

1998

Estudio del rol de trabajador en personas con discapacidad auditiva : Mar del Plata, Argentina 1998

Bellingi, Carolina

Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/888>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SERVICIO SOCIAL
LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL

**ESTUDIO DEL ROL DE
TRABAJADOR EN PERSONAS
CON DISCAPACIDAD AUDITIVA.**

**MAR DEL PLATA, BUENOS
AIRES, ARGENTINA 1998.**

Autoras: BELLINGI, CAROLINA

GARCIA, ADRIANA

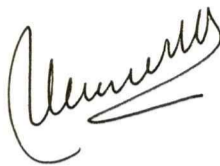
INDICE

AGRADECIMIENTOS.....	2
INTRODUCCION.....	3
ESTADO ACTUAL DE LA CUESTION.....	5
FORMULACION DEL PROBLEMA.....	7
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	8
MARCO CONCEPTUAL.....	9
I.MODELO DE OCUPACION HUMANA.....	10
I.1 CONCEPTOS GENERALES	10
I.2 EL HOMBRE COMO SISTEMA ABIERTO.....	10
I.2.1-Componentes internos del sistema.....	10
1.2-Influencia de los subsistemas en las Habilidades de Comunicación e Interacción.....	15
I.3.CONCEPTUALIZACION DEL AMBIENTE.....	16
I.3.1 Interacción dinámica sistema - ambiente.....	17
I.3.2.Influencias ambientales en las Habilidades de Comunicación e Interacción.....	19
I.3.3 Ambiente laboral.....	20
I.3.4.Procesos básicos de interacción.....	21
I.3.5.Los ciclos benignos y viciosos.....	23
I.4.EL CONCEPTO DE ROL EN EL MARCO DEL MODELO DE OCUPACION HUMANA.....	23
I.4.1.Consideraciones teóricas	24
I.4.2.Compatibilidad del concepto de rol con la premisa de la Ocupación.....	26
I.4.3.Clasificación de los Roles.....	26
I.4.4.Evolucion de los roles en el curso del desarrollo.....	27
I.4.5.Adquisición del rol ocupacional en el discapacitado crónico.....	31
II.DISCAPACIDAD AUDITIVA.....	37
II.1.ASPECTOS GENERALES.....	37
II.1.1.Definición.....	37
II.1.2.Tipos de sordera.....	37
II.2.IMPORTANCIA SOCIAL DEL LENGUAJE.....	38
II.2.1.Modos de comunicación en el sordo.....	40
II.3.EL DISCAPACITADO AUDITIVO Y SUS INTERACCIONES SOCIALES EN EL PROCESO DE DESARROLLO.....	42
II.3.1.Interacción del sordo con sus pares.....	46
II.3.2.Interacción del sordo con los oyentes.....	47
II.3.3.Perspectiva socio-antropológica de la sordera.....	48
II.4.EL ADULTO SORDO Y SU INTERACCION CON EL AMBIENTE LABORAL.....	49
DISEÑO METODOLOGICO.....	55
DEFINICION DE LA VARIABLE DE ESTUDIO.....	59
OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE DE ESTUDIO.....	60
CATEGORIZACION DE LA VARIABLE DE ESTUDIO	61
METODO DE RECOLECCION DE DATOS.....	63
PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....	66
SINTESIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....	78
CONCLUSIONES.....	83
CONCLUSIONES ESPECIFICAS.....	84
CONCLUSIONES COMPLEMENTARIAS Y RECOMENDACIONES.....	87
ANEXO I.....	89
ANEXO II.....	109
BIBLIOGRAFIA.....	121

1452
Vol
Universidad * de Mérida del Pia

Asesores

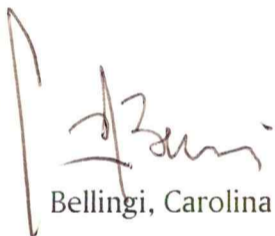
DIRECTORA: LIC. en T. O. Mónica Tellechea



ASESORA METODOLOGICA: LIC. María Elba Penzín



TESISTAS



Bellingi, Carolina

D.N.I. 18.529.343



García, Adriana

D.N.I. 16.731.393

Agradecimientos

- ❖ A Gary Kielhofner por haber respondido a nuestras inquietudes y haber manifestado su interés en este trabajo.
- ❖ A Carmen Gloria de Las Heras por su opinión e incentivo.
- ❖ Y, principalmente, a nuestros esposos e hijos, por habernos permitido dedicarle a esta investigación todo el tiempo que no les dedicamos.

Introducción

El presente trabajo es un intento de aproximación a una realidad que nos preocupa:

La adaptación al trabajo de las personas que padecen pérdida auditiva y se encuentran en edad laboral.

La inquietud que nos lleva a plantear la realización de esta investigación surge de la observación de un número importante de personas con discapacidad auditiva agrupadas en una misma institución.

No es nuestra intención aquí, analizar la situación laboral de éstas personas en el contexto coyuntural de la desocupación, sino, más bien, establecer una perspectiva que abarque los aspectos psicodinámicos y ambientales que influyen la interacción de las personas sordas con el trabajo.

En el ámbito educacional y de salud siempre se ha manejado la premisa de la oralización como condición necesaria para el logro de la integración social. Conociendo este preconcepto, que se manifiesta en un número considerable de bibliografía referente al tema de la sordera, llegamos a preguntarnos si, en la realidad, los sordos que lograron una competencia lingüística adecuada, pudieron integrarse en el ámbito laboral sin dificultades; y qué ocurría con aquellos sordos que no lograban la tan ansiada oralización.

A partir de esta observación, fueron surgiendo otros interrogantes tales como:

¿A qué tipo de ocupaciones acceden estas personas con mayor frecuencia? ¿Cómo acceden?
¿Estas ocupaciones responden a sus expectativas personales? ¿Tienen posibilidades de competir y destacarse en determinados puestos de trabajo?

Para responder a dichos interrogantes, decidimos centrar nuestra investigación en *el estudio del rol de trabajador de los discapacitados auditivos en edad laboral, tomando como marco de referencia el Modelo de Ocupación Humana*.

Este modelo, desarrollado en Estados Unidos por el Terapeuta Ocupacional Gary Kielhofner, está diseñado para otorgar a los Terapeutas Ocupacionales modernas herramientas conceptuales que están prácticamente organizadas para la teoría, la investigación y la

práctica.

Creemos que la aplicación del Modelo de Ocupación Humana para el análisis de un área poco explorada desde nuestra especialidad, como lo es la sordera, puede significar un nuevo aporte a nuestro quehacer profesional.

Estado actual de la cuestión

No hemos encontrado en Argentina investigaciones recientes dirigidas a estudiar, con detenimiento, el aspecto laboral de las personas con pérdida auditiva. Por el contrario podemos mencionar que, en Estados Unidos, este aspecto ha sido bien desarrollado en investigaciones del Centre for Assessment and Demographic Studies de Universidad de Gallaudet de Washington DC tendientes a estudiar leyes, servicios especiales de rehabilitación para la inserción laboral, la coordinación de programas de educación con agencias de orientación laboral, el análisis de las demandas del mercado laboral y las posibilidades de los discapacitados auditivos. Además, provee a los padres orientación en sus perspectivas durante el período de transición que existe entre la etapa escolar y el ingreso al trabajo.

Cabe aclarar que esta Universidad, ubicada en Washington, estatal y gratuita, es la única en el mundo de artes liberales para personas sordas, a la que pueden concurrir también personas oyentes.

Sin embargo, ninguno de estos estudios se relacionan con el marco conceptual elegido.

Por otra parte, el Modelo de Ocupación Humana (MOH) ha sido aplicado en investigaciones y publicaciones recientes en la ciudad de Mar del Plata, República Argentina, referidas a diferentes áreas y poblaciones de estudio. Los trabajos mencionados son los siguientes:

-“Disfunción Ocupacional en personas privadas de libertad que asisten a los talleres de la Unidad Penal 15 de Batán.” 1994. / Tellechea, Mónica; Adriana M. Teruggi. Mar del Plata, 1995. TESIS.

-“La Ocupación en la vejez: una visión gerontológica desde Terapia Ocupacional.” / Miranda, Claudia y otros. Mar del Plata, 1996.

También hemos encontrado en la ciudad de Rosario, Provincia de Santa Fé, un trabajo realizado por la Terapeuta Ocupacional Milagros de Castro, encuadrado en el Modelo de Ocupación Humana, y denominado "Pobreza y discapacidad, el derecho a tener derecho"

Cabe aclarar que hemos realizado una exhaustiva búsqueda bibliográfica, y nos hemos conectado mediante la utilización de INTERNET, con diferentes Universidades del mundo que

poseen Departamentos de Terapia Ocupacional, no habiendo encontrado ninguna investigación ni trabajos publicados que se relacionaran con el tema en cuestión.

La no existencia de publicaciones acerca del tema ha sido confirmada por:

- 👉 Universidad de Gallaudet. Washington D.C. U.S.A.
- 👉 Model Secondary School for the Deaf (M.M.S.D.). Washington D.C. U.S.A.
- 👉 Escuela Kendall Washington D.C. U.S.A.
- 👉 Centro Internacional de la sordera (I. C. D.) Washington D. C. U.S.A.
- 👉 Lexington School for the Deaf. Nueva York. U.S.A.
- 👉 Kilmer Center. Virginia. U.S.A.
- 👉 Centro de Estudios Hispánicos para la sordera. Barcelona. España.
- 👉 Hospital Robert Debré. París. Francia.
- 👉 Universidad de Bristol. Inglaterra.
- 👉 Dr. Kielhofner Gary, Terapeuta Ocupacional (creador del Modelo de Ocupación Humana).
Universidad de Illinois, Chicago. U.S.A.
- 👉 ADARA: Professional Networking for Excellence in Service Delivery with individuals who
are Deaf or Hard of Hearing.
- 👉 Alexander Graham Bell Association for the Deaf, Inc.
- 👉 The Caption Center Boston, U.S.A.
- 👉 National Center for Accessible Media (NCAM) Boston, U.S.A.
- 👉 Forum de discusión para Terapeutas Ocupacionales y Terapeutas físicos sobre sordera.
Pre-College National Mission Program. Internet.

Formulación del problema

¿Cómo asumen el Rol de Trabajador, las personas sordas en edad laboral, que son socios activos de A.S.M.A.R.?

Objetivos de la investigación

OBJETIVOS GENERALES

- ◆ Conocer las características del rol de trabajador que asumen las personas sordas en edad laboral que son socios activos de A.S.M.A.R.
- ◆ Identificar las variables psicosociales y ambientales, que pueden influenciar la habilidad de las personas sordas en edad laboral que son socios activos de A.S.M.A.R., para asumir el rol de trabajador.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ◆ Analizar los componentes del subsistema volición en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que son socios activos de A.S.M.A.R.
- ◆ Analizar los componentes del subsistema habituación en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que son socios activos de A.S.M.A.R.
- ◆ Analizar la influencia del ambiente en la asunción del rol de trabajador en personas sordas que son socios activos de A.S.M.A.R.

Marco Conceptual

I. MODELO DE OCUPACION HUMANA

I.1. CONCEPTOS GENERALES

Un modelo es una herramienta que sirve para ordenar, categorizar y simplificar fenómenos complejos.

Los modelos tienen como función describir la organización entre las partes de algún fenómeno empírico e identificar características abstractas y relaciones que se aplican a una serie completa de fenómenos.

EL Modelo de Ocupación Humana (MOH) en particular, organiza conceptos de Ocupación dentro del marco de referencia que es la Teoría General de los Sistemas; especifica las relaciones entre entidades conceptuales, describe y explica un espectro del comportamiento humano (Ocupación) que es crítico para la identidad y práctica de la Terapia Ocupacional.

La Teoría del MOH describe al hombre como un sistema abierto.

Un sistema abierto se define como "una composición de estructuras interrelacionadas y funciones organizadas en un todo coherente que interactúa con el ambiente y es capaz de mantenerse y cambiarse a sí mismo".

A diferencia de los sistemas mecánicos, un sistema abierto no puede ser reducido al estudio aislado de sus partes.

En el MOH el sistema representa al hombre y la interacción del sistema con el ambiente es la Ocupación Humana.

El ambiente es caracterizado como la situación física, social y cultural en la cual el sistema opera.

I.2. EL HOMBRE COMO SISTEMA ABIERTO

I.2.1. Componentes internos del sistema

Para explicar cómo se motiva, organiza y ejecuta el comportamiento ocupacional, el MOH conceptualiza al ser humano como una jerarquía compuesta de tres subsistemas; ellos son:

VOLICION, HABITUACION y EJECUCION(1)

De acuerdo a las leyes de los sistemas, los niveles mas altos gobiernan a los niveles inferiores y éstos, a su vez, inhiben los grados de libertad de aquellos.

SUBSISTEMA VOLICIÓN

Definición: Disposición y autoconocimiento que predispone y capacita a la persona a anticipar, elegir, experimentar e interpretar su comportamiento ocupacional.

Estructura volicional: Patrón estable de disposiciones y autoconocimiento generado desde y mantenido por la experiencia.

a) Disposiciones: orientaciones cognitivas o emocionales hacia la ocupación.

b) Autoconocimiento: reconocimiento de cada persona como actor en el mundo.

Disposiciones:

a) Causalidad personal: grupo de disposiciones y autoconocimiento relacionado con las capacidades y eficacia en ocupaciones.

a.1) Conocimiento de capacidad: reconocimiento de habilidades presentes y potenciales.

a.2) Sentido de eficacia: percepción de control sobre el comportamiento (y pensamientos y emociones que los preceden), como también sobre el logro de resultados deseados de los actos.

b) Valores: grupo coherente de convicciones que le asignan significado standard a las ocupaciones creando una fuerte convicción para actuar de acuerdo a ellos.

b.1) Convicciones personales: grupo de convicciones de sentido común acerca de lo que es importante en la vida (religión, familia, importancia de la ocupación, etc.)

b.2) Sentido de obligación: Disposiciones emocionales que siguen lo que es percibido como formas correctas de comportarse.

c) Intereses: Disposiciones para encontrar placer, satisfacción y autoconocimiento del goce en las ocupaciones.

c.1) Atracción: inclinación a elegir ciertas ocupaciones o ciertos aspectos de su

realización(discriminación).

c.2) Preferencia: Propensión a gozar formas particulares de ejecutar ocupaciones o preferir ciertos tipos de ocupación y no otros. (patrón)

Proceso volicional

Trabajo y procedimientos de atender, experimentar, elegir e interpretar el comportamiento ocupacional.

a) Atender:

a.1) Poner atención a aspectos seleccionados del mundo.

a.2) Anticipar posibilidades de acción.

a.3) Reaccionar ante posibilidades de ocupación

b) Experimentar:

b.1) Encontrar ocupaciones entretenidas o importantes.

b.2) Sentir capacidad en el desempeño de las ocupaciones.

c) Elegir:

c.1) Elecciones de actividad: selección de actividades ocupacionales a lo largo de la vida. Decisiones inmediatas.

c.2) Elecciones ocupacionales: decisiones que implican un compromiso de participación en roles ocupacionales a través del tiempo. Decisiones de vida u objetivos ocupacionales.

d) Interpretar: dar significado volicional a experiencias y a actos.

Narraciones volicionales

a) Las personas se entienden a ellas mismas y eligen sus acciones a través de las historias personales.

b) Las historias permiten darle sentido a la experiencia y tomar decisiones, como así también volcar en ellas las aspiraciones, acciones y experiencias personales.

c) Cuando las personas participan en el proceso volicional de darle sentido a su experiencia y tomar decisiones ocupacionales, lo hacen en una forma narrativa en la que su cultura otorga la posibilidad de entender estas expectativas y anticipar el futuro.

- d) Las historias dan el drama a la vida, drama que la hace completa, dinámica y emocionante.
- e) Las historias son únicas para cada individuo.
- f) Las historias encierran la evolución de los valores, intereses y sentido de eficacia personal.

SUBSISTEMA HABITUACIÓN

Definición: Organización interna de información que dispone al sistema a exhibir patrones de comportamiento recurrente.

Estructura de habituación.

Organización de capacidades que permiten reconocer situaciones en el ambiente y construir el comportamiento de acuerdo a ello.

a) Hábitos: tendencias latentes adquiridas de previas repeticiones que, principalmente, operan a nivel subconsciente e influyen un amplio rango de patrones de comportamiento que corresponden a situaciones familiares.

a.1) Mapa de Hábitos: Capacidad apreciativa internalizada que guía la percepción de los eventos familiares y la construcción relacionada de acciones hacia logros de resultados o procesos.

b) Roles internalizados: Amplio reconocimiento de una identidad social particular y obligaciones relacionadas, que permiten apreciar situaciones relevantes y de construir un comportamiento apropiado.

b.1) Identificación de roles: Posibilidad de una persona de identificarse en determinados roles y saber que otros la identifican dentro de esos roles (Incumbencia percibida).

b.2) Libretos de roles: Conjunto de capacidades apreciativas que guían la comprensión de situaciones y expectativas sociales, y la construcción de acciones que influyen la participación en roles determinados (Expectativas internalizadas).

Influencia de los hábitos y roles

a) Influencia de los hábitos.

- a) Hábitos de estilo de comportamiento.
- b) Hábitos de rutina diaria.

- c) Hábitos de Comportamiento Ocupacional.
- b) Influencia de los roles.
 - a) Estilos de acción.
 - b) Formas ocupacionales de los roles.
 - c) Organización temporal de los roles.

Proceso de Habitación

Ocurre en dos escalas de tiempo, una inmediata y otra proyectada en el tiempo, en las cuales el mapa de hábitos y los libretos de roles, guían el conjunto de comportamientos diarios y el cambio en los roles y en los hábitos a través del tiempo.

- a) Improvisación ordenada del comportamiento ocupacional:
Se produce una transacción entre roles internalizados y/o hábitos, eventos de las acciones de cada momento y contingencias del momento.
- b) Formación y cambio en los hábitos.
 - b.1) Los hábitos sirven para preservar patrones de comportamiento.
 - b.2) Los hábitos resisten el cambio.
 - b.3) Los hábitos no concuerdan siempre con la volición.
- c) Socialización y cambio de roles.
 - c.1) Desarrollo progresivo de roles informales a formales.
 - c.2) Negociación con aquellos afectados con el cambio de roles.
 - c.3) Cambio de roles a medida que la persona evoluciona a lo largo de la vida.

SUBSISTEMA EJECUCIÓN

Definición: Se refiere a la organización de los constituyentes físicos y mentales que en conjunto producen la capacidad para el comportamiento ocupacional. Los componentes del subsistema de ejecución son:

- a) Sistema músculo- esquelético: Músculos, huesos y articulaciones que forman las unidades biomecánicas.
- b) Sistema neurológico: Sistema nervioso central y periférico que transmiten y organizan los mensajes sensoriales.

c) Sistema cardio-pulmonar.

d) Imágenes simbólicas: Guían al Sistema en la planificación, interpretación y producción del comportamiento.

Organización del Subsistema de Ejecución.

a) Existe una interrelación de todos los constituyentes y el intercambio de información con el ambiente, lo que crea la red de información del sistema.

b) El comportamiento emerge desde esta dinámica red de información.

c) El subsistema de ejecución mente- cerebro - cuerpo, procesa información realizando lo siguiente:

Recepción, planificación, programación de planes de acción y emergencia de acción a través del cuerpo.

1.2.2. Influencia de los subsistemas en las habilidades de comunicación e interacción (2)

El comportamiento ocupacional subyacente en contextos sociales es la capacidad de desempeñarse de acuerdo a cómo es influido por la volición y la habituación.

VOLICION

La habilidad de comunicación e interacción es desarrollada cuando la persona se está desempeñando con una volición positiva, es decir, cuando el desempeño es experimentado como interesante y desafiante, responde a las propias capacidades y tiene significado en la vida del individuo y en el ambiente social.

HABITUACION

Los hábitos reflejan las costumbres o normas sociales. Ellos permiten construir el comportamiento de comunicación e interacción que se desarrolla en un contexto socio-cultural particular.

Los roles integran la mayor parte del repertorio de interpretación automática y el comportamiento desarrollado que conforman las habilidades de comunicación e interacción.

Hábitos

La experiencia en el ambiente genera un set de reglas internalizadas (mapa de hábitos) que brindan a la persona una perspectiva para apreciar el mundo externo. En un ambiente

reconocido como familiar, los hábitos operan finamente y sin necesidad de atención por parte de la persona. Es el ambiente no familiar lo que libera al individuo de la forma habitual de hacer las cosas.

El mapa de hábitos provee un marco para apreciar ambos, el entorno y los eventos emergentes, y para construir el comportamiento para alcanzar el propósito del hábito.

Roles

Las personas saben como producir un comportamiento apropiado para el rol merced a la internalización de un libreto de roles, esto es "un set de esquemas que organiza el cómo las personas perciben, se comunican, hacen juicios y actúan respecto de los otros"

Los libretos de roles permiten una apreciación intuitiva de las situaciones y un desarrollo automático del comportamiento. Dado que los roles son negociados en la interacción, las expectativas y comportamientos de otros se combinan con el libreto de roles para guiar el comportamiento.

