

Minolli, Cristina Beatriz

Working Paper

Diversidad e inclusión: El sujeto laboral con capacidad diferente : el caso de los sordos

Serie Documentos de Trabajo, No. 684

Provided in Cooperation with:

University of CEMA, Buenos Aires

Suggested Citation: Minolli, Cristina Beatriz (2018) : Diversidad e inclusión: El sujeto laboral con capacidad diferente : el caso de los sordos, Serie Documentos de Trabajo, No. 684, Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA), Buenos Aires

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/203824>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

UNIVERSIDAD DEL CEMA
Buenos Aires
Argentina

Serie
DOCUMENTOS DE TRABAJO

Área: Negocios

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.
EL SUJETO LABORAL CON CAPACIDAD
DIFERENTE: EL CASO DE LOS SORDOS

Cristina Beatriz Minolli

Diciembre 2018
Nro. 684

ISBN 978-987-96318-xx-x
Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723
Copyright – UNIVERSIDAD DEL CEMA

www.cema.edu.ar/publicaciones/doc_trabajo.html
UCEMA: Av. Córdoba 374, C1054AAP Buenos Aires, Argentina
ISSN 1668-4575 (impreso), ISSN 1668-4583 (en línea)
Editor: Jorge M. Streb; asistente editorial: Valeria Dowding <jae@cema.edu.ar>

UNIVERSIDAD DEL CEMA

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

EL SUJETO LABORAL CON CAPACIDAD DIFERENTE:

EL CASO DE LOS SORDOS

Cristina Beatriz Minolli

cpcbm@cema.edu.ar

Los puntos de vista de la autora no necesariamente representan la posición de la Universidad del CEMA. La profesora Cristina Beatriz Minolli tiene un Doctorado en Dirección de Empresas (Universidad del CEMA) y una Maestría en Dirección de Empresas (Universidad del CEMA) y es además Contadora Pública, Licenciada en Psicología e Intérprete en Lengua de Señas Argentina. Actualmente enseña temas relacionados con recursos humanos en los programas de Doctorado, Maestrías y Pregrado. La dirección de la página WEB personal es: WWW.cema.edu.ar/u/cpcbm. Dirección: Av. Córdoba 374, Oficina 792, Buenos Aires (C1054AAP), Argentina

INTRODUCCIÓN

El colectivo de personas sordas ha sido ampliamente estudiado por diferentes trabajos científicos pertenecientes a autores muy diversos desde hace casi más de un siglo y medio. Se ha abordado su sordera desde lo biológico, desde la actitud y reacción de los padres que reciben en su hogar a un niño sordo, desde la constitución de su yo en el marco del psicoanálisis y la psicología, desde su integración a la sociedad a través de la estimulación temprana, desde una muy amplia discusión sobre su educación en el bilingüismo, multilingüismo o la comunicación total y desde su integración en escuelas comunes o especiales. Sin embargo, su integración en el ámbito laboral no ha sido materia de estudio sistemático.

Si se considera el trabajo de las personas como un soporte privilegiado de inserción en el cuerpo social y si se reflexiona acerca de la correlación existente entre el lugar que cada individuo ocupa en el mercado laboral y la participación que a través del trabajo, las personas tienen en las redes sociales y en lo que éste aporta en el sentido de sistemas de protección frente a riesgos naturales de la existencia de cada uno, se puede visualizar la importante sinergia que se produce entre tener un trabajo estable y estar sólidamente inserto e integrado socialmente. Así, es posible pensar al trabajo como el espacio a partir del cual los individuos se construyen a partir de una identidad laboral que les brinda la posibilidad de ser ubicados en la trama social por su situación de empleo más allá de proveerle al individuo los elementos necesarios para su autorrealización y supervivencia.

Es por esto, que se hace necesario indagar cual es el lugar que ocupa esta minoría sorda en el mercado laboral, cuáles son sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral, cuales son las dificultades a las que se enfrentan estas personas con características particulares a la hora de buscar empleo, en especial en empresas privadas, qué opinan de ellos aquellos que tienen el poder de decisión a la hora de seleccionar e ingresar personas en los diferentes niveles organizacionales.

Construcción social de la realidad

El hombre común, de la calle, viven en el mundo sin cuestionarse demasiado sobre cuánto de “realidad” hay en sus creencias o si el mundo en realidad posee tales y cuales características. Para él, el mundo es “real” y lo acepta sin más aunque tenga diferentes

grados de certeza sobre él, excepto que aún problema le salga al pasoⁱ. Sin embargo, los hombres comunes, de la calle, dan por establecidas “realidades” que son muy diferentes en las distintas sociedades, ya que las acumulaciones específicas de “realidad” y “conocimiento” se refieren a contextos sociales específicosⁱⁱ.

La teoría de la construcción social de la realidad, presente en el paradigma postmoderno, da cuenta de los procesos por los que *cualquier* cuerpo de conocimiento llega a quedar establecido socialmente como *realidad*. Así, una construcción social es un concepto o una invención de una cultura o una sociedad particular, siendo el foco del construccionismo social la tarea de describir las diferentes maneras en que los individuos y los grupos participan en la creación de su propia percepción de la realidad. Con este objetivo analiza las diversas maneras en que son creados e institucionalizados los fenómenos sociales y hechos tradiciones por y para los seres humanos.

Según esta teoría, la realidad social - dado que el conocimiento del sentido común es negociado por los actores sociales - es construida por un proceso dinámico y es reproducida por el accionar de las gente a través de sus interpretaciones, evaluaciones y acciones, resultando entonces en que las caracterizaciones humanas, el significado de los distintos hechos e instituciones se presentan en un momento dado como realidad objetiva percibida inconscientemente por los sujetos insertos en la comunidad.

Los actores sociales, interactuando juntos en un sistema social, forman, con el tiempo, tipificaciones o representaciones mentales de las acciones del otro y esas tipificaciones eventualmente se transforman en habituales y en roles recíprocos jugados por cada actor en relación al otro. Cuando esos roles recíprocos se encuentran disponibles a otros miembros de la sociedad que intervienen en la interacción diaria, las interacciones típicas son institucionalizadas. El proceso de la institucionalización hace que el significado se haga parte y se reconozca por los individuos y por la sociedad como algo que realmente es.

Así, la internacionalización de la realidad, tiene - según esta teoría - su base en la interacción social del individuo, que es donde se desarrolla la experiencia del “otro” y que es la que provee una zona de experiencias en común que facilita las relaciones sociales. Esta zona de experiencias en común responde al concepto de Mead del “otro generalizado”, quien define que la actitud del otro generalizado es la actitud de toda la

comunidad y es condición, base esencial y prerequisite para el pleno desarrollo de la persona del individuo y para convertirse en miembro de una sociedad determinada, el hecho de adoptar la actitud o actitudes del otro generalizado hacia sí mismo.ⁱⁱⁱ

El otro generalizado constituye así el marco dentro del cual se desarrolla la vida cotidiana de los sujetos, vida cotidiana que se presenta como una realidad interpretada por los hombres y que tiene valor de mundo coherente en el cual se interactúa, se toman decisiones, se hacen transacciones y se forman los pensamientos. La vida cotidiana, según Berger y Luckmann se le impone al sujeto de manera masiva, urgente e intensa cuya presencia es imposible de ignorar o atenuar y se percibe como algo normal y evidente que constituye lo natural que lo rodea.^{iv}

En este contexto, el lenguaje juega un papel fundamental del que, al decir de Aldous Huxley, el sujeto es tanto beneficiario como víctima de esa tradición lingüística en la que ha nacido, beneficiario en cuanto a que el lenguaje procura acceso a todo el cúmulo enriquecido de las experiencias ajenas y víctima en cuanto a que su sentido de la realidad queda atrapado, petrificado por las categorías que el lenguaje le ofrece tomando los conceptos por datos y las palabras por cosas reales.^v Es este lenguaje el que – con las limitaciones antes mencionadas - proporciona las objetivaciones indispensables y dispone el orden dentro del cual estas objetivaciones adquieren sentido en la vida cotidiana.

