan a todas las personas, las que ya presentan la discapacidad y las que la pueden presentar, entonces, el costo de eliminar todas las barreras que impiden la inclusión de algunas personas, tiene más sentido, tiene mayor alcance y es hasta más rentable, que las medidas específicas que sólo abarca a grupos selectos.

Para que haya calidad en los esfuerzos de incluir la discapacidad en las actividades ordinarias, deben buscar la participación plena, no sólo la asimilación, que mencionamos antes. La verdadera participación de las personas con discapacidad en las actividades ordinarias incluye el Modelo Social y el enfoque basado en los derechos de las personas y los principios necesarios para crear sociedades para todos. Cuando nos esforzamos por lograr programas inclusivos y crear una sociedad inclusiva, lo importante es que estamos mejorando la calidad de vida de la sociedad para todas y todos, no sólo para las personas con discapacidad, sino que por el principio de diversidad, para todos los grupos vulnerables, por convertirnos en una sociedad que promueve la solidaridad comunitaria y que promueve el potencial humano. Por eso es que los esfuerzos aislados y específicos por discapacidad no sirven y no sirven porque no cambian a la sociedad, la mantienen exclusiva, opresiva e intolerante.

La inclusión es tanto una meta como un proceso. Se han destacado los beneficios de incluir a las personas con discapacidad en la vida ordinaria, junto con las limitaciones de usar únicamente un enfoque específico por discapacidad. Sin embargo, para lograr esta integración de las personas con discapacidad sea real, y no sólo una asimilación, se debe usar

un enfoque de doble vía, que también incluya enfoques apropiados dirigidos a discapacidades específicas: "El enfoque de doble vía no sólo es una opción, es una necesidad." ²³

Aunque fuera invitado, como parte de la sociedad civil, un adulto con discapacidad, que sea analfabeta, que tenga baja auto estima, poca experiencia social y ningún acceso a las ayudas técnicas (andaderas, muletas), no podría participar con efectividad en las discusiones organizadas por el Banco Mundial. Siguiendo este análisis, que todos los documentos de trabajo para la reunión también estuvieran impresos en varios formatos, incluyendo el Braille, todavía hay muchos ciegos que son totalmente analfabetas y no podría participar con efectividad. Por lo tanto no es sólo permitir la participación de las personas con discapacidad en las actividades y procesos, es necesario emprender medidas para:

- Ofrecer servicios básicos de rehabilitación, prevención de las deficiencias, ayudas técnicas y equipo apropiado.
- Fortalecer las organizaciones de base de las personas con discapacidad y sus potenciales para desarrollar destrezas, auto estima y comprender sus derechos.

²³ B. Venkatesh habla del trabajo con personas con discapacidad de la India. speaking of working with poor disabled persons in India.

3.4 LENGUAJE DE SEÑAS Y APARATO AUDITIVO

En la actualidad, los audífonos son mejores que antes. Muchas personas que sufren pérdida de audición pueden beneficiarse del uso de los audífonos a pesar de que sólo una de cada cinco personas, que en realidad necesitan audífonos, dispone de uno. Existen muchos tipos y distintos grados de pérdida de audición. Es por ello por lo que existen muchos audífonos con una amplia gama de funciones y características para tratar una gran variedad de necesidades individuales. En la actualidad, los audífonos pueden programarse para responder automáticamente a los cambios mínimos de sonidos.

La gran mayoría de personas con pérdida auditiva pueden obtener una audición casi normal con un audífono. La utilización de audífonos puede complementarse con la lectura de labios para aumentar la comprensión de lo que se está diciendo.

Sin embargo, para aquellas personas con una capacidad auditiva muy reducida o inexistente, el lenguaje de signos es esencial para poder comunicarse con los amigos, familiares y compañeros. Al usar el lenguaje de signos tanto el hablante como el oyente deben entender esos signos. Esto obviamente limita las situaciones en las que se puede usar el lenguaje de signos ya que la mayoría de personas con audición normal no lo comprenden.

No existe ningún lenguaje de signos internacional, solamente existen signos nacionales como el lenguaje de

signos americano, el lenguaje de signos británico, el lenguaje de signos alemán, el lenguaje de signos español y el lenguaje de signos francés, así como el lenguaje de signos ruso, griego y chino, el lenguaje de signos se enseña en clases especiales y como cualquier idioma, se mantiene, se sigue aprendiendo y se desarrolla al usarlo.

Para una persona con deficiencia de audición usar audífonos es imprescindible, pero además, puede ser una ayuda complementaria aprender a leer en los labios para que una conversación sea satisfactoria. Observar los movimientos de los labios, la mímica facial y el lenguaje corporal puede ayudar a una persona con problemas auditivos a entender lo que se está diciendo. Por supuesto, escuchar con ambos oídos y ambos ojos al mismo tiempo no se consigue de forma natural, se requiere de esfuerzo y energía.

Es aconsejable aprender a leer en los labios en grupos y entornos de apoyo, buscar apoyo en su familia y sus amigos cuando uno intente aprender a leer en los labios con cintas de video.

El proceso de aprendizaje nunca termina. Las caras y los dialectos varían, pero cuanto más aprenda mayor confianza tendrá y mejor será su capacidad para comunicarse con el resto del mundo.

Para aprender a leer en los labios se necesita tiempo, paciencia y comprensión, pero al final merecerá la pena. Por tanto, pida siempre a su interlocutor que le mire directamente a

la cara, que mantenga una posición adecuada para leer los labios y que hable con claridad.

TABLA DEL ALFABETO DEL LENGUAJE DE SEÑAS USADO EN MÉXICO									
 a	 b	 c	 d	 e	 f	 g	 h	 i	 j
 k*	 l	 m	 n	 ñ	 o	 p	 q*		
 r	 s	 t	 u	 v	 w	 x*		 y	 z
<p>* Las señas dibujadas en color oscuro muestran la letra del alfabeto correspondiente tal como se ven cuando las ejecuta una persona, frente a nosotros, con la mano derecha. Las señas dibujadas en color claro representan la misma letra que se encuentra a su izquierda pero vista desde otro ángulo; su único objetivo es el de aclarar la posición de los dedos o el movimiento de la mano.</p> <p>Cortesía de www.adiosalasordera.com Copyright © 2003</p>									

24

3.5 FORMAS DEL CÓMO TRATAR Y DIRIGIRSE A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

A continuación se mencionan algunas formas de cómo dirigirse a una persona con discapacidad auditiva:

- Es aceptable ofrecer ayuda a una persona con una discapacidad. Pregúntele primero. Espere para una

²⁴www.adiosalasordera.com.

respuesta antes de que le ayude. Pida algunas instrucciones si usted no sabe como ayudarla.