I.3.CONCEPTUALIZACION DEL AMBIENTE (3)

Definición: Conjunto de personas, lugares, objetos y circunstancias que nos rodean.

El ambiente ejerce dos tipos de influencia en las personas:

- a) Estimula: A través de proveer potenciales de comportamiento, libertades de acción y oportunidades.
- b) Tensiona: A través de las demandas y expectativas del comportamiento ocupacional.

Organización del ambiente

a) Ambiente físico:

- a.1) Ambientes naturales.
- a.2) Ambientes contruidos.
- a.3) Objetos.

b) Ambiente social:

b.1) Grupos sociales.

b.2) Formas ocupacionales (actividades o tareas).

Lugares de comportamiento ocupacional.

Conjunto de espacios, objetos, formas ocupacionales y grupos sociales que constituyen un contexto significativo para el comportamiento ocupacional.

a) Hogar.

b) Vecindario.

c) Colegio- Lugar de trabajo.

d) Lugares de reunión, recreación, recursos.

I.3.1. Interacción dinámica sistema- ambiente

Un rasgo distintivo del sistema abierto es su interacción con el ambiente externo.

Ningún intento para comprender el comportamiento de una persona será completo sin comprender y valorar el ambiente del cual esta persona proviene y los patrones de comportamiento que fueron estimulados por el ambiente.

Las personas modelan y son modeladas por su ambiente. El desempeño ocupacional refleja la historia de interacciones ambientales de un individuo.

Un sistema abierto no puede existir sin interacción con su ambiente.

Esta interacción beneficia al sistema con información y energía, lo que garantiza su continuidad y organización.

El sistema humano debe procesar la información con relación a los objetos, personas y eventos para la competencia.

La información de estos tres aspectos del ambiente entra al sistema como estímulo (Intake), es organizada en los tres subsistemas y hace posible el comportamiento que pueda satisfacer las demandas ambientales.

El hombre crea su ambiente físico y simbólico al mismo tiempo que aprende a actuar competentemente en él.

El proceso de elección (4)

Los individuos escogen explorar y dominar sus alrededores. Las decisiones relacionadas a qué ambiente explorará, reflejan una combinación de factores y circunstancias.

Los componentes de la volición influyen la forma en que la persona lleva a la acción el impulso innato de exploración y dominio del ambiente. La Causalidad Personal influye el grado de desafío que espera encontrar en el ambiente, mientras que los valores e intereses determinan el tipo de ambiente que será atractivo para la persona.

El Arousal es un concepto que liga estos rasgos volitivos con las propiedades del ambiente.

Arousal y Elección

El Arousal es el estado interno de un organismo, que tiene manifestaciones subjetivas (nivel de Alerta y Sentimientos de Excitación) y fisiológicas (Pulso, etc).

Nuestro nivel de Arousal cambia en respuesta a las condiciones ambientales. Los estados de hiper o hipo excitación (Arousal) afectan nuestro humor, la habilidad de desempeño y el deseo de permanecer en un cierto lugar o situación.

Se ha identificado varios rasgos ambientales como determinantes de Arousal.

Así como un elevado Arousal puede ser estresante, un bajo Arousal prolongado puede llevar a la persona a no involucrarse con su ambiente.

Valores e Intereses en el ambiente

Aunque el Arousal está involucrado en todas nuestras decisiones referentes al ingreso o salida de un ambiente, las selecciones ambientales también reflejan la búsqueda de equilibrio entre los intereses y valores personales y aquellos existentes en el ambiente.

La imposibilidad de escoger

Los individuos, según sus experiencias, no siempre son capaces de escoger libremente sus ambientes. Cuando a un individuo se le niega la posibilidad de decidir el ingreso, la salida y las interacciones ambientales, es probable que aparezca en el mismo un sentimiento de dependencia y causalidad personal disminuída.

Desempeño y presión

Cuando las personas escogen interactuar con un ambiente, están produciendo un comportamiento ocupacional, que puede o no reflejar una congruencia entre nuestro nivel de competencia y las percepciones de las presiones ambientales.

La presión se refiere a las expectativas ambientales para ciertos comportamientos e influencia las destrezas y hábitos que una persona desarrollará, y afecta la organización de los hábitos en patrones de comportamiento coherentes.

Las reacciones individuales a la presión varían de acuerdo a las habilidades y experiencias que el individuo tenga en el ambiente.

Presión y Arousal

Cuando existe una marcada o una muy baja presión para los comportamientos relativos al nivel de competencia de un individuo, se produce un comportamiento o desempeño desadaptado.

Ampliando el rango de ambientes

El ciclo de elección, ingreso e interacción con el ambiente, lleva al compromiso en un número creciente de situaciones ambientales. El proceso de expandir o ampliar nuestro rango ambiental está influenciado por diversos factores. A través del desarrollo del subsistema de volición, la persona identifica los ambientes relevantes para los planes relacionados a los desempeños ocupacionales actuales y futuros. Al hacerlo, también identifica la necesidad de que los comportamientos se adecuen a las demandas de estos ambientes, o de modificar la elección de los ambientes. A medida que se desarrolla la competencia en estos ambientes el individuo llega a ser cada vez más capaz de escoger y encontrar otros ambientes.

1.3.2. Influencias ambientales en las habilidades de comunicación e interacción(5)

Las habilidades de comunicación e interacción son acciones dirigidas a otros y/o objetos o

procesos en los cuales un individuo y otros tienen intereses comunes.

Dichas habilidades son una parte importante de la competencia ocupacional que es impulsada por la naturaleza social del comportamiento ocupacional.

Un desempeño efectivo en las ocupaciones significa que la persona sea capaz de comprometer a otros satisfactoriamente para conocer las necesidades de ambos, poder brindarse ayuda mutua, información, etc., lo que implica una relación de reciprocidad.

Cultura

La cultura es una característica siempre presente en la persona y el entorno. Es el contexto en el cual la persona se comunica e interactúa.

La cultura apunta a lo que la persona ha internalizado (por ejemplo, la volición y habituación refleja el contexto cultural en que la persona se ha socializado).

La cultura está también presente en cada contexto en el cual las personas se desempeñan.

1.3.3. Ambiente laboral (6)

Un concepto importante, es el hecho de que los trabajadores se sienten más productivos y satisfechos cuando existe un mejor ajuste o congruencia entre el ambiente laboral y las necesidades y habilidades del trabajador. Así, un mismo ambiente de trabajo tiene un impacto diferente en distintos trabajadores.

Cada ambiente laboral posee distintas características físicas y sociales que crean exigencias (expectativas, demandas, obligaciones) y estímulos (oportunidades y potencialidades).

Lo que el ambiente exija o facilite, es decir, el impacto ambiental, depende de:

1. Los factores del ambiente que tienen el potencial de ejercer exigencias o estimulación.
2. Las características de las personas que las llevan a experimentar y comportarse en relación a lo que el ambiente les exige o motiva a hacer.

La reacción de la persona está basada en los valores, causalidad personal, intereses, roles, hábitos y habilidades únicas de cada trabajador.

El grado de armonía entre las características de la persona y las características del ambiente determina si el impacto ambiental es positivo o negativo.

I.3.4. Procesos básicos de interacción

El sistema abierto interactúa con el ambiente a través de un proceso básico denominado **CICLO. (7)**

Un ciclo incluye los siguientes procesos:

INTAKE

TROUGHPUT

OUTPUT

FEEDBACK

El ciclo se refiere, pues, al proceso a través del cual la información del ambiente entra al sistema, lo cambia, resulta en nuevos outputs y trae nueva información al sistema vía feedback.

Intake

Es el proceso a través del cual el sistema abierto incorpora energía o información del ambiente. El intake también puede cambiar el sistema. Es una propiedad básica del sistema abierto el cambiar y reorganizarse basándose en nueva información.

Troughput

Es la forma por la cual el sistema transforma lo que ha incorporado. En este dinámico proceso, el sistema no solamente organiza sus estructuras existentes para la ejecución, sino que se reorganiza, según las demandas ambientales, para nuevos outputs.

Así, el troughput, ajusta las creaciones internas del sistema (su estructura), y por consiguiente, hace posible los cambios en los outputs futuros del sistema (función).

Output

Es la acción o producción del sistema, es decir, el **COMPORTAMIENTO OCUPACIONAL**.

Feedback

Es el retorno de información a través del cual, el sistema aprende acerca de los procesos o consecuencias de sus acciones (OUTPUT).

Este circuito de retroalimentación forma una conexión entre la salida y la entrada y completa el ciclo del sistema.

De esta forma el intake, throughput, output y feedback, unen la continua organización del sistema a las demandas del ambiente externo.

Puesto que es la propia acción del sistema o output lo que genera nueva información para el cambio, el sistema abierto ha sido denominado AUTOTRANSFORMANTE.

La autotransformación es siempre direccional.

El cambio adaptativo es jerárquico: el sistema cambia en dirección de la complejidad creciente y de la diferenciación, dando por resultado una acción más flexible en la interacción con el ambiente.

El cambio direccional de un sistema ha sido denominado TRAYECTORIA.

Esta trayectoria de cambio es influenciada por dos importantes factores: las características internas del sistema que favorecen su intake; y la interacción del sistema con el ambiente.

La característica innata del sistema que energiza la ocupación humana, es el impulso hacia la exploración y el dominio del ambiente.

Las características aprendidas son aquellas preferencias o habilidades que resultan de la experiencia. Estas tienen un efecto guía en la trayectoria de cómo el sistema interactúa con su ambiente.

I.3.5. Los ciclos benignos y viciosos (8)

Los ciclos de interacción entre el sistema y el ambiente resultan en una trayectoria de cambio que puede tanto apoyar como amenazar la adaptación del sistema.

Un ciclo benigno es aquel que resulta en el apoyo a la adaptación del sistema.

La adaptación permite al sistema satisfacer su propio impulso interno para explorar y dominar el ambiente y del mismo modo satisfacer sus demandas.

Un ciclo vicioso no realiza ninguna de estas cosas.

Los ciclos benignos y viciosos incluyen las creencias internas, los éxitos y fracasos externos y los objetivos.

Toda adaptación incluye la relación entre los requisitos del ambiente y la propia satisfacción. De esta forma, el ciclo benigno beneficiará tanto al sistema como al ambiente. Si alguno de los dos no está satisfecho, significa que se encuentran en un círculo vicioso.

Los ciclos viciosos pueden comenzar desde el nacimiento precipitados por una discapacidad. Se pueden desarrollar también lentamente como resultado de las interacciones con el ambiente.

Los ciclos viciosos pueden comenzar con una acción desorganizada (un niño con dificultades sensoriomotoras) que falla cuando responde a las demandas del ambiente físico. También pueden ser precipitados cuando, en el proceso de interacción, el ambiente social, crea demandas que están por sobre la capacidad del sistema para adaptarse, o por el contrario, las demandas decrecen hasta tal punto que el sistema no es desafiado para desempeñarse, y el impulso del subsistema volición para dominar el ambiente, no puede encontrar su expresión.

Los ciclos viciosos existen donde sea que los requerimientos del sistema a satisfacer el impulso de exploración y dominio del mundo no pueden ser realizados y/o donde las demandas del ambiente no son cumplidas.

I.4. EL CONCEPTO DE ROL EN EL MARCO DEL MODELO DE OCUPACION HUMANA

I.4.1. Consideraciones teóricas

El MOH considera que la interrelación entre la conducta del individuo y el sistema social, se explica mediante el concepto de **ROL**.

Los seres humanos no sólo viven juntos sino que constantemente se hallan en interacción, respondiendo unos a otros y conformando sus acciones en relación con la conducta de los demás.

La **Teoría del Rol (9)** busca explicar, en términos generales, el proceso mediante el cual un

individuo llega a ser un miembro que funciona en el grupo. Se centra en los aspectos cognitivos y emocionales de la interacción en una sociedad pautada donde los seres humanos están motivados para actuar y pueden crear relaciones afectivas.

Este enfoque reconoce que el individuo nace en una sociedad en marcha, con símbolos comunes, pautas establecidas y posiciones reconocidas, y que es a través de los otros que aprende estos elementos del mundo social.

Los conceptos claves en Teoría del rol son status y rol.

Todo individuo esta socialmente asignado a un status.

Status es una posición dentro de una pauta determinada. Puede decirse que un individuo tiene muchos status ya que cada uno participa en la expresión de un gran número de patrones: edad, sexo, religión, nacionalidad, etc. Sin embargo, el status de una persona significa la suma total de los status que ocupa, representa su posición con relación a toda la sociedad.

Según Ralph Linton, el status es un conjunto de derechos y deberes.

Los status se asignan y pueden ser:

1. adscriptos: se asignan a los individuos sin tener en cuenta sus diferencias innatas y habilidades. Son los status derivados del sexo, de la edad o de las relaciones biológicas.
2. adquiridos: se adquieren por mérito propio. Se asignan en función de cualidades, idoneidad y actitudes específicas y generales.

Ligada a cada status hay una pauta de conducta esperada: el rol.

El rol representa el aspecto dinámico del status.

Cuando un individuo lleva a efecto los deberes y obligaciones que constituyen su status, está cumpliendo con su rol.

El rol no sólo implica un conocimiento de la conducta esperada, sino también los valores y sentimientos culturalmente apropiados.

El rol es aquello que los demás esperan que la persona haga. Se relaciona con el individuo en el sentido de saber éste, idealmente, que se espera de él en una posición dada, y tener internalizadas las actitudes y motivaciones apropiadas.

Cada persona, con su herencia y experiencias distintivas, llega a jugar sus roles de un único

modo.

En general, las personas poseen un rico y variado repertorio de roles y pueden pasar rápidamente de uno a otro.

Según George Herbert Mead (10) "Todo comportamiento es moldeado, motivado y dirigido hacia la interacción social, y a su vez, tal interacción es la base para el desarrollo del yo."

Este proceso dinámico entre el yo y el ambiente, puede ilustrarse a través del aprendizaje que ocurre en el niño al involucrarse en juegos organizados. Los juegos proveen las oportunidades para que el niño desarrolle la capacidad de asumir actitudes y roles de otros, a fin de evaluar su propio comportamiento y el de los otros participantes: "el niño no debe solamente tomar el rol del otro, como lo hace en el juego, sino que debe asumir los diferentes roles de todos los participantes del juego, y gobernar su acción de acuerdo a esto."

Los roles adquieren significado como acciones ejecutadas por personas, a fin de validar sus posiciones dentro de la sociedad. El concepto de rol, aquí planteado, conceptualiza a la interacción como definida por los roles que los actores están cumpliendo durante la misma. El rol es un contexto de comportamiento personal que influencia tanto la autopercepción como la percepción del otro.

Dicho de otra manera, toda interacción tiene un carácter emergente y dinámico que nace de las mutuas interpretaciones y acciones de los actores; y el proceso de interacción es más una interacción de roles que de personas.

Este concepto de rol, nos brinda una posible respuesta para comprender la interface entre el individuo y la sociedad, busca identificar los comportamientos del rol que son únicos para cada situación, y para cada individuo dentro de la situación.

1.4.2 Compatibilidad del concepto de rol con la premisa de la ocupación

La ocupación, definida en este modelo (MOH) como: "*Un comportamiento que es motivado por un impulso intrínseco, consciente, de ser efectivo en el ambiente a fin de desempeñar o llevar a cabo una serie de roles individualmente interpretados, que son modelados por la tradición cultural y aprendidos a través del proceso de socialización.*"(11) está relacionada con la participación

productiva de los miembros de la sociedad en un sistema social.

El concepto de rol ofrece un medio para comprender la forma en que los esfuerzos productivos de un individuo son conducidos y definidos en la vida social. De esta manera, se lo reconoce como un concepto apropiado para definir la ocupación.

El individuo está conscientemente motivado a tener un efecto en el ambiente.

Esto significa que busca ocupar ciertas posiciones o status en la sociedad, así interpreta los roles deseados dentro de los parámetros del comportamiento normativo apropiado a esas posiciones y deriva la satisfacción y el deseo de continuar interactuando a partir del desempeño de los roles.

1.4.3. Clasificación de los roles

Los roles son clasificados en tres categorías principales:

- sexuales.
- familiares.
- ocupacionales.

Los roles ocupacionales incluyen: pre-escolar, estudiante, trabajador, voluntario, ama de casa, jubilado. Los roles no son estáticos; son dinámicos, y se combinan tanto dentro del contexto diario como durante el ciclo de la vida.

Durante las 24 hs. del día, los roles pueden cambiar frecuentemente, e incluir el de padre, esposo, trabajador, voluntario o paciente.

Los principales roles de la vida, se asocian con tareas del desarrollo y funciones apropiadas a la edad.

El rol ocupacional llega a ser la actividad en la vida de un individuo, que contribuye a la sociedad y, por lo tanto, define el valor social de la persona.

1.4.4. Evolución de los roles en el desarrollo del comportamiento ocupacional

Desarrollo del comportamiento ocupacional

La acumulación de experiencia y feedback a partir de la continua interacción ambiental,

combinada con los potenciales innatos de base biológica, impulsa al sistema humano hacia una trayectoria de cambio. Para cada ser humano esta trayectoria es única, llena de posibilidades y esfuerzos (tensiones), puntualizada con eventos positivos y negativos. Aún es posible hablar de un patrón típico de cambio a través de la vida.

La trayectoria de cambio a través de la vida es referida como DESARROLLO.

El desarrollo es un proceso complejo que involucra cambios en las dimensiones biológica, psicológica, social, espiritual y otras.

A través del proceso de desarrollo, las estructuras adyacentes cambian y se transforman.

El ciclo del sistema abierto es la dinámica básica que subyace al desarrollo.

Debido a que el desarrollo organiza al sistema jerárquicamente, cualquier dificultad o problema en la organización del comportamiento, afecta la emergencia y organización de nuevos niveles. El completar la experiencia y el aprendizaje en un nivel de desarrollo es importante, no sólo para que el individuo obtenga experiencias y habilidades apropiadas, sino para que el aprendizaje y el cambio posterior no se vea afectado negativamente.

El desarrollo jerárquico no es una progresión uniforme o una acumulación de experiencias que lleve a un cambio discreto. Este involucra períodos de cambio acelerados y lentos, y períodos de transformación y reorganización, que pueden ser precedidos por estados turbulentos y desorganizantes. En el mismo contexto, no todos los hechos que contribuyen positivamente al curso del desarrollo, son experimentados como placenteros cuando éstos se dan. La ansiedad y las crisis de vida pueden ser los mayores estimulantes para el crecimiento y el cambio en el curso del desarrollo.

El desarrollo involucra cambios, refinamientos y descubrimientos de potencialidades en cada uno de los subsistemas. Dos principios describen las interrelaciones de los subsistemas en el desarrollo:

- El desarrollo nunca se da en un subsistema sin estar influenciado por los otros.
- El período de desarrollo para cada subsistema se extiende a medida que uno asciende en la jerarquía.

El comportamiento de cualquier sistema abierto es una función de tres factores:

1. La organización interna del status del sistema.

2. Las metas u objetivos del sistema.

3. Las condiciones del ambiente.

Las condiciones internas se refieren a los status simbólicos y biológicos del sistema abierto; fenómenos tales como la maduración del sistema nervioso y la emergencia del pensamiento abstracto son condiciones internas que influyen el curso del desarrollo.

La toma de decisiones del sistema, guiada por la volición, es también un determinante importante del curso del desarrollo, y llega a serlo aún más, a medida que el ser humano madura.

La elección ocupacional, el proceso de tomar decisiones importantes para ingresar a, y para tener éxito en los roles ocupacionales, es un proceso central importante en el desarrollo del comportamiento ocupacional.

La organización de la cultura y las ocupaciones; los valores acerca de los tipos de trabajo y su adecuación a una persona de una cierta clase, sexo o raza; el clima familiar y el ambiente físico del hogar son sólo algunos de los muchos factores ambientales que influyen el curso de vida ocupacional que tendrá un individuo.

En fin, el DESARROLLO es un interjuego de factores internos (simbólicos y biológicos), del ambiente y de la elección individual, aunque según el estadio evolutivo que el individuo atraviese, algunos de estos factores son más importantes que otros. Por ejemplo: en la niñez, los cambios biológicos hacen posible el curso total de la adquisición de destrezas, y juegan un rol determinante en el descubrimiento de la capacidad. Por otro lado, en la adultez, se puede observar un cambio importante cuando cambian los valores de un individuo, dejando de encontrar satisfacción en el logro de su propio valor, para empezar a analizar y valorar el significado de su trabajo.

El desarrollo representa una actualización de potenciales relacionados con la esfera ocupacional.

El potencial más básico es el de utilizar efectivamente los constituyentes simbólicos y neuromusculares en la realización de tareas. Este es el potencial para llegar a ser "hábil o diestro".

El segundo potencial es el de organizar la ejecución en un patrón coherente que refleje la

posición de la persona en la sociedad. Este es el potencial para formar los roles y hábitos.

Finalmente existe el potencial para la autodeterminación, que sirve para escoger el curso de vida de acuerdo a valores, intereses y causalidad personal. Este es el potencial para disponer el comportamiento y la vida.