En este proceso de la construcción social de la realidad, la interacción de los individuos mediada por el lenguaje da lugar a los roles como correlato necesario de la institucionalización del comportamiento, a través de los cuales los individuos participan en el mundo social. Los roles, que aparecen tan pronto como se inicia el proceso de formación de un acopio común de conocimientos que contenga tipificaciones recíprocas de comportamiento, sirven a su vez de controladores de la institucionalización, dado que los individuos no sólo conocen en general las normas del “rol X”, sino que es de público conocimiento cuales son esas normas, por lo que al sujeto sindicado como quien desempeña el “rol X” no le queda otra oportunidad que acatar las normas o someterse a la sanción que la determinada sociedad le imponga.^{vi}

En la Teoría de la construcción de la realidad social, John Searle por su parte, establece que esta institucionalización, no deja de ser otra cosa que la objetivación de porciones del mundo real, que en muchos casos sólo subsiste merced al acuerdo humano y que crea *hechos institucionales*^{vii}. Estos hechos institucionales atribuyen funciones que no son intrínsecas a los objetos sino que se asignan según los intereses prácticos de los usuarios y de los observadores. Searle denomina a estas funciones: “funciones agentivas” y determina que la persona que usa realmente algún objeto para una función agentiva puede no ser el agente que realmente asignó la función a este objeto y puede no darse cuenta que esa función le fue asignada al objeto por meros intereses prácticos.

A veces continúa Searle, la función agentiva asignada a un objeto es la de valer por o representar alguna otra cosa. El resultado de este tipo de imposición de función se conoce en la lengua española como “significado” o “simbolismo”, está obviamente mediado por el lenguaje y requiere de la intencionalidad colectiva, de la cooperación humana continua y de la aceptación y reconocimiento de la sociedad de un nuevo *status* al que se le asigna la función. También Searle reconoce el hecho notable de que las funciones puedan imponerse de un modo inconsciente y que una vez impuestas, las funciones son invisibles^{viii}, así como también que en casos extremos, la función de *status* puede vincularse a una entidad cuya estructura física está relacionada de un modo meramente arbitrario con el cumplimiento de la función^{ix}.

Por su lado, Berger y Luckmann también se preguntan hasta qué punto este orden institucional se aprehende como producto no humano, es decir, hasta qué punto la aprehensión de fenómenos humanos como si fueran cosas o como si fueran hechos de la naturaleza funciona en la vida cotidiana y concluyen que los seres humanos son capaces de olvidar lo que ellos mismos han creado y que sus propios productos pueden pasar desapercibidos para la conciencia convirtiéndose el mundo en un objeto deshumanizado que el hombre enfrenta como exterior a sí mismo aceptando sus fenómenos como producidos por la “naturaleza de las cosas” y concediendo a la objetividad del mundo social un *status* ontológico independiente de la actividad y la significación humanas^x.

Searle propone luego, representar la nueva función de status con la fórmula “X cuenta como Y en C”, siendo X el objeto inicial, Y la nueva función que se le asigna más allá de los rasgos físicos del elemento y C un contexto dado. Agrega además que la locución

“cuenta como” es crucial en esta fórmula porque dado que la función en cuestión no puede ser cumplida solamente por las características propias del objeto X, se requiere del acuerdo y de la aceptación de la sociedad en general para que la función Y sea válida. Es en tanto que la gente continúe reconociendo en la X la función de *status* Y, que el hecho institucional se crea y se mantiene y es este mecanismo el que se constituye como potente ingenio generador de realidades sociales.^{xi}

Estas nuevas realidades sociales que nacen a partir de la creación de hechos institucionales que imponen nuevos *status* a través de la asignación de funciones a objetos, se relacionan muchas veces con conferir algún poder nuevo. Así, en los casos en que el término X es una persona, esta persona adquiere poderes que antes no tenía. De esta forma se crean todas aquellas formas de poder en las que el reconocimiento y la aceptación colectiva del poder sean constituyentes de tenerlo. De mismo modo en que el mecanismo asigna poder a ciertas personas, puede en ciertos casos, dentro de la enorme variedad que adopta la realidad institucional, recortarle funciones o imponerle restricciones al objeto o persona Y^{xii}.

Más adelante agrega Searle que si los hechos institucionales que dan lugar a una institución en particular, se codifican de manera “oficial”, como sería el caso de la sanción de una ley se transforman en reglas constitutivas de la realidad social.^{xiii} De este modo el corpus legal vigente en una sociedad dada en un momento determinado, funciona como elemento fuertemente constitutivo de la realidad social, la cual queda en buena parte determinada por la fuerza reguladora de dicho corpus que además provee un reconocimiento continuado al *status* creado por las instituciones.

Finalmente, Searle también destaca la función del lenguaje en la construcción de la realidad social ya que dado que los rasgos físicos de la persona X son insuficientes para explicar el nuevo *status* Y, se hace necesario el uso del lenguaje como elemento simbólico indispensable para representar hechos. Esto se ejecuta a través de rótulos que se le ponen a las nuevas representaciones de los objetos, pero entonces formula Searle, que las representaciones se convierten en declaraciones que son a la vez colectivas y públicas^{xiv} y que rigen la vida cotidiana de los seres humanos más allá de su conciencia. En este sentido, también Echeverría aporta luz sobre la capacidad generativa del lenguaje cuando distingue que cuando las personas hacen declaraciones, en realidad lo

que están haciendo, lejos de hablar del mundo que los rodea, es generar un mundo nuevo ya que la palabra genera una realidad diferente^{15^{xv}}. La forma en que se utiliza el lenguaje modela el futuro, el propio y el de los demás, modela la identidad de las personas así como también el mundo en el que se insertan los seres humanos, haciendo que emerjan escenarios diferentes según el tipo de distinciones lingüísticas que se hagan.^{16^{xvi}}

Por otro lado, Echeverría también hace hincapié en que el individuo es una construcción social ya que se constituye a partir del trasfondo de discursos históricos y de prácticas sociales específicas de la comunidad donde se halla inserto, dado que cada acción, cada interpretación y cada asignación de sentido descansa tanto en la historia como en las prácticas vigentes de la comunidad a la que el sujeto pertenece^{xvii}. En este mismo sentido se expresan Berger y Luckmann cuando afirman que esta nueva realidad creada se cristaliza en universos simbólicos que, por lo tanto, son productos sociales que tienen una historia y que para entender su significado es preciso entender la historia de su producción.^{18^{xviii}}

Construcción Social de la normalidad

En este contexto de realidades construidas por la sociedad, y de representaciones sociales que construyen nociones de aspectos del mundo y se refieren a la forma en que se aprehenden los acontecimientos, las cosas, las características del ambiente, cobra especial relevancia para el presente análisis el concepto de normalidad.

Desde la óptica del lenguaje, el Diccionario de la Real Academia Española, en su primera acepción define a la normalidad como: “Dicho de una cosa: Que se halla en su estado natural.” y agrega en su tercera acepción: “Dicho de una cosa: Que, por su naturaleza, forma o magnitud, se ajusta a ciertas normas fijadas de antemano”.

