

---

## ACTITUD DE EMPLEADORES FRENTE A LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

---

### EMPLOYERS 'ATTITUDE IN FRONT OF THE INTEGRATION OF PEOPLE WITH HEARING IMPAIRMENT

**Lady Viviana Gutiérrez Pinzón**  
**Margreth Cristina Celis Bedoya**

Universidad Piloto de Colombia

*Nota de Autor:* Lady Viviana Gutiérrez Pinzón; Margreth Cristina Celis Bedoya. Facultad de Ciencias Humanas, Programa de Psicología, Universidad Piloto de Colombia, Bogotá, Colombia.

*Correspondencia:* Lady Viviana Gutiérrez Pinzón, correo electrónico: lglvgutierrez33@gmail.com. Margreth Cristina Celis Bedoya, correo electrónico: margreth.celis@gmail.com

---

#### RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad determinar las actitudes que muestran los empleadores frente a la inserción laboral de personal con discapacidad auditiva en una organización, identificando la existencia de factores discriminativos que puedan ser relevantes en el desempeño laboral del personal con discapacidad. Los participantes del presente estudio, fueron 70 personas de ambos géneros entre un rango de 25 a 50 años, con cargos directivos o administrativos de entidades financieras de la ciudad de Bogotá. Para el óptimo desarrollo de esta investigación se diseñó un instrumento el cual identificó las actitudes que los empleadores presentan frente a la posibilidad de ingreso de personal con discapacidad auditiva, de esta forma la encuesta arrojó resultados relevantes frente a los ítems cuestionados, detallando incidencia de discriminación sobre la posibilidad de laborar con personas que presentan discapacidad auditiva.

Palabras claves: actitud, empleadores, organización, discapacidad auditiva, exclusión social.

---

---

#### ABSTRACT

The present investigation is to determine what their attitudes of employers against the employment of staff with hearing impairment in an organization, identifying the existence of discriminative factors that may be relevant to the work performance of disabled staff. The participants of this study were 70 people from both genders, a range of 25 to 50 years, with managerial or administrative financial institutions in the city of Bogotá. For the optimal development of this research, we design an instrument which identified attitudes that employers have regarding the possibility of personal income hearing impaired, so the survey found significant results against the disputed items, detailing incidents of discrimination about the possibility of working with people with hearing impairment.

Keywords: attitudes, employers, organization, hearing impairment, social exclusion.

---

## INTRODUCCIÓN.

La investigación de este tema surge con el fin de identificar las características actitudinales de los empresarios que puedan generar exclusión social dentro de la reinserción laboral de personas profesionales y que se encuentren en condición de discapacidad auditiva en entidades financieras de la ciudad de Bogotá. Teniendo en cuenta que la actitud de los empleadores es un factor importante para generar en forma recíproca equidad e inclusión social, nace el propósito de realizar un estudio para analizar la manera en que los empleadores actúan frente a este problema, y así aportar a otros estudios de investigación que sirvan de base para crear estrategias que permitan hacer cambios progresivos en la percepción con relación a las personas con discapacidad auditiva, rompiendo los mitos y paradigmas actuales que han dado como resultado indiferencia, discriminación, estigma y subvaloración por parte de los individuos, la familia e instituciones privadas o públicas.

La recopilación de los datos permitirá identificar si las personas en condición de discapacidad tienen igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, identificar el desarrollo de las perspectivas de empleo analizando los procesos de contratación, reinserción profesional y mantenimiento del empleo, evaluar la actitud de los empresarios de una organización al momento de vincular una persona en condición de discapacidad, para identificar los factores que contribuyan con el desempeño profesional de manera equitativa.

Con el fin de aportar información teórica, se evaluó mediante encuestas de valoración de actitud a los participantes que llevan a cabo la contratación y la vinculación laboral.

Las personas en condiciones de discapacidad, deben afrontar la vida en una sociedad que tiende a excluir todo lo que se considera “diferente”. En este caso por las limitaciones físicas que se pueden generar repentinamente en algún momento de la vida, donde el individuo experimenta que ya no puede ser un elemento socialmente útil, generando sentimientos de lástima, angustia, rechazo, e incomodidad, así como, la sobreprotección o discriminación social. (Romero, 2007)

La ignorancia, el miedo, y el abandono, son factores que afectan su integración social debiendo modificar completamente su estilo de vida, social y profesional. Dado lo anterior esta investigación se centra en identificar las actitudes que presentan los empleadores frente al ingreso de personas en condiciones de discapacidad auditiva,

puesto que la inclusión a un trabajo formal de este grupo de personas permite superar los efectos negativos de discriminación que se presentan por parte de otros trabajadores y el riesgo continuo de la exclusión social.

Es importante poder conocer las actitudes del personal de la organización frente al desarrollo de las actividades asignadas a las personas en edad de trabajar y que presentan discapacidad auditiva en la ciudad de Bogotá, la reacción que muestran y lo que pueden aportar a estos individuos que se desempeñan en el mismo entorno laboral, de tal forma que esta investigación aporte a otras investigaciones futuras la tolerancia y el apoyo de organizaciones para que personas con discapacidad auditiva puedan desempeñarse a nivel laboral, logrando una integración social sin discriminación de ningún tipo. De acuerdo a este planteamiento surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la actitud de los empleadores frente a la inserción laboral de personas en condición de discapacidad auditiva? Teniendo en cuenta que las personas con discapacidades participan y contribuyen al mundo del trabajo en todos los niveles, muchos discapacitados que desean trabajar no tienen la oportunidad de hacerlo, pues se ven coartados por numerosos obstáculos. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el desempleo entre los 386 millones de personas con discapacidades en edad de trabajar es mucho más elevado que para el resto de la población activa. Al tiempo que reconoce que el crecimiento económico puede redundar en mayores oportunidades de empleo.

Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 10 por ciento de la población mundial sufre alguna discapacidad. Se trata de 610 millones de personas, de las cuales 386 millones tienen entre 15 y 64 años.

De acuerdo con los estudios realizados en septiembre de 2007 por el Departamento Administrativo Nacional DANE, en la ciudad de Bogotá, la participación en el mercado laboral es muy variada para la población en situación de discapacidad. Las personas en edad de trabajar (de 10 años o más) son el 93,4% de este grupo poblacional, el 16,3% trabaja; el 80,1% corresponde a población económicamente inactiva, no están trabajando ni buscando trabajo, es decir, 128.795 personas; el 25,6% son personas con incapacidad permanente para trabajar y no cuenta con una pensión, el 7,1% también presenta una incapacidad permanente para trabajar pero cuenta con una pensión, el 7,8% se dedica a estudiar, el 24,7% realiza oficios del hogar, el 1,5% realiza actividades de autoconsumo, el 7,7%

se dedica a otra actividad, y el 4,2% restante está pensionado o recibe algún tipo de renta.