No solamente el neonato humano tiene un bagaje de gran potencial para el desarrollo, sino que el desarrollo por sí mismo parece ser un fenómeno con un amplio grado de apertura. Este fenómeno puede variar de generación en generación, ser afectado por cambios históricos, o variar según las diferentes culturas.

El desarrollo se reconoce como un proceso con cierta libertad, influenciado por sets particulares de circunstancias en las que se encuentran grupos de individuos.

Los estilos de vida ocupacional en el desarrollo pueden, por lo tanto, cambiar dramáticamente en el curso de la civilización humana.

Evolución de los roles en el curso del desarrollo

a) Los roles en la infancia.

Niñez temprana: El niño es reconocido como comenzando en el rol de "jugador". Los padres son críticos en la iniciación y continuación de este rol. Inicialmente las expectativas son pocas, y más tarde se centran en dónde, cómo y con qué puede jugar el niño. El rol familiar emerge hacia el fin de este período, pero las expectativas son mínimas.

Niñez media: La conciencia del rol familiar aumenta en conformidad a las rutinas de la vida del hogar. La responsabilidad del rol familiar aumenta con la mayor participación en diferentes tareas. La observación de modelos de rol y el juego sociodramático mejora la comprensión de los roles. Los juegos comienzan a ser situaciones de adquisición de roles. Empieza a aparecer el realismo en los roles, así como el rol de amigo.

Niñez tardía: Aumenta marcadamente el rango de los roles, incluyendo el rol de estudiante y los roles en grupos sociales (clubes y grupos espontáneos). La creciente responsabilidad en el hogar lleva al niño a un mayor entendimiento del rol de trabajador. La identidad del rol aumenta y el niño presenta preocupación por los objetos asociados con los roles. El rol de ser niño es más claro a medida que éste participa en la cultura infantil.

b) Los roles en la adolescencia.

La adolescencia es el tiempo de transición de roles, ambigüedad de roles, y sobre todo experimentación de roles en la que el adolescente deja el rol de niño y se mueve hacia roles adultos.

El rol general de ser adolescente influencia todos los otros roles, prevaleciendo una transformación caracterizada por un aumento en la expectativa por la autonomía y responsabilidad por continuar los roles como el de miembro familiar, de amigo y de estudiante

El adolescente puede también enfrentar y tener que lidiar con discrepancias entre sus expectativas por la responsabilidad y la libertad.

Nuevos roles están disponibles para el adolescente en su período de experimentación, tiene la oportunidad de salir en pareja, dirigir grupos estudiantiles, participar en grupos deportivos y otros.

Con el aumento de roles y las demandas de roles, el adolescente enfrenta la tarea de equilibrar e integrar diferentes tipos de roles.

c) Los roles en la adultez.

Roles tales como el de comenzar a ser padres, las transiciones de trabajos y la participación en organizaciones sociales ocurren en la adultez.

La internalización de las expectativas de los roles continúa en la adultez con la iniciación de roles de trabajo.

Los roles de trabajo caracterizan a la mayoría de los adultos. Pueden influir en forma importante el tiempo libre, la amistad y otros roles.

Los roles organizativos y sociales tienen su máximo apogeo en la adultez media.

Los adultos deben dividir el tiempo entre muchos roles y pueden experimentar conflicto de roles.

d) Los roles en la adultez tardía.

Los roles se asocian a la jubilación, muerte del esposo/sa, y la reubicación laboral y social.

Existe continuidad de los roles o logros asociados con la opción de trabajo, responsabilidades con las amistades, voluntariado y actividades educacionales y recreativas.

I.4.5 Adquisición del rol ocupacional en el discapacitado crónico (12)

Se identifican tres puntos importantes que brindan información básica sobre el proceso de adquisición del rol ocupacional.

a) Los hábitos y las destrezas

Son componentes del rol. El cumplimiento de los roles requiere de la presencia de las destrezas y los hábitos. Las destrezas son manipulaciones conscientes del medio ambiente y llegan a ser secuencias de acción de un rol. Los hábitos son destrezas ya dominadas, que con la repetición llegan a ser rutinas automáticas. Los hábitos generalizados sirven para utilizar el comportamiento de tal forma, que la atención se dirija sólo hacia las exigencias de nuevas destrezas

b) Rol

Es el componente organizante para la competencia en la vida diaria.

Existe una progresión ordenada del rol ocupacional durante la vida, desde el niño que juega al estudiante, al trabajador, dueño de casa, y luego al jubilado.

La adquisición del rol ocupacional es un proceso continuo que se transforma y construye sobre la base de las destrezas generalmente adquiridas para capacitar al individuo a asumir las demandas del rol ocupacional.

La transición entre los roles, particularmente la de estudiante a trabajador, presenta puntos críticos para el individuo.

La presencia de una discapacidad crónica impide la adquisición fácil del rol y a menudo brinda una carga adicional, particularmente, si los roles anteriores no fueron dominados exitosamente.

c) Naturaleza adaptativa del individuo.

La adaptación requiere que los individuos trabajen sobre sus destrezas y estructuras de hábitos para satisfacer las exigencias del nuevo rol.

En la adquisición del rol ocupacional, la adaptación significa la organización del comportamiento para el desempeño del rol. Cuanto más roles y experiencias de roles posea el individuo, más flexibilidad tendrá para el ingreso a otros roles.

Los discapacitados crónicos, con sus limitadas capacidades, están restringidos en sus manifestaciones y son, también, menos flexibles en sus estrategias de comportamiento.

La discapacidad crónica restringe no sólo las destrezas físicas, sensoriales o mentales, sino también las destrezas sociales y habilidades del individuo para funcionar en la sociedad.

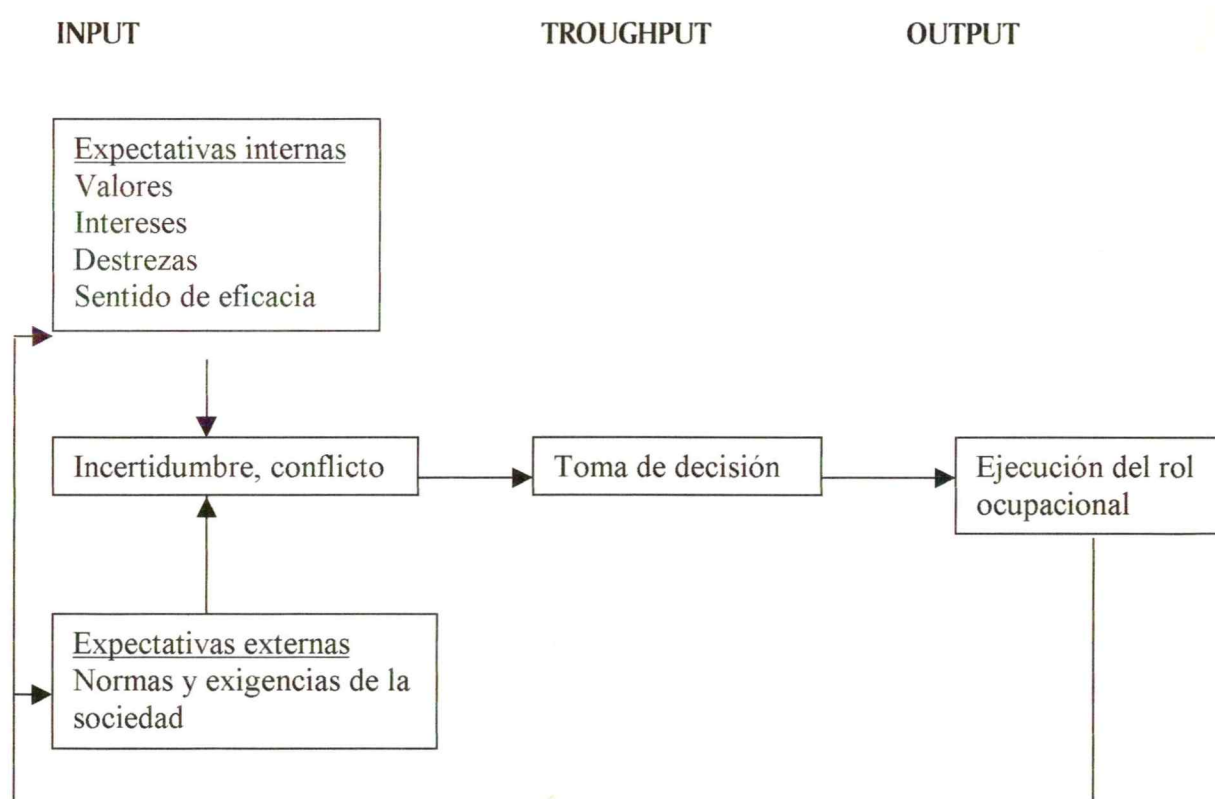
Muchos son destituidos permanentemente del mercado laboral, se les asigna un bajo valor como miembros de la sociedad (status) al no tener un trabajo remunerado y así comienza una existencia marginal(ciclo vicioso). Las destrezas y capacidades del discapacitado crónico se visualizan como aspectos sin valor, se pierden en la sociedad y así se reduce las oportunidades de una participación significativa dentro de la misma.

El marco de referencia del comportamiento ocupacional ofrece una perspectiva de la discapacidad crónica que incluye al rol ocupacional, además del tipo de discapacidad física, sensorial, mental o psicológica.

Modelo del proceso de adquisición del rol y sus componentes (13)

Un proceso (ciclo) está constituido por un ingreso de información (input), un transformante (throughput), una salida (output) y una retroalimentación de la información (feedback).

Al asumir un empleo, a los empleados se les da instrucciones (inputs). Ellos deciden (throughput) en que medida pueden seguir las instrucciones y lo hacen (output). Reciben mensajes (feedback) de su supervisor, compañeros o de ellos mismos, con relación a sus progresos. De esta forma, los elementos necesarios para la adquisición del rol, la transformación del throughput, el output del comportamiento del rol real, y el feedback de la aceptación del comportamiento se identifican en la siguiente figura:



INPUTS:

Es la adquisición del rol ocupacional. Los inputs incluyen expectativas internas y externas del rol.

Expectativas internas:

Los individuos traen sus destrezas y hábitos al proceso de adquisición del rol. Las expectativas internas del rol están basadas en los valores intereses, destrezas y en el sentido de eficacia. Los valores representan las metas y los compromisos para adquirir un rol específico, y son responsables de las diferentes interpretaciones de las exigencias del rol. Los intereses del individuo determinan el compromiso para la internalización de las exigencias externas del rol y para indicar estados de elección para un curso de acción. Los individuos que adquieren un nuevo rol se enfrentan a la tarea de cumplir en forma óptima las expectativas de ese rol. El buen desempeño de la tarea depende de las destrezas disponibles y de la estructura del hábito, además de la habilidad para generar destrezas en el nuevo rol. Los individuos que creen y utilizan sus destrezas para producir cambios, perciben una sensación de poder en el control de su destino. Este sentido de eficacia determina el número de roles que una persona toma y los intentos de cambio de las demandas externas por parte del individuo. La persona que se siente incompetente, probablemente no asumirá nuevos roles.

Expectativas externas:

Las expectativas externas de rol están instituidas implícita y explícitamente. Las expectativas implícitas son las reglas y normas culturalmente determinadas por la edad, el sexo y la posición.

Aunque las normas permiten una amplia gama de comportamientos, se espera un cierto grado de conformidad. Las demandas explícitas pueden ser detalladas en una descripción del trabajo o a través de un intercambio verbal. Las exigencias incluyen las destrezas necesarias y las tareas que deben ser desempeñadas para satisfacer los requisitos mínimos del rol.

Transacciones

La interrelación entre el rol y el hombre afecta y transforma a ambos. Cuando las normas y exigencias del rol difieren de las expectativas del individuo, una serie de ajustes comienzan a disminuir las diferencias. El estado común en la adquisición de un rol son los conflictos e incertidumbres relacionados con el cumplimiento de las exigencias de un rol dado.

El individuo, antes de adquirir un rol determinado, anticipa las exigencias internas y externas del rol. Las diferencias entre ambas pueden deberse al sistema de valores o a fluctuaciones en la aceptación de las normas. Se intenta disminuir el conflicto entre las expectativas internas y externas para que el comportamiento llegue a ser más adecuado. El input, representa uno de los conflictos en las expectativas del rol y el comportamiento.

TROUGHPUT

El comportamiento de toma de decisiones sirve como el proceso transformante en la adquisición del rol. La toma de decisiones organiza los comportamientos y selecciona el comportamiento eventual del rol. Se debe obtener información para aclarar las expectativas externas y las metas internas, y tomar una decisión entre las dos expectativas. Se identifican los cursos alternativos de acción y se limitan sólo por la calidad del comportamiento de búsqueda de información. Cada alternativa es, entonces, sopesada por los valores y ubicada en orden de prioridad. El comportamiento alternativo óptimo es el intento por satisfacer las

exigencias del rol con la mayor ventaja posible para el individuo.

OUTPUT

El output es el comportamiento del rol real implementado o llevado a cabo a partir de las alternativas seleccionadas. El llevarlo a cabo requiere un período de ensayo, sujeto a feedback y a revisión. Este período de ensayo le permite al individuo poner en práctica el rol y determinar el grado en que las obligaciones producen conflicto con los otros roles.

Durante este período de ensayo de llevar a cabo el rol, las expectativas del rol se manifiestan de tal forma que ellas crean, modifican o llevan el rol a la acción. Este es un período crítico para el discapacitado, cuyas necesidades de ensayo son altas debido a que se dan mas frecuentemente conflictos.

FEEDBACK

El feedback proveniente de las fuentes internas y externas puede validar el comportamiento del rol seleccionado. Las obligaciones y normas del rol sirven como patrones standard para el feedback. Si el comportamiento es inaceptable, pueden darse futuras transacciones para llevar a cabo un comportamiento más adecuado, o el individuo puede decidir no asumir el rol.

Los mensajes externos pueden incluir información más explícita acerca de los limites de los comportamientos o tareas esperados.

Los individuos pueden decidir que la participación seleccionada crea un exceso de conflicto o dificultades para satisfacer otras exigencias de roles.

Referencias bibliográficas

- (1) Kielhofner, G. Model of Human Occupation. Williams and Wilkins. Baltimore, M.D. (1995)
- (2) Kielhofner, G., Mallinson, T., otros. Manual del usuario del OPHI-II. Traducido por Instituto de Terapia Ocupacional. Mexico.
- (3) Kielhofner, G. Model of Human Occupation. Williams and Wilkins. Baltimore, M.D. (1995)
- (4) Kielhofner, G. Health trough Occupation: Theory and Practice in Occupational Therapy. 1983.
- (5) Kielhofner, G., Mallinson, T., otros. Manual del usuario del OPHI-II. Traducido por Instituto de Terapia Ocupacional. Mexico.
- (6) Kielhofner, G., Mallinson, T., otros. Manual del usuario del OPHI-II. Traducido por Instituto de Terapia Ocupacional. Mexico.
- (7) Kielhofner, G. El Modelo de Ocupación Humana. Círculos benignos y viciosos. A.J.O.T. 1980. Traducción T.O. Lucila Moreno.
- (8) Kielhofner, G. El Modelo de Ocupación Humana. Círculos benignos y viciosos. A.J.O.T. 1980. Traducción T.O. Lucila Moreno.
- (9) Chinoy, Introducción a la sociología.
- (10) Mead, George H. Mind, self and Society. University of Chicago Pres, 1934.
- (11) Kielhofner, G. Health trough Occupation: Theory and Practice in Occupational Therapy. 1983.
- (12) The American Journal of Occupational Therapy. April 1977. VOL. 31, N ° 4.
- (13) The American Journal of Occupational Therapy. April 1977. VOL. 31, N ° 4.

II. DISCAPACIDAD AUDITIVA

II.1. ASPECTOS GENERALES

En general, el término "discapacidad auditiva" es utilizado como sinónimo de "sordera". Actualmente, existe la tendencia a utilizar el término "hipoacusia", con el mismo significado entendiendo que la sordera, como pérdida total de la audición, no existe.

II.1.1. Definición

"Es la disminución de la audición, leve, media o grave, que puede afectar a todas las frecuencias audibles o, selectivamente, a los tonos graves o agudos.

Es originadas por lesiones de naturaleza muy diversa que afectan a cualquier parte del aparato auditivo."

(Ormerod, 1960) (1)

La etiología de la sordera, el momento de su aparición, los posibles trastornos asociados y la reacción emocional de los padres son factores de variabilidad importante que determinarán en cierta medida el futuro desarrollo de la persona que la padece.

La discapacidad auditiva es producida por causas de base hereditaria y /o adquirida.

Según el momento de aparición se pueden agrupar en prenatales, perinatales o posnatales.

II.1.2 Tipos de sordera

Clasificación según localización de la lesión

Teniendo en cuenta la porción del oído afectada se distingue:

- a) **Hipoacusia de conducción:** se produce debido a lesiones del conducto auditivo externo y oído medio, generalmente posnatales cuando no hay participación de la percepción. La de intensidad media o leve afecta preferentemente los tonos graves.
- b) **Hipoacusia de percepción:** se origina por lesión del nervio acústico en cualquier parte de su trayecto. Con frecuencia es debida a lesiones congénitas. Suele ser de media a severa

intensidad y compromete los tonos agudos. Pueden observarse otros signos neurológicos.

- c) **Hipoacusia mixta:** está afectada tanto la conducción como la percepción. Son generalmente congénitas y de severidad.

Clasificación según el grado de pérdida auditiva (2)

La clasificación audiométrica de las sorderas propuestas por la Bureau International d'Audiophonologie (BIAP), distingue:

A- Audición normal, nivel comprendido entre 0 y 20 db de pérdida auditiva.

B- Deficiencia auditiva ligera, nivel comprendido entre 20 y 40 db. Sólo algunos índices fonéticos de débil intensidad no son percibidos. No tiene consecuencias importantes en el desarrollo. La escolaridad será casi normal.

C- Deficiencia auditiva media, nivel comprendido entre 40 y 70 db. Necesita aparato protésico, la escolarización en medio normal será posible pero necesita un soporte adaptado.

D- Deficiencia auditiva severa, nivel comprendido entre 70 y 90 db. Sólo percibe palabras de alta intensidad. La escolaridad común teóricamente será posible con soporte, en la práctica resulta difícil. El desarrollo normal de la palabra está obstaculizado, la comunicación gestual es investida espontáneamente.

E- Deficiencia auditiva profunda, nivel superior a 90 db. La palabra no se percibe, los aparatos resultan bastante ineficaces, no hay escolarización normal salvo casos excepcionales, la audición residual existe pero es poco utilizada por el niño, en cambio el lenguaje gestual se desarrolla naturalmente y si el niño encuentra los signos de la Lengua de Señas, los adquiere rápidamente, mostrando, entonces, un desarrollo normal de sus funciones lingüísticas y cognitivas.

En la práctica esta clasificación teórica se resume en tres grandes categorías funcionales:

hipoacusia leve, moderada y profunda.

II.2. IMPORTANCIA SOCIAL DEL LENGUAJE

El lenguaje es un sistema de símbolos relativamente arbitrario y de reglas gramaticales que se transforman en el tiempo y que los miembros de una comunidad convienen y usan para

interaccionar unos con otros, comunicar sus ideas, emociones e intenciones para transmitir su cultura de generación en generación.

Dice Kluckhohn: (3) "...Vivimos en un medio que es en gran parte verbal en el sentido que empleamos la mayor parte de las horas que estamos despiertos pronunciando palabras o respondiendo activa o pasivamente a las palabras de otras personas. Hablamos con nuestras familias y nuestros amigos, en parte para comunicarnos con ellos y en parte para expresarnos nosotros mismos. Leemos periódicos, libros, revistas y otros materiales escritos. Escuchamos la radio, la televisión, oímos sermones, conferencias y aún vemos películas de cine con sus diálogos completos". El lenguaje interpreta completamente la experiencia directa. Para la mayoría de las personas cada experiencia real o en potencia está saturada de verbalismo. Es este constante interjuego entre el lenguaje y la experiencia el que saca al lenguaje de la fría condición de los sistemas pura y simplemente simbólico.

El lenguaje es principalmente un instrumento para la acción. Se emplean palabras para promover los propios fines en los tratos con otras personas. Se crean representaciones verbales de uno mismo.

Según este autor: "El valor social primario del lenguaje reside en hacer que los individuos trabajen más eficazmente juntos y en aliviar las tensiones sociales. Muy a menudo lo que se dice importa mucho menos que el hecho de que dice algo"

Para Piaget (4) "Cuando se produce la aparición del lenguaje, el niño se ve enfrentado no ya como antes únicamente con el universo físico, sino también con dos mundos nuevos y, por otra parte, estrechamente solidarios: el mundo social y el de las representaciones interiores.

El resultado más evidente de la aparición del lenguaje, es el permitir un intercambio y una comunicación permanente entre los individuos.

A medida que el niño evoluciona en su desarrollo, y es capaz de tomar la posición de los otros, adapta su lenguaje a las necesidades o intereses de ellos y su habla se "socializa".

El desarrollo del lenguaje pasa, así, de una etapa egocéntrica a una etapa social."

En el sordo, el lenguaje articulado no se adquiere sino mucho después de la imitación diferida, el juego simbólico y la imagen mental, lo que parece indicar su carácter genético derivado, ya que su transmisión social o educativa supone, sin duda, la constitución previa de

estas formas individuales de semiosis. Por el contrario, esta constitución, como lo prueba el caso de los sordos, es independiente del lenguaje.