- Siempre comuníquese directamente con el individuo. Si una persona está acompañándole, no le pregunte directamente al acompañante.
- Recuerde que las personas con discapacidades están interesadas en los temas en general así como la gente sin discapacidades.
- Use un tono y estilo de hablar que es normal. Si alguien necesita que usted hable en una voz más alta, le va a pedir que lo haga.
- Recuerde que las personas con discapacidades, como todo el mundo, son expertas acerca de si misma. Saben lo que le gusta, y lo que no le gusta; y también, lo que pueden hacer y no pueden hacer.
- Trate a los adultos como adultos. Diríjase a las personas quienes tienen discapacidades por sus nombres personales solamente cuando esté usando la misma familiaridad con todas las otras personas.
- Llame la atención de la persona. Es muy importante que la persona con alteración auditiva sepa que alguien se está dirigiendo a él o ella.
- La persona con el problema de audición debe poder verle. Sitúese frente al entrevistado. No enfatice las

expresiones faciales ni los movimientos de los labios ya que esto puede reducir la comunicación.

- Hable frente al entrevistado asegurándose de que su cara es fácilmente visible. Las expresiones faciales y los movimientos de los labios son factores muy importantes para las personas con deficiencias de audición.
- No mastique comida, ni chicles, ni fume. Será más difícil de entender lo que está diciendo.
- Hable de forma clara y a un ritmo moderado. No grite ni hable entre dientes.
- No se tape la boca.
- Hable con una persona cada vez.
- Evite las situaciones de fondo ruidoso.
- Repita lo dicho para evitar malentendidos y situaciones en las que se le puede malinterpretar. Algunas palabras son más fáciles de oír o leer en los labios que otras.
- Tenga paciencia y esté relajado.
- Si tiene dudas, pregunte a la persona con problemas de audición acerca de la forma de mejorar la comunicación.
- Hable con la persona que tiene un problema de audición, y no sobre él o ella.

Al momento en que se le va a efectuar una entrevista para ver si se contrata o no a la persona con discapacidad auditiva, lo que se tiene que hacer es:

Antes de una entrevista:

Entiéndase de antemano que no se está contratando una discapacidad. Está entrevistando a una persona con habilidades y capacidades. Permita que el candidato se presente a si mismo en la mejor de sus posibilidades. Por ejemplo:

- El empleador debe estar seguro que el lugar de la entrevista, incluyendo el baño sea accesible para la persona que va a ser entrevistada.
- Proporcione un intérprete para un candidato que padezca de discapacidad auditiva.
- No permita que un consejero de rehabilitación, un trabajador social u otra persona tome parte activa, en asistirle en la entrevista al menos que el entrevistado lo solicite.
- Hay que estar seguro que usted tiene amplio conocimiento acerca de las funciones esenciales del trabajo para esta posición.

- Concéntrese en las habilidades técnicas del candidato, el conocimiento profesional de sus capacidades, experiencias y intereses, y no en su discapacidad.
- Recuerde que las preguntas que usted hace deben estar relacionadas con la capacidad de la persona para realizar el trabajo que se le desea asignar, y no sobre su discapacidad.

Durante la entrevista lo que SI debe de hacerse:

- Sí, trata al candidato como trataría cualquier otro adulto, no sea condescendiente.
- Sí, ofrezca a estrechar la mano.
- Sí, haga preguntas relacionada al trabajo tales como ¿Cómo realizaría usted esta tarea?
- Sí, trate de hacer contacto visual al mismo nivel visual del candidato.
- Sí, pregúntele al candidato que otras funciones del trabajo ha realizado.
- Sí, tenga paciencia y repita lo que se le esta comentando cuando sea necesario.

Durante la entrevista lo que NO debe de hacerse:

- No haga preguntas en relación a información que no a sido preguntada en la solicitud del candidato.
- No haga preguntas acerca de las características físicas que son visibles o el estado de salud del candidato.
- No pregunte si el candidato tiene una discapacidad mental, un historial de una discapacidad mental o si ha consultado con un psiquiatra.
- No haga preguntas acerca de una adicción en el pasado con las drogas que haya tenido el candidato.
- No pregunte ¿Qué pasó con usted? o ¿Cómo va a llegar al trabajo?
- No haga preguntas en términos de la discapacidad, tales como ¿Tiene usted algún problema que le impediría desempeñarse en este empleo?
- No pregunte ¿Cuántas veces va a requerir ausentarse para tratamientos debido a su condición? Sin embargo, usted puede decir los requisitos de asistencia de su organización y preguntar si el candidato puede cumplirlos.
- No pregunte el candidato ¿Va usted necesitar adaptaciones? o ¿Qué tipo de adaptaciones va a necesitar? Es responsabilidad del candidato solicitar las adaptaciones para desempeñarse en el área de trabajo.

- No ofrezca ayuda sin preguntar primero.

Usted puede preguntar al individuo con una discapacidad obvia (como una persona sorda o con dificultades auditivas) cómo él o ella ha de desempeñar una tarea específica.

Uno puede solicitar un examen físico a el empleado si:

- El examen físico se lleva a cabo después de que usted le haya echo una oferta de empleo al candidato, no antes.
- Todos los empleados potenciales en la categoría del trabajo también reciben un reconocimiento físico.
- Usted mantiene la información médica separada de los archivos personales.

1.6 TIPOS DE PROGRAMA DE APOYO PARA LOS INDIVIDUOS QUE PADECEN DE ESTA ENFERMEDAD

Conseguir la integración socio-laboral del colectivo de sordos, ayudando a los profesionales con esta discapacidad a lograr un empleo o, por el contrario, a mejorar su puesto actual es el objetivo principal que persigue el programa Silpes (Servicio de Intermediación Laboral para Personas Sordas).