Según el Censo de 2005, se reportan 455.718 personas con dificultad para oír. Esta cifra, corresponde al 17.3% del total de la población censada con alguna limitación. El 65% de la población con dificultad para oír, sabe leer y escribir. La prevalencia de la limitación auditiva es reportada en mayor proporción en hombres (52%) que en mujeres (48%). Según el registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad (información a I semestre de 2009 – DANE), se reportan 99.693 personas con dificultades permanentes para oír, donde se tiene que la prevalencia de personas con dificultad para oír, es reportada en mayor proporción en mujeres que en hombres (50.2% son mujeres y 49.8% son hombres). En la población económicamente activa, la mayor proporción se presenta en hombres. La población en edad de trabajar (a partir de los 10 años en el área rural y de los 12 años de edad en el área urbana), sólo el 12% reporta estar trabajando. (López, 2009)

De acuerdo a estos estudios demográficos existe un alto índice de desempleo en personas en condición de discapacidad, que afecta directamente a la condición económica y social del país. Así mismo es importante tener en cuenta que no existen estudios estadísticos sobre los profesionales que presenten discapacidad.

Por esta razón es necesario identificar el desarrollo de las perspectivas de empleo analizando los procesos de contratación, reinserción profesional y mantenimiento del empleo, para lograr una sociedad más equitativa e incluyente.

Al tener identificado este problema surge como objetivo principal de esta investigación establecer el perfil actitudinal frente a la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva. A partir de este objetivo se desglosan los siguientes: establecer las prácticas discriminatorias de cargos directivos en la inserción laboral de personal discapacitado auditivo. Determinar que actitudes de los empleadores incrementan la probabilidad de exclusión laboral en personas con discapacidad auditiva. Analizar la influencia del perfil de actitud sobre la toma de decisiones frente a la inserción laboral

Este estudio se fundamenta particularmente en la corresponsabilidad que tiene la sociedad en la relación de oportunidades e inclusión dentro del medio laboral, la cual debe partir de reconocer que la discapacidad no es competencia exclusiva de la persona con discapacidad y de su familia, sino de toda la sociedad. A su vez que la exclusión social afecta, la dignidad del ser humano como tal. Por ello para

lograr una sociedad, sin exclusión, dentro de este grupo, y lograr que las personas con discapacidad puedan participar sin obstáculos, sin ser excluidas socialmente es necesario identificar las características de la actitud que presenta la sociedad para generar discriminación laboral hacia las personas en condición de discapacidad. Para estimular una inclusión en la sociedad de este grupo, se debe garantizar la accesibilidad a un empleo formal, ya que la accesibilidad al trabajo aparece como uno de los mecanismos integradores más eficaces por ser considerado como de los más necesarios para la independencia de las personas con discapacidad.

El desarrollo de esta investigación pretende argumentar, describir y analizar, cual es la relación existente entre exclusión social y discapacidad, poder brindar una explicación teórica del por qué las personas con discapacidad han sido excluidas laboralmente, ya que la falta de conciencia sobre este tema genera discriminación y marginación social, la falta de información y accesibilidad a programas muestra falta de oportunidades para la discapacidad y en muchos casos la mendicidad como opción para obtener ingreso de recursos, por otra parte la falta de sensibilización, proyectos para el desarrollo laboral, el cumplimiento de leyes y normas trajo consigo la indiferencia y marginación hacia esta problemática.

La evolución de los conceptos a nivel social muestra el desarrollo de las percepciones que anteriormente manejaba la sociedad y aunque no están totalmente anuladas se refleja un considerable cambio ante el concepto de las limitaciones, los temas varían desde la discriminación al considerar al discapacitado como persona no capaz de tomar decisiones por sí mismo hasta la credibilidad de que puedan desempeñarse en diferentes oficios y laborar como lo hacen las demás personas, hoy en día el concepto ha mejorado y la sociedad ha tomado fortalecimiento en la toma de conciencia sobre la discapacidad, de la misma forma que conocen y aceptan los derechos y deberes de los discapacitados y acceden a las oportunidades e igualdad para acceder a ellas.

En Colombia las oportunidades para el discapacitado prevalecen en la inclusión de diferentes organizaciones de personal con limitaciones tanto laboral como escolar, de igual forma el desarrollo de leyes y normas como la Ley 361 de 1997 impulsada por Jairo Clopastrofsky quien en ese año otorgo un logro para las personas con discapacidad se puede contemplar que hay un impulso por promover el desarrollo de los derechos fundamentales para la autorrealización personal y la inclusión social y demás instancias

para dejar de reconocer al discapacitado con un concepto errado el cual ha ido evolucionando, la integración de las personas al mundo laboral y la aceptación social que esta implica, aporta varias concepciones las cuales muestra las percepciones de los demás individuos en la inserción de personal con limitación laboral, de tal forma es importante conocer las conductas que muestran las personas frente a la discapacidad y la interacción social en lo laboral, la existencia de programas de fortalecimiento a las organizaciones que apoyan la inclusión laboral esta es una ventaja que tienen las diferentes empresas ya que contribuyen a regular el impacto social en la entidad prestando asesoría frente a las necesidades de las empresas y el apoyo que el discapacitado puede llegar a ejercer en la entidad, este es un acompañamiento para regular la capacidad operativa y el trabajo en red para la aceptación de este personal que ya abarca a varias empresas, por otro lado cabe resaltar que estos programas ayudan a que el impacto social en las personas que tengan como primera experiencia el laborar con personal discapacitado sea factible y aceptable.

La discapacidad auditiva es una problemática que genera impacto en el mercado laboral y en la aceptación social aunque no solo esta clase de discapacidad si no como todas las limitaciones hacen parte de este grupo, en esta investigación se quiso abordar la discapacidad auditiva por el impacto que se da a nivel social, puesto que la falta de comunicación entre los empleadores que no presentan discapacidad y las personas con limitación auditiva genera cierto tipo de bloqueo generando exclusión. (Monsalve, 2006)

Socialmente se puede definir lo que es una persona discapacitada e identificar de manera común a un individuo en condición de discapacidad, ya sea porque esta condición es visible, o porque se sabe que determinado estado de salud se presta a ser denominado como discapacidad. Sin embargo, no es tan fácil establecer qué significa exactamente el término discapacidad.