Las personas sordas consiguen, en su vida colectiva, la elaboración de un lenguaje por gestos, de un vivo interés, que es a la vez social y surgido de los significantes de carácter imitativo.

Debemos establecer la diferencia entre adquisición y aprendizaje del lenguaje. La primera hace referencia a la incorporación de un sistema lingüístico de modo natural. El aprendizaje, por el contrario, supone la enseñanza organizada y sistemática.

"El sordo aprende el lenguaje oral, los oyentes lo adquieren."(5)

II.2.1. Modos de comunicación en el sordo

Se pueden clasificar, teniendo en cuenta tres categorías:

- Modo oral.
- Modo gestual.
- Modos totales o mixtos.

Modo oral

El oralismo enfatiza el uso temprano de la prótesis auditiva y su entrenamiento auditivo, que deberá ser constante y sostenido en todos los niveles educativos. También agrega otras vías posibles para la recepción de los mensajes, tales como la lectura labial (Observación de los labios del interlocutor), estímulos visuales (Del tipo de lectoescritura y otros), el entrenamiento de la organización rítmica, la enseñanza de la articulación de los fonemas y vocales, el uso del tacto y la percepción háptica como refuerzo.

Excluye el uso de las manos, ya sea, como complemento para deletreo manual o con gestos convencionales. Estimula en todo momento la emisión sonora.

Concibe la rehabilitación como sinónimo de adquisición del lenguaje, como aspecto esencial de un todo afectivo, intelectual, conductual, adaptativo, que le permite integrarse a la sociedad y ser un miembro útil" (6).

Es indiscutible que el logro de una exitosa oralización, no sólo brindará una forma de comunicación accesible para los sordos sin la intervención de intérpretes, sino que también se

habrá elevado la condición social de estas personas, permitiéndole conquistar espacios en una sociedad oyente.

En este modo de comunicación, la lectura que hace el sordo de la palabra es fundamental. Es decir que para que el método tenga éxito tendrá que desarrollar, entre otras capacidades, la suficiente habilidad para entender los labios de los interlocutores.

Modo gestual

Lenguaje Argentino de Gestos (7)

El descubrimiento de las lenguas de señas (LS) por parte de los sociólogos en la década del 60 redefinió conceptos lingüísticos restringidos a las lenguas habladas, al reconocer que las formas de comunicación utilizadas por los sordos constituían lenguas naturales transmitidas de generación en generación y a través de una modalidad no oral.

La lengua de señas posee, como cualquier lengua hablada, principios organizativos, complejidad gramatical, sistema de reglas, riqueza expresiva y principios estructurales. No son representaciones manuales de la lengua hablada, sino un lenguaje polisintético, bien desarrollado y autónomo en su estructura.

La estructura gramatical de la Lengua de Señas Argentina (LSA) está influenciada por la modalidad visuogestual en que esta lengua se desarrolla y tanto la actividad manual como la no manual poseen información lingüística necesaria para comprender la estructura de los enunciados de la LSA.

Cada seña se articula en determinado lugar del cuerpo y del espacio, se realiza con determinada configuración de la mano y ésta a su vez guarda una relación determinada con respecto al cuerpo y al piso.

Aunque la persona sorda sienta la seña como una parte sumamente íntima e indiferenciable de su yo, que considera a sus manos como a su palabra, también ha compartido a menudo la incompreensión y el menosprecio hacia la lengua de señas(Sacks, 1991).

Modos totales o mixtos

Estos modos surgen de la combinación de las formas anteriormente desarrolladas.

Generalmente el discapacitado auditivo que utiliza Lengua de Señas Argentinas, acompaña su discurso con lenguaje oral al mismo tiempo. El dominio de ambos códigos de comunicación, le permite interactuar con sus pares de manera natural, sin dejar de lado las habilidades orales necesarias para actuar en el mundo oyente.

II.3. EL DISCAPACITADO AUDITIVO Y SUS INTERACCIONES SOCIALES EN EL PROCESO DE DESARROLLO.

A los siete u ocho meses, generalmente los padres comienzan a sospechar que su bebé no oye. Los relatos son similares... “el bebé estaba de espaldas lo llamamos y no se dió vuelta”,... “Un ruido nos sobresaltó a todos pero él no levantó la mirada...”

Cada familia reacciona de determinada manera ante el diagnóstico de la sordera.

Es evidente que el hecho de la sordera produce en los padres diferentes reacciones. Algunos tratan de negar la existencia de la sordera ocultándolo a compañeros, familiares y amigos, otros intentan proteger y cuidar desproporcionadamente al niño, sintiendo el temor de no comprenderlos o que sean mal comprendidos. De una u otra manera, *el niño sordo no interpreta las palabras de sus padres, trata de entender las expresiones de sus rostros, los padres hablan un idioma que el no comprende. Existe una fractura comunicativa.*

Esto conduce a limitar las oportunidades de desarrollar la espontaneidad, curiosidad intelectual y social lo que trae aparejado una comprensión social y autoestima sumamente bajas.

Los padres que asumen en forma positiva el hecho de la sordera, favorecen un ambiente relajado de comunicación e intercambio, mantienen una actitud que favorece la autonomía del niño y su desarrollo con los compañeros de la misma edad.

Hay una variable diferencial importante: el hecho de que los padres sean también sordos u oyentes. Los padres sordos aceptan con más facilidad la sordera de su hijo, comprenden mejor su situación y ofrecen al niño un sistema de comunicación fluído y satisfactorio.

El nivel social y económico de las familias es también un factor importante. Su influencia se hace notar especialmente por la más temprana educación que reciben los niños de familias

con mayores recursos, por el equipamiento protésico más temprano, por los profesionales que lo atienden, etc.

A medida que el niño sordo crece, empieza a reparar especialmente en las cosas que lo diferencian de los demás niños de su edad, es decir, el por qué él usa audífono y los demás no, por qué sus padres hablan diferente con los demás, por qué a él no se le mueve la boca tan rápido como a todos. ***Comienza a descubrir las miradas de los otros niños y adultos hacia él.***

Entre los seis y once años de edad del niño, los padres tienen como meta el aprendizaje escolar, la oralización, y el aprendizaje de normas y pautas de convivencia.

Algunos niños alcanzan un lenguaje esperado pero cuando debe aparecer lo creativo y lo espontáneo en el juego, se observa que no han desarrollado una verdadera capacidad de juego simbólico. En el juego y en las palabras reproducen un modelo aprendido.

Otros, que no logran este aparente éxito, presentan con una conducta más inmadura e infantil. Al no compartir un lenguaje adecuado son segregados por otros niños, a veces también por sus padres.

En esta etapa, es común que se amplíe el grupo de interacción, la conexión con otros niños y con otros adultos. Este proceso de interacción no se da normalmente en el sordo.

Los padres deben aprender a la par de ellos como trabajar cada palabra enseñada en la escuela, cada vocabulario debe ser reforzado y repetido para ser fijado. Según investigaciones hechas por profesores de sordos, para que una palabra sea bien articulada, memorizada, y utilizada espontáneamente con corrección debe ser repetida, al menos, seiscientas veces. Esta difícil tarea hace que el niño sordo no tenga tiempo para jugar con otros niños, rara vez concurren a un club, o realizan deportes fuera del ámbito escolar.

El sentimiento de vergüenza es común, tratan de ocultar el audífono, se sienten descubiertos por el tono de su voz, esto se refuerza más aún cuando los padres evitan el contacto con los otros por temor a que no se los entienda.

El sentimiento de vergüenza está ligado al de inferioridad y pérdida de autoestima. (8)

En la adolescencia comienzan a preguntarse por qué no pueden tener los mismos amigos que sus hermanos, escuchar música, etc. ***Buscan protección y seguridad mediante la centralización de las amistades en adolescentes o jóvenes que presentan la misma deficiencia.***

El adolescente sordo termina su Enseñanza General Básica entre los quince y los diecisiete años pero son muy pocos los que logran los conocimientos necesarios para el ingreso al Polimodal. Son menos aún los que logran seguir una carrera universitaria. Los temores y ansiedades que presentan frente al cambio son comunes, suelen acentuarse las fantasías de rechazo de los compañeros oyentes y el temor al ridículo.

La vocación que es común que aparezca en esta edad y que por definición es la inclinación personal para asumir un rol social de acuerdo a la personalidad, los intereses y aptitudes, generalmente, en estos jóvenes tiene más dificultades para su exteriorización.

En la etapa adulta, las dificultades a las que una persona sorda se enfrenta en su desarrollo lingüístico y cognitivo se ven reflejadas en su desarrollo social y personal. La discapacidad auditiva conlleva trastornos en la comunicación, dificultades en la socialización, y de adaptación.

Todo esto involucra un retraso en su desarrollo por la falta de adecuadas experiencias socializadoras ya que a través de ellas, lograría la competencia social necesaria para su desenvolvimiento en el medio que lo rodea.

La competencia social (9) podría definirse como:

- ↳ La buena habilidad comunicacional.
- ↳ La capacidad de pensamiento independiente.
- ↳ El control.
- ↳ La comprensión de los sentimientos, motivaciones y necesidades propias y de los demás.
- ↳ La flexibilidad para adaptarse a una nueva situación.
- ↳ La capacidad de tolerar la frustración.
- ↳ La habilidad para confiar y ser confiables.
- ↳ La capacidad de comprender y apreciar la cultura y los valores propios, así como los ajenos (especialmente los de grupos minoritarios que conviven con nosotros).
- ↳ El poder usar comportamientos adecuados para mantener relaciones sanas con otros y lograr objetivos sociales apropiados.

Para lograr competencia social debemos poseer previsión, anticipación, reflexión e imaginación. Estas habilidades permiten al individuo comprender y comprenderse mejor, planificar y retroalimentarse de su medio ambiente.

La sordera, en sí, no produce la falta de adecuación social, sí la pobreza y falta de comunicación.

Al presentar tantas dificultades para resolver conflictos, los sordos se convierten en una población de alto riesgo.

II.3.1 Interacción del sordo con sus pares

a) Comunidad sorda (10)

Para Jim Kyle "La Lengua de Señas Argentina constituye el elemento aglutinante e identificadorio de los sordos. *Los sordos, conforman una comunidad lingüística minoritaria, con una lengua y una cultura propias: la LSA y una cultura eminentemente visual*". El hecho de constituirse en comunidad significa que comparten y conocen los usos y las normas de su lengua, ya que interactúan cotidianamente en un proceso comunitario eficaz y eficiente. Es decir, que han desarrollado las competencias lingüísticas y comunicativas por medio del uso de la LSA.

El sordo adquiere la LSA en forma natural, es decir, sin enseñanza sistemática tal como adquiere el niño oyente la lengua hablada de su entorno. El niño sordo aprende la lengua hablada en forma sistemática, con una metodología especial, de la misma manera que nosotros oyentes aprendemos una lengua extranjera.

Al ser la LSA una lengua visuogestual, el sordo está plenamente habilitado para su uso, en tanto que la lengua hablada presenta una barrera biológica que es la falta de audición. A través de esta lengua, el sordo pone en funcionamiento la facultad del lenguaje con la que nacen todos los individuos por el solo hecho de ser seres humanos.

Douglas (1972) afirma al respecto que una forma de habla común, usada por un grupo en su totalidad, transmite mucho más que palabras, ya que evidencia un acervo oculto de supuestos compartidos, una conciencia colectiva que constituye el vínculo social. De esta manera explica el por qué la LSA es un elemento aglutinante y un vehículo social de la comunidad sorda argentina.

Frente a una comunidad mayoritaria oyente, la comunidad sorda presenta no sólo su propia conducta lingüística, sino también sus propios valores culturales.

Ellos poseen una actitud diferente frente al déficit, ya que no tienen en cuenta el grado de pérdida auditiva de sus miembros. *La pertenencia al grupo se define por el uso de las señas, los sentimientos de identidad grupal, el autorreconocimiento e identificación como sordo, el reconocimiento de que funciona en forma diferente, los casamientos endogámicos, factores que llevan a redefinir la sordera como una diferencia y no como una deficiencia.* Obviamente no se descarta el déficit biológico, pero se trata de dar una perspectiva más completa sobre esta discapacidad.

La LSA anula la deficiencia lingüística de la sordera permitiendo que los sordos sean una comunidad minoritaria y no una desviación de la normalidad.

b) Los matrimonios

Un dato relevante es la composición de los matrimonios de las personas sordas. Hay que tener en cuenta que los sordos no viven normalmente agrupados en barrios concretos o en núcleos geográficos contrariamente a lo que ocurre con otros grupos minoritarios sino que establecen sus viviendas en forma dispersa. Tampoco trabajan en los mismos lugares, por lo que la cohesión del grupo se realiza principalmente a través de la vinculación personal de unos con otros, bien sea por lazos familiares, por asociaciones o por clubes sociales.

Datos obtenidos en Inglaterra (Jim Kyle y Allsop, 1982) constatan que el 92 % de los adultos varones sordos preferían una esposa también sorda. Los casamientos endogámicos en nuestro país no escapan a estas estadísticas.

c) Las asociaciones

Las asociaciones o clubes de sordos son auténticos centros de convivencia, de comunicación y de realización de actividades para sus miembros.

Gracias a ellas, los sordos tienen un medio a su alcance para superar el posible aislamiento y para llenar sus ratos de ocio, por lo que puede afirmarse que los sordos tienen comparativamente una vida social más intensa que la mayoría de los oyentes.

Tradicionalmente, se ha considerado que este interés de los sordos por mantener sus asociaciones y relacionarse preferentemente en ellas implicaba al mismo tiempo su rechazo a integrarse y participar en el mundo de los oyentes. No parece que esta afirmación pueda mantenerse en la actualidad. Los sordos participan a través del mundo del trabajo y no manifiestan deseos de crear centros de trabajo exclusivamente para ellos.

Los problemas hay que situarlos principalmente en la dificultad de interacción social con los oyentes y en la obtención de información a través de los medios de comunicación social.

II.3.2 Interacción del sordo con los oyentes

a) Las miradas de los oyentes. Costumbres diferentes (11)

Los miembros de una misma comunidad lingüística comparten la misma aptitud cultural y el extranjero que no habla su lengua y desconoce los comportamientos del grupo queda excluido. En un primer momento intentará descifrar conductas diferentes y poco familiares a partir de sus propios parámetros culturales familiares aunque ésta inferencia lo lleve a malentendidos.

Con frecuencia las personas oyentes tienen muy en cuenta las señales faciales cuando realiza juicios interpersonales. Para una persona oyente, el rostro de una persona sorda puede resultar demasiado animado, puede parecer excitada, malhumorada o enojada cuando en realidad no lo está. La combinación con una lengua oral gutural, imperfecta, puede generar incomodidad e incluso temor en las personas que no están en contacto con sordos.

El antropólogo estadounidense Edward Hall en una vasta investigación sobre el lenguaje silencioso comenta que uno de los primeros descubrimientos que realizó en el campo de las relaciones interculturales fue comprobar que la posición del cuerpo durante la conversación varía según la cultura. (Hall, 1971).

Las personas sordas dependientes visualmente, al instalarse en una sala tienen en cuenta la iluminación y los ángulos de vista de los participantes. Si se trata de una reunión social, lo más común es la disposición en rueda. No siempre en estas rondas las conversaciones son una sola, puede suceder que dos miembros de la misma tomen una temática diferente y aunque

el resto siga con la charla primera, éstos frente a frente platiquen otra. Como esta forma de comunicación es tan ágil y los ojos van tan aceleradamente de unas manos a otras, puede acontecer que la primera charla finalice y todos participen en la que sostenían los otros dos miembros del grupo.

b) Los medios de comunicación

Otra de las dimensiones importantes para la vida de una persona es *el contacto con los medios de comunicación, lo que constituye una problemática para los sordos.*

Datos de las investigaciones de Kyle y Allsop(12) indican una alta frecuencia en su utilización, pero grandes dificultades en su comprensión. En general, se observa que poseen dificultades para interpretar las noticias del periódico, lo mismo les ocurre con los libros y los programas de televisión al no ser subtítulos o interpretados, deben ser casi imaginados sobre la base de las imágenes que perciben. Esta dificultad es también una de las que los impulsa a reunirse en asociaciones y programar actividades organizadas por ellos mismos.

Generalmente la persona sorda trabaja con satisfacción en contacto con los oyentes, y utiliza para relacionarse con ellos la lengua oral. Un lenguaje oral que todos los sordos reconocen imprescindible aprender. Sin embargo vive grandes dificultades para relacionarse socialmente, para conocer la realidad a través de la información oral o escrita. De aquí surge la necesidad de incorporarse a la comunidad de los sordos. Los sentimientos hacia la comunidad sorda se basan en el acceso compartido a la información y en las creencias compartidas.

II.3.3 Perspectiva socioantropológica de la sordera

Los miembros reales de la comunidad sorda serán los sordos hijos de padres sordos que actúan como agentes socializadores a la lengua y a la cultura en el contexto de la comunidad y de las escuelas especiales entre los hijos sordos de padres oyentes y los maestros, son los traductores de la escuela entre los hijos sordos de padres oyentes y el maestro. Las escuelas especiales constituyen, pues, microcosmos de emergencia de la identidad sorda y de adquisición de la L.S.A. (Behares y Massone, 1993).

El ciclo educativo conforma una matriz social donde se desarrollan y contactan las dos lenguas generando procesos de acomodación del sordo, dado que también se confrontan identidades. Los miembros potenciales serán los sordos hijos de padres oyentes, ya que como afirmó George W. Veditz en 1904: " Mientras existan sordos, existirán las lenguas de señas. De hecho, la LSA ha permanecido a pesar del oralismo, y a pesar de los sordos oralistas".

La LSA es utilizada para la comunicación social dentro de la comunidad sorda. Es una lengua que no es usada por los educadores de nuestro país, salvo algunos establecimientos que le reconocen a esta lengua su independencia lingüística del español y su complejidad.

La comunidad sorda está aislada lingüística y culturalmente de la comunidad parlante, pero está integrada económicamente. Esta integración al mundo laboral depende en gran medida del desarrollo de lenguaje oral que posea el sordo, sin embargo a pesar de esta dicotomía lingüística que sufren, necesitan de ambas lenguas, la LSA para su competencia social y comunicación con otros sordos y la lengua oral para integrarse al mundo del trabajo.

II.4. EL ADULTO SORDO Y SU INTERACCION CON EL AMBIENTE LABORAL.

La barrera lingüística es un factor que, por un lado, limita la posibilidad de acceder a determinados empleos (como por ejemplo vendedor) y por otro, supone también un handicap para resolver satisfactoriamente las pruebas previas para el acceso a un puesto de trabajo más adaptado a las posibilidades de los sordos. Existe también un prejuicio bastante extendido entre los oyentes que ven con recelo la posibilidad de incorporar a los sordos a un puesto de trabajo o de ocupar cargos de responsabilidad. Este prejuicio se debe a la falta de información que se posee sobre las posibilidades reales de las personas sordas.

Es natural que ciertas empresas a la hora de emplear discapacitados auditivos, pues temen que éstos puedan constituirse en una carga, y necesitar mucho tiempo libre en razón de su condición, temen también que el rendimiento laboral de los sordos sea inferior al de los demás. Sin embargo, según las estadísticas publicadas por la Universidad de Bradford, Inglaterra, se sabe que los accidentes de trabajo y el ausentismo en Gran Bretaña se dan con menor frecuencia entre los discapacitados auditivos que entre los oyentes. (13)

Existen escasos trabajos sobre el tema, pero un estudio realizado por Lerman y Guilfoyle (14) (1970) se propuso investigar el desarrollo de intereses profesionales y la planificación de las habilidades de los jóvenes sordos entre los 12,5 y 20,5 años de edad, así como su madurez profesional. Esta madurez era medida por el grado de realismo, disponible con el que los jóvenes expresaban sus metas profesionales. *En general los sordos elegían trabajos de nivel socioeconómico y de habilidades exigidas más bajas que sus compañeros oyentes.* Las elecciones de los estudiantes sordos estaban relacionadas con los trabajos más tradicionales para sordos como el de imprenta. La madurez profesional estaba relacionada con la competencia lingüística, el nivel cultural y educativo en cada familia y la inteligencia de los sordos. Estos factores junto con el grado de pérdida auditiva, edad de adquisición de la sordera y el nivel académico se han encontrado relacionados con el mayor status profesional alcanzado.

El estudio concluye señalando que los estudiantes sordos están inmersos en un marco informativo defectuoso, que no proporciona información suficiente sobre las alternativas profesionales existentes y que, además las opciones de formación profesional que se ofrecen son inadecuadas para el joven sordo, sin relación con las demandas reales del mercado.

La vocación en los sordos está determinada por el medio social y cultural. Aparecen así oficios por los cuales el sordo debería inclinarse o aparecen instituciones que debieran absorberlos: bancos, ministerios, municipalidad, para tareas ya establecidas, recuento de dinero, manejo de computadoras, tareas de limpieza o administrativas sencillas.