Este estado natural junto con aquello de normas fijadas de antemano, remiten a la idea de evolución social que fue desarrollada por la antropología evolucionista. Bajo esta perspectiva, la línea de desarrollo tiene una sola y única dirección, salpicada por grados inferiores y superiores, que van alcanzando las personas hasta llegar al grado máximo de desarrollo físico e intelectual. Estos conceptos se representan socialmente como un ideal de hombre (en sentido genérico) que conforma una *especie* producto de las

sucesivas transformaciones operadas con el devenir de los tiempos en el seno de la naturaleza. Esto da cuenta de una uniformidad, unidad y completud en la especie humana cuya esencia, conformada por el lenguaje, la espiritualidad, la cultura y el pensamiento es compartida por todos los individuos de la especie, distinguiendo a los hombres de los animales. En particular son indicadores exclusivos de la evolución humana la razón y la palabra. Toda divergencia en la posesión de estos atributos retrotrae o acerca al sujeto a la condición de animalidad y lo etiqueta con el rótulo de anormal.^{xix}

Existen ciertas variaciones, sin embargo, que se consideran dentro del espectro de lo normal y que son valoradas muy positivamente por las sociedades porque son asumidas como abundancia de lo mismo. Las variaciones que se ubican más allá de lo 18 permitido por las normas son, en cambio, valoradas negativamente y consideradas como un déficit. Ambas posiciones inciden directamente en el trato hacia cada sujeto por el común de la sociedad y no son sin consecuencias.

Distintos espacios institucionales y discursos científicos convalidan esta mirada sobre la diferencia como algo anormal, algo que de inmediato hay que corregir, algo que hay que completar. Se instituye lo normal como lo mejor, lo único, lo capaz porque sigue al ideal, al argumento de completud. Las diferencias, en cambio, que aunque son simplemente diferencias, ubican al sujeto portador de las mismas como diferente y a partir de ahí las marcas de su divergencia se perciben como contrarias, opuestas y negativas a la idea de la “norma”, de lo “normal”, de lo “correcto”, de lo “positivo”, de lo “mejor”, de lo “capaz”. Queda instalado, entonces, en la sociedad el par normal/capaz – anormal/incapaz^{xx}.

El sujeto normal es, entonces, un prototipo de hombre medio, vara universal de medida contra el que todos seremos comparados, medidos, evaluados, señalados y convenientemente clasificados. La normalidad se erige como la medida del mundo para la cual se describen las normas de aquellos sujetos ajustados a los límites, útiles, productivos y capaces de adaptarse a los requerimientos de la inserción productiva en la vida social. La diferencia es la distancia de lo ajeno con respecto a lo mismo y así es diferente aquél que podría tener y no tiene ya sea porque nunca lo tuvo o porque lo tuvo y lo perdió atribuyéndosele el status de discapacitado, status que se define a partir de la carencia, de la falta, de la diferencia, enfatizando aquello que lo limita, aquello que le

falta a la persona, aquello que rompe con el ideal de completud de lo llamado y considerado como humano.^{xxi}

Por otro lado y continuando el análisis desde el campo del lenguaje, cabe preguntarse qué significa “discapacitado”. Aquí también la definición del Diccionario de la Real Academia Española ayuda a consolidar la mirada oyente céntrica al establecer para “discapacitado” lo siguiente: “*Dicho de una persona: Que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas.*” Es decir, que la misma palabra remite al concepto de normalidad analizado anteriormente. Pero aún más el sólo prefijo “Dis” denota separación o distinción y se utiliza con significado de imperfección, dificultad o anomalía. Anomalía remite a irregularidad, es decir, que va por fuera de la regla, contrario a ella y/o que no sucede común y ordinariamente.

Por último si se reflexiona sobre el concepto de capacidad, se puede observar que una de las acepciones de uso común de este término es “*talento o disposición para comprender bien las cosas*”, reforzando la idea arraigada en mucha gente de que el discapacitado, sea cual fuere su discapacidad, es además poco menos que deficiente mental o poco menos que tonto.^{xxii}

Así, la realidad de aquél socialmente construido como discapacitado, se construye en el seno mismo del campo de lo social, impregnada del imaginario social donde la discapacidad circula acorde a los avatares de las épocas según el discurso dominante de una mayoría oyente, reforzada y enmarcada por la fuerza del lenguaje que así lo permite. El diferente conforma entonces un grupo social minoritario que no puede acceder a determinados espacios sociales debido a un proceso de distribución de poder que asigna a la mayoría oyente el poder para nombrar discapacitado a todo aquél diferente a sí mismo que está en menos en relación a la normalidad estatuida, asignándole a través del uso común del lenguaje la categoría de anómalo, imperfecto, irregular, fuera de toda regla, contrario a las reglas.

Las percepciones y las representaciones que en el campo de la discapacidad se establecen en el seno de la sociedad actual remiten a pensar a los discapacitados como grupos a ser trabajados desde la necesidad de la integración social, la igualdad de

oportunidades y la no discriminación que conllevan a rotular discapacitado a aquellos individuos que no pueden insertarse plena y fácilmente dentro del sistema de producción de bienes y servicios de una comunidad determinada. No es la alteración física o funcional lo que define la discapacidad sino el lugar del sujeto en el sistema social^{xxiii}. El discapacitado se define, entonces, por su alejamiento del mundo productivo.

El concepto mismo está recortado y establecido por lo social, por aquél *status* acordado por una mayoría y sostenido en el tiempo, inclusive plasmado en símbolos tan necesarios como obligatorios extendidos por entes regulatorios de máximo nivel como es el Ministerio de Salud de la Nación, el que en la credencial que le otorga a aquellos reconocidos como discapacitados hace alusión única y exclusivamente a la discapacidad para ejercer actividades laborales, -ni deportivas, ni placenteras, ni intelectuales; sólo laborales^{xxiv}. La perspectiva infraestructural-económica que es definitiva y discapacita a aquellos sujetos considerados deficientes es propia de la sociedad capitalista que tiene como exigencia la acumulación y la producción de sujetos útiles para el trabajo según la tipología del hombre normal e ideal.

Las personas oyentes y sordas tienen distintas opiniones sobre el déficit auditivo. Los sordos lo ven desde una perspectiva cultural o social, representando una condición para entender y preservar. El término discapacitado es, para ellos, un término que no les corresponde y que les sugiere una representación política de sí mismos que no aceptan, si bien explotan. Familiarizados con las ventajas de ser, a su pesar, encuadrados dentro de una categoría que el imaginario social mayoritario oyente les impone, no dudan en explotar los beneficios que este encuadre les proporciona como descuentos en medios de transporte públicos, entradas gratuitas en espectáculos, jubilación a edades tempranas, etcétera. Sin embargo reniegan de ser asimilados a personas con ceguera, dificultades motrices y otras diferencias y luchan por ser reconocidos en su unicidad orientando sus objetivos a construirse socialmente como integrantes de una cultura específica y propia^{xxv}.

Esta es una visión opuesta a la visión de los oyentes relativa a la sordera, quienes piensan que, como enfermedad, debe ser prevenida, tratada y curada. Así, los sordos son aprehendidos socialmente del lado de su falta de oído por la mayoría oyente,

clasificados como diferentes por hablar una lengua extraña a la de los normales oyentes y por ende discapacitados para interactuar en el mundo laboral más allá del límite biológico establecido por su déficit auditivo. Incapaces de hecho y de derecho según las leyes que los enmarcan en sus posibilidades de inclusión laboral, nombrados discapacitados por el gobierno que los representa quedan constreñidos según la retórica cultural a ser actores sociales excluidos del sistema de producción por no alcanzar los estándares de normalidad.

Nosotros y los otros

La teoría del interaccionismo simbólico, a través de uno de sus más grandes exponentes – George Mead – aporta el concepto de que:

“El ser humano es y se experimenta a sí mismo como tal, no directamente, sino sólo indirectamente, desde los puntos de vista particulares de los otros miembros individuales del mismo grupo social o desde el punto de vista generalizado del grupo social, en cuanto un todo, al cual pertenece^{xxvi}”.