De acuerdo con (Romero & Arias, 1994), tener una discapacidad determina que un individuo sea menos capaz de realizar una serie de actividades. De esta manera para lograr una definición más equitativa en la declaración adoptada en 1995 por los Jefes de Estado y de Gobierno en la Cumbre Mundial de la Organización de Naciones Unidas (ONU) sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague, describe la discapacidad como una forma de diversidad social. Esta definición requiere un

concepto de sociedad entendida como sociedad para todos. Por lo tanto, las definiciones interpretadas de una forma negativa, como desviación o como deficiencia, ya no son válidas. (Naciones Unidas, 1995)

Las consideraciones anteriores sustentan también la definición utilizada en el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, OIT (1983). El apartado 1 del artículo I contiene la siguiente enunciación. “se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida” (O.I.T, 1983).

El Convenio de la OIT no pretende ofrecer una definición global y universalmente aplicable de discapacidad. Su único objetivo es ofrecer una aclaración de qué puede significar discapacidad en el contexto del empleo y las medidas laborales. (Ontario, 1990)

Según la Organización Mundial de la Salud (1980), en La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), distingue, en el área de la política sanitaria, entre deficiencia, discapacidad y minusvalía. Dentro de la experiencia de la salud, una deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, dentro de la experiencia de la salud, una discapacidad es toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Según la OMS (1980) citado en Rivas (2002), una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales. La aclaración de la OMS es especialmente necesaria porque las palabras deficiencia y discapacidad suelen compararse con conceptos como los de lisiado, retrasado mental y similares, que transmiten una imagen exclusivamente negativa de la discapacidad.

Reconociendo esas dificultades conceptuales y metodológicas, se puede decir que el término de discapacidad no es únicamente un concepto médico, sino sobre todo social. Esta afirmación permite situar la discapacidad en otra esfera, en otra perspectiva, en un escenario donde los profesionales de los servicios sociales, responsables de las políticas de atención, agentes

sociales, organizaciones económicas, empresariales y familia, tienen un papel importante que desempeñar. De esta manera se puede ver que la discapacidad representa una construcción social. La discapacidad se refiere al impacto de los problemas de salud sobre el funcionamiento social de las personas. Es la dificultad experimentada en el desarrollo de actividades en cualquier dominio de la vida debido a problemas de salud física, mental o emocional. La discapacidad es la expresión de una limitación funcional, cognitiva o emocional en un contexto social, la brecha existente entre las capacidades de una persona y las demandas de su entorno físico y social. Se refiere a la función social más que a la función orgánica. Es la dificultad, limitación o incapacidad para ejecutar papeles socialmente definidos, tareas que se esperan de un individuo dentro de un entorno físico y sociocultural definido, tareas en distintas esferas de la vida diaria, como trabajo, empleo, educación, etc. Por tanto, la discapacidad hace referencia a las consecuencias, o al impacto, que las condiciones de salud que una persona tiene sobre sus actividades, sobre la participación de esa persona en la sociedad. (Jette & Badley, 2002).

Según Nagi (1965) define la discapacidad como la expresión de una limitación física o cognitiva en un contexto social. La OMS considera discapacidad cualquier restricción o falta de habilidad para ejecutar cualquier actividad en la forma o dentro del rango considerado normal para un individuo. En su nueva clasificación (OMS, 2001) se refiere a la discapacidad como una interacción multidireccional entre la persona y el contexto socio ambiental en el que se desenvuelve, es decir, entre las funciones y estructuras alteradas del cuerpo, las actividades que puede realizar como persona, su participación real en las mismas, y las interacciones con los factores externos que pueden actuar como barreras y ayudas.

Según La Plante (1990) la discapacidad es un proceso social, ya que hace referencia a las dificultades en el desarrollo de las actividades que una persona realiza como miembro de una sociedad, cada una de ellas depende de ciertas capacidades básicas tanto físicas como cognitivas o emocionales, que se pueden ver alteradas por las limitaciones funcionales o de otra naturaleza, se refiere a la expresión de una limitación en un contexto social. Es por ello que en ocasiones se dice que la discapacidad depende de los otros más que de la persona con problemas físicos o mentales ya que si los demás suprimen barreras, facilitan el trabajo, el aprendizaje, las relaciones sociales, disminuye la percepción negativa que representa dicha discapacidad.

(Brandt & Pope, 1997) plantean cómo la relación entre el individuo y su entorno cambia durante el proceso de discapacidad, y los modelos según los cuales las intervenciones se realizan preferentemente sobre uno u otro. Una persona que no tiene problemas está integrada en la sociedad, encuadra en el marco en que desarrolla sus actividades, tiene oportunidades de trabajo, educación, relaciones, etc., el entorno está adaptado a la persona. Al aparecer la discapacidad aumenta sus necesidades, y aparecen problemas entre sus capacidades y las exigencias impuestas por las características de su entorno, aparece un desajuste en la relación entre el individuo y el medio en que vive.

(Despouy, 1991), plantea la existencia de actitudes sociales negativas y estereotipos que constituyen una importante barrera al logro de un trato más equitativo en el lugar de trabajo para las personas discapacitadas. Entre estas actitudes figura el temor del incremento en el costo por la adecuación de lugares de trabajo para discapacitados, el temor que estas personas no sean productivas o que los clientes y las demás personas se sientan incómodas con su presencia. Así mismo (Ontario, 1990), plantea que existen, otras creencias relacionadas con el paradigma de debilidad o enfermedad de las personas en condición de discapacidad y de sus posibles efectos sobre la aptitud que demuestran para conservar un puesto de trabajo. Así, la discapacidad se percibe como una idea de incompetencia.

Según (Hahn, 1984) se han desarrollado estereotipos negativos, al existir una contradicción entre la simpatía que los discapacitados causan y la circunstancia que generan a nivel social actitudes discriminatorias. Estas circunstancias se relaciona con las características físicas y patrones de comportamiento que los segregan del resto de la población, estas diferencias ya sean físicas o actitudinales, hacen que los discapacitados sean foco de estereotipos, estigmas, sesgos, prejuicios, discriminaciones y rechazos que sufren todos los grupos minoritarios. Por otra parte, cuando estos rasgos van acompañados de un marco social negativo, los efectos de la discriminación se incrementan. Así mismo plantea que existe una relación directa entre el grado de discriminación que una persona experimenta y la visibilidad de su discapacidad. Para que las personas en condición de discapacidad reciban un trato equitativo en el trabajo y en la sociedad es necesario reducir y eliminar las actitudes negativas y los estereotipos que generan los comportamientos discriminatorios.