Para los discapacitados auditivos, el objetivo de la salida laboral, no es tanto la rentabilidad económica, sino la social (que incluye la económica), y que además "contempla al trabajo como un medio de terapia y de rehabilitación, permitiendo rápidamente el ajuste personal-social" (15).

En los últimos años se ha entrado en una mayor comprensión respecto a "La discapacidad", que empezó en el año 1981, cuando las Naciones Unidas declararon el Año Internacional de las Personas Discapacitadas", en función del cual se elaboró el "Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad" (1982).

Con un marco teórico de Prevención, Rehabilitación e Igualdad de oportunidades el Programa planteó la posibilidad de un futuro en el que los discapacitados pudieran participar

plenamente en la sociedad, como ciudadano con los mismos derechos y obligaciones que los demás.

En nuestro país, en el año 1981 se promulgó la Ley N° 22.431 de Protección Integral para las Personas Discapacitadas. El artículo 1 indica lo siguiente:

"Institúyese por la presente ley, un sistema de protección integral para las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederle las franquicias y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad mediante su esfuerzo de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales.

A comienzo del año 1994 la Presidencia de la Nación, declaró este año como el "Año de la Plena Integración para las personas con discapacidad". En el mismo año las Naciones Unidas elaboraron las "Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad", un nuevo documento internacional para orientar, a través de instrumentos prácticos los esfuerzos de los gobiernos encaminados a lograr la igualdad de oportunidades para el año 2.000 y aún para más allá del milenio.

En el año 1.996, en la nueva constitución de la ciudad de Buenos Aires, el artículo 42 recomienda lo siguiente: "La ciudad garantiza a las personas con necesidades especiales el derecho a la plena integración, a la información y a la equiparación de oportunidades. Ejecuta políticas de promoción y protección integral, tendientes a la prevención, rehabilitación, capacitación, educación e inserción social y laboral.

Los documentos internacionales, promueven la integración plena de las personas con discapacidad a la sociedad, apuntando en su esencia al objetivo de la igualdad de oportunidades. Pero no toman en cuenta que la población sorda de países latinoamericanos como Argentina, expresa en su mayoría, resultados educativos incompletos, de modo que no está en igualdad de condiciones respecto al resto de los ciudadanos oyentes como para aspirar a la tan mentada igualdad de oportunidades (16)

Solamente una minoría de sordos alcanza un nivel de comunicación, de educación y de capacitación laboral equivalente al de la población oyente, llegando inclusive al de la graduación

universitaria. Ellos contrastan notablemente con un mayor número de sordos, cuyo nivel de escuela primaria no demuestra siquiera la calidad de conocimientos correspondientes a séptimo grado. Así, al ser adultos, quedan estancados en determinadas áreas laborales, con pocas o ninguna posibilidad de acceder a estratos superiores, debido a su escasa preparación académica y laboral y capacidad de comunicación.

La menor oferta educativa disponible para estas personas, es decir, la menor cantidad de establecimientos educativos capaces de ofrecer una educativa acorde con el actual mercado competitivo de trabajo no garantiza el acceso pleno a las oportunidades de la sociedad.

No ocurre lo mismo en países desarrollados, que cuentan con programas tendientes a lograr la integración del individuo en todos sus ambientes.

En Estados Unidos, por ejemplo, la Universidad de Gallaudet (17) cuenta con el programa Experimental Programs off Campus (EPOC) que provee experiencias laborales a sus alumnos antes de su graduación.

El programa organiza el trabajo por temporadas (no es permanente) de 6 meses.

A través de este programa, el empleador se pone en contacto con mano de obra calificada y, a la vez, el alumno discapacitado auditivo tiene la oportunidad de poner en práctica lo aprendido en la escuela.

Se configura así un proceso de FEEDBACK constante y éste promueve e incentiva la preparación tecnológica que brinda la escuela.

Son tres los objetivos fundamentales del EPOC:

1. Proveer al estudiante sordo una práctica laboral obligatoria que le permita aplicar lo aprendido.
2. Preparar al alumno para la realización de esta tarea.
3. Difundir la problemática de la sordera y hacer conocer las posibilidades de trabajo de los discapacitados auditivos en el mundo empresarial.

Por lo general, los empleadores provienen de compañías privadas, escuelas, gobierno, etc.

El trabajo del alumno es supervisado y evaluado por los profesores del EPOC.

Los empleos a los que acceden son los de publicidad, arte, biología, administración de empresas, química, computación, economía, gobierno, historia, economía doméstica,

estudios internacionales, matemática, museología, educación física, psicología, recreación, sociología, teatro, televisión y cinematografía.

En general, los empleadores observan que los alumnos están ávidos por conocer las reglas de juego de la vida laboral.

Este programa incluye sordos con componentes agregados en áreas de computación, contabilidad y psicología.

Los resultados han sido muy beneficiosos, pues mas allá de la práctica laboral, se aprecian aspectos muy positivos como:

- ❖ aumento de la confianza en sí mismo.
- ❖ sensación de aceptación por parte del mundo oyente
- ❖ respeto personal.

Por otro lado permite la cristalización de vocaciones, desarrolla el sentido de responsabilidad, mejora la comunicación y provee estimulación intelectual a todas las personas involucradas en esta experiencia.

En Argentina, la integración laboral de las personas sordas se ve agravada por la crisis económica actual y la falta de aplicación de políticas sociales que contemplen la inserción de los discapacitados auditivos al mundo del trabajo.

Un gran número de sordos no está en igualdad de condiciones educativas y laborales como para colocarse a la par de los oyentes, y de este modo, tener derecho de exigir, reclamar o simplemente pedir una igualdad de oportunidades.

Las consecuencias se ven en que la participación de las personas sordas en actividades y en la toma de decisiones referentes, por ejemplo, a su discapacidad (en vistas a mejorar su calidad de vida) o al trabajo interdisciplinario sea más reducida, teniendo así mucho menos peso cualitativo que las personas con otras discapacidades.

Su participación es limitada, por carecer de la información respectiva que les permita proceder apropiadamente ante los entes gubernamentales, las organizaciones no gubernamentales u otros servicios de comunidad y actuar en consecuencia.

Referencias bibliográficas

- (1) Natalio Fejerman y Emilio Fernandez Alvarez, "Neurologia Pediatrica", Ed. El Ateneo
- (2) Dr.Behares.Trabajo presentado en el Congreso de Sordera y Salud Mental, Octubre de 1997.U.B.A.
- (3) Kluckohohn Clyde, Antropología Ed. Fondo de Cultura Económica, México - Bs. As, 1965.
- (4) Piaget, J. "Psicología del niño" Ed. Ediciones Morata, 1981.
- (5) Sacks Oliver."Veo una voz. Viaje al mundo de los sordos" Ed Anaya. Madrid, 1991
- (6) Alicia E. Guidalli de Endeiza "El niño sordo con preblemas sobreagregados" Capitulo 6. Ed.Actilibro
- (7) Publicaciones G.E.S. Dpto. de Lingüística de la U.B.A.
- (8) Schorn M ."El niño y el adolescente sordo, Reflexiones psicoanaliticas"Ed Lugar Editorial. Bs. As., 1997
- (9) Definición aportada por Thomas E. Allen, investigador y profesor de Gallaudet University.U.S.A.
- (10) Publicaciones G.E.S. Dpto. de Lingüística de la U.B.A.
- (11) Marchese A. "Desarrollo cognitivo y lingüístico de los niños sordos. Perspectivas educativas". Madrid, España. Ed. Alianza, 1987.
- (12) Investigaciones presentadas en el Segundo Congreso de Sordera y Salud Mental. Octubre 1997.UBA.
- (13) Alicia E. Guidall de Endeiza, "El niño sordo con problemas Sobreagregados".
- (14) Marchese A. "Desarrollo Cognitivo y linguístico en los niños Sordos".
- (15) OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. 1977.
- (16) Zamorano , Maria Alicia. Primer Congreso Nacional de Salud Mental y Sordera. Bs. As., agosto 1997.
- (17) Para mayor información: EPOC Ely Center. Room 102. Gallaudet University.

Diseño Metodológico

TIPO DE ESTUDIO

El estudio es de tipo exploratorio- descriptivo ya que nos permite sistematizar los datos registrados acerca del comportamiento de la variable y analizarla a través del dimensionamiento.

LUGAR

El lugar elegido para realizar el trabajo de campo fue la Asociación de sordos de la ciudad de Mar del Plata. (A.S.M.A.R).

Dicha asociación está ubicada en la calle Belgrano 3908 de la ciudad de Mar del Plata, partido de Gral. Pueyrredón.

Se trata de una institución sin fines de lucro que cuenta con personería jurídica.

Fue creada el 16 de noviembre de 1956 por un grupo de personas sordas que vieron la necesidad de nuclearse y brindar apoyo a cada una de las personas sordas e hipoacúsicas, para que puedan alcanzar la más plena integración en el orden social, en un plano de igualdad con el conjunto de los ciudadanos marplatenses.

Desde su creación cumple un importante rol, no sólo por ser éste un lugar de encuentro y de referencia para las personas con discapacidad auditiva, sino también porque es un lugar donde se crean los lazos de pertenencia a la comunidad sorda a partir de la interacción humana.

En esta institución, los discapacitados auditivos considerados socios activos abonan una cuota mensual de 5 \$, del uno al 10 de cada mes, dinero que es destinado a la organización de actividades sociales, culturales, recreativas y deportivas. Dicho aporte es de carácter obligatorio. Los socios que adeuden más de seis meses, automáticamente pierden la condición de tales.

Además, A.S.M.A.R. cuenta con el dictado de cursos de Lengua de Señas Argentina abiertos a

la comunidad en general, con el objetivo de difundir su modo de comunicación.

En la actualidad cuenta con 148 socios activos, de los cuales 111 se encuentran en edad laboral.

POBLACION

El universo de estudio está compuesto por personas sordas en edad laboral, definiéndose como tales a "todas aquellas personas que por causas hereditarias o adquiridas han perdido la audición en forma total o parcial y que se encuentran en condiciones de acuerdo a su edad de poder desempeñarse en un puesto de trabajo remunerado."

En esta investigación fueron considerados todos los discapacitados auditivos, socios activos de A.S.M.A.R., entre 16 y 60 años cumplidos al mes de marzo de 1998 que estuvieran desempeñando una ocupación remunerada a la fecha de ser efectuada la entrevista.

Para considerar la edad laboral se tuvo en cuenta, como edad mínima, la edad límite para ingresar a la escolarización primaria en Educación Especial (16 años) y la edad máxima encontrada en la población elegida, que estuviera en condiciones, de acuerdo a su situación laboral, de responder a la Entrevista (60 años).

No se tuvieron en cuenta en este trabajo a aquellas personas sordas con componentes agregados tales como: ceguera, retraso mental, lesión cerebral, epilepsia y alteraciones psiquiátricas (neurosis graves y psicosis).

La información diagnóstica que confirma la sordera como único déficit, fue obtenida, en algunos casos, de certificados médicos expedidos por I.N.A.R.E.PS. (Instituto Nacional de Rehabilitación Psicofísica del Sur), en otros, de certificados expedidos por el H.I.G.A. (Hospital Interzonal General de Agudos), y en un grupo minoritario, que asistió a la Escuela 508 durante su etapa escolar, se recurrió a los legajos existentes en la misma.

El grupo de estudio quedó formado 76 individuos lo que corresponde al total de la población elegida.

CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Criterios de inclusión:

- ✘ Ser socio activo de A.S.M.A.R. durante el periodo estipulado para la administración de la entrevista.
- ✘ Presentar sordera en cualquiera de sus niveles como único déficit.
- ✘ Contar con una edad cronológica comprendida entre los 16 y 60 años de edad cumplidos al mes de marzo de 1998.
- ✘ Poseer una ocupación remunerada a la fecha de ser efectuada la entrevista.

Criterios de exclusión:

- ✘ No ser socio activo de A.S.M.A.R. durante el periodo estipulado para la administración de la Entrevista.
- ✘ Presentar sordera con componentes agregados.
- ✘ Tener menos de 16 años o más de 60 años cumplidos a marzo de 1998.
- ✘ No poseer una ocupación remunerada a la fecha de ser efectuada la entrevista.

VARIABLES INTERVINIENTES

Se tuvieron en cuenta las siguientes variables intervinientes:

- EDAD
- SEXO
- GRADO DE PERDIDA AUDITIVA
- TIPO DE COMUNICACIÓN
- TIPO DE OCUPACION*

* La variable " Tipo de ocupación " incluye la **Categoría Ocupacional** (obrero - empleado - cuentpropia) y la **Calificación ocupacional** (profesional - técnico - semicalificado u operativo - no calificado)

Definición de la variable de estudio

ASUNCION DEL ROL DE TRABAJADOR

DEFINICION CIENTIFICA:

Es el proceso que se transforma y construye sobre la base de las destrezas, generalmente adquiridas, para capacitar al individuo a resolver las demandas psicosociales y ambientales que puedan influenciar su habilidad en el ejercicio de la ocupación.

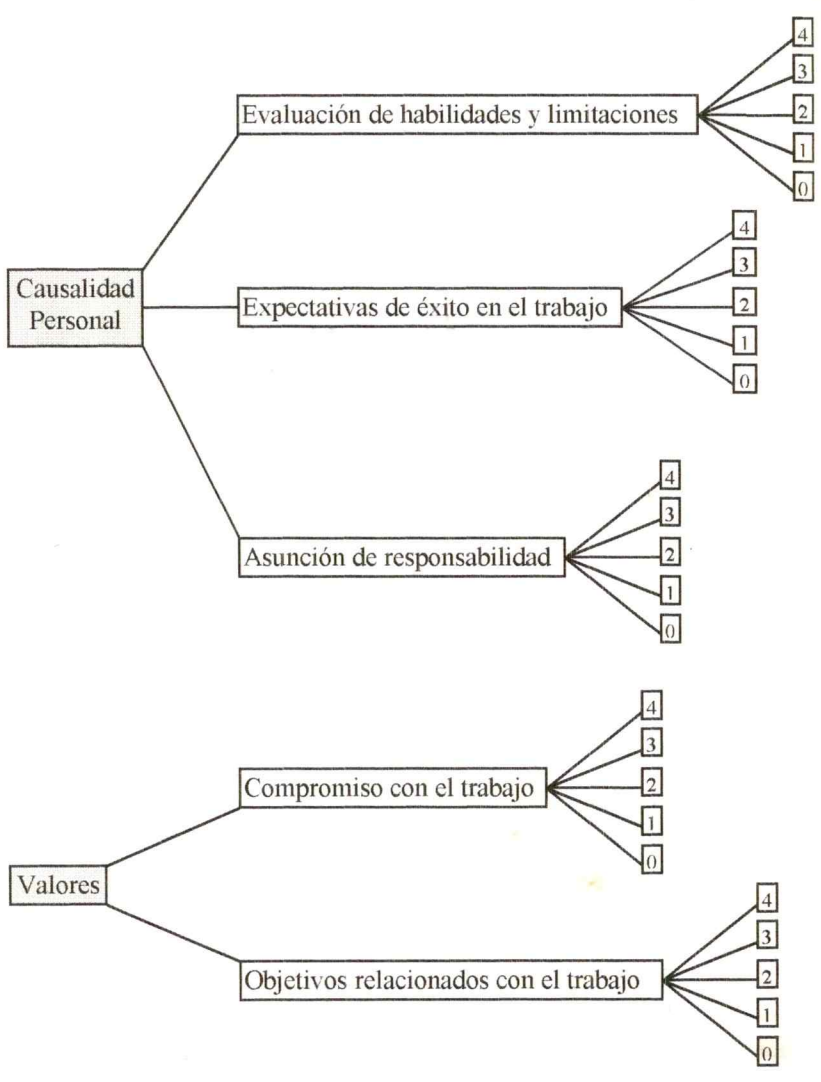
DEFINICION OPERACIONAL:

Es el proceso que lleva a un individuo a establecer y mantener un patrón de comportamiento ocupacional acorde a las demandas de los componentes del SUBSISTEMA VOLITIVO: CAUSALIDAD PERSONAL (que incluye los items Evaluación de habilidades y limitaciones, Expectativas de éxito en el trabajo y Asunción de responsabilidades); VALORES (que incluye los items Compromiso con el trabajo y Objetivos relacionados con el trabajo) e INTERESES (que incluye los items Disfruta del trabajo y Presenta intereses relacionados con el trabajo); a las demandas de los componentes del SUBSISTEMA HABITUACION: ROLES (que incluye los items Se Identifica como trabajador, Percepción de expectativas de trabajo e Influencia de otros roles) y HABITOS (que incluye los items Hábitos laborales, Rutina diaria y Adaptación de rutinas para minimizar dificultades); y a las demandas del AMBIENTE: FISICO, FAMILIAR (que incluye Familia y pares) y LABORAL (que incluye Jefe y Compañeros de trabajo) para el ejercicio de la ocupación.

Operacionalización de la variable de estudio

ASUNCIÓN
DEL
ROL

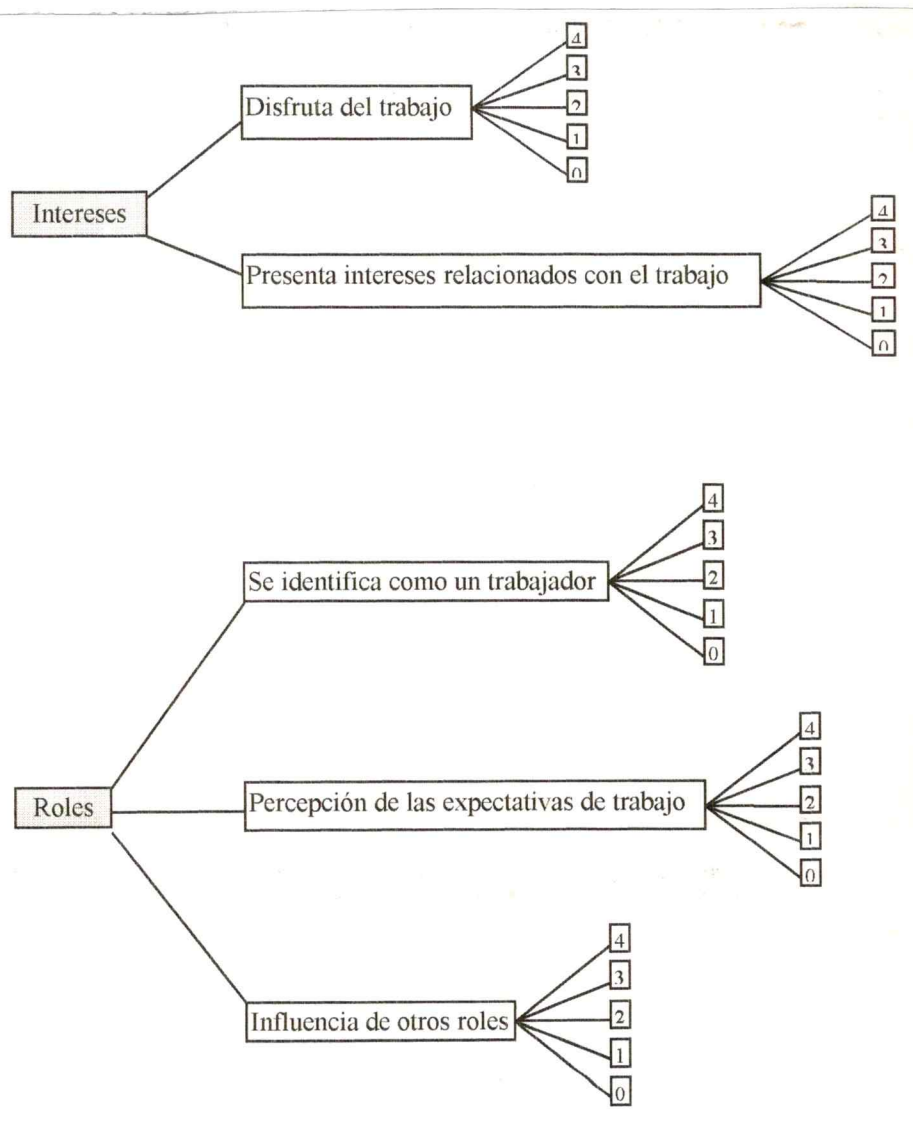
SUBSISTEMA



DE
TRABAJADOR
EN

VOLICION

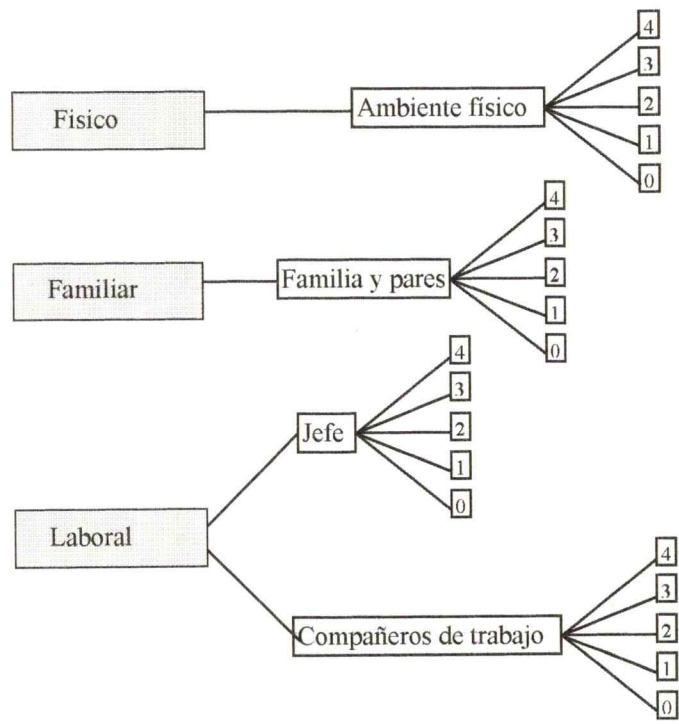
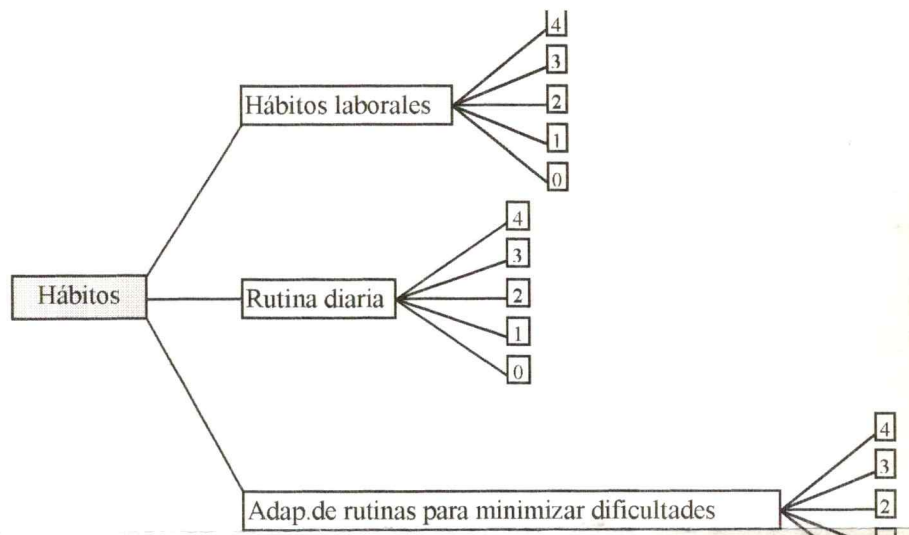
SUBSISTEMA



PERSONAS SORDAS

HABITUACION

AMBIENTE



Categorización de la variable de estudio

APOYA SUSTANCIALMENTE (4):

El ítem apoya sustancialmente a la persona a asumir el rol de trabajador.