Levi Strauss, por su lado, también dice que la identidad es un fenómeno más simbólico que real compuesto de valoraciones socialmente atribuidas.^{xxvii} Y agrega que las identidades no constituyen entidades con límites trazados objetivamente sino que se constituyen en el entramado de las relaciones sociales existentes en una estructura dada y suponen una conciencia de la alteridad e implican la afirmación del nosotros frente a los otros.

Por su lado, Berger y Luckmann dicen que la diversidad, lo otro, los otros así pensados, parecen requerir y depender de nuestra aceptación, de nuestro respeto, para ser aquello que ya son, aquello que ya están siendo. Así, ellos establecen que la identidad misma del individuo está supeditada a las tipificaciones socialmente atribuidas dado que el individuo es aprehendido por los otros nada más que como el tipo socialmente atribuido dentro del cual sólo puede desempeñar el rol asignado por los demás.

Dado que la identidad es una construcción del yo frente al otro y que se despliega en función del otro social y si la discapacidad es una marca identitaria, es interesante ver cuales son las representaciones sociales que se establecen en el seno de la comunidad

sobre los sordos, sin atender las opiniones de los expertos porque lo que interesa remarcar es la respuesta del otro social, en el día a día frente al sujeto que no puede oír, para poder trabajar después en un reposicionamiento de los sordos que cuestione el entorno y que les permita ubicarse en otro espacio obligando al otro social a cambiar la mirada y la imagen que de ellos se tiene.

Parafraseando a Todorov, podría decirse que:

“O bien se piensa en los sordos como seres humanos completos, que tienen los mismos derechos que los oyentes, pero entonces no sólo se los ve iguales, sino también idénticos, y esta conducta desemboca en el asimilacionismo, en la proyección de los propios valores en los demás. O bien se parte de la diferencia, la cual se traduce inmediatamente en términos de superioridad e inferioridad, negándose la existencia de una sustancia humana realmente otra, que pueda NO ser un simple estado imperfecto de uno mismo. Estas dos figuras elementales de la experiencia de la alteridad descansan ambas en el egocentrismo, en la identificación de los propios valores con los valores en general, del propio yo con el universo; en la convicción de que el mundo es uno”.^{xxviii}

Pero más aún, el postulado de la diferencia lleva consigo el sentimiento de superioridad y el postulado de igualdad, el de in-diferencia^{xxix}. Esto implica que no se reconoce que los sordos tengan derecho a una voluntad propia, se los juzga como objetos vivientes, sin posibilidad alguna de preguntarles cuál es su opinión dado que no se los percibe como otros, imponiéndoseles los valores propios, aún cuando ni en el plano lingüístico ni en el simbólico, exista ninguna inferioridad natural por el lado de los sordos, de hecho son ellos los que aprenden el español además de su lengua propia, la lengua de señas.

Esta incapacidad de los oyentes de percibir la identidad humana de los sordos, es decir, de reconocerlos a la vez iguales y diferentes hace que – dado que son diferentes - la primera reacción ante ellos sea imaginarlos inferiores, incompletos, pensándolos carentes de lenguaje dado que si no hablan la lengua de los oyentes, no hablan ninguna lengua, no saben hablar^{xxx}. Su otredad hace que se los ubique en el rol social de subordinados, que se los codifique como resto^{xxxi}. Paradójicamente, sin embargo, ambas

culturas le dan importancia al lenguaje, sin embargo, esto no significa que unos y otros valoren los mismos aspectos del habla, así para el oyente lo central está en lo que se habla y se escucha y para los sordos, en lo que se seña y en lo que se ve.

Es, entonces desde la perspectiva de la sordera basada en discursos, que podemos comprender la existencia de políticas de la sordera en términos de las presiones sobre la lengua, la identidad y el cuerpo de los sordos. Esto puede entenderse como prácticas políticas “oyentistas” a partir de las cuales las personas sordas son narradas por las personas oyentes, en el contexto de una relación esencialmente colonial.

El peso de la Ley

Una de las construcciones sociales más importantes de cualquier sociedad es el ordenamiento jurídico que la rige. Así, el Derecho como institución social y como expresión de la cultura popular desempeña un papel determinante en el ordenamiento y en el cambio social sirviendo como recurso práctico e instrumento útil para solucionar problemas, conflictos y cuestiones sociales de todo tipo además de reflejar un conjunto de representaciones y aspiraciones comunes.

Uno de los ordenamientos jurídicos más antiguos y que abarca una gran cantidad de gente a lo largo de todo el mundo, está constituido por las leyes que rigen el comportamiento de las personas que abrazan la religión judía. Entre éstas el *Shulján Aruj*^{xxxii} en una de sus partes denominada *Oraj Jaim*, que comprende las leyes relativas a las oraciones, bendiciones festividades y ayunos entre otras cosas, habla sobre “Diferentes Incapacidades Físicas y su impacto sobre Determinadas Bendiciones” y discute ampliamente si las personas sordas pueden recitar las bendiciones, encuadrando claramente a esta comunidad dentro de los considerados discapacitados y construyéndolos socialmente desde su falta.^{xxxiii}

En la misma línea la comunidad católica que se rige por los Santos Evangelios recopilados en la Biblia y que sirven de Ley para la mayoría de los cristianos, también construye a los sordos por su falta, siguiendo una mirada oyente céntrica, por ejemplo en el Evangelio según San Marcos 7:31-37 cuando habla de la “*curación* de un sordomudo” y dice “Y le trajeron a uno que era sordo y que hablaba con dificultad, y le

rogaron que pusiera la mano sobre él” y luego continúa diciendo: “ y al instante se abrieron sus oídos, y desapareció el impedimento de su lengua, y hablaba con claridad”, agregando finalmente “ Y en el colmo de la admiración, decían: *todo lo ha hecho bien, hasta a los sordos los hace oír*”^{xxxiv}.

Entre los códigos u ordenamientos jurídicos más antiguos de que se tiene conocimiento, se registra el Derecho Romano, vigente en el imperio entre el 454 A.C. y el 565 D.C. y que constituye una de las principales fuentes del Código Civil Argentino.¹⁵⁰ Este antiguo Código en su Sección II – De la Curatela en el artículo 121 establece un sistema de curatela para los sordos a quienes asemeja a los locos (*furiosi*) y a los pródigos, así como también a los *mente capti* (monomaníacos o personas con facultades intelectuales poco desarrolladas) y a las personas que debido a enfermedades graves no podían mirar por sus intereses.^{xxxv}

Entre las leyes no religiosas, que gobiernan la sociedad argentina, también se encuentran Leyes donde se los construye como discapacitados a los que hay que prohibir en algunos casos y a los que hay que proveer en otros. Así, el Código Civil de la República Argentina es el código legal que reúne las bases del ordenamiento jurídico en lo que hace a relaciones civiles en la Argentina. Data de 1869 y aunque con numerosas modificaciones, desde ese entonces, sigue constituyendo la base del Derecho Civil Argentino. En él, el artículo 54 instituye que:

“Tienen incapacidad absoluta:

...

Inciso 4° Los sordo-mudos que no saben darse a entender por escrito” agregando que para adquirir derechos o contraer obligaciones deberán hacerlo por medio de los representantes que les da la ley. Dice en su artículo 57: “Son representantes de los incapaces:

...

Inciso 3° de los dementes o sordomudos, los curadores que se les nombre.”

Como se puede apreciar en estos dos artículos, se niega de hecho y de derecho la posibilidad de considerar al sordo como hablante de lengua extranjera, cuyo idioma natural es la Lengua de Señas, asimilándolo en algún caso a un demente que necesita ser

representado por un otro oyente para poder adquirir derechos y contraer obligaciones si es que no se puede dar a entender en español, ignorando y denegando la posibilidad que se le da a cualquier extranjero de ser interpretado por un hablante bilingüe^{xxxvi}. Ratifican esta posición oyente-céntrica del Código Civil los artículos 153, inciso 8, 3617, relativo a testar y la Ley de Matrimonio Civil 23931^{xxxvii}.