Para (Pentney, 1990), la discriminación es perjudicial cuando se establecen distinciones

negativas sobre la base de características que no se pueden cambiar de las personas o grupos de personas. Esta definición se sustenta con base a la definición de las tres formas de discriminación que se generaron en Estados Unidos desde el final de la segunda Guerra Mundial, y que se han aceptado en varios países, estas son: 1) *Animus hostil*, se entiende que existe discriminación cuando hay un trato inspirado en prejuicios, actitudes motivadas por antipatía personal por el grupo al que pertenece la persona discriminada, la definición se basaba en la existencia de una actitud mental. Un ejemplo de esta forma de discriminación es la del empleador que le dice a la persona en condición de discapacidad que no lo contrata por temor a la reacción negativa de los clientes. 2) *Trato diferencial*, El concepto de esta forma de discriminación se creó en la década de 1950 y a mediados de la siguiente, desde la promulgación la Ley de derechos civiles, los organismos administrativos de Estados Unidos aplicaron un concepto de la discriminación basado en la noción de protección equitativa, que se entiende por discriminación crear un perjuicio económico al tratar a los miembros de una minoría de forma menos favorable que a los miembros del grupo mayoritario que disfrutaban de una situación parecida, el trato diferencial, se debe aplicar de igual forma a todos los empleados, sin tomar ninguna actitud discriminatoria. De esta forma, se incluye entre las prácticas discriminatorias por ejemplo exigir que los trabajadores discapacitados se sometan a un examen médico antes de aplicar a los beneficios de un seguro de enfermedad colectivo, si estas exigencias no se piden para el resto de los empleados. 3) *Discriminación indirecta o de efectos adversos*. El concepto de discriminación basado en la noción de trato diferencial exige que las políticas y requisitos para aplicar a cualquier empleo se apliquen a todos de forma equitativa. (Momm & Ramson, 1995).

Según Abella (1984) citado por Raskin (1990), la igualdad es un concepto vacío si no se interpreta en el sentido de que todos tienen el mismo valor, aceptando las diferencias de sexo, raza, etnia, o cualquier otra distinción, considerándose que todos son iguales, que deben pensar o actuar del mismo modo, se estaría presentando de igual manera una forma de discriminación, ya que no se estaría respetando dichas diferencias. Por esta razón Abella aclara que, el concepto trato equitativo no equivale a la de igualdad de trato.

De acuerdo con lo anterior (Lepofsky, 1992), afirma que se presenta trato equitativo en las personas en condición de discapacidad, cuando

existe una acomodación razonable de las condiciones de los lugares de trabajo, eliminando las barreras que impiden disfrutar de igualdad de oportunidades ante la formación profesional y el empleo. Dicha acomodación consiste en ajustar las normas, prácticas, condiciones o exigencias del trabajo a las necesidades concretas de un grupo o de una persona.

De acuerdo con el ajuste de normas, prácticas y condiciones para que se presente este trato equitativo, entidades gubernamentales como la OIT y políticas del Estado en este caso Colombiano, decretan leyes para normatizar y promulgar la importancia del trato equitativo y el derecho a la igualdad de oportunidades a partir de la inclusión de las personas con discapacidad sin ningún tipo de discriminación. Sistema Distrital de Discapacidad (2007)

Según la OIT (1995) en las normas referidas a los discapacitados, como los convenios números 142 y 159, se trata a éstos como trabajadores y, en claro contraste con los principios de indemnización y de protección social, se sitúa la discapacidad en el contexto de las políticas del mercado de trabajo, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la formación y el empleo, y en las que se incluye a los discapacitados en la población económicamente activa. En estas normas, la discapacidad se entiende, básicamente, como una situación de desventaja laboral que se puede y se debe superar por medio de una serie de medidas, regulaciones, programas y servicios. (Luchi, 1995)

En el caso del Estado Colombiano se promulgan normas donde las entidades públicas, privadas y la sociedad en general deben dirigir una política de readaptación profesional y de empleo para las personas con discapacidad, con el fin de asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación al alcance de todos, y de promover oportunidades de empleo. Esta política deberá garantizar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general. (Ley 82 de 1988), por la cual se aprobó el Convenio 159 de la OIT, Parte II, artículos 3 y 4.

Sin embargo (Buraglia & Sotomayor, 2004) afirman en el Informe realizado para la Iniciativa de pobreza y discapacidad en Colombia, que existen grandes debilidades en la población con discapacidad y en sus organizaciones para exigir el reconocimiento de sus derechos como ciudadanos, debido a que se carece de una política pública de discapacidad, como también existe desinformación sobre los estándares de vida de esta población. De esta manera la situación de

discapacidad se presenta no sólo como un problema de salud individual sino que afecta a un amplio grupo de individuos y familias, generando un impacto negativo sobre la sociedad, influyendo en la productividad y en el desarrollo del capital humano, por esta razón es importante entender que la discriminación va más allá de la persona que la padece, es necesario crear una política pública donde se genere un responsabilidad del Estado y la Sociedad, para crear así un trato equitativo.

Tomando el concepto del trato equitativo en las empresas, muchas se ven sometidas a una presión social y legislativa cada vez mayor para que acepten e integren en su organización a personas en condición de discapacidad. Por otra parte, temen a los costos que representan adecuar el lugar de trabajo para las personas en condición de discapacidad, ya que se cree que consumen recursos que normalmente se dedicarían a financiar el desarrollo económico.

Según (Shrey, 1995), existen programas de gestión de la discapacidad diseñados por empresas que asumen el control y afrontan la responsabilidad de la prevención de las lesiones, la intervención precoz, la reincorporación de los trabajadores lesionados y la acomodación de los lugares de trabajo. Esta política de gestión de la discapacidad actualmente aplicada por las empresas industriales en países como España, son inspirados en la promoción de la dignidad y el respeto entre los discapacitados y los Empleadores.

Según (Shrey & Lacerte, 1995), afirman que la gestión de la discapacidad se define, como un proceso dinámico de reducción de los efectos de cualquier desventaja producida por una lesión o enfermedad de la capacidad de una persona para participar competitivamente en el mercado de trabajo. Es un proceso que permite a los trabajadores y a la empresa asumir conjuntamente la responsabilidad de actuar proactivamente en la toma de decisiones, la planificación y la coordinación de los servicios y actuaciones que se desarrollan en el lugar de trabajo, los métodos de gestión de la discapacidad responden a una idea empresarial para atender las necesidades de los discapacitados en un determinado contexto laboral y socioeconómico.

En Colombia actualmente se está implementando programas para fomentar la inclusión laboral para personas en condición de discapacidad, estos programas son a nivel tributario deducciones de la renta del 200% del valor del salario y prestaciones si contrata trabajadores con limitación del más del 25% Ley 361 de 1.997 Art. 31, Disminución del 50% de la cuota de aprendices que está obligado a contratar

si contrata trabajadores con limitación del más del 25%, siempre y cuando el trabajador con discapacidad sea aprendiz SENA. Ley 361 de 1.997, parágrafo del artículo 31. Preferencia en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados cuando está en igualdad de condiciones con otras empresas si tiene un 10% de sus empleados en condición de discapacidad. Tiene prelación para recibir créditos o ayudas del Estado, si orienta esos créditos y aportes a programas que dan empleo a personas con discapacidad. Así mismo varias empresas ya cuentan con programas de responsabilidad social empresarial que apoyan la inclusión laboral, generando competitividad y oportunidades, basándose en principios como voluntad, sensibilización y visualización de la discapacidad, La valoración de la personas con discapacidad como sujeto productivo y competitivo al interior de la empresa, buena imagen corporativa, posicionamiento en el mercado y en los medios de comunicación reconocimiento por parte de los consumidores.