Orientación, información y asesoramiento de una manera individualizada atendiendo al perfil formativo, profesional y personal de cada caso es una de las principales

funciones que lleva a cabo este equipo de profesionales. Siendo que la gente aun sigue pensando que una persona sorda no está capacitada para acceder al mercado de trabajo y hay muchos trabajos en los que el oído no es necesario.

Este programa (Silpes), ofrece a las empresas toda la información sobre la legislación relativa a la contratación de trabajadores sordos y sobre algunas ventajas que se obtendrían, siendo necesario aun suprimir muchas barreras de comunicación y también psicológicas que persisten en relación a las personas sordas en el ámbito laboral.

En el pasado el empleo de personas con discapacidad dependían de la persuasión y de la buena voluntad. Ahora existe una agencia de empleo que cobraría por sus servicios ofreciendo como trabajadores a gente con capacidades diferentes.

La empresas DEC- un fideicomiso de inversiones dentro del sector de la discapacidad - recientemente adquirió el 5% de las acciones de la empresa Adcorp Holdings, una empresa pública que ofrece una extensa gama de servicios de capacitación y empleo.

Muchas de sus marcas especializadas son nombres conocidos en Sudáfrica: Quest, Premier, Capacity, Career Junction, Equal Access, The Oval Office, Boston Business College y otras. Tendría sentido agregarle a la lista una compañía enfocada a temas sobre discapacidad, que pudiera aprovechar esta enorme red.

Esa fue la idea de Alec Rubenstein, Director Ejecutivo de Adcorp. DEC entraría como un socio más y Adcorp aportaría el capital de inversión.

Las y los activistas de los derechos humanos de las personas con discapacidad, habían realizado una intensa campaña para incluir sus propuestas y tuvieron mucho éxito. El sector público debía contar con un 2% de trabajadores con discapacidad entre el total del trabajadores antes del 2005.

Mientras tanto los empleadores más grandes deberán preparar y registrar planes de contratación de personal. Son disposiciones de equidad en la contratación y desarrollo de capacitación de personal, estableciendo metas numéricas, considerando raza, género y discapacidad.

Una empresa que ofrezca soluciones en materia de discapacidad para las personas que sufran de alguna de ella, tiene una gran credibilidad y de seguro puede colocar candidatos a puestos en los departamentos de los ministerios y las grandes corporaciones.

Pero esta iniciativa también tiene su riesgo. Hasta donde se sabe, algo así nunca se había propuesto el llevarlo acabo en ningún otro sitio. Las personas que aportaran el dinero lo podrían perder al momento de invertirlo y la empresa pionera de este apoyo para la gente con discapacidades podrían llegar a perder la credibilidad.

El nombre para la agencia se pensó y eligió de manera cuidadosa, siendo este el nombre de D/@bility (pronunciado Di-abiliti), pero quizá requiere una explicación:

D = DEC (Disability Employment Concerns Trust);

@ = Adcorp;

/ = 50 a 50 de participación entre las dos entidades la DEC y la Adcorp.

bility = del inglés, ability, habilidad que es de lo que se trata.

Logrando tener gran resultado, el éxito de todo el enfoque es quizá mejor ilustrado por la lista de compañías e instituciones que han acordado entrar en una condición de "suplidor preferencial" de D/@bility - IBM, Nike, Liberty Life (seguros), Netcare (servicios de salud), Rand Merchant Bank, Development Bank of South Africa, Rand Water Board, MTN (operador de una red de teléfonos móviles), y Ntsika (una empresa del Department of Trade e industrias para promover la pequeña empresa). La lista también incluye el Departamento de Estadística de Sur África (Statistics South Africa) y Telkom, mediante la empresa Quest, dentro de la Adcorp Group.

CAPITULO IV

LA INCLUSIÓN DE UN DEBIL AUDITIVO EN SU AREA DE TRABAJO

4.1 ÁREAS DE TRABAJO EN DONDE PUEDE DESEMPEÑARSE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

Una persona con discapacidad auditiva puede llegar a desempeñarse en diversas áreas de trabajo, sin tener que llegar a contar con algunos de los apoyos de la tecnología, ya sea con aparatos auditivos o de adaptaciones en su área laboral, entre estas opciones de trabajo se encuentran

- Arquitecto.- Una persona que cuente con su carrera de arquitectura, puede llegar a desempeñarse para una empresa realizando los diseños de las construcciones que se le soliciten, sin tener ningún problema de tener que convivir con las demás personas salvo en mínimas ocasiones al momento de enseñar sus avances o el diseño solicitado terminado. Pudiendo así el trabajar sin ningún problema dentro de alguna empresa importante o destacada, además de mostrar su potencial profesional.
- Diseñador de interiores.- Al igual que el arquitecto, una persona con discapacidad auditiva puede llegar a trabajar en el diseño de interiores, que de misma manera, el trabajador solamente tiene que asistir al lugar en donde el cliente o el jefe solicita que se realice el diseño del interior del inmueble, y ya basándose en fotografías, o dibujos, la persona con discapacidad auditiva puede iniciar su trabajo, contando con su área de trabajo de forma mas privada, y de igual forma sin

tener que relacionarse de forma frecuente con sus compañeros de trabajo.

- Empacador.- Puede llegar a laborar en una empaedora, en donde no corre el riesgo de sufrir algún percance u accidente, realizando su trabajo de forma manual y puede hacerlo estando en la misma área de trabajo que sus compañeros, solamente que enfocándose a sus deberes. En la ciudad de Celaya en una empresa, precisamente labora una persona con discapacidad auditiva, la cual su trabajo o función es el de preparar las cajas en donde se depositan los diversos productos de dicha empresa, no se menciona el nombre del individuo por privacidad de la misma empresa, ya tiene varios meses laborando dentro de ella, y ha tenido un excelente desempeño, sin hasta el momento llegar a sufrir de algún problema o percance que afecte a su integridad o a la seguridad de los demás compañeros dentro de la empresa.
- Pintor.- Otra de las opciones que puede llegar a desempeñar una persona con esta discapacidad es el de pintor, ya sea de forma artística, elaborando cuadros de paisajes o plasmando los sentimientos de el mismo, o también en forma sencilla para las personas que no cuentan con el nivel socio económico para realizar este tipo de pinturas, pueden llegar a trabajar pintando fachadas, pudiendo llegar a laborar en algún trabajo que se especialicé en ello, o hasta existe la posibilidad que de así desearlo la persona puede llegar a desempeñarse en esa función de forma personal, llegando a tener un

mejor desempeño y sin tener que interactuar con demás personas, no siendo tan complicado ya que lo único que necesita es la pintura, la fachada y su material de trabajo.