Siguiendo con el ordenamiento jurídico argentino vigente a la fecha, la Ley 22.431 establece un “Sistema de Protección Integral de los Discapacitados” en cuya reglamentación efectuada a través del Decreto 914/97 se construye socialmente al sordo como discapacitado al incluir en la sección A.2.4, A.2.5, A.2.6, A.2.7, A.2.8 y A.2.9 la referencia a la necesidad de un lugar iluminado en diferentes ámbitos para que se ubique el intérprete en Lengua de Señas^{xxxviii}.

Sin embargo, si se observa el ordenamiento jurídico en términos más amplios, en otras áreas de la vida legal, sí se considera a los sordos como capaces de ejercer derechos y obligaciones como sucede en el ámbito del derecho del trabajo^{xxxix}, donde además, curiosamente, la legislación vigente de Higiene y Seguridad Laboral no hace mención a demarcaciones específicas para personas sordas, señales lumínicas además de sonoras u otros dispositivos especialmente pensados para proteger la salud de los trabajadores sordos ya sea en condiciones habituales de trabajo como en situaciones de emergencia en contexto laboral.

Contexto organizacional - La Empresa siglo XXI

Según Gordon Hewitt^{xl}, las nuevas dinámicas de mercado que normalmente se llevan a cabo a través del impacto que combina globalización, liberalización, convergencia de tecnología y militancia del cliente, están alterando de forma radical la estructura, los límites e incluso la definición de muchas organizaciones.^{xli}

En el pasado, durante gran parte del siglo XIX, la empresa seguía un modelo de gestión que no respondía en forma conjunta a los accionistas, los clientes y los empleados. Las empresas seguían un modelo de gestión, que asumía a la misma como un sistema cerrado donde los clientes compraban lo que estaba disponible, los empleados se contrataban y se despedían a voluntad y tenían poca voz y mínimas posibilidades de elegir. Así las oportunidades de los empleados se daban en un marco de trabajo que incluyera algún capitalista paternalista que pudiera ofrecer un ambiente laboral que

hiciera la vida de las personas menos penosa y donde las obligaciones del trabajo fueran más tolerables. Así la organización de aquella época enfocada siempre hacia el interior de la misma, estaba poco orientada al interés de los clientes y mucho menos orientada aún a las necesidades de su personal, sólo estaba orientada a fabricar o vender.

La dirección de empresas del Siglo XX, evolucionó en algún sentido haciéndose un poco más flexible, especialmente durante los últimos cincuenta años del siglo pasado empujada básicamente por la proactividad de clientes y accionistas, quienes lograron que los directivos desarrollaran estrategias orientadas al mercado. De este modo, las empresas comenzaron a escuchar activamente a los clientes y a los accionistas lo que tuvo impacto directo en la toma de decisiones a todo nivel.

En este modelo, los clientes son los principales impulsores de los cambios en las organizaciones y para satisfacer las nuevas necesidades de flexibilización de las empresas, se pide a los empleados que ajusten sus horarios de trabajo, tareas, vacaciones, destinos geográficos y puestos de trabajo a la luz de estas necesidades. La dirección de empresas del siglo XX muestra un marcado interés por el cliente y el mercado.

El Siglo XXI trae mayores modificaciones a la dirección de empresas, esta vez apuntando a que la misma tome como reto flexibilizar la empresa, pero ahora basándose en las necesidades de los empleados. Es decir que en los nuevos tiempos al ya marcado interés por el cliente y el mercado las organizaciones deberán exhibir interés por el personal y diseñar puestos de trabajo *customizados*^{157xlii}.

Las empresas modernas se enfrentan a desafíos que van más allá del pensamiento empresarial convencional ya que los fundamentos de la dirección de empresas se establecieron y construyeron en épocas donde predominaba una visión del trabajador como aquél individuo renuente, cuyos esfuerzos en el ámbito laboral eran difíciles de obtener y por lo tanto se lo debía controlar y dirigir permanentemente.

Esa visión estuvo asociada indisolublemente a la mecanización del trabajo impuesta por la Revolución Industrial, que determinó además un riguroso control impuesto sobre el desenvolvimiento de los trabajadores en las fábricas a la vez que el valor asignado a la

eficacia y a la reducción de los costos convirtieron al trabajador en un factor de producción que se adquiría en el mercado a cambio de dinero y en lo posible, a bajo precio.

Asímismo este sistema de trabajo fabril, de libre contrato, sustrajo al asalariado el control sobre el proceso productivo y la posesión de las herramientas de trabajo, que sustentara antes de la Revolución Industrial cuando predominaba el trabajo artesanal, y arrojó a los trabajadores a un mundo anónimo en el cual se trabaja para una organización también anónima^{xliii}. Surgió entonces entre ambos - trabajadores y organizaciones - un Contrato Psicológico Individuo-Organización^{xliv}, donde los empleados disfrutaban de estabilidad y seguridad y la empresa recibía a cambio lealtad en el servicio.

Este modelo que floreció y se desarrolló hasta después de la Segunda Guerra Mundial encontró obstáculos en las décadas del setenta y del ochenta dado que esta lealtad que habían engendrado en los trabajadores limitaba la flexibilidad que comenzaron a necesitar las empresas para afrontar los desafíos de la emergente competencia global y de la innovación tecnológica.^{xlv} Si bien, el conocimiento depositado sobre la producción, tanto en la era agraria como en la era industrial, nunca ha dejado de estar presente, es evidente que en esas eras, se dio mayor énfasis a lo tangible frente a lo intangible, a lo concreto frente a lo abstracto, a la lógica antes que a la improvisación.

En la economía más moderna, las personas y las empresas utilizan el conocimiento para generar nuevas riquezas, pues se ha reconocido que los ingresos no provienen exclusivamente de lo tangible y por lo tanto, el valor de las compañías que antes estaba dado por los inventarios de bienes materiales que en ellas había, en la sociedad y en los mercados de hoy una empresa vale más en función de lo que aporta que en función de lo que tiene.

Es así que la revolución del conocimiento está reemplazando a la era industrial y ha hecho que surjan compañías ricas en intelecto y pobres en activos físicos y tangibles. El concepto tierra-trabajo-dinero hoy no lleva al éxito si no viene acompañado por algo tan vital como es el conocimiento. La sociedad post-tradicional está atravesada por individuos que obtienen un cuerpo extenso de conocimientos a través de información

difundida y compartida que desarrollan fuertes sentidos de auto-identidad y que planifican estratégicamente su vida.

Es así entonces que el conocimiento ha cambiado la forma de vida de la gente ya que al tener acceso a múltiples y variados conocimientos las elecciones de vida se amplían.^{xlvi} Los individuos pueden ahora hacer elecciones a diario en áreas que antes eran impensables, como por ejemplo su apariencia física, su vida sexual y su género, su paternidad y su futuro laboral. Las personas más jóvenes están cada vez más atraídas por el autoempleo, las oportunidades emprendedoras y el concepto de empleabilidad, lo cual hace que las empresas tradicionales tengan cierta dificultad para encontrar, atraer y retener personas que hoy pugnan por conseguir el control sobre sus propias vidas.^{xlvi}

El conocimiento es inclusive tan importante que ha revertido el concepto empleador-empleado, dado que ahora es el empleado el que tiene propiedad sobre los medios de producción, ya que el conocimiento se obtiene a través del procesamiento de la información en el cerebro humano. Se pretende, entonces que con la administración del conocimiento las personas aporten su capital intelectual y sus experiencias para incrementar la competitividad de las organizaciones.^{xlvi}

La competencia voraz del mundo globalizado requiere de la participación y el compromiso de todos los empleados ya que de ellos depende la supervivencia de las organizaciones. El aporte específico del ser humano como tal en las empresas, a saber toma de decisiones, innovación, creatividad, flexibilidad, proactividad, compromiso, identificación, empatía, son requisitos indispensables para competir en los mercados actuales ya que los nichos de mercado son cada vez más estrechos y las ideas que generan valor agregado para el cliente deben surgir de aquellas personas que están en pleno contacto con él.