De acuerdo con (Restrepo, 2010), el tema de discapacidad este año, dentro del marco de la contratación de empleados, el 37% los empresarios encuestados incluyen dentro de su nómina personas con alguna discapacidad; dentro de las limitaciones que presentan estas personas la más común es la discapacidad física (68%), seguida por la auditiva (31.8%). De esta manera las empresas Colombianas están realizando su gestión de Responsabilidad Social Empresarial, la cadena de valor sostenible, clientes, comportamiento ético, empleados, medio ambiente e inversión social.

La importancia de destacar la opinión sobre la discapacidad ante la sociedad es una cuestión en la que se maneja una percepción general sobre este tema en la que prevalecen ideas donde puede destacarse un fuerte pensamiento inculcado por valores y creencias morales que apoyan el desempeño que la persona con limitación pueda realizar en los aspectos de su vida cotidiana, de esta forma la opinión acerca de la discapacidad se vuelve un tema en el cual la sociedad valora y acepta los derechos que prevalecen en ellos.

Los argumentos anteriormente expuestos, se relaciona con el objetivo de esta investigación el cual se centra en identificar la actitud que presentan los empleadores en el momento de vincular laboralmente a personas con discapacidad auditiva, sustentándose dentro de la psicología cognoscitiva, ya que esta corriente epistemológica permite estudiar los procesos mentales que median entre lo que sucede en el entorno del individuo y su comportamiento, así

como los efectos de la actitud sobre procesos como percepción, memoria, aprendizaje, juicio. Pues involucra conocimientos, sentimientos y valoraciones previas a elementos creados por la interacción de las personas con su contexto sociocultural. (Rodríguez, 1991).

Ahora bien, para definir actitud se toman teorías como la que plantean (Katz & Scotland, 1959), llamada la teoría tripartita, donde proponen que las actitudes están estructuradas por tres componentes que incluyen un elemento cognoscitivo, uno afectivo y uno conductual, que interactúan entre sí para formar la base constitutiva de la actitud.

El elemento cognoscitivo está formado por las percepciones, creencias e información que se tiene sobre un determinado objeto.

El elemento afectivo es el conjunto de emociones y sentimientos que un individuo puede experimentar a través de las distintas situaciones que vive. Es el sentimiento en favor o en contra de un objeto social.

El elemento conductual es el patrón de comportamiento que se reflejan en las acciones del individuo frente al medio, se denomina conducta a toda respuesta que implique una reacción. Es decir es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera.

Cada uno de estos tres elementos se representa en un continuo evaluativo, que abarca desde el extremo negativo hasta el extremo positivo.

Según (Sampieri, 2000), argumenta que las actitudes poseen ciertas propiedades, como los son la dirección, que puede ser positiva o negativa, y la intensidad ya sea esta baja o alta. Una actitud positiva se puede entender como aquella en la cual la actitud hacia el objeto es de aceptación, de afirmación y acercamiento, en cambio la negativa se caracteriza por el rechazo, evitación o negación. Por otro lado, cuando se habla de intensidad se entiende que las sensaciones antes mencionadas pueden ir de baja a alta, es decir que se puede sentir mucho rechazo, evitación y negación o por el contrario, gran cantidad de aceptación, afirmación y acercamiento.

Por tanto, existen dos teorías importantes, entre otras, que se relacionan con el estudio de las actitudes, una es la Teoría de Acción Razonada de (Fishbein & Ajzen, 1975), la cual explica principalmente la relación entre los componentes y cómo se integran en el individuo generando una conducta y la Teoría de la Disonancia Cognoscitiva de León Festinger (1957), la cual explica cómo se motiva el sujeto y cómo se pueden generar cambios conductuales.

La teoría de acción razonada fue creada por (Fishbein & Ajzen, 1975), quienes proponen un modelo en el cual la información que posee el sujeto y su actitud debe ser mediada y combinada con normas sociales subjetivas que producen intenciones conductuales, que a su vez tienen una relación directa con el comportamiento real, es decir definen la actitud como una predisposición aprendida a responder a un objeto conscientemente favorable o desfavorable, de acuerdo a los sentimientos negativos o positivos del sujeto respecto de su conducta.

Según (Stefani, 1993), esta teoría fue ideada con el fin de explicar y predecir la intención, donde la intención de un sujeto para ejecutar una acción específica está determinada por dos factores o componentes teóricos, un factor personal o actitudinal y un factor social o normativo.

El componente actitudinal se refiere a la actitud del sujeto hacia el propio desempeño dentro de una conducta específica bajo determinadas circunstancias. La actitud hacia la propia conducta es estimada, por una parte por las creencias conductuales del sujeto, que son aquellas creencias que posee acerca de la probabilidad de que la realización de un determinado comportamiento da como consecuencia una serie de resultados específicos. Esta actitud es favorable cuando la mayoría de creencias conductuales de mayor intensidad se basan en las consecuencias positivas, mientras que dicha actitud es desfavorable cuando la mayoría de creencias conductuales de mayor intensidad se basan en los efectos negativos.

El componente normativo se refiere a la norma subjetiva del individuo, que indica su percepción de la presión social que se ejerce sobre él para que ejecute o no ejecute una determinada conducta. Es decir, un individuo percibe la presión del medio social que lo llevaría a ejecutar una determinada conducta cuando cree que la mayoría de los referentes sociales relevantes con quienes está motivado para cumplir piensan que él debería llevar a cabo dicho comportamiento. Inversamente, la norma subjetiva de un sujeto presionará para que éste evite una conducta dada, cuando dicho individuo piensa que la mayoría de personas con los que está motivado para cumplir, piensan que él no debería desempeñar el comportamiento en cuestión. Stefani (1993)

Según (Olzon & Zanna, 1993), La teoría de acción razonada sirve actualmente como la norma con la cual se comparan nuevas ideas y modelos en el campo de la formación de actitudes ya que brinda bases sustentables para explicar



cómo las creencias influyen en los comportamientos de las personas y por ende cómo a raíz de una creencia se afecta la relación entre dos personas, si se razona lo que sucede posteriormente a un comportamiento.