- Empacador.- Así como el caso mencionado de la persona que preparaba las cajas, de misma forma puede desempeñarse en una fabrica en donde enlaten los productos, dejándolo a el a cargo de presionar el botón o de indicar el momento en la que la maquinaria debe de funcionar, esto cuando la persona pueda observar como se va llevando el procedimiento de la elaboración del producto, y apoyándose en su sentido visual, cuando vea que el producto este listo para enlatarse, el trabajador con discapacidad podrá presionar el botón para que se efectué el trabajo, y así sucesivamente sin correr ningún riesgo el trabajador, además de contar con el apoyo visual, normalmente este tipo de maquinarias indican en el tablero con una luz cuando se puede proceder a continuar con la elaboración de los productos.
- Editor.- También puede desempeñarse editando videos, basándose solamente en las imágenes y en los tiempos, dejándole a cargo a otra persona que se responsabilice del audio, o también realizando guiones técnicos, ya sea para un programa o para un evento, y solamente el al realizarlo, le deja la responsabilidad a otra persona que cuente con todas sus capacidades que supervise y lleve acabo el guión.

- **Fotógrafo.-** Puede laborar en una revista que publique fotografías, captando imágenes del medio ambiente o de los alrededores de uno mismo, llegando a existir diversas personas internacionales que laboran en este tipo de revistas mencionadas y que han llegado a ser unas personas destacadas en la sociedad, siendo lo único necesario el que cuente con la habilidad de captar las imágenes deseadas, al igual que con el equipo necesario para desenvolverse en el mismo.
- **Intendencia.-** La persona con discapacidad auditiva puede también laborar en el departamento de intendencia, en una empresa, organización o trabajo, desempeñando sus funciones en horas en las que las demás personas que integran ese empleo no se encuentren, para así no tener que estar atento a la posibilidad que alguno de los compañeros le hablen, y corriendo el riesgo de que la persona no escuche, y al estar solo puede realizar su trabajo de manera cómoda, rápida, y sobre todo y las importante, eficiente.
- **Computación.-** Al tener conocimiento en la informática y computación, puede laborar en la reparación de equipos de cómputo, de misma manera laborando en su hogar, o en caso de contar con una oficina dentro del trabajo de donde esta laborando, que se acomode ahí para poder realizar de manera eficiente su trabajo.
- **Diseñador de moda.-** Al no ser necesario el contar con el sentido del oído, se puede llegar a laborar en el diseño de ropa, tanto realizando los trazos, como al momento

de la elaboración con la tela misma, basándose únicamente en el diseño a realizar, o en caso de ser el creador de los mismo, teniendo como único requisito una gran creatividad para la invención de cada uno de los diseños de ropa.

- Lavado de autos.- Puede laborar en los negocios en donde se lavan los autos, teniendo que cumplir solamente con el lavado del automóvil, siendo esto nada dificultoso ya que normalmente se lleva el mismo procedimiento en todos los lavados de autos, o de en dado caso de no poder laborar en alguno de estos negocios, puede llegar a trabajar de forma independiente yendo de casa en casa a ofrecer el servicio del lavado a través ya sea de un escrito con el cual ya cuente la persona discapacitada, o con base a señas sencillas.
- Albañilería.- Apoyándose en el maestro como comúnmente se le conoce a la persona encargada de realizar la construcción del edificio o fachada, la persona con discapacidad auditiva puede laborar en el momento de la preparación del cemento, y el acomodo de los ladrillos, ya que mas que habilidad auditiva, este tipo de trabajo es físico, en donde la fuerza es necesaria para poder desempeñar sus respectivas labores.
- Lavandería.- También existe la posibilidad de que labore en una lavandería, contando con un jefe directo el cual se encargue de recibir la ropa y ponerse de acuerdo con el cliente, el jefe simplemente le tiene que entregar la

ropa que se va a lavar a su empleado, el cual al tener discapacidad auditiva, conoce ya los tipos de lavado que se tienen que efectuar dependiendo el tipo de ropa, realizando solamente su función principal por la cual es contratada, la cual es el lavado de ropa.

- Tintorería.- Al igual que en el caso de la lavandería, se puede desenvolver laborando de misma forma en una tintorería, siendo similares los procedimientos que a los de la lavandería, pero que en este caso se debe de tener el conocimiento del uso de la maquinaria que se emplea dentro de la misma.
- Asistente de sastre.- Puede laborar una persona con discapacidad auditiva como asistente de un sastre, tomando las medidas de las personas que asisten con el sastre para pedir algún tipo de vestido o traje, en la cual la persona con sordera puede efectuar su labor al tomar las medidas de las personas, estando también presente su jefe inmediato para supervisar el trabajo desempeñado de la persona con capacidad diferente.
- Eléctrico.- Puede desempeñarse en electrónica teniendo conocimiento del manejo y reparación de aparatos eléctricos, en el cual mas que el sentido auditivo, se emplea el sentido visual, observando las piezas que se van a arreglar, o al igual que efectuar las instalaciones de luz en alguna casa, empresa u oficina.
- Plomero.- También en este tipo de empleo lo mas necesario es el tener conocimiento de cómo proceder en

sus labores de plomería, enfocándose solamente en la reparación del daño que exista en alguna tubería, drenaje, etc.