Hace falta, entonces un cambio de paradigma y centrarse en el factor humano para emprender el viaje por la ruta del conocimiento.^{xlvi} Si antes los lazos individuo-organización estaban basados en la seguridad en el puesto de trabajo y la lealtad, hoy los lazos están basados en lo relacional. Así lo que liga al empleado con el empleador es un factor social y psicológico donde se promueven los sentimientos de pertenencia y unión,

donde el individuo no es más objeto de la dirección de empresas sino sujeto de la misma.¹

Finalmente, hoy la organización real del trabajo aparece como un compromiso organización individuo donde la ventaja competitiva sostenible en el tiempo, única e irrepetible, la constituyen los equipos de personas presentes en las empresas donde lo prescripto por los puestos de trabajo nunca es suficiente, donde a cada momento se exige nuevos “saber hacer” y donde el trabajo es la actividad desplegada por los hombres y mujeres para enfrentar lo que no está dado por la organización prescrita del trabajo. El trabajo pasa a ser por definición, estrictamente humano, ya que convoca precisamente ahí donde el orden tecnológico-maquinal es insuficiente y requiere de la puesta en juego de iniciativa, invención, creatividad e ingenio.ⁱⁱ

Algunas ideas para mejorar - Integración versus inclusión

El deterioro creciente de las condiciones de vida y de trabajo en América Latina, la profunda agudización de las desigualdades sociales, la inequidad en la distribución de los ingresos, el aumento del desempleo, el continuo crecimiento del sector informal, la implementación de políticas sociales basadas en "planes y subsidios", son algunas de las muestras de una realidad a la que la sociedad argentina contemporánea se ha comenzado a habituar y a naturalizar.

En este contexto mucho se ha hablado y se sigue hablando y escribiendo sobre la inclusión social y laboral de trabajadores de distinto tipo, a saber: jóvenes, personas mayores, portadores de HIV, mujeres, discapacitados, etcétera. Cabe detenerse aquí en el significado de la palabra inclusión, la que según el Diccionario de la Real Academia Española significa “*poner algo dentro de otra cosa o dentro de sus límites*” ó en su segunda acepción “*contener a otra o llevarla implícita*”.

Esto lleva a pensar en la eterna mirada oyente-céntrica donde el colectivo minoritario de los Sordos para poder ser incluido en el mercado laboral debe adaptarse a las normas y especificidades de la mayoría oyente quien lógicamente le pondrá límites a su desarrollo laboral siguiendo acaso esta idea de poner a los Sordos dentro de sus propios grupos y contenerlos. Este discurso establecido acerca de la inclusión laboral limitante y discapacitante, se opone a la idea de integración, palabra polisémica que abre el

panorama laboral dejando la puerta abierta a indagar en el proceso de integración de los Sordos en los mercados laborales – específicamente de empresas privadas - y a pensar posibles caminos o vías de solución a los obstáculos que la misma significa en el mundo globalizado del presente.

La palabra integración suele utilizarse con un pluralismo de significados. Así, siguiendo a Aparicio Gómez^{lii}, podríamos decir que a veces llamamos integración a un estado de cosas y otras veces a un proceso, unas veces a la situación de los que no padecen exclusión o autoexclusión en los contextos de su vida corriente y otras veces a la situación de quienes disfrutan de los mismos derechos de que disfrutan las demás personas en las mismas circunstancias, unas veces a quienes se relacionan bien con su entorno y otras veces a las de aquellos que saben valerse para negociar sus intereses aunque sea en situaciones de conflicto y la lista podría continuar.

Dada esta multiplicidad de usos, es evidente que la integración de Sordos en el ámbito laboral de las empresas privadas es algo muy complejo, por cuanto incluye aspectos psicológicos, sociológicos, jurídicos y políticos. Es decir integrar significa un proceso en que intervienen actitudes, determinaciones estructurales, marcos legales y opciones políticas. Es éste un proceso largo ya que no es un estado de cosas que está ahí y al que se puede acceder de una sola vez, sino que debe hacerse y rehacerse en el día a día y que se recrea constantemente en la acción social de cualquier grupo humano.

Por lo tanto, “integrar” en el presente contexto, podría concebirse como un proceso a través del cual alguien no perteneciente a una sociedad o grupo humano en particular viene a incorporarse al funcionamiento diario de aquellos, más o menos como las personas que la o lo han constituido. Si bien, a veces tiende también a pensarse que el esfuerzo de integración es cosa de los particulares y que el esfuerzo principal estaría representado por el camino que debe recorrer aquél que desea ingresar al grupo ya constituido, hasta ser y sentirse como los otros, apoyándose para ello en la acogida que la sociedad le presta y en la tutela que le puedan proveer las leyes, lo cierto es que la integración significa o requiere de ciertas actitudes tanto en los denominados nativos como en aquellos que quieren integrarse.

En la sociedad de hoy, el trabajo es una decisiva fuente de status y recursos, sin que normalmente, ningún ser humano adulto pueda tener en ella un sitio digno si no es en función de un trabajo digno. Sin embargo, el que una persona pueda tener un trabajo no es un logro que sólo dependa de la propia persona sino que depende de coyunturas estructurales. Entre estas cuestiones estructurales está el mercado laboral que se segmenta en un sector primario dignificado, aceptado y demandado por los trabajadores y en uno, secundario, rehuido lo más posible por éstos, en que los trabajos que se ofrecen son duros, precarios y mal pagados.

La realidad actual indica que el sector primario es primordialmente terreno de ocupación de personas oyentes, mientras que los Sordos quedan relegados a ocupar el mercado secundario de trabajo en virtud de la mirada oyente-céntrica que en el mercado laboral sólo los incluye definiéndolos por su falta. Es por esto que la integración puede pensarse - como lo propone Aparicio Gómez - como un proceso abierto de convergencia de actitudes, cuyo resultado final se decide en la confrontación o en el proceso de negociación diario entre ambas comunidades.

Al formular las cosas de este modo, se piensa en las estructuras sociales como un reflejo condensado de la prosecución de los respectivos intereses por parte de los miembros de la sociedad, reflejo que luego adquiere una cierta autonomía con respecto a las intenciones de los particulares agentes sociales. Así, la “estructura” se conforma con reglas y recursos que tienen implicación recursiva en la reproducción social donde ciertos aspectos institucionalizados del sistema social laboral se estabilizan como elementos normativos y códigos de significación convirtiéndose en “reglas”.

Estas normas o reglas constituyen límites fácticos de vida social y es en vista de ellos que es posible una diversidad de actitudes manipuladoras^{liii}, donde el sujeto Sordo queda valorizado como ciudadano laboral de segunda. Sin embargo, la teoría de la estructuración se basa en la tesis de que una estructura siempre es tanto habilitadora como constrictiva a causa de la relación intrínseca entre estructura y obrar.^{liv} Se pone de manifiesto así el carácter esencialmente transformacional de las acciones humanas, aún en sus formas más extremas de rutinización que llevan a restringir el campo de acción de ciertos sectores de la sociedad. Es posible pensar, entonces que todo tipo de restricciones también una oportunidad para habilitar una acción.^{lv} La historia ha

probado una y otra vez que la aplicación de ideas e invenciones en todos los ámbitos altera la estructura recibida. El cambio habrá de producirse sólo si se consuman inicialmente ciertas transformaciones en instituciones clave. En este contexto, la empresa puede ser el agente capaz de intervenir en el mundo para influir en este estado de cosas que lleva al Sordo a ser incluido en el mercado laboral con el límite manifiesto de su sordera estigmatizante para inducir el cambio que lo lleve a ser integrado con toda la potencialidad de sus capacidades que van más allá de su falta.