El resultado del ítem lleva a buenos resultados para la persona.

Muy probable que los aspectos positivos del ítem beneficiarán a la persona en la asunción del rol de trabajador.

APOYA (3):

El ítem apoya a la persona a asumir el rol de trabajador.

Los aspectos positivos de este ítem sobrepasan los aspectos negativos, dando a la persona la ventaja de poder asumir el rol de trabajador.

INTERFIERE (2):

El ítem interfiere para que la persona asuma el rol de trabajador.

Los aspectos negativos sobrepasan los aspectos positivos, dando a la persona la desventaja de poder asumir el rol de trabajador.

INTERFIERE SUSTANCIALMENTE (1):

El ítem interfiere sustancialmente para que la persona pueda asumir el rol de trabajador. Los resultados de este ítem lleva a resultados negativos para la persona. Es muy probable que los aspectos negativos interfieran en la asunción del rol de trabajador.

NO APLICABLE (0):

No existe suficiente información para evaluar el ítem o el ítem no es aplicable a la situación particular de la persona.

Método de Recolección de Datos

ENTREVISTA DEL ROL DE TRABAJADOR

Se utilizó la **ENTREVISTA** como método de recolección de datos.

La entrevista utilizada en este trabajo esta basada en la *ENTREVISTA DEL ROL DE TRABAJADOR*.

La ENTREVISTA DEL ROL DE TRABAJADOR es de tipo semi-estructurada, y forma parte de los métodos de evaluación que se incluyen en el Modelo de Ocupación Humana. Fue creada por los Terapistas Ocupacionales Craig A. Veloso, Gail Fidler y Gary Kielhofner de la Universidad de Chicago(ver anexo II)

En este trabajo en particular, ha debido ser adaptada de acuerdo a los requerimientos de la variable y al tipo de población elegida.

ADMINISTRACION DE LA PRUEBA

Teniendo en cuenta las características comunicacionales de la población elegida, las preguntas de la entrevista han sido formuladas con lenguaje oral y/o Lengua de Señas Argentina de acuerdo a las posibilidades de cada entrevistado.

Además de las preguntas guía que incluye la Entrevista, se consignaron datos referidos a la edad, al tipo de ocupación y calificación ocupacional, y a las características de la discapacidad de cada uno de los entrevistados.

En algunos casos fue necesaria la intervención de una persona hipoacúsica leve poslingual con competencia lingüística en ambos códigos de comunicación en carácter de intérprete.

El tiempo requerido en la administración de la prueba osciló entre los 45 y 60 minutos. La puntuación se realizó inmediatamente después de cada entrevista, usando la escala de cuatro puntos basados en el Modelo de Ocupación Humana.

La puntuación final indicará las posibilidades y potencial que la persona presenta para asumir el rol de trabajador.

PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS

La tarea de localización de personas con discapacidad auditiva, así como el suministro de la ENTREVISTA fue realizada por las autoras.

Dichas tareas se efectuaron en la Asociación de sordos de la ciudad de Mar del Plata (A.S.M.A.R.).

El proceso de recolección de datos se realizó entre los meses los meses de agosto a diciembre de 1998.

TABULACION Y ANALISIS DE LOS DATOS

Se procesaron 76 entrevistas haciendo uso de una base de datos y de una planilla de cálculo. Para el análisis de los datos se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas, específicamente, distribuciones de frecuencia y porcentajes.

*Presentación, Análisis e Interpretación de los
Resultados*

A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la **ENTREVISTA DEL ROL DE TRABAJADOR** a una muestra de 76 personas sordas en edad laboral que son socios activos de A.S.M.A.R., y el análisis de los mismos. Los resultados se presentarán de acuerdo a:

- A) **Población:** distribución según edad y sexo de la población.
- B) **Variable de estudio:** Asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral. De acuerdo a los objetivos específicos del presente estudio, se analiza esta variable teniendo en cuenta:
 - ❖ Los componentes del subsistema volición: causalidad personal, valores e intereses.
 - ❖ Los componentes del subsistema habituación: hábitos y roles.
 - ❖ La influencia del ambiente.
- C) **Variables intervinientes:** se analizó la relación de la variable tipo de ocupación con las demás variables intervinientes: edad, sexo, grado de sordera y modo de comunicación de los discapacitados auditivos respectivamente.

A- POBLACION

TABLA N ° 1

Distribución según sexo y edad de personas sordas en edad laboral que son socios activos de
 A.S.M.A.R. Mar del Plata, 1998.

SEXO	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%
16 - 20	13	72.2	5	27.8	18	23.7
20 - 40	21	63.6	12	36.4	33	42.1
40 - 60	14	56	11	44	25	34.2
TOTAL	45	59.2	31	40.8	76	100

Del total de la población de 76 personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R., el 59.2 % corresponde al sexo masculino. El 23.7% se ubica entre 16 y 20 años, el 42.1 % entre 20 y 40 años y el 34.2% entre 40 y 60 años.

B- VARIABLE DE ESTUDIO

TABLA N ° 2

Influencia del subsistema volición en la asunción del rol de trabajador de personas sordas en edad laboral que son socios activos de A.S.M.A.R. Mar del Plata, 1998.

SUBSISTEMA VOLICION										
COMPONEN- TES	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
C. PERSONAL	17	22.4	16	21	34	44.7	9	11.9	76	100
VALORES	15	19.8	25	32.9	26	34.2	10	13.1	76	100
INTERESES	16	21	31	40.8	21	27.6	8	10.5	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE; C. PERSONAL: CAUSALIDAD PERSONAL.

Se puede observar que el componente **Causalidad Personal** INTERFIERE en la asunción del rol de trabajador de personas sordas en edad laboral en el 56.6 % de los casos, asimismo, el porcentaje de casos que ocupan el ítem APOYA SUSTANCIALMENTE (22.4 %) es el mayor con respecto a los demás componentes del subsistema VOLICION.

Los **Valores** INTERFIEREN en un porcentaje más reducido de personas. Este componente APOYA asumir el rol de trabajador en el 32.9 % de los casos y APOYA SUSTANCIALMENTE en el 19.8 %.

Los **Intereses** representan el componente menos afectado del subsistema.

GRAFICOS TABLA N ° 2

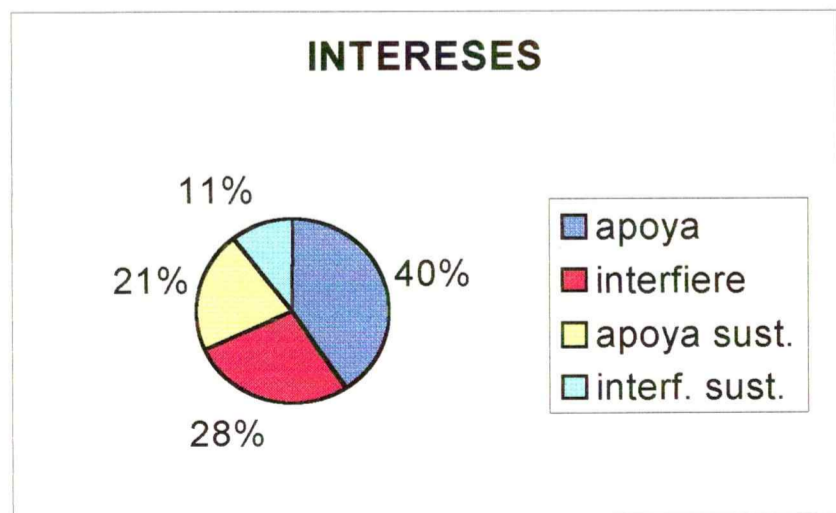
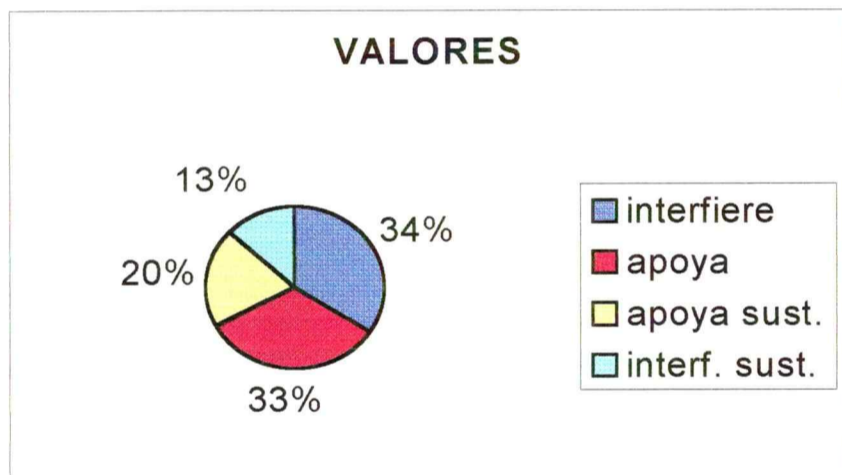
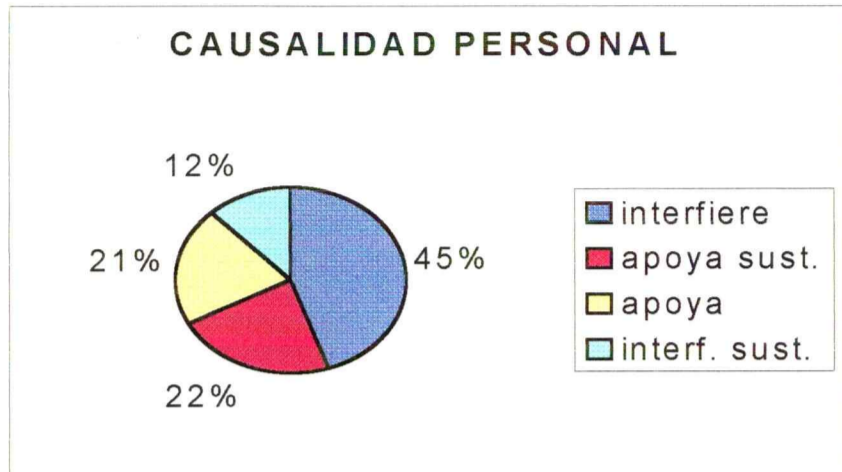


TABLA N ° 3

Influencia del subsistema habituación en la asunción del rol de trabajador de personas sordas en edad laboral que son socios activos de A.S.M.A.R. Mar del Plata, 1998.

SUBSISTEMA HABITUACION										
COMPONEN- TES	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
ROLES	12	15.8	19	25	30	39.5	15	19.7	76	100
HABITOS	28	36.9	37	48.6	3	4	8	10.5	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

El componente **Roles** INTERFIERE en la Asunción del rol de trabajador de las personas sordas en edad laboral, en el 39.5 % de los casos e INTERFIERE SUSTANCIALMENTE en casi el 20 % de los mismos.

Por el contrario, los **Hábitos** APOYAN para asumir el rol de trabajador, en alrededor del 50 % de los entrevistados y APOYAN SUSTANCIALMENTE en el 36.9. % de los mismos.

GRAFICOS TABLA N° 3

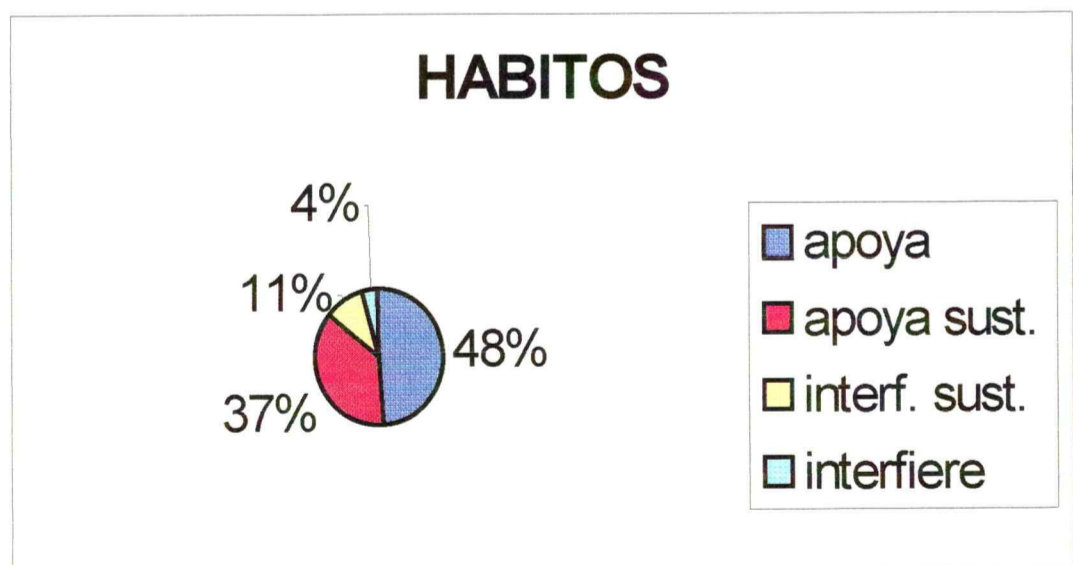
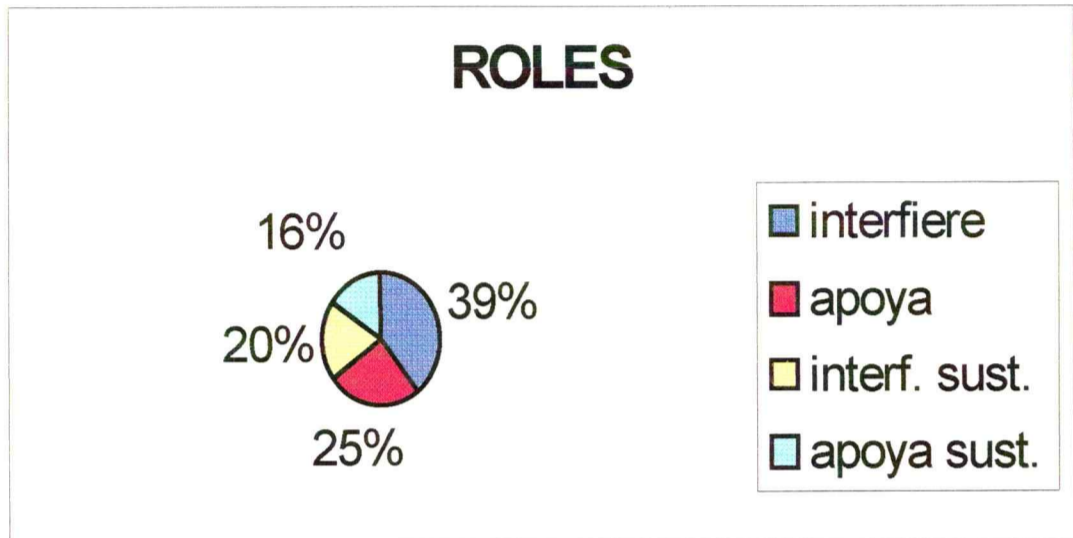


TABLA N ° 4

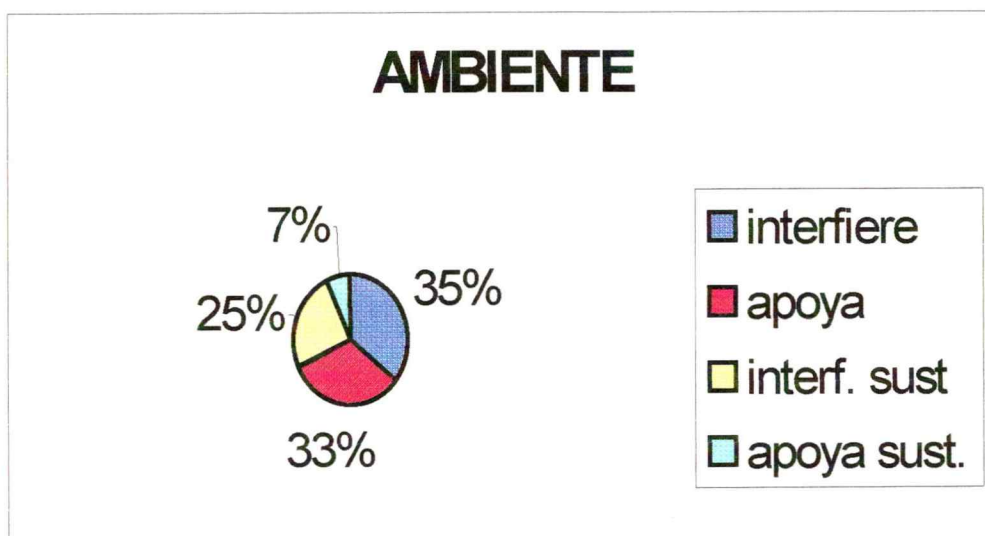
Influencia del ambiente en la asunción del rol de trabajador de personas sordas en edad laboral que son socios activos de A.S.M.A.R. Mar del Plata, 1998.

AMBIENTE									
A.S.		APOYA		INTERFIERE		I.S.		TOTAL	
N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
5	6.6	25	32.9	27	35.5	19	25	76	100

A. S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; I. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

Se observa que el Ambiente INTERFIERE en el 35.5 % e INTERFIERE SUSTANCIALMENTE en el 25 % de las personas sordas en edad laboral para asumir el rol de trabajador.

GRAFICO TABLA N ° 4



C- VARIABLES INTERVINIENTES

TABLA N° 5

Tipo de ocupación de personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según sexo. Mar del Plata, 1998.

TIPO OCUP.	OBRERO						EMPLEADO						CUENTAPROPIA				TOTAL	
	CALIF.		SEMIC.		NO CAL.		JERAR.		NO JER.		PROF.		TECN.		NO CAL.			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
MASCULINO	1	2.1	12	25	5	10.4	13	27.1	12	25	1	2.1	4	8.3	0	0	48	100
FEMENINO	0	0	2	7.1	0	0	13	46.5	9	32.2	0	0	2	7.1	2	7.1	28	100
TOTAL	1	1.3	14	18.4	5	6.6	26	34.2	21	27.7	1	1.3	6	7.9	2	2.6	76	100

TIPO OCUP. : TIPO DE OCUPACION; CALIF.: CALIFICADO; SEMIC. : SEMICALIFICADO; JERAR. : JERARQUIZADO; NO JER. : NO JERARQUIZADO; PROF. : PROFESIONAL; TECN. : TECNICO; NO CAL. : NO CALIFICADO.

Como se observa en la tabla 2 el grupo de empleados ocupa el mayor porcentaje: 61.9 %. Es mayoritario en ambos sexos 52.1 % en el sexo masculino y 78.7 % en el sexo femenino.

La categoría Obrero no representa un porcentaje significativo para el sexo femenino: 7.1 % mientras que en el sexo masculino alcanza el 37.5 %.