- Cerrajero.- Únicamente las funciones que debe desempeñar es el realizar los duplicados de las llaves dentro de una cerrajería, siendo esto nada complicado, y se cierta manera sencilla, evitando el tener mucho trato directo con el cliente.
- Dibujante.- Teniendo la habilidad de dibujar, puede trabajar realizando dibujos, ya sean historietas, dibujos cómicos o artísticos, siendo el único requisito la habilidad de dibujar, el tener la creatividad e imaginación para desempeñarse dentro de esta área de trabajo.
- Cocinero.- El mencionar el trabajo de cocinero no es de manera específica el tener que trabajar en un restaurante, ya que esto implicaría el tener interacción con sus compañeros de trabajo, mas bien seria el hacer comida o pasteles por pedido, haciendo la comida sin ningún problema en su hogar, y ya una vez que conoce las recetas y los procedimientos, esto no implicaría ningún problema para trabajar cocinando.
- En muchas de las ocasiones las personas de bajos recursos y al no contar con la posibilidad de llegar a conseguir trabajo, recurren a pedir apoyo económico en las calles, lo que normalmente nosotros como ciudadanos llegamos a observar al momento de transitar las calles en cada una de las esquinas en donde se

encuentren situados los semáforos, empleando papeles en donde le indican al conductor que padecen de una discapacidad, y solicitándole su apoyo o ayuda comprándole diversos productos que el individuo con discapacidad auditiva ofrece.

4.2 PRINCIPALES SITUACIONES A LAS QUE SE ENFRENTA UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN SU TRABAJO

Como se ha mencionado en el capítulo anterior, una de las problemáticas es de que ya la gente con esta discapacidad al igual que de otros tipos de discapacidades, toman en ocasiones una actitud a la defensiva hacia las demás personas, siendo que en ocasiones las actitudes de los demás no son con intención de molestarlos, ocasionando así una problemática para la adaptación de ellos hacia la sociedad.

Una de las situaciones mas importantes a las que se enfrentan las personas con discapacidad auditiva al momento de formar parte de un nuevo trabajo u empleo, además de la actitud con la que ya están predispuestas las personas sordas, como se acaba de mencionar, también hay un proceso en la adaptación y aceptación de sus demás compañeros de trabajo en un principio en lo que se acoplan de manera completa.

En ocasiones las instrucciones del como deben de trabajar puede llegar a ser algo problemático y de cierta manera lenta, ya que se tiene que explicar mas lento, especifico y entendible al trabajador con la discapacidad auditiva hasta que se pueda observar que ya entendió las

indicaciones y las esta realizando de la manera en que su jefe o la empresa desea, una vez ya obtenida la idea deseada, ya se puede dejar al trabajador desempeñarse por si solo, ya sea en su área especifica o junto con sus compañeros de trabajo.

También en un principio al tener comunicación con sus compañeros o al entregar los avances de sus respectivas labores, sus demás compañeros puede llegar a presentarse la situación de que no les entiendan la idea de principio, teniendo que pasar por un proceso de asimilación o de entendimiento de su compañero de trabajo.

Al tener que indicarle algo a su compañero de trabajo con perdida auditiva, todas tiene que llegar a ser de forma directa, al no poder contestar el teléfono para recibir indicaciones, o también ya sea por un escrito indicándole las funciones que desea que lleve acabo, y estando un poco distanciados al momento de laborar dentro de una misma área de trabajo, pero a la vez siendo ventaja porque así el empleado se enfoca únicamente a sus labores.

Al momento de comer dentro de una empresa u organización, a la hora que todos los empleados se reúnen en el comedor, de cierta manera la persona con discapacidad si puede llegar a convivir con sus demás compañeros de trabajo, sentándose en la misma mesa que los demás, pero no pudiendo interactuar en las platicas que llevan acabo al momento de comer, llegando a correr el riesgo de que el individuo se llegue a sentir incomodo o hasta en ocasiones relegado de la platica misma.

También existe el caso en el que cuando llevan acabo convivencias en el trabajo, las personas con perdida auditiva prefieren en muchas de las ocasiones el no asistir, por lo antes mencionado, que al no poder interactuar al ritmo que las demás personas, y siendo mas lento su entendimiento al momento de la platica, prefieren el no asistir, tanto para no sentirse incómodos al igual que a sus compañeros de trabajo.

Existen también casos que la persona con discapacidad auditiva al momento de ser contratado, no es solamente un empleado mas, sino que de manera personal se vuelve jefe de sus demás compañeros, esto haciendo mención de que al momento de necesitar algo, utilizan su discapacidad para pedirle a otro compañero el cual si conste de todas sus capacidades le pueda ayudar a cumplir con su deber, ya sea el que le facilite información, le pase algún material, o que atienda a las personas que en ciertas situaciones a quien le debería de corresponder es a la persona con perdida auditiva, ocasionando que por este tipo de acciones y actitudes sus demás compañeros de trabajo lo empiecen a alejar del grupo, ocasionando así un posible problema laborar entre compañeros, siendo preferible el que mejor la persona no utilice su discapacidad para que los demás compañeros le ayuden en sus deberes que le corresponden cumplir.

Pueden llegar a desempeñarse en otras actividades, siendo que estas también las pueden llegar a realizar sin ningún problema, pero teniendo que estar mas atento a su entorno y con mas trato con las demás personas, corriendo el riesgo de crear conflictos como se menciono anteriormente al

no poder llegar a contar a lo mejor con el tiempo y dedicación que este tipo de personas necesita.

4.3 SITUACIONES DE RIESGO A LAS QUE SE EXPONE UN TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

Muchas ocasiones la gente cree que por padecer pérdida auditiva no se puede llegar a desempeñar en labores de empresas, trabajos y oficinas, y es cierto, ya que hay trabajos en específico en los cuales no se puede llegar a tener un desempeño óptimo o el caso de que el empleado no llegue a correr algún tipo de riesgo al estar expuesto a manejar maquinaria pesada o haya mucho movimiento dentro de su área de trabajo, a continuación se mencionan algunas de las situaciones a las que una persona con discapacidad auditiva esta expuesta en ciertos trabajos o actividades:

Al desempeñar labores dentro de una fabrica en donde tenga que interactuar con maquinaria, corre el riesgo de no poder escuchar al momento en que exista algún problema con el funcionamiento de la misma, o también que un compañero de trabajo le advierta de algún peligro, exponiendo así su vida y su integridad, pudiendo llegar a sufrir lesiones o hasta en el peor de los casos el llegar a perder la vida.