La segunda teoría que se trata en este estudio es la disonancia cognoscitiva que fue propuesta por (Festinger, 1957), que sugiere que la disonancia cognoscitiva se vive como un estado de descontento o desequilibrio, donde, a mayor es la disonancia o conflicto entre las cogniciones y la conducta mayor es la motivación para resolverla. Según (Krauss, 1974). La teoría de la disonancia cognitiva puede considerarse como un surgimiento a partir de la aplicación de la teoría de la Gestalt al campo psicosocial. Esta teoría postula que ciertos estados del campo psicológico son más simples y ordenados que otros y que los procesos psicológicos operan para lograr que el estado del campo sea tan bueno como lo permitan las condiciones prevalecientes.

(Hernandez, 2002). Dice que esta es una teoría que hace referencia a la tensión o desarmonía interna del sistema de ideas, creencias, emociones y conocimientos que percibe una persona al mantener al mismo tiempo dos pensamientos que están en conflicto, o por un comportamiento que entra en conflicto con sus creencias. Es decir, el término se refiere a la percepción de incompatibilidad de dos cogniciones simultáneas y la motivación para la reducción de la disonancia se debe a la tensión psicológica que un individuo tiene que soportar cuando su sistema cognitivo presenta un gran conflicto interno, de esta manera la persona se ve automáticamente motivada para esforzarse en generar ideas y creencias nuevas para reducir la tensión hasta conseguir que el conjunto de sus ideas y actitudes encajen entre sí, constituyendo una cierta coherencia interna, eliminando el malestar que ello le produce, puede ser, cambiando lo que piensa, modificando su conducta, o interviniendo en el entorno que produce la disonancia.

De acuerdo con lo que plantea festinger, (1975), citado en Searle, (1990), la relación que existe entre el conocer, pensar y el obrar, puede producir una molestia, y que debe existir después de que una persona haya tomado una decisión entre dos posibilidades cuando ambas le son atractivas, y se busca que esta disonancia sea reducida mediante un cambio en la acción, es decir actuar de manera honesta y congruente

Según (Byrne, 1994), se trata de una integración cognitiva en la que cada nueva información o conocimiento pasa a establecer

relación dinámica entre los diversos elementos cognitivos que pueden ser de manera consonante cuando ambos elementos se armonizan psicológicamente o disonante cuando al considerarse los dos elementos en cuestión, uno implica psicológicamente la negación del otro. Se trata pues de una motivación puramente cognitiva que se convierte en origen de reacciones psicológicas. Las reacciones de adaptación en diversas formas, llevan siempre a un cambio en el sistema cognitivo, permitiendo predecir que cualquier decisión sufre una cierta disonancia en tanto que la alternativa elegida está en contra de las creencias a favor de las alternativas rechazadas. La decisión tomada, las ventajas de la alternativa elegida habrán aumentado para el sujeto. Es decir, que la situación es distinta antes y después de tomar la decisión. Se ha producido un cambio de actitud.

Festinger, (1957), citado en Krauss, (1974), dice "el estado de disonancia cognitiva es un estado de tensión psicológica que provoca en el psiquismo reacciones de adaptación, cuyo fin es la reducción o la eliminación de la disonancia creada".

## MÉTODO

Es un estudio psicométrico, de carácter descriptivo, el cual se realizó bajo el análisis de resultados arrojados por un tipo de encuesta previamente diseñada y validada para la medición del objetivo de esta investigación, el instrumento se aplicó a una muestra de 70 participantes en calidad de empleadores de organizaciones del sector financiero, con el fin de identificar la actitud que pueda generar exclusión dentro de la inserción laboral de personas profesionales que se encuentren en condición de discapacidad auditiva, en la ciudad de Bogotá.

Para recoger la información realizada se escogió a los participantes mediante un muestreo aleatorio simple, y se ha efectuado la técnica de encuesta.

### Muestra

La muestra del presente estudio está constituida por un número de 70 participantes de ambos géneros, 33 hombres y 37 mujeres, entre un rango de 25 a 50 años de edad, con cargos directivos o administrativos y con la facultad de dirigir, contratar o seleccionar personal en empresas del sector financiero de la ciudad de Bogotá.

## Instrumento

Se ha diseñado una encuesta que mide las actitudes por medio de una escala tipo likert con 4 alternativas de respuesta, de acuerdo con la siguiente escala: 4=Totalmente de acuerdo, 3 = De acuerdo, 2 = En desacuerdo, 1= Totalmente en desacuerdo.

## Diseño del instrumento

Fase I. En primer lugar se realizó una revisión bibliográfica acerca del tema para dar un abordaje puntual, el cual se utilizó como base en la elaboración de la tabla de especificaciones e ítems que permite describir las variables de estudio, clasificándola de la siguiente manera, la variable Actitud se dividió en sus tres componentes: Afecto – Conducta – Cognición y se combinó con cada una de las variables: Competencias Laborales – Aceptación Social - Discriminación. Asignando a cada una de las variables un porcentaje determinado para proceder con la determinación del número de ítems de acuerdo a cada combinación de variables.

Fase II. Se elaboraron 103 ítems que evalúan cada una de las categorías, y se seleccionaron en cada uno de las variables a evaluar, de acuerdo a la tabla de especificaciones. Se procedió a elaborar la validez de contenido con el fin de realizar una revisión por los jueces expertos quienes emiten sus conceptos y observaciones. De acuerdo a esta revisión se realizó el reajuste de los ítems, tanto en redacción como en ubicación de las categorías a evaluar.

Fase III. Se diseñó el formato de Encuesta, seleccionando 60 ítems y el tipo de escala likert, de acuerdo a las observaciones dadas por los jueces expertos, para luego proceder a realizar la aplicación del pilotaje de la prueba.

Fase IV. Se realizó la prueba piloto, se analizó la comprensión y la función adecuada de cada uno de los ítems. Sobre la base se midió su fiabilidad mediante el programa estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 17.0, calculando el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach, de acuerdo a los datos arrojados se verificó el alfa y los ítems que afectaron alfa para su eliminación o corrección, Posteriormente se realizó de nuevo una prueba piloto y se efectuó el procedimiento mencionado anteriormente para verificar de nuevo su fiabilidad para ser aprobada y aplicada.

Fase V. Se Aplicó el instrumento, a la muestra seleccionada de 70 participantes donde se informo a los participantes acerca de la prueba, luego, se procedió a la aplicación del instrumento en cada uno de los puestos de trabajo. Esta aplicación se realizó en una semana.

Fase VI. Se realizó la organización y el análisis de los resultados en el programa estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 17.0, para realizar la discusión de la presente investigación.

## RESULTADOS

Se obtiene datos referidos al análisis de confiabilidad y consistencia interna, luego se concluyen con los datos de los análisis.