CONCLUSIONES

El colectivo de personas sordas ha sido ampliamente estudiado por diferentes trabajos científicos pertenecientes a autores muy diversos desde hace casi más de un siglo y medio. Se ha abordado su sordera desde lo biológico, desde la actitud y reacción de los padres que reciben en su hogar a un niño sordo, desde la constitución de su yo en el marco del psicoanálisis y la psicología, desde su integración a la sociedad a través de la estimulación temprana, desde una muy amplia discusión sobre su educación en el bilingüismo, multilingüismo o la comunicación total y desde su integración en escuelas comunes o especiales. Sin embargo, su integración en el ámbito laboral no ha sido materia de estudio sistemático.

Si se considera el trabajo de las personas como un soporte privilegiado de inserción en el cuerpo social y si se reflexiona acerca de la correlación existente entre el lugar que cada individuo ocupa en el mercado laboral y la participación que a través del trabajo, las personas tienen en las redes sociales y en lo que éste aporta en el sentido de sistemas de protección frente a riesgos naturales de la existencia de cada uno, se puede visualizar la importante sinergia que se produce entre tener un trabajo estable y estar sólidamente inserto e integrado socialmente.

Así, es posible pensar al trabajo como el espacio a partir del cual los individuos se construyen a partir de una identidad laboral que les brinda la posibilidad de ser ubicados en la trama social por su situación de empleo más allá de proveerle al individuo los elementos necesarios para su autorrealización y supervivencia.

Según la teoría de la construcción social de la realidad, la realidad social de todos los actores sociales, en particular la de los trabajadores, es construida en un proceso dinámico y es reproducida por el accionar de la gente a través de sus interpretaciones, evaluaciones y acciones resultando entonces en que las caracterizaciones humanas y el significado de los distintos hechos e instituciones se presentan en un momento dado como realidad objetiva percibida inconscientemente por los sujetos insertos en la comunidad.

Esta institucionalización de los comportamientos da lugar al establecimiento de ciertas funciones que no son intrínsecas a los objetos sino que se asignan según los intereses prácticos de los usuarios. A veces esta función tiene que ver con “valer por” o representar alguna otra cosa. Estas funciones pueden imponerse a la sociedad de un modo inconsciente y pueden aprehenderse como hechos exteriores al hombre, como un status ontológico independiente de la actividad y significación humana. Estas nuevas realidades sociales que nacen a partir de la creación de hechos institucionales, se relacionan muchas veces con conferir o quitar funciones o imponerle restricciones a una persona. Si además, estos hechos institucionales se codifican de manera “oficial”, por ejemplo a través de la sanción de una ley, se transforman en reglas constitutivas de la realidad social.

Por otro lado, y dada la capacidad generativa del lenguaje, el individuo también resulta ser una construcción social, en tanto y en cuanto se constituye a partir del trasfondo de discursos históricos. En este contexto de realidades construidas por la sociedad y de representaciones sociales que construyen nociones de aspectos del mundo y se refieren a la forma en que se aprehenden los acontecimientos, las cosas, las características del ambiente, cobra especial relevancia para el presente análisis el concepto de normalidad.

Distintos espacios institucionales y discursos científicos convalidan la mirada sobre la diferencia como algo anormal, como algo que de inmediato hay que corregir, algo que hay que completar. La normalidad se erige como la medida del mundo para la cual se describen las normas de aquellos sujetos ajustados a los límites, útiles, productivos y capaces de adaptarse a los requerimientos de la inserción productiva en la vida social.

En relación a esto discapacidad se define como “que tiene entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales”, por lo tanto, la realidad de aquél socialmente construido como discapacitado, se construye en el seno mismo del campo de lo social, donde la discapacidad circula acorde a los avatares de las épocas según el discurso dominante de una mayoría oyente que lo nombra así por ser diferente a ellos mismos y asignándole a través del uso del lenguaje la categoría de anómalo, imperfecto, irregular. Así, los Sordos son aprehendidos socialmente del lado de su falta de oído por la mayoría oyente, clasificados como diferentes por hablar una lengua extraña a la de los normales oyentes y por ende discapacitados para interactuar en el mundo laboral más allá de su déficit auditivo.

Es también necesario considerar que, además del uso común de la palabra sordo para mencionar a cualquier persona que no oye bien, las marcas de una larga historia que los ha considerado como personas incapaces de integrarse plenamente a la sociedad y las leyes vigentes a lo largo de la historia e inclusive el hecho, al menos en nuestro país de no existir datos concretos y censales sobre esta comunidad, ha construido a los Sordos como discapacitados, pensados siempre desde su falta, recortados por su diferencia frente a la “normalidad de los oyentes” y los ha relegado a cumplir tareas menores en los contextos organizacionales donde el valor del capital humano no se había tenido en cuenta.

En el presente, las nuevas dinámicas del mercado han alterado de forma radical la estructura, los límites e incluso la definición de muchas organizaciones. Las empresas modernas han debido flexibilizar sus estructuras y han debido adaptar sus puestos de trabajo en pos de aprovechar la revolución tecnológica y la sociedad del conocimiento y la información, donde la ventaja competitiva la constituyen los seres humanos con sus aportes específicos de creatividad, innovación, flexibilidad, proactividad y diversidad cultural.

En este contexto, es necesario deconstruir la institucionalización de la mirada oyente-céntrica acerca de la inclusión laboral limitante y discapacitante del colectivo de personas sordas y comenzar a trabajar en el proceso de integración de los Sordos en los mercados laborales – específicamente de empresas privadas - y a pensar posibles

caminos o vías de solución a los obstáculos que la misma significa en el mundo globalizado del presente

En este sentido, la integración de personas sordas en el ámbito laboral de las empresas privadas, podría verse favorecida por la incorporación de las nuevas tecnologías de comunicación que abrirían el espacio para asimilar al trabajador Sordo a un hablante de lengua extranjera que utiliza el español como segundo idioma y lo integrarían a un mundo comercial globalizado deconstruyendo la imagen de discapacitado no apto para el desempeño laboral.

Es así, que las empresas pueden constituirse en agentes capaces de intervenir en el mundo para influir en aquel estado de cosas que lleva al Sordo a ser incluido en el mercado laboral con el límite manifiesto de su sordera estigmatizante para inducir el cambio que lo lleve a ser integrado con toda la potencialidad de sus capacidades que van más allá de su falta.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Belly, Pablo, 2004, *El Shock del Management*, Mc Graw Hill, México
- Benedetti, María Luisa, 1998, *El sinsentido en el mundo del sinsonido*, Actualidad Psicológica, Año XXIII, Nro. 256, Agosto de 1998, Buenos Aires
- Berger Meter y Luckmann Thomas, 2005, *La Construcción Social de la Realidad*, Amorrortu Editores, Buenos Aires
- Burad, Viviana, 2005, *Las personas sordas y los derechos lingüísticos*, El Cisne, Año XVI, Nro. 180, Agosto de 2005, Buenos Aires
- Código Civil de la República Argentina, 2008, Abeledo Perrot, Buenos Aires.
- Constitución Nacional, 2006, Ediciones NBI, Buenos Aires.
- Dessors, Dominique, 1998, *Organización del Trabajo y Salud*, Lumen Humanitas, Buenos Aires
- Echeverría, Rafael, 2005, *Ontología del lenguaje*, Granica, Buenos Aires
- Echeverría, Rafael, 2008, *Actos de Lenguaje – Volumen I: La Escucha*, Granica, Buenos Aires
- Filippi, Graciela, 1998, *El Aporte de la Psicología del Trabajo*, Eudeba, Buenos Aires
- Giddens, Anthony, 1998, *La Constitución de la Sociedad*, Amorrortu, Buenos Aires
- Hopenhayn, Martín, 2001, *Repensar el Trabajo*, Grupo Editorial Norma, Buenos Aires
- Huxley Aldous, 1986, *Las puertas de la percepción*, E.L.E. Ediciones, Barcelona
- Lane, Harlan, Hoffmeister, Robert, Bahan, Ben, 1996, *A Journey into the Deaf-World*, Dawn Sign Press, San Diego
- Ley 22.431 y Dto. Reglamentario, 2006, *Discapacidades*, Editorial del País, Buenos Aires
- Lischetti, Mirtha, 2007, *Antropología*, Eudeba, Buenos Aires
- Mead, George, 1934, *Mind, self and society from the standpoint of a social behaviorist*, 1a. edición, The University of Chicago Press, Chicago