Al trabajar cargando material pesado como en el caso mencionado ayudando a realizar la construcción de una casa o edificio, también no puede llegar a estar al tanto de un posible percance, ya sea que se desprenda algún material o se caiga

parte de la construcción, y al momento en que esto sucediera, de ser que la persona con discapacidad auditiva no viera al momento en que esto sucediera, sería un hecho seguro que sufriría del accidente ya que no podría evitarlo al no tener la capacidad de escuchar al momento en que sus demás compañeros griten en señal de aviso.

Es por eso que es preferible que las personas con discapacidad auditiva no estén expuestas a trabajar o desempeñar sus funciones en áreas en donde haya mucho movimiento o exista maquinaria en la cual sea un factor importante el sentido del oído, para así no arriesgar ni a las personas con esa discapacidad ni a los demás compañeros de trabajo.

Siendo caso contrario si la persona cuenta con adaptador de sonido, aun así no deja de correr el riesgo, ya que no captan totalmente el sonido como las personas normales, y el estar en un lugar en donde haya mucho ruido, le resulta incomodo a la persona con capacidad diferente, ya sea el ruido provocado por maquinaria, música, o sonidos agudos, llegando así hasta a aturdir a la persona, y tanto no podrá trabajar con eficacia, y puede llegar a sufrir mayor daño del que ya tiene en sus oídos en dado caso de contar con poca percepción de sonido, y en el caso de las personas que de nacimiento padecen de esta discapacidad no sufrieran de estas molestias, pero por lo antes mencionado es preferible que no se exponga a trabajar en áreas así.

Es por ello que la mayoría de los trabajos que se recomiendan en los que puede desempeñarse las personas

con discapacidad auditiva, son trabajos en donde no es necesario la interacción frecuente con las demás personas, o en caso de hacerlo, no exponen su seguridad ni la de los demás como las de trabajar en áreas donde exista mayor movimiento y mayor existencia de sonido en donde el sentido del oído tenga un papel importante.

Siendo preferentemente esto también para que a la persona con pérdida auditiva no entre en desesperación o se sienta incomodo al momento de tener que desempeñar actividades en las cuales el esta conciente que sus capacidades son limitadas, y por mas ganas y deseos que tuviese de trabajar no importando el riesgo, si implicaría medidas de protección de sus compañeros o de los jefes directos o superiores del empleado para así prevenir accidentes, el ponerlo en actividades alejadas de los demás no es separarlo del grupo de trabajo, sino protegerlo de los posibles accidentes que podría llegar a sufrir.

4.4 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR DENTRO DE LA EMPRESA DONDE LABORA

Como se mencionó en el principio de este capítulo qué tipos de trabajos puede llegar a desempeñar una persona con pérdida auditiva en la vida diaria y sin apoyo de tecnología o adaptación para poder trabajar, de misma forma se menciona qué tipo de adaptaciones podrían realizarse para obtener un mayor desempeño del trabajador, y de misma manera se dan algunas indicaciones del cómo dirigirse a este tipo de personas

para evitar el causarle alguna molestia o algún tipo de menosprecio.

Para los empleados con discapacidad auditiva, la jornada laboral puede hacerse muy larga y dura. Las conversaciones con los compañeros y la concentración que se requiere para comunicarse durante todo un día demandan mucha energía, que potencialmente afecta tanto al estado de ánimo como a la eficacia en el trabajo. El resultado en muchas ocasiones suele ser el despido o la renuncia del trabajo.

Puede ser tentador mantener en secreto que se tiene una pérdida de audición. A muchas personas les da vergüenza contar a sus compañeros este problema y, de hecho, los empleados con discapacidad auditiva frecuentemente no hablan de su discapacidad. Pero con el tiempo, la pérdida de audición sin tratar y llevada en secreto creará más problemas para todas las partes involucradas, que si desde un primer momento se es sincero, a pesar de que al principio pueda parecer muy difícil dar ese paso.

Es un hecho probado que para el empresario es rentable contratar a una persona con discapacidad auditiva. Cualquier esfuerzo extra que se haga para dar trabajo a una persona con discapacidad auditiva será recompensado doblemente por el empleado.

Las personas que padecen una pérdida de audición suelen enfrentarse con diversas dificultades en el lugar de trabajo. A continuación, se mencionaran algunas formas

correctas de cómo comportarse tanto para los empleados como para los empresarios:

- Utilizar un buen audífono. Llevar un audífono bien ajustado y que funcione adecuadamente es imprescindible para los empleados con pérdida auditiva, especialmente en el lugar de trabajo.
- Ser sincero sobre la pérdida de audición. La sinceridad es la base para establecer una relación de confianza entre el discapacitado y el empresario, y le permitirá estar más unido a sus compañeros.
- Utilizar aparatos de asistencia a la escucha, si es posible, al momento de hablar por teléfono o en las reuniones.
- Explicar al jefe inmediato la importancia que tiene una buena acústica en las salas de reuniones y en las salas comunes de empleados.
- Establecer relaciones con los compañeros que conocen la situación de la discapacidad auditiva. Pueden ayudarle y explicarle las cosas que no haya entendido.
- Informar a sus compañeros sobre sus necesidades, para que así, ellos puedan saber como pueden ayudarle. No temer el decirles que no ha entendido el mensaje.
- Un uso sistemático de transparencias, presentaciones en power point, pizarras y cualquier otro medio visual de

comunicación facilitan el trabajo para los empleados con discapacidad auditiva.

- La información e instrucciones importantes deberían darse por escrito para evitar malentendidos.
- Tener especial cuidado cuando informe a sus compañeros sobre su pérdida auditiva, no solamente en lo que dice sino cómo lo dice. Sea educado y explique brevemente lo que es una pérdida auditiva, los problemas asociados a ella y cómo pueden ayudarle.

También en la oficina, los empleados con deficiencias auditivas suelen tener problemas a la hora de llevar acabo tareas típicas como conversaciones telefónicas, reuniones y conversaciones con los compañeros. A continuación, se hacen mención del cómo hacer que la vida en la oficina sea más fácil para personas con problemas auditivos y sus compañeros.