En la tabla 1 se muestran los estadísticos descriptivos, donde se observa que, los ítems de mayor relevancia han sido: el ítem 1 obtenido una puntuación en la media de 3.73 y el ítem 2 con una puntuación en la media de 3.39, ubicándose en un polo positivo de la escala de actitud, así mismo se refleja que el ítem menos relevante es el número 3, con una puntuación en la media igual a 1.77, ubicándose en un polo negativo de la escala de actitud.

Tabla 1. Estadísticos Descriptivos

	N	Me	Std. Deviat	Varian
1.Una persona con discapacidad auditiva merece el mismo respeto que otra persona	70	3.73	.448	.201
2.Las personas con discapacidad auditiva pueden convivir de forma normal dentro de la sociedad	70	3.39	.546	.298
3.Las personas con discapacidad auditiva deben trabajar solo con personas que tengan su misma condición	70	1.77	.569	.324
4.Es necesario crear trabajos especiales para personas con discapacidad auditiva	70	2.6	.804	.646
5.Es interesante contratar personas con discapacidad auditiva porque así se adquieren beneficios tributarios	70	2.4	.913	.833
6.Me siento poco preparado para relacionarme con personas con discapacidad auditiva	70	2.2	.819	.671

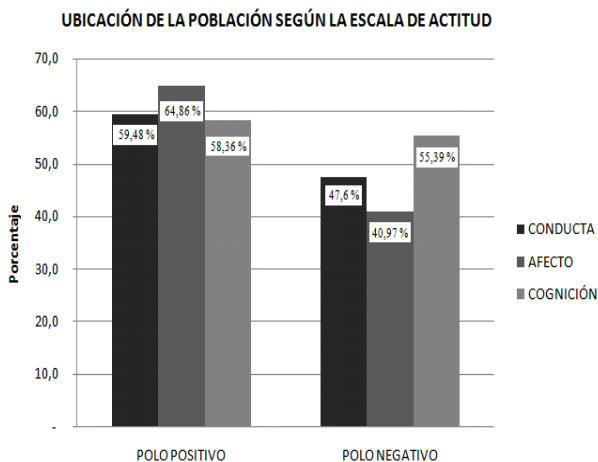
Posteriormente se realizó el análisis de confiabilidad, el cual se aplicó el método de consistencia interna calculando el alfa de Cronbach, donde el resultado de la primera prueba piloto fue, eliminando los ítems: 9, 10, 12, 15, 19, 21, 22, 31, 37 y 48.

Se realizó de nuevo un pilotaje con el cuestionario de 39 ítems, donde se realizó de nuevo la validez de consistencia interna y se procedió a aplicar la prueba definitiva obteniendo un alfa de 0.656.

Para determinar la validez factorial del instrumento diseñado, se realizó un análisis factorial por el método de reducción de datos mediante el modelo de extracción de factores y rotación varimax, de esta manera se realizó la validez de constructo donde en este caso los 12 factores incluidos en el modelo son capaces de explicar un 76.523% de la variabilidad total del instrumento.

De acuerdo con los hallazgos obtenidos dentro de esta investigación, a continuación se presenta la ubicación de la población dentro de la escala de actitud de acuerdo a la frecuencia obtenida por cada factor actitudinal.

Figura 1. Ubicación de la población de acuerdo a la escala de actitud.



En la figura 1, Se puede observar que los empleadores muestran una actitud positiva con relación al factor afectivo, ya que el 64.56% de la población encuestada se encuentra de acuerdo con afirmaciones que evalúan actitudes de acercamiento con referencia al nivel afectivo, y muestran una actitud negativa con relación al factor cognitivo, ya que el 55.39% de la población encuestada se encuentra de acuerdo con afirmaciones que evalúan actitudes de rechazo con referencia al nivel cognitivo.

## DISCUSIÓN

Después de realizada la investigación, teniendo en cuenta la fundamentación teórica de la misma y al contrastarla con los resultados de las pruebas aplicadas, es procedente concluir que la actitud de los empleadores frente a las personas que presenta las siguientes características.

Existe disonancia entre los factores Afecto y Cognición, esta conclusión se apoya en la teoría de disonancia cognitiva propuesta por Festinger (1957), donde argumenta que la disonancia cognitiva se vive como un estado de tensión o desarmonía interna del sistema de ideas, creencias, emociones y conocimientos que percibe una persona al mantener al mismo tiempo dos pensamientos que están en conflicto, o por un comportamiento que entra en conflicto con sus creencias.

Para llegar a esta conclusión se analizó las respuestas de cada ítem, de esta forma se evidenció que los participantes presentaban contradicción frente a sus respuestas, un ejemplo de esta disonancia cognitiva se daba en preguntas en las que el participante da una opinión indirecta sobre la discapacidad auditiva, las respuestas se evidenciaban positivas y se reflejaba la opinión y el apoyo sobre el desempeño y la posible inserción de personal en condición de discapacidad auditiva, en relación con otros ítems donde el participante tenía una percepción más directa con la persona con discapacidad auditiva, las respuestas se mostraban negativas evidenciando contradicción hacia los otros ítems cuestionados;

1. “Una persona con discapacidad auditiva merece el mismo respeto que otra persona.” Frente al ítem 3. “Las personas con discapacidad auditiva deben trabajar solo con personas que tengan su misma condición.”

Otro aspecto importante que se evidenció en esta investigación es que existe una contradicción entre la simpatía que generan las personas discapacitadas y las circunstancias que generan a nivel social, actitudes de discriminación (Hann, 1989). Lo anterior se demuestra con las afirmaciones dadas por los participantes frente a los ítems relacionados con la interacción laboral de personal discapacitado arroja un efecto donde la correlación es más fuerte en los ítems que relacionan el desempeño laboral de las personas que presentan discapacidad auditiva, pero donde no se vea involucrada la interacción directa con los empleadores. Al ver los resultados, los participantes demuestran que es necesario crear estrategias para mejorar la comunicación y la interacción con las personas con discapacidad auditiva, aprendiendo el lenguaje de señas, se considera que el aporte intelectual de estas

personas es importante para la organización y pueden asumir trabajos con responsabilidad, pero no consideran relevante diseñar programas de beneficio, capacitación y bienestar para las personas que presentan esta condición de discapacidad, así mismo, la mayoría de la población considera que contratar una persona con discapacidad auditiva representa un alto riesgo laboral y gastos representativos para la empresa. A su vez, revelan que existen diferencias en los factores de Competencias Laborales, ya que de acuerdo a los resultados arrojados, los empleadores tienden a ubicarse en una escala de actitud positiva en cuanto a las competencias laborales de las personas con discapacidad auditiva, sin embargo la mayoría de las personas consideran que los individuos que presentan esta condición solo pueden realizar trabajos a nivel operativo, como se muestra en relación con los siguientes ítems.