El cuentapropismo alcanza el 11,8 % y se distribuye en forma pareja en ambos sexos.

Analizando el nivel de calificación ocupacional, más de la mitad de la población (55,8 %) son semicalificados o no calificados.

Llama la atención la distribución de la calificación que muestra un porcentaje mayor de mujeres no calificadas, no existiendo ningún profesional en este sexo y solamente 1 (1,3 %) en el sexo masculino.

TABLA N ° 6

Tipo de ocupación de personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según edad. Mar del Plata, 1998.

T. OCUP.	OBRERO				EMPLEADO						CUENTA PROPIA						TOTAL	
	CALIF		SEMIC		NO CAL		JERAR.		NO JER.		PROF.		TECNIC.		NO CALIF			
EDAD	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
16 - 20	1	5.5	5	27.7	1	5.5	2	11.1	5	27.7	0	0	4	22.2	0	0	18	100
20 - 40	0	0	7	21.2	3	9.1	9	23.7	11	33.3	0	0	1	3	2	6.1	33	100
40 - 60	0	0	2	8	1	4	15	60	5	20	1	4	1	4	0	0	25	100
TOTAL	1	1.3	14	18.4	5	6.6	26	34.2	21	27.7	1	1.3	6	7.9	2	2.6	76	100

T. OCUP.: TIPO DE OCUPACION; CALIF.: CALIFICADO; SEMIC.: SEMICALIFICADO; JERAR.: JERARQUIZADO; NO JER.: NO JERARQUIZADO; PROF.: PROFESIONAL; TECN.: TECNICO; NO CAL.: NO CALIFICADO.

La categoría Empleados predomina en el grupo de adultos: entre 40 - 60 años: 80.8 % con tendencia a disminuir en el grupo de adultos jóvenes entre 20 - 40 años: 59.4 % y en el grupo de jóvenes de 16- 20 años: 38.9%.

Teniendo en cuenta los grupos de edad, la categoría Obrero predomina en el grupo de jóvenes: 38.7 %. Los porcentajes se reducen a medida que aumenta la edad, ocupando en el grupo de adultos de 40 - 60 años, sólo el 12 %.

El cuentapropismo alcanza el mayor porcentaje en el grupo de jóvenes de 16 - 20 años: 22.2 % mientras que sólo el 8 % de los adultos entre 40 - 60 años ocupan esta categoría.

Se hallaron los más altos índices de calificación ocupacional (68 %) en el grupo de adultos entre 40 - 60 años.

TABLA N ° 7

Tipo de ocupación de personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según grado de pérdida auditiva.

T. OCUP.	OBRERO						EMPLEADO						CUENTA PROPIA						TOTAL	
	CALIF		SEMIC		NO CAL		JERAR.		NO JER.		PROF.		TECNIC.		NO CAL					
G. P. A.	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
PROF.	0	0	5	9.6	4	7.7	20	38.5	16	30.8	0	0	3	5.7	4	7.7	52	100		
MODER.	1	6.2	6	37.6	1	6.2	4	25	4	25	0	0	0	0	0	0	16	100		
LEVE	0	0	3	37.5	0	0	2	25	1	12.5	1	12.5	1	12.5	0	0	8	100		
TOTAL	1	1.3	14	18.4	5	6.6	26	34.2	21	27.6	1	1.3	4	5.3	4	5.3	76	100		

T. OCUP.: TIPO DE OCUPACION; G.P.A.: GRADO DE PERDIDA AUDITIVA; CALIF.: CALIFICADO; SEMIC.: SEMICALIFICADO; JERAR.: JERARQUIZADO; NO JER.: NO JERARQUIZADO; PROF.: PROFESIONAL; TECN.: TECNICO; NO CAL.: NO CALIFICADO; PROF.: PROFUNDO; MODER.: MODERADO

El tipo de ocupación varía según el grado de pérdida auditiva.

Se puede observar que en la categoría Empleados, ocupa el mayor porcentaje el grupo de sordos profundos: 69.3 %, mientras que en la categoría Obrero, sólo el 17.3% presenta este grado de sordera.

El cuentapropismo alcanza su mayor porcentaje entre los sordos leves: 25%. Las personas con grado de sordera moderado se distribuyen en forma pareja entre obreros y empleados.(50 % y 50 %)

En general, los sordos leves tienen mejor calificación ocupacional.

El 86.6 % de las personas con pérdida auditiva de grado profundo trabajan en relación de dependencia. El 46.2 % de los mismos no posee calificación ocupacional.

TABLA N° 8

Tipo de ocupación de personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según modo de comunicación. Mar del Plata, 1998.

T. OCUP	OBRERO						EMPLEADO						CUENTA PROPIA						TOTAL	
	CALIF		SEMIC		NO CAL		JERAR.		NO JER.		PROF.		TECNIC.		NO CALIF					
M. COM	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
ORAL	0	0	4	19.1	1	4.7	6	28.7	7	33.4	1	4.7	1	4.7	1	4.7	21	100		
GEST.	0	0	1	50	0	0	0	0	1	50	0	0	0	0	0	0	2	100		
MIXTO	1	1.9	9	17	4	7.5	20	37.8	13	24.5	0	0	5	9.4	1	1.9	53	100		
TOTAL	1	1.3	14	18.5	5	6.6	26	34.2	21	27.6	1	1.3	6	7.9	2	2.6	76	100		

T. OCUP: TIPO DE OCUPACION; M. COM: MODO DE COMUNICACIÓN; CALIF: CALIFICADO; SEMIC: SEMICALIFICADO; JERAR.: JERARQUIZADO; NO JER.: NO JERARQUIZADO; PROF.: PROFESIONAL; TECN.: TECNICO; NO CAL.: NO CALIFICADO; GEST.: GESTUAL.

Analizando las ocupaciones de acuerdo al modo de comunicación observamos que no existen diferencias significativas entre las ocupaciones y la calificación que alcanzan los discapacitados auditivos que utilizan los modos oral y mixto. Por el contrario, los que utilizan el modo gestual, se diferencian significativamente de aquéllos. No existe ningún individuo con este modo de comunicación que ocupe la categoría cuentapropia, ni que tenga calificación técnica o profesional.

Síntesis e interpretación de los resultados

En esta sección se realiza una síntesis de los resultados más relevante del presente estudio, con la finalidad de establecer posibles explicaciones, generalizaciones y excepciones de la Asunción del Rol de Trabajador en personas con discapacidad auditiva, así como también relaciones entre la variable de estudio y las variables intervinientes analizadas.

En primera instancia se procede a caracterizar el perfil de la población:

- ✓ La **condición ocupacional** de las personas sordas en edad laboral que son socios activos de A.S.M.A.R. presenta aspectos diferenciales tanto en los grupos de **sexo** como de **edad**.

La distribución por sexo indica una mayor participación masculina, en tanto que por grupo de edad se observa el menor porcentaje de trabajadores entre los jóvenes de 16 - 20 años.

Al examinar la distribución por categorías ocupacionales, el grupo de empleados ocupa el mayor porcentaje.

Esta categoría predomina en el grupo de adultos de 40 - 60 años

El cuentapropismo se distribuye en forma pareja en ambos sexos, en tanto que en la distribución por grupos de edad se observa que alcanza el mayor porcentaje en el grupo de jóvenes de 16 - 20 años.

La categoría obrero encuentra su mayor porcentaje en el grupo de jóvenes tendiendo a disminuir a medida que aumenta la edad.

- ✓ La **categoría ocupacional** y el **nivel de calificación** de los discapacitados auditivos varía según el **grado de pérdida auditiva**.

Se puede observar que la mayoría de los empleados son sordos profundos y trabajan en relación de dependencia. El cuentapropismo alcanza su mayor porcentaje entre los sordos leves. Las personas con grado de sordera moderado se distribuyen en forma

pareja entre obreros y empleados.

En general, los sordos leves tienen mejor calificación ocupacional.

- ✓ Analizando el **tipo de ocupación** en relación al **modo de comunicación** de los discapacitados auditivos, observamos que no existen diferencias significativas entre los sordos que utilizan los modos oral y mixto. Por el contrario, los sordos que utilizan solamente el modo gestual, se diferencian significativamente de aquéllos. No existe ningún individuo con este modo de comunicación que ocupe la categoría cuentapropia, ni que tenga calificación técnica o profesional. Se destaca que sólo 2 individuos del total de la población utilizan este modo de lenguaje.

Presentado el perfil de la población se procede a presentar cada una de las dimensiones de la variable de estudio.

- De la totalidad de personas sordas en edad laboral, el 56.6 % presenta dificultades en la Asunción del rol de trabajador. Las mismas se manifiestan en el funcionamiento de los subsistemas internos y sus componentes y/o en el intercambio de la persona y el ambiente.
- En relación a los subsistemas analizados, se observa que la **Causalidad Personal** es el componente más afectado de la VOLICION, en tanto que los **Roles** son el componente más afectado del subsistema HABITUACION. Los **Valores** e **Intereses** INTERFIEREN en la Asunción del rol de Trabajador en un número significativo de casos. La mayoría de estas personas no presentan disfunción del componente **Hábitos**.
- ✓ La edad es una variable importante a tener en cuenta. El grupo de adultos sordos de 40 a 60 años es el que presenta el mayor porcentaje de APOYO para asumir el Rol de Trabajador en todos los componentes del subsistema Volición y del subsistema Habitación.
- ✓ El grupo de adultos sordos de 20 a 40 años es el que presenta mayor dificultad en la Asunción del Rol de Trabajador.

A pesar que el trabajo debería ser el área de mayor interés en este período (los Roles de trabajo caracterizan a la mayoría de los adultos) el 42.4 % de estas personas no encuentra

sus trabajos interesantes.

En el grupo de jóvenes de 16 a 20 años se evidencian como los componentes más afectados la Causalidad Personal (61.1 % de los casos), los Valores (50 % de los casos) y los Roles (55.5 % de los casos). La INTERFERENCIA de estos componentes se manifiesta en la dificultad de elección e identificación personal para asumir un rol social de acuerdo a intereses, valores y confianza en las habilidades (Ver tablas 9, 10, 11, 12, 13 del Anexo I).

- ✓ Si se analiza el funcionamiento de los subsistemas en la Asunción del Rol de Trabajador de acuerdo a la diferenciación por sexos, se observa que no existen diferencias significativas entre ambos. (Ver tablas 15,16,17,18,19 del Anexo I).
- ✓ Teniendo en cuenta la variable Grado de Pérdida Auditiva se puede inferir que los componentes de la Volición y la Habitación INTERFIEREN más en la Asunción del Rol de Trabajador cuanto mayor es la pérdida auditiva de las personas. Esto quiere decir que a medida que se incrementa el grado de sordera las personas requieren mayor soporte o apoyo externo para lograr un comportamiento adaptativo que les permitan asumir el rol ocupacional adecuadamente. Las dificultades en la adquisición de habilidades de comunicación e interacción los lleva a aglutinarse de tal forma con su grupo que llegan a conformar una comunidad lingüística y cultural diferente del medio que los rodea (Ver tablas 21,22, 23, 24, 25 del Anexo I).
- ✓ De acuerdo al modo de comunicación utilizado por los entrevistados se observa que aquellos que utilizan el lenguaje gestual tienen serias dificultades en la Asunción del Rol de Trabajador aunque se destaca que se hallaron sólo dos casos de éstos en el total de la población. En las personas que utilizan los modos oral y mixto no hay diferencias significativas en la Asunción del Rol de Trabajador (Ver tablas 27, 28, 29, 30, 31 del Anexo I).
- ✓ Si se observa la relación de la variable de estudio con la categoría ocupacional se puede ver que las personas que pertenecen a la categoría CUENTAPROPIA presentan el mejor funcionamiento en la Asunción del Rol de Trabajador. En casi el 80 % de los casos los componentes de los subsistemas Volición y Habitación y el Ambiente APOYAN para asumir el rol de trabajador, mientras que la categoría OBRERO representa el mayor

porcentaje de INTERFERENCIA en la Asunción del rol de trabajador. (Ver tablas 33, 34, 35, 36, 37 del Anexo I).

- ✓ La Calificación Ocupacional en relación con la variable de estudio presenta la siguiente característica: cuanto menor es la Calificación Ocupacional mayor es el grado de INTERFERENCIA de los componentes internos en la Asunción del Rol de Trabajador de personas sordas en edad laboral (Ver tablas 39, 40, 41, 42, 43 del Anexo I).

Puede analizarse que la interferencia en el desempeño adecuado del rol ocupacional acompañada por una falla o alteración de la autoconfianza y la satisfacción dificulta la probabilidad de obtener metas futuras o encontrar significado a las ocupaciones. En algunos casos, estas personas pueden ser incapaces de mantener un nivel adecuado de participación e interés en las ocupaciones valoradas.

Es importante reconocer que los factores que contribuyen a esta disfunción emanan tanto de la persona como del ambiente. Por lo tanto, el reconocimiento de una disfunción ocupacional, requiere el reconocimiento de factores ambientales.

El ambiente tiene un fuerte impacto sobre el desarrollo del rol, dado que los roles son aprendidos dentro de un contexto social y cultural.

- Analizando la influencia del **Ambiente**, se observa que éste INTERFIERE en un alto porcentaje de casos para asumir el rol de trabajador.
- ✓ En relación a los grupos de edad, la INTERFERENCIA del Ambiente es mayor en el grupo de adultos de 20 a 40 años. Dos situaciones pueden observarse en relación a la edad. Por un lado, los adultos que trabajan en relación de dependencia, generalmente en puestos que les proveen las Asociaciones por convenios, tienen la posibilidad de afianzar su Causalidad Personal a partir del desempeño efectivo del rol ocupacional favorecido por la adecuación de los Hábitos. Sin embargo, a medida que aumenta la edad, disminuyen los intereses con respecto a las ocupaciones valoradas. Por otro lado, el grupo de jóvenes poseen valores e intereses más afianzados, pero, dada la imposibilidad de acceso a puestos dignos de trabajo, se encuentran con su Causalidad Personal sumamente baja. (Ver tabla 14 del Anexo I)

- ✓ En relación a la variable sexo, no existen diferencias significativas entre ambos con

respecto a la influencia del Ambiente en la Asunción del rol de Trabajador.(Ver tabla 20 del Anexo I)

- ✓ Teniendo en cuenta el grado de pérdida auditiva de las personas sordas, puede observarse que el grupo de sordos profundos es el más afectado por la influencia del Ambiente en la Asunción del rol de Trabajador.(Ver tabla 26 del Anexo I)
- ✓ El Ambiente INTERFIERE en el 100 % de las personas que utilizan el modo gestual para comunicarse.(Ver tabla 32 del Anexo I)
- ✓ De acuerdo a la Categoría ocupacional, el mayor porcentaje de INTERFERENCIA del Ambiente para Asumir el rol de Trabajador se ha hallado en el grupo de EMPLEADOS. Es importante destacar que a esta categoría ocupacional le es asignada un alto valor dentro de la comunidad sorda(Ver tabla 38 del Anexo I)
- ✓ Con respecto a la variable Calificación ocupacional, se observa mayor APOYO del Ambiente en la Asunción del rol de Trabajador a medida que aumenta el nivel de calificación de las personas sordas en edad laboral. (Ver tabla 44 del Anexo I)

Conclusiones

Conclusiones Específicas

En lo que respecta a los objetivos planteados para la consecución el presente estudio se concluye que:

- ❖ En relación al **SUBSISTEMA VOLICION**, la **Causalidad Personal** es el componente más afectado en la Asunción del rol de trabajador de personas sordas en edad laboral. El grado de apoyo e interferencia de los **Valores** para asumir el rol de trabajador se distribuye en forma pareja entre las personas sordas en edad laboral, mientras que los **Intereses** representan el componente menos afectado de este subsistema en la Asunción del rol de trabajador.

- ❖ En cuanto a la influencia del **SUBSISTEMA HABITUACION**, el componente **Roles** se encuentra afectado en la Asunción del rol de trabajador en un alto porcentaje de individuos entrevistados, mientras que, los **Hábitos** apoyan a la mayoría de las personas sordas en edad laboral para asumir el rol de trabajador.

- ❖ Analizando la influencia del **Ambiente** en la Asunción del rol del trabajador, se ha hallado que éste interfiere en un alto porcentaje de personas sordas en edad laboral entrevistadas.

El impacto de la sordera, como discapacidad crónica, trae como consecuencia en las personas que la padecen, su precipitada inclusión en un círculo vicioso donde el sistema falla al responder a las demandas del ambiente. Por su parte, el ambiente interfiere la posibilidad de adaptación del sistema favoreciendo el funcionamiento dentro de este ciclo vicioso.

El ambiente, tanto físico como social y laboral influyen el comportamiento de las personas a lo largo de toda su vida.

Con respecto a la influencia del ambiente físico en el comportamiento ocupacional de los sordos, es importante destacar que existen ambientes contruídos especialmente para sordos

Durante la primera infancia, el ambiente familiar provee el espacio social y terapéutico necesario de acuerdo a las necesidades especiales del niño.

En la etapa escolar, son muy pocos los sordos que acceden a escuelas comunes. La mayoría de ellos llega a los 16 o 17 años con la sólo experiencia de la escuela especial y el contacto y relación social con otras personas sordas de la misma edad.

En la etapa adulta, también se nuclean en ambientes contruídos especialmente por y para ellos: las Asociaciones donde desarrollan la mayoría de sus actividades sociales(reuniones, recreación, deportes, etc.).

El rango de ambientes donde los sordos tienen la posibilidad de interactuar con personas oyentes es muy limitado. En general, interactúan con otros sordos y, en consecuencia, las demandas del ambiente decrecen hasta tal punto que el sistema (persona sorda) no es desafiado a desempeñarse y el impulso del subsistema volición para dominar el ambiente no puede encontrar su expresión.

Esta situación es observable a través del análisis del comportamiento ocupacional de los sordos en sus ambientes laborales.

Sabemos que es función del ambiente estimular a las personas a través de proveer las oportunidades necesarias para un desempeño adecuado. Esta función no se cumple para la comunidad sorda, pues, la falta de información acerca de las posibilidades laborales de los sordos, limita la posibilidad de acceso a puestos de trabajo jerarquizados o de ocupar cargos de responsabilidad.

La mayoría de los sordos se encuentran posicionadas en roles ocupacionales rígidos que limitan la posibilidad de cambio, exploración y dominio del ambiente.

Las personas poseen la capacidad de anticipar las exigencias internas y externas de un nuevo rol asumido. Para los sordos, esta situación genera un conflicto que se produce a causa de la diferencia entre las expectativas externas(normas y exigencias de la sociedad) e internas(valores, intereses, destrezas, sentido de eficacia) Este conflicto se manifiesta en la imposibilidad de poder definir un rol primario. Ante la pregunta ¿ Ud. es.....?, la respuesta dada por ellos es "SORDO".

El Ambiente restringe a las personas sordas las posibilidades de acceso favoreciendo la

inclusión en círculos viciosos y, consecuentemente, generando un feedback negativo que disminuye la Confianza Personal para ingresar en nuevos ambientes produciendo rigidez y conflicto en los pocos roles ocupacionales desempeñados.

Los resultados obtenidos nos llevan a pensar que el ciclo vicioso en las personas sordas podría caracterizarse de la siguiente forma: el INTAKE para el sistema en forma de demandas de ejecución disminuye. Como los subsistemas asociados a la producción y mantención de OUTPUT están alterados, el OUTPUT también disminuye y el FEEDBACK positivo con información de logros es reemplazado por FEEDBACK de fracasos, lo que altera o disminuye la Causalidad Personal. Sin embargo, es la mantención y apoyo de los hábitos, en la mayoría de los casos, complementados con el apoyo de los valores e intereses en otros, lo que permite el funcionamiento ocupacional y el desempeño en el rol asumido.

Conclusiones complementarias y recomendaciones

En este espacio trataremos de analizar posibles respuestas a los interrogantes que motivaron la realización del presente estudio.

En primer lugar, observamos que la integración plena de las personas sordas a la sociedad no está asegurada por la oralización, dado que, muchas de las personas entrevistadas que lograron una competencia lingüística adecuada, no han podido integrarse al ámbito laboral sin dificultades.

No descartamos que, en general, la situación socio-económica de nuestro país; y en particular, el incumplimiento de las leyes que respaldan a las personas con necesidades especiales, sean factores que restringen la inserción laboral de los discapacitados auditivos.

Además, se evidencia la falta de **organizaciones intermedias**, con personal idóneo que actúen de nexo entre ellos y las empresas y/o entidades que demanden su mano de obra.

Hemos visto el escaso porcentaje de sordos que han logrado una calificación ocupacional técnica o profesional, lo que refleje la falta de independencia laboral. La mayoría de los sordos requiere **APOYO** para su desenvolvimiento social, ocupacional y legal.

Por otro lado, vemos que **las vías de abordaje** en el tratamiento de las personas sordas tienen que ver con lo estrictamente educacional o lo estrictamente clínico, entendiendo la rehabilitación en forma parcializada.

Es indudable que las personas sordas deben recibir educación especializada. Evidentemente, la metodología implementada hasta el momento para la oralización ha sido eficaz para el desarrollo de las habilidades de comunicación. Sin embargo, durante muchos años, ha descuidado los aspectos relacionados con las habilidades de interacción.