- La habitación debe estar bien iluminada, pero no demasiado, para no cegar a sus ocupantes. La luz debe estar dirigida de tal manera que la persona con discapacidad auditiva pueda ver claramente la cara del que habla. Deben evitarse los grandes ventanales que proporcionan una luz extremadamente brillante entre la persona con discapacidad auditiva y el hablante. Si la luz deslumbra hace que el discapacitado auditivo no pueda ver la cara de la otra persona adecuadamente.

- Se deben reducir al mínimo las fuentes de sonido de la habitación. Muchas fuentes de sonido crean confusión e irritación.
- Evite los ruidos de fondo como la radio, ventiladores y otros aparatos electrónicos. El ruido de fondo carece de importancia para las personas con capacidad auditiva normal, pero la gente que usa audífonos percibe esos sonidos mucho más alto, y dificulta la comprensión de la conversación.
- La acústica de la habitación es muy importante. Superficies duras y desnudas producen un gran efecto sonoro, dificultando el poder oír correctamente. La acústica puede mejorarse fácilmente con la instalación de unos almohadillados de acústica especiales, poniendo cortinas, moqueta o alfombras. En las oficinas, los tabiques divisorios son bastante efectivos.
- Puede ser útil cambiar el timbre del tono del teléfono si crea confusión con otros sonidos. Entre otras posibilidades, se pueden utilizar indicadores de luz parpadeante en el teléfono o vibradores que se activan cuando el teléfono suena.
- Para personas con deficiencias auditivas es difícil oír lo que se dice por teléfono, pero se puede instalar un amplificador de la voz o un sistema de bucle en el teléfono. La pantalla del ordenador puede interferir con el micrófono de bucle, pero este problema puede resolverse usando una pantalla TFT (transistor de

lámina delgada) en lugar de una pantalla CRT (tubo de rayos catódicos).

- Enviar e-mails y escribir mensajes en el intranet de la compañía es una forma sencilla de facilitar la comunicación con los empleados con problemas auditivos.
- Se puede instalar una luz parpadeante o un pequeño vibrador en el timbre de la puerta que advierte a la persona con alteración auditiva de que alguien está llamando a la puerta.

Para una persona con discapacidad auditiva, asistir a reuniones donde hay muchas personas suele ser duro y agotador. Estos son algunas formas que puede seguir para que participar en este tipo de reuniones sea una cuestión menos estresante.

- Informar a los demás participantes acerca del problema auditivo antes de que la reunión comience.
- Se puede seguir mejor la reunión si se entrega de antemano un orden del día por escrito.
- Es importante elegir un presidente competente que pueda asegurar que los asistentes siguen el orden del día y evite que las personas hablen simultáneamente.
- Preguntar siempre que no haya oído bien o no haya comprendido algo que se haya dicho.

- Debe prepararse un acta al final de la reunión donde se incluyan todas las decisiones tomadas en la misma. Es muy útil para descubrir si se ha perdido algún detalle o no se ha comprendido algo importante.
- Instalar un micrófono de escritorio o de interfase en las salas de conferencias permanentes hace que sea más fácil oír lo que se dice ya que el micrófono amplifica los sonidos.
- Si las reuniones tienen lugar en diferentes salas, puede ser útil llevar un micrófono propio portátil que se pueda dirigir a la persona que está hablando.

Las fábricas y salas de producción suelen ser lugares muy ruidosos. Esto hace que sea muy difícil oír y resulta tremendamente incómodo para los usuarios de audífonos.

Estas son algunas acciones sencillas que ayudarán a las personas con pérdida auditiva.

- Dirigirse a una habitación silenciosa siempre que se quiera mantener una conversación.
- Si cuenta con dificultades para oír ciertos sonidos de las máquinas, un vibrador o una luz intermitente podría ser útil.
- El ruido de la maquinaria suele amortiguarse mejor usando diferentes tipos de aislamiento.

- Pueden usarse protectores auditivos que reducen el nivel de ruido que llega a los oídos, incluso algunos de estos protectores pueden ser adaptados para evitar que entren cierta clase de sonidos molestos.
- Si se utiliza audífonos y también protectores para los oídos se debe asegurar de que éstos últimos son apropiados para usarlos encima de los audífonos. Los protectores auditivos no deben ejercer una presión excesiva en los audífonos o en los oídos.

Como empresario uno puede hacer muchas cosas para mantener a los empleados con discapacidad auditiva en la compañía, haciendo que sus tareas en el lugar de trabajo sean más fáciles.

- Redactar una política sobre la audición, así los empleados sabrán que la compañía toma partido por los discapacitados auditivos.
- Mostrarse comprensivo con las personas con problemas auditivos y, estar preparado para adquirir dispositivos de asistencia a la escucha y para hacer pequeños cambios en la distribución del entorno de trabajo.
- Dar a los empleados con deficiencia auditiva la oportunidad de desempeñar funciones en el trabajo que no requieran de una capacidad de audición perfecta.

- Informar a los demás empleados acerca de cualquier problema para oír en la plantilla, cooperando con aquellos que tienen alteraciones auditivas, para prevenir así reacciones contra productivas y evitar malentendidos.

CONCLUSIÓN

A través de esta tesis se ha demostrado que diversos casos de personas con discapacidad auditiva tienen tantos derechos de trabajar en cualquier lugar como lo tenemos la gente que contamos con todas nuestras capacidades, hasta en ocasiones, este tipo de personas son mas comprometidas en su trabajo y actividades que uno mismo.

Pudiendo desempeñarse en trabajos y actividades cotidianas como las que uno realiza día con día, ya sea de manera personal, o empresarial, al igual de que en dado caso de que una empresa pudiese hacer unas adaptaciones, que en el caso de algunas de ellas no son tan caras, se podría contratar a mas gente con este tipo de discapacidad y podrían llegar a tener un mejor y mayor rendimiento, obteniendo así ventajas tanto la empresa donde labore al igual que ellos al poder conseguir trabajo de manera mas sencilla.

Hemos podido también entender y conocer todos los tipos de apoyos y formas en las que pueden llegar a adaptarse las personas con discapacidad auditiva, el como puede llegar a desenvolverse de manera adecuada no solamente en el trabajo, sino también en su vida personal, conviviendo e interactuando con todas las personas que están a su alrededor, y el poder llegar a descubrir que este tipo de personas pueden llegar en ocasiones ser mas cumplidas en sus labores que una persona que cuente con todas sus capacidades.