26. “Pienso que las personas con discapacidad auditiva pueden liderar adecuadamente un grupo de trabajo”, en relación con el ítem 29. “Las personas con discapacidad auditiva solo pueden realizar trabajos de nivel operativo”.

De acuerdo a estas afirmaciones, muestran conductas excluyentes, reflejando negativismo y evitación para relacionarse con personas que presentan discapacidad auditiva en una organización de tal forma que refleja la incongruencia que existe en los resultados obtenidos, la forma de pensar, las creencias y conceptos aprendidos se muestran contradictorios a la posibilidad de hechos reales. Esto se sustenta con la teoría de acción razonada de (Fishbein & Ajzen, 1975), quienes definen la actitud como una predisposición aprendida a responder a un objeto conscientemente favorable o desfavorable, de acuerdo a los sentimientos negativos o positivos del sujeto respecto a su conducta, la intención de actuar de tal forma está determinada por dos factores, uno personal o actitudinal, dada por las creencias del sujeto y un factor social o normativo, dada por la presión social que ejerce sobre él para que ejecute o no una determinada conducta.

Los hallazgos encontrados en esta investigación permiten demostrar que existe una desigualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, ya que existe cierto rechazo de forma indirecta frente a la población con discapacidad auditiva, cabe señalar que la discriminación reflejada en los resultados no se presenta por su discapacidad si no por el desempeño laboral que presentaría en el área de trabajo y los riesgos que pueda abarcar frente al personal y la empresa. Actualmente en Colombia aunque se han desarrollado trabajos para crear una política de equidad e inclusión laboral, falta fortalecer programas que generen cambios en las

creencias sociales, donde todas las organizaciones públicas o privadas se sientan identificadas y comprometidas en este cambio que no solo se sientan presionadas por reglamentación y deberes. Es necesario que exista un proceso que permita a los trabajadores y las organizaciones asumir conjuntamente la responsabilidad de actuar proactivamente en la toma de decisiones, planificación y coordinación de los servicios y actitudes que desarrollen equidad en el lugar de trabajo, los métodos de gestión de la discapacidad, responder a una idea empresarial para atender las necesidades de las personas con discapacidad en un determinado contexto social, laboral y económico. El estado, los medios de comunicación y algunas organizaciones como ONG o entidades como el Sena se encuentran desarrollando programas interesantes para fomentar la inclusión y la equidad en el trabajo de personas con discapacidad, pero al involucrar el sector empresarial en estos programas pueden generar disonancia en el pensar y el actuar como se evidencia en esta investigación ya que el empleador y los trabajadores no se sienten preparados para recibir personal con discapacidad dentro de su mismo campo laboral, por esta razón es necesario que se desarrollen planes para motivar a la sociedad de generar cambios de actitud. Basados en la teoría de la disonancia cognoscitiva Festinger (1957), plantea que la disonancia cognoscitiva se vive como un estado de desequilibrio interno del sistema de ideas, creencias, emociones y conocimientos, donde, a mayor es el conflicto entre las cogniciones y la conducta, mayor es la motivación para resolverla, de esta manera, el individuo se ve forzado en generar ideas y creencias nuevas para reducir la tensión, cambiando lo que piensa, modificando su conducta o interviniendo en el entorno que produce la disonancia.

Para lograr el cambio de actitud frente a la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo se debe tener en cuenta que la discapacidad representa una construcción social, es decir la discapacidad no es un problema aislado de la persona que la padece ni de sus familiares, se debe generar cambios de creencias hacia el objeto en este caso la discapacidad, ya que de acuerdo a la cultura se han creado estereotipos negativos donde se considera a las personas discapacitadas como personas no capaces y para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad se necesita realizar un proceso en el cual se debe de tener como objetivo, el empleo integrado, equitativo y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad. Para cambiar estas creencias sociales es necesario suprimir las barreras imaginarias, facilitar el trabajo, el aprendizaje y las

relaciones sociales, lo anterior se puede sustentar con la teoría de la Acción Razonada de (Fishbein & Ajzen, 1975) ya que ésta es utilizada para la formación de actitudes, explica cómo las creencias influyen en los comportamientos de acuerdo a las creencias que posee el individuo y la presión que ejerce la sociedad sobre el individuo.

### CONCLUSIONES

Esta investigación se realizó con el objetivo de conocer las actitudes de los empleadores frente a la inserción de personas en condición de discapacidad auditiva. El sentido que se da a la situación de discapacidad auditiva frente a la inserción laboral supone según los resultados, cierta falta de sensibilización a los empleadores y empleados de las organizaciones y un acompañamiento más influyente en las leyes que acogen a las personas limitaciones, de igual forma superar barreras culturales donde los conceptos que se manejan se vuelven discriminatorios para esta población.

### REFERENCIAS

- Aguirre, E. (1998). Representaciones Sociales. Produmedios. Bogotá D.C.
- Amador, M. (2006) Discriminación en el trabajo, Publicación: Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Departamento de Economía, (2006).
- Bel Adell, C. (30 de Enero de 2002). Curso: Formación específica en compensación educativa e intercultural para agentes educativos. Recuperado el 2 de Septiembre de 2009, de Centro de Profesores y Recursos de Torre Pacheco:
- Caja inmaculada (CAI) y el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM). (Septiembre de 2007). Exclusión social y mercado laboral. Recuperado el 9 de Septiembre de 2009, de Caja inmaculada:
- DANE. (30 de Octubre de 2009). Principales Indicadores del Mercado Laboral. Recuperado el 3 de Noviembre de 2009, de Sitio Web del Departamento Administrativo Nacional de Estadística — DANE.
- García, M (2009). Manual de selección de Para una corporación Hospitalaria Personal por Competencias Laborales Departamento de Recursos Humanos. Guatemala.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., (2003) Metodología de la Investigación. Tercera Edición, McGraw-Hill, México.
- Kinicki, A., (2003) Comportamiento Organizacional, conceptos, problemas y prácticas. Primera Edición, McGraw-Hill, México.
- Momm, W (2002) Discapacidad y Trabajo, Vol 17, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Barcelona
- Moscovici, S. (1993). Psicología Social. Paidós. Barcelona.
- Paul, E (2002), Psicología Industrial y organizacional, Investigación y práctica. Segunda Edición, México: Manual Moderno.
- Rodríguez, A. (1991). Psicología Social. Trillas. México
- Romero, J. (2007) Discriminación laboral o capital humano.
- Stefani D (1993), Teoría de la acción razonada: Una aplicación a la problemática de la internación geriátrica, Revista latinoamericana de psicología. Vol. 25 No 002. Bogotá.