- Padden, Carol – Humpries, Tom, 1988, *Deaf in America – Voices from a Culture*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts
- Price Waterhouse Coopers, 2003, Master en Gestión de Personas, Financial Times – Prentice Hall, Madrid
- Sacks, Oliver, 2000, *Seeing Voices* - Vintage Books, New York
- Searle John, 1997, *La construcción de la realidad social*, Paidós, Barcelona
- Silberkasten, Marcelo, 2006, *La construcción imaginaria de la discapacidad*, Topia Editorial, Buenos Aires
- Todorov Tzvetan, 2003, *La Conquista de América – El Problema del otro*, Siglo XXI Editores, Buenos Aires
- Ulrico, Losey y Lake, 2003, El futuro de la dirección de recursos humanos”, Gestión 2000.com, Barcelona
- Vain Pablo y Rosato Ana, 2005, “*La construcción social de la normalidad – lteridades, diferencias y diversidad*”, Ediciones Novedades Educativas, Buenos Aires
- Wrigley, Owen, 2002, *The Politics of Deafness*, Gallaudet University Press, Washington

-
- ⁱ Berger y Luckmann Op. Cit.: Pág.: 11
- ⁱⁱ Berger y Luckmann Op. Cit.: Pág.: 12 y 13
- ⁱⁱⁱ Mead George Op. Cit.: Pág.: 186
- ^{iv} Berger y Luckmann Op. Cit.: Pág. 37
- ^v Huxley Aldo Op. Cit.: Pág.: 23
- ^{vi} Berger y Luckmann Op. Cit.: Pág.: 96
- ^{vii} Searle John Op. Cit.: Pág.: 21
- ^{viii} Searle, John Op. Cit.: Pág. 39
- ^{ix} Searle, John Op. Cit.: Pág. 59
- ^x Berger y Luckmann Op. Cit.: Pág.: 114,115,116 y 117
- ^{xi} Searle, John Op. Cit.: Pág.: 68
- ^{xii} Searle, John Op. Cit.: Pág.: 109
- ^{xiii} Searle, John Op. Cit.: Pág.: 45 y 69
- ^{xiv} Searle John, Op. Cit.: Pág.: 88 y 89
- ^{xv} Echeverría Rafael, Op. Cit.: Pág.: 75
- ^{xvi} Echeverría Rafael, Op. Cit.: Pág.: 36
- ^{xvii} Echeverría Rafael, Op. Cit.: Pág.: 57
- ^{xviii} Berger y Luckmann, Op. Cit.: Pág.: 124
- ^{xix} Vallejos, Hipen y otros en Vain y Rosato: Op. Cit.: Pág.: 34
- ^{xx} Skliar, Carlos en Vain y Rosato: Op. Cit.: Pág.: 14
- ^{xxi} Vallejos, Kipen y Otros en Vain y Rosato: Op. Cit.: Pág.: 33
- ^{xxii} Benedetti, María Luisa en Actualidad Psicológica, Op. Cit.: Pág.: 8
- ^{xxiii} Silberkasten Marcelo, Op. Cit.: Pág.: 35
- ^{xxiv} Silberkasten Marcelo, Op. Cit.: Pág.: 35
- ^{xxv} Padden & Humpries Op. Cit.: Pág.: 44
- ^{xxvi} Mead George Op. Cit.: Pág.: 170
- ^{xxvii} Fraguas N. y Monsalve P. en Lischetti, Mirta, Op. Cit.: Pág. 186
- ^{xxviii} Todorov Tzvetan Op. Cit.: Pág.: 50
- ^{xxix} Todorov Tzvetan Op. Cit.: Pág.: 70
- ^{xxx} Todorov Tzvetan Op. Cit.: Pág.: 84
- ^{xxxi} Siberkasten, Marcelo Op. Cit.: Pág.: 23
- ^{xxxii} Sacks Oliver Op. Cit.: Pág.: 7
- ^{xxxiii} Wrigley, Owen Op. Cit.: Pág.: 14
- ^{xxxiv} Wrigley Owen, Op. Cit.: Pág.: 15
- ^{xxxv} Lane – Hoffmeister – Bahan Op. Cit.: Pág.: 43
- ^{xxxvi} Pacto de San José de Costa Rica - con jerarquía constitucional - art. 8 inc 2 a) derecho de la persona de ser asistido gratuitamente por el traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma del juzgado o tribunal. Constitución Nacional Pág.
- ^{xxxvii} Código Civil de la República Argentina Pág. 24
- ^{xxxviii} Discapacidades Ley 22.431 y Dto. Reglamentario Op. Cit.: Pág. 57
- ^{xxxix} Burad, Viviana en El Cisne, Op. Cit.: Pág.: 8
- ^{xl} Hewitt, Gordon “Estrategia de empresa y recursos humanos: Nuevas mentalidades para nuevos roles”, en “El Futuro de la Dirección de Recursos Humanos” Op. Cit.: pág.: 50
- ^{xli} Bouchikhi Hamid Y Kimberly John, “Todo cambia en el puesto de trabajo *customizado*” en Máster en Gestión de Personas, Op. Cit.: Pág.: 113
- ^{xlii} Bouchikhi Hamid Y Kimberly John, “Todo cambia en el puesto de trabajo *customizado*” en Máster en Gestión de Personas, Op. Cit.: Pág.: 113
- ^{xliiii} Hopenhayn, Martín Op. Cit.: Pág.: 105
- ^{xliv} Filippi, Graciela Op. Cit.: Pág.: 34
- ^{xlv} Kimberly, John y Craig, Elizabeth, “El Trabajo como Experiencia Vital” en Máster en Gestión de personas, Op. Cit.: Pág.: 120
- ^{xlvi} Belly Pablo, Op. Cit.: Pág.: 2
- ^{xlvii} Bouchikhi Hamid y Kimberly John, “*Todo cambia en el puesto de trabajo customizado*” en Máster en Gestión de Personas, Op. Cit.: Pág.: 113
- ^{xlviii} Belly, Pablo Op. Cit.: Pág.: 74
- ^{xlix} Belly, Pablo, Op. Cit.: Pág.: 28

ⁱ Belly, Pablo, Op. Cit.: Pág.: 28

¹⁶⁵ Bouchikhi Hamid y Kimberly John, “Todo cambia en el puesto de trabajo customizado” en Máster en Gestión de Personas”, Op. Cit.: Pág.: 114

ⁱⁱ Dessors, Dominique, Op. Cit.: Pág.: 40

ⁱⁱⁱ www.aulaintercultural.org/article.php Aparicio Gómez, Rosa; ¿Qué es eso que llamamos integración?, Revista Tiempos de Paz Nro. 76, Primavera de 2005. Página visitada el 09/12/2018

ⁱⁱⁱⁱ Giddens, Anthony Op. Cit.: Pág.: 32

^{lv} Giddens Anthony, Op. Cit.: Pág.: 199

^{lv} Giddens Anthony, Op. Cit.: pág.: 150