Esperando que así como en muchos países de Europa que se les ha apoyado a este tipo de personas con discapacidad auditiva, que también en México empiecen algunas empresas a considerar el contratar a gente con problemas no solamente auditivos, sino de cualquier tipo de discapacidad, no se correría un riesgo, al contrario, al contratar a una persona así esta misma se siente mas comprometida que las demás personas y con su trabajo y aprovecharía al máximo esa oportunidad que se le esta brindando, y hasta en cierta forma beneficiaría a las empresas donde laboren en tener mas efectividad.

Ya se está iniciando en ciertas empresas que son extranjeras, debido a que en sus países de origen han podido constatar que el contratar a gente con este tipo de discapacidad responden plenamente al compromiso del cumplimiento de sus labores, y también en Celaya existe como se menciono el caso de una persona, pero esperemos que en un futuro esa persona ya sea un grupo y así sucesivamente, hasta llegar a crear bolsas de trabajo para gente con capacidades diferentes.

Porque finalmente las personas con pérdidas auditivas tienen el mismo derecho que nosotros que contamos con todas nuestras capacidades y sentidos de poder obtener un trabajo, ya que simplemente la única desventaja es el que no perciben el ruido, pero pueden ver, caminar, sentir, que es lo que finalmente permitiría a este tipo de personas cumplir eficientemente con sus actividades, además de que pueden llegar a utilizar aparatos auditivos para poder interactuar con sus compañeros de trabajo.

BIBLIOGRAFIAS

- 01.- **ALVAREZ**, Guillermo. La percepción de la organización: Clave para la comprensión del comportamiento del individuo en la organización. Revista Interamericana de Psicología ocupacional. Vol 11, Números 1 y 2, 1992. pp. 2
- 02.- **DAVID** Werner. Argumentos para incluir a niñas y niños con discapacidad en los programas ordinarios de Atención Primaria de la Salud (Arguments for Including Disabled Children in Primary Health Care).
- 03.- **DAVIS**, Flora. La comunicación no verbal, Alianza. México, 1996. pp. 10
- 04.- **FERNÁNDEZ** Collado Carlos. La Comunicación en las Organizaciones. Editorial Trillas. Segunda Edición marzo 2002. Impresión en México. pp. 3
- 05.- **FERNÁNDEZ** Collado, Carlos y Danke, Gordón. La Comunicación humana, ciencia social, Mc Graw Hill, 1993. pp. 4
- 06.- **FERRER**, Rodríguez Eulalio. Comunicación y comunicología. Edición EUFESA, México, 1982. pp. 6

- 07.- GALLARDO**, Alejandro Cano. Curso de Teorías de la comunicación, UNAM. México, 1990. pp. 3
- 08.- GIBSON**, James L. y otros. Organizaciones Conducta, estructura, proceso. México: McGraw Hill / Interamericana de México. pp. 1
- 09.- GIOVETTI**, Paola. Los fenómenos paranormales. Santa fe de Bogotá: Ediciones Paulinas,1992. pp. 1
- 10.-** "How's your work life? Assessing and Resolving Hearing Loss-Related Problems in the Workplace" ("¿Como es tu vida laboral? Evaluar y solucionar los problemas relacionados con la pérdida de audición en el lugar de trabajo"), Hearing Loss, Noviembre / Diciembre 2002, y Din Hörsel, Número 4, Mayo, 2003. pp. 2
- 11.- IVANCEVICH**, John M., y Matteson Michael T. Estrés y trabajo. México: Editorial Trillas. Pp. 3
- 12.- KNAPP**, Mark I., La comunicación no verbal, el cuerpo y su entorno. Paidos comunicación. México, 1992. pp. 4
- 13.- ORDÓÑEZ** Leonardo, Alejandra correa, Jorge Almario, José G. Iora, José Alberto Prieto. Sordera no sindromatica acta colombiana de otorrinolaringología. Volumen 31 numero 3 Septiembre de 2003. pp. 6

- 14.- **PRIETO** José Alberto, Jorge Almario. Tratamiento transtimpánico con gentamicina para la enfermedad de meniere. José Eduardo Guzmán anales otorrinolaringológicos del Perú. Volumen 10 número 1 de 2003. pp. 9
- 15.- **RICCI** Bitti, Pio E., Zani Bruna. La comunicación como proceso social. Editorial Grijalbo. México, 1990. pp. 2
- 16.- **SMITH**, Alfred G., Comunicación y cultura. Teoría de la comunicación humana. Nueva Visión, Argentina, 1976. pp 8

OTRAS FUENTES:

1.- www.diario.com.mx/ciudad

2.- www.inegi.com.mx

3.- La Jornada. México, D.F. 30 de junio de 1998. Sección Local.
Gerardo Gutiérrez. Pp. 1

4.- Reforma. Suplemento Universitarios. 18 de Abril de 1999.

5.- www.grupomedicootologico.com

6.- www.adiosalasordera.com

7.- Clare Short, en Pobreza, cerrando la brecha, Departamento
para el desarrollo Internacional, Reino Unido. Pp. 1

8.- **GÓMEZ**, Juan Franco. El Diario. 12 de Septiembre de 1998,
Pp. 1

9.- **RODRÍGUEZ**, Luis Vázquez. El Diario. 12 de Septiembre de
1998, Pp. 1

10.- **RAMÍREZ**, Alfonso Aguirre. Diario de Chihuahua. 1 de Junio
de 1997. Pp. 1

11.- **DÁVALOS**, Renato. La Jornada. México, D.F. 12 de Agosto
de 1998. Sección Local Pagina 1

12.- VENKATESH B. Habla del trabajo con personas con discapacidad de la India.

13.- Organización Mundial de la salud, Manuales de Rehabilitación basada en la comunidad. Niñez y niños con discapacidad y Nada acerca de nosotros sin nosotros. (The world Health Organization (CBR Manuals); 'Disabled Village Children and Nothing About Us Without Us' David Werner).

14.- *Diccionario practico español moderno Larousse. Agosto de 1993.*

15.- www.elmundo.es/diccionarios/

16.- http://www.astrocosmo.cl/astrofis/r-cosmicos/i-r_x.jpg