Creemos que la educación formal de las personas sordas debe tener como objetivos primordiales, aquellos relacionados con todas las áreas del desarrollo y no sólo con el área cognitiva y de lenguaje. Es necesario, desde el sistema educativo especial, la revalorización de las áreas pre- laboral, laboral y Capacitación laboral tendiente a promover el logro de un Comportamiento ocupacional adaptativo que favorezca la integración e inclusión social y

laboral de las personas sordas.

Por último, esta investigación se ha centrado en un análisis cuantitativo de los datos obtenidos. Creemos que, la riqueza de información que traducen las entrevistas suministradas a las personas con discapacidad auditiva, podría servir de base para la realización de una futura investigación que contemple el análisis cualitativo de la información.

Una futura investigación sobre el tema debería tener en cuenta las nuevas Evaluaciones de MODELO DE OCUPACION HUMANA que se incluyen en el **Manual del usuario del OPHI- II Entrevista de la Historia del desempeño ocupacional (versión II)** realizada por: Gary Kielhofner, Trudy Mallinson, Carry Crawford, Meika Nowak, Matt Rigby, Alexis Henry y Deborah Walens.

Anexo I

TABLA N° 9:

Influencia de la causalidad personal en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según edad. Mar del Plata, 1998.

CAUSALIDAD PERSONAL										
EDAD	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
16-20	3	16.7	4	22.2	11	61.1	0	0	18	100
20-40	5	15.1	6	18.2	16	48.5	6	18.2	33	100
40-60	9	36	6	24	7	28	3	12	25	100
TOTAL	17	22.4	16	21	34	44.7	9	11.8	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.: INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

El componente **Causalidad Personal** se halla más afectado en el grupo de edad entre 20 - 40 años para asumir el rol de trabajador en personas sordas en edad laboral (I.♦ = en el 48.5 % de los casos e I.S.♦ = en el 18.2 %)

En el grupo de jóvenes el porcentaje de INTERFERENCIA alcanza el 61.1 % destacándose que, en ningún caso, la **Causalidad Personal** INTERFIERE SUSTANCIALMENTE en la Asunción del rol de trabajador.

En el grupo de adultos entre 40 -60 años dicho porcentaje disminuye (28 % de los casos), sólo en el 12 % de los adultos la **Causalidad Personal** INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

TABLA N° 10:

Influencia de los valores en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen S.M.A.R. según edad. Mar del Plata, 1998.

VALORES										
EDAD	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
16 - 20	2	11.1	7	38.9	9	50	0	0	18	100
20 - 40	4	12.1	13	39.4	9	27.3	7	21.2	33	100
40 - 60	9	36	5	20	8	32	3	12	25	100
TOTAL	15	19.7	25	32.9	26	34.2	10	13.2	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.: INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

♦ I. = INTERFIERE

♦ I. S. = INTERFIERE SUSTANCIALMENTE

El componente **Valores APOYA SUSTANCIALMENTE** a un 36 % de discapacitados auditivos entre 40 - 60 años para asumir el rol de trabajador. La tendencia de este ítem disminuye en tanto disminuye la edad. De todos modos, el porcentaje de **APOYO** (sumados ambos ítems: A. * y A.S.) supera el 50 % en los tres grupos.

Se destaca que en el grupo de jóvenes no existe ningún caso donde los **Valores INTERFIEREN SUSTANCIALMENTE** para asumir el rol de trabajador en personas sordas en edad laboral.

TABLA N° 11

Influencia de los intereses en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según edad. Mar del Plata, 1998.

EDAD	INTERESES									
	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
16 - 20	3	16.7	9	50	6	33.3	0	0	18	100
20 - 40	4	12.1	15	45.5	8	24.2	6	18.2	33	100
40 - 60	9	36	7	28	7	28	2	8	25	100
TOTAL	16	21	33	43.4	21	27.6	8	10.5	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

Los **Intereses** se encuentran menos afectados que los demás componentes del Subsistema Volición para **APOYAR** la Asunción del rol de trabajador de los discapacitados auditivos. El grupo de adultos 40 - 60 años alcanza el mayor porcentaje en el ítem **APOYA SUSTANCIALMENTE** (36 %). Sumados ambos ítems de **APOYO** el porcentaje mayor se halla en el grupo de jóvenes, destacándose que en el mismo no se ha encontrado ningún que **INTERFIERE SUSTANCIALMENTE**.

* A. : APOYA - A.S. : APOYA SUSTANCIALMENTE

TABLA N ° 12

Influencia de los roles en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R., según edad. Mar del Plata, 1998.

EDAD		ROLES									
		APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
		N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
16-20		2	11.1	6	33.4	10	55.5	0	0	18	100
20-40		3	9.1	8	24.2	13	39.4	9	27.3	33	100
40-60		7	28	5	20	7	28	6	24	25	100
TOTAL		12	15.8	19	25	30	39.5	15	19.7	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.: INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

Los **Roles INTERFIEREN** en los tres grupos de edad en más de la mitad de los casos (sumando los porcentajes de los ítems INTERFIERE e INTERFIERE SUSTANCIALMENTE)

Se ha encontrado el mayor porcentaje de INTERFERENCIA de este componente para asumir el rol de trabajador, en el grupo de edad de discapacitados auditivos entre 20 - 40 años (66.7%).

TABLA N ° 13:

Influencia de los hábitos en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R., según edad. Mar del Plata, 1998.

EDAD		HABITOS									
		APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
		N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
16-20		6	33.3	12	66.6	0	0	0	0	18	100
20-40		11	33.4	16	48.4	0	0	6	18.2	33	100
40-60		11	44	9	36	3	12	2	8	25	100
TOTAL		28	36.9	37	48.7	3	3.9	8	10.5	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.: INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

Se observan porcentajes significativos de APOYO del componente **Hábitos** en la Asunción del rol de trabajador de personas sordas en edad laboral (alrededor del 80 % en los grupos de adultos jóvenes y adultos).

En el grupo de 16-20 años no se ha hallado ningún caso de INTERFERENCIA.

TABLA N° 14:

Influencia del Ambiente en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R., según edad. Mar del Plata, 1998.

EDAD	AMBIENTE									
	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
16-20	3	16.7	9	50	6	33.3	0	0	18	100
20-40	2	6	8	24.3	14	42.4	9	27.3	33	100
40-60	0	0	8	32	7	28	10	40	25	100
TOTAL	5	6.6	25	32.9	27	35.5	19	25	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

El mayor porcentaje de INTERFERENCIA del **Ambiente** para asumir el rol de trabajador se ha encontrado en el grupo de personas sordas entre 20 - 40 años (69.7 % sumados ambos ítems). Este porcentaje disminuye con la edad, notándose que en el grupo de jóvenes no existen casos en que el **Ambiente** INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

TABLA N° 15

Influencia de la Causalidad Personal en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R., según sexo. Mar del Plata, 1998.

SEXO	CAUSALIDAD PERSONAL									
	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
MASCULINO	12	25	8	16.7	23	47.9	5	10.4	48	100
FEMENINO	5	17.9	8	28.6	11	39.3	4	22.2	28	100
TOTAL	17	22.4	16	21	34	44.8	9	11.8	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

No se hallaron diferencias significativas entre ambos sexos al analizar la influencia del componente **Causalidad Personal** en la Asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral.

TABLA N° 16

Influencia de los valores en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R., según sexo. Mar del Plata, 1998.

VALORES										
SEXO	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
MASCULINO	10	20.9	16	33.3	16	33.3	6	12.5	48	100
FEMENINO	5	17.9	9	32.1	10	35.7	4	14.3	28	100
TOTAL	15	19.7	25	32.9	26	34.2	10	13.2	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

No se hallaron diferencias significativas entre ambos sexos al analizar la influencia del componente **Valores** en la Asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral.

TABLA N° 17

Influencia de los valores en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R., según sexo. Mar del Plata, 1998.

INTERESES										
SEXO	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
MASCULINO	11	22.9	19	39.6	13	27.1	5	10.4	48	100
FEMENINO	5	17.9	12	42.8	8	28.6	3	10.7	28	100
TOTAL	16	21.1	31	40.8	21	27.6	8	10.5	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

No se hallaron diferencias significativas entre ambos sexos al analizar la influencia del componente **Intereses** en la Asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral.

TABLA N ° 18

Influencia de los roles en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según sexo. Mar del Plata, 1998.

SEXO	ROLES									
	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
MASCULINO	7	14.6	14	29.2	18	37.4	9	18.8	48	100
FEMENINO	5	17.8	5	17.8	12	42.9	6	21.5	28	100
TOTAL	12	15.8	19	25	30	39.5	15	19.7	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE

No se hallaron diferencias significativas entre ambos sexos al analizar la influencia del componente Roles en la Asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral.

TABLA N ° 19

Influencia de los hábitos en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según sexo. Mar del Plata, 1998.

SEXO	HABITOS									
	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
MASCULINO	19	39.6	22	45.8	2	4.2	5	10.4	48	100
FEMENINO	9	32.1	15	53.6	1	3.6	3	10.7	28	100
TOTAL	28	36.9	37	48.7	3	3.9	8	10.5	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

No se hallaron diferencias significativas entre ambos sexos al analizar la influencia del componente Hábitos en la Asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral.

TABLA N ° 20:

Influencia del Ambiente en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R., según sexo. Mar del Plata, 1998.

AMBIENTE										
SEXO	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
MASCULINO	2	4.2	17	35.4	14	29.2	15	31.2	48	100
FEMENINO	3	10.7	8	28.6	13	46.4	4	14.3	28	100
TOTAL	5	6.6	25	32.9	27	35.5	19	25	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

Analizando la influencia del **Ambiente** en la Asunción del rol de trabajador de los discapacitados auditivos, se observa que no existen diferencias significativas en relación a la variable sexo.

TABLA N ° 21:

Influencia de la causalidad personal en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según grado de pérdida auditiva. Mar del Plata, 1998.

CAUSALIDAD PERSONAL										
GRADO DE P. AUDITIVA	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
LEVE	3	37.5	1	12.5	4	50	0	0	8	100
MODERADA	3	18.8	4	25	7	43.7	2	12.5	16	100
PROFUNDA	11	21.1	11	21.1	23	44.3	7	13.5	52	100
TOTAL	17	22.4	16	21	34	44.7	9	11.9	76	100

GRADO DE P. AUDITIVA: GRADO DE PERDIDA AUDITIVA; APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

Analizando la influencia de la **Causalidad Personal** para asumir el rol de trabajador, se observa que el porcentaje de INTERFERENCIA aumenta según se incrementa el grado de pérdida auditiva de las personas sordas en edad laboral.

TABLA N ° 22:

Influencia de los valores en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según el grado de pérdida auditiva.

VALORES										
GRADO DE P. AUDITIVA	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
LEVE	2	25	4	50	2	25	0	0	8	100
MODERADA	3	18.8	6	37.5	5	31.2	2	12.5	16	100
PROFUNDA	10	19.2	15	28.9	19	36.5	8	15.4	52	100
TOTAL	15	19.7	25	32.9	26	34.2	10	13.2	76	100

GRADO DE P. AUDITIVA: GRADO DE PERDIDA AUDITIVA; APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

Los **Valores** se hallan más afectados para asumir el rol de trabajador, cuanto mayor es el grado de pérdida auditiva de las personas sordas en edad laboral.

TABLA N ° 23:

Influencia de los intereses en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según el grado de pérdida auditiva. Mar del Plata, 1998.

INTERESES										
GRADO DE P. AUDITIVA	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
LEVE	2	25	6	75	0	0	0	0	8	100
MODERADA	3	18.8	8	50	4	25	1	6.2	16	100
PROFUNDA	11	21.1	17	32.7	17	32.7	7	13.5	52	100
TOTAL	16	21.1	31	40.8	21	27.6	8	10.5	76	100

GRADO DE P. AUDITIVA: GRADO DE PERDIDA AUDITIVA; APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE

Los **Intereses** se hallan más afectados para asumir el rol de trabajador, cuanto mayor es el grado de pérdida auditiva de las personas sordas en edad laboral. Se destaca que en el grupo de sordos leves no existe INTERFERENCIA de este componente.

TABLA N ° 24:

Influencia de los roles en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según grado de pérdida auditiva. Mar del Plata, 1998.

ROLES										
GRADO DE P. AUDITIVA	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
LEVE	2	25	2	37.5	4	37.5	0	0	8	100
MODERADA	3	12.5	3	25	8	50	2	12.5	16	100
PROFUNDA	7	13.5	14	28.8	18	32.7	13	25	52	100
TOTAL	12	14.5	19	28.9	30	36.9	15	19.7	76	100

GRADO DE P. AUDITIVA: GRADO DE PERDIDA AUDITIVA; APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.: INTERFIERE SUSTANCIALMENTE

Se registra el mayor porcentaje de INTERFERENCIA del componente **Roles** en la Asunción del rol de trabajador, en el grupo de sordos con pérdida auditiva moderada (62.5 %). En los sordos profundos, los **Roles** INTERFIEREN en el 57.7 % de los casos.

El menor porcentaje se observa en el grupo de leves. (37.5 %).

TABLA N ° 25:

Influencia de los hábitos en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R., según el grado de pérdida auditiva. Mar del Plata, 1998.

HABITOS										
GRADO DE P. AUDITIVA	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
LEVE	4	50	4	50	0	0	0	0	8	100
MODERADA	6	37.5	9	56.2	0	0	1	6.3	16	100
PROFUNDA	18	34.6	24	46.1	3	5.8	7	13.5	52	100
TOTAL	28	36.9	37	48.7	3	3.9	8	10.5	76	100

GRADO DE P. AUDITIVA: GRADO DE PERDIDA AUDITIVA; APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.: INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

La tabla refiere que en el grupo de leves el componente **Hábitos** APOYA al 100 % de las personas sordas en edad laboral para asumir el rol de trabajador; en el de moderados APOYA en el 93.7 % de los casos y en el de sordos profundos los **Hábitos** APOYAN en el 80.7 % de los mismos.

TABLA N ° 26:

Influencia del Ambiente en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R., según el grado de pérdida auditiva. Mar del Plata, 1998.

GRADO DE P. AUDITIVA	AMBIENTE									
	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
LEVE	2	25	4	50	2	25	0	0	8	100
MODERADA	2	12.5	7	43.8	6	37.5	1	6.2	16	100
PROFUNDA	1	1.9	14	26.9	19	36.5	17	32.7	52	100
TOTAL	5	6.6	25	32.9	27	35.5	19	25	76	100

GRADO DE P. AUDITIVA: GRADO DE PERDIDA AUDITIVA; APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.: INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

El grupo de sordos profundos es el más afectado por la influencia del Ambiente, dado que el mismo INTERFIERE para asumir el rol de trabajador en el 69.2 % de los casos.

En los discapacitados con pérdida auditiva moderada, el Ambiente INTERFIERE en el 43.7 % y en los sordos leves el porcentaje de INTERFERENCIA alcanza el 25 %, no existiendo ningún caso donde el Ambiente INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

TABLA N ° 27:

Influencia de la causalidad personal en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según el tipo de comunicación. Mar del Plata, 1998.

TIPO DE COMU- NICACION	CAUSALIDAD PERSONAL									
	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
ORAL	6	28.6	4	19	10	47.6	1	4.8	21	100
GESTUAL	0	0	0	0	1	50	1	50	2	100
MIXTO	11	20.8	12	22.6	23	43.4	7	13.2	53	100
TOTAL	17	22.4	16	21	34	44.7	9	11.9	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.: INTERFIERE SUSTANCIALMENTE

El porcentaje de INTERFERENCIA se halla entre 52 % y 56 % en los grupos con comunicación de tipo oral y mixto.

En el grupo que utiliza el modo gestual se registra el 100 % de INTERFERENCIA en la Asunción del rol de trabajador en los discapacitados auditivos.

Cabe aclarar, que sólo en dos casos del total de la población es utilizado únicamente el lenguaje gestual.

TABLA N ° 28:

Influencia de los valores en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según tipo de comunicación.

TIPO DE COMUNICACION.	VALORES									
	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
ORAL	6	28.6	6	28.6	8	38.1	1	4.7	21	100
GESTUAL	0	0	1	50	0	0	1	50	2	100
MIXTO	9	17	18	34	18	34	8	15	53	100
TOTAL	15	19.7	25	32.9	26	34.2	10	13.2	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

Según el tipo de comunicación utilizado, no se registran diferencias significativas al analizar la influencia del componente **Valores** en la Asunción del rol de trabajados en personas sordas en edad laboral. Este componente se halla menos afectado que la Causalidad Personal.

TABLA N ° 29:

Influencia de los intereses en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R. según el tipo de comunicación. Mar del Plata, 1998.

TIPO DE COMUNICACION	INTERESES									
	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
ORAL	7	33.3	8	38.1	5	23.8	1	4.8	21	100
GESTUAL	0	0	1	50	0	0	1	50	2	100
MIXTO	9	17	22	41.5	16	30.2	6	11.3	53	100
TOTAL	16	21.1	31	40.8	21	27.6	8	10.5	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

Los **Intereses** representan el componente menos afectado del subsistema Volición.

En los discapacitados auditivos que utilizan el modo oral, este componente está menos afectado en la Asunción del rol de trabajador (APOYA SUSTANCIALMENTE:33.3 % - APOYA : 38.1 %), que en aquellos que utilizan el modo mixto.(APOYA SUSTANCIALMENTE: 17 % - APOYA: 41.5 %)

TABLA N ° 30

Influencia de los roles en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R., según tipo de comunicación. Mar del Plata, 1998.

ROLES										
TIPO DE COMUNICACION.	APOYA S.		APOYA		INTERFIERE		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
ORAL	5	23.8	5	23.8	10	47.6	1	4.8	21	100
GESTUAL	0	0	0	0	1	50	1	50	2	100
MIXTA	7	13.2	14	26.4	19	35.8	13	24.6	53	100
TOTAL	12	15.8	19	25	30	39.5	15	19.7	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

El porcentaje de INTERFERENCIA del componente **Roles** supera el 50 % de los casos en los grupos que utilizan los modos oral(52.4 %) y mixto (60.4 %).

En el 100 % de las personas que utilizan el modo gestual los **Roles** INTERFIEREN para asumir el rol de trabajador.

TABLA N ° 31:

Influencia de los hábitos en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R., según tipo de comunicación. Mar del Plata, 1998.

HABITOS										
TIPO DE COMUNICACION	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
ORAL	11	52.4	9	42.8	0	0	1	4.8	21	100
GESTUAL	0	0	1	50	0	0	1	50	2	100
MIXTO	17	32	27	51	3	5.7	6	11.3	53	100
TOTAL	28	36.9	37	48.6	3	4	8	10.5	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE;

Se observa que las personas sordas que utilizan el modo de comunicación oral ocupan el mayor porcentaje (52.2%) de los casos que APOYAN SUSTANCIALMETE a asumir el rol de trabajador, mientras que, aquellos que usan el modo mixto, alcanzan el 32 % en este ítem.

El porcentaje de APOYA en la Asunción del rol de trabajador también es significativo.

TABLA N ° 32:

Influencia del Ambiente en la asunción del Rol de Trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R., según el tipo de comunicación. Mar del Plata, 1998.

AMBIENTE										
TIPO DE COMUNICACION	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
ORAL	2	9.5	6	28.6	8	38.1	5	23.8	21	100
GESTUAL	0	0	1	0	0	50	1	50	2	100
MIXTO	3	5.7	18	34	19	35.8	13	24.5	53	100
TOTAL	5	6.6	25	32.9	27	35.5	19	25	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE.

El Ambiente INTERFIERE en el 100 % de los casos de personas que utilizan el modo gestual, destacándose que el número de casos (2) no es estadísticamente significativo.

TABLA N ° 33: *

Influencia de la causalidad personal en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R según categoría ocupacional. Mar del Plata, 1998.

CAUSALIDAD PERSONAL										
CATEGORIA OCUPACIONAL	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
OBRERO	1	5	3	15	13	65	3	15	20	100
EMPLEADO	13	27.7	9	19.1	19	40.4	6	12.8	47	100
CUENTAP.	3	33.3	4	44.5	2	22.2	0	0	9	100
TOTAL	17	22.4	16	21	34	44.7	9	11.9	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE; CUENTAP. : CUENTAPROPIA

Teniendo en cuenta la variable " Categoría ocupacional" se observa en la tabla que la **Causalidad personal** INTERFIERE significativamente en OBREROS (L. : 65 % - I.S.: 15 %) y EMPLEADOS(L. : 40.4 % - I.S.: 12.8 %).

En el 77.8 % de los casos de la categoría CUENTAPROPIA, este componente APOYA la Asunción del rol de trabajador de personas sordas en edad laboral.

*La variable "Tipo de ocupación" se ha subdividido para esta sección en dos subvariables: "Categoría y Calificación ocupacional", dada la extensión de la misma.

TABLA N ° 34:

Influencia de los valores en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R según categoría ocupacional. Mar del Plata, 1998.

CATEGORIA OCUPACIONAL	VALORES									
	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
OBRERO	1	5	7	45	9	35	3	15	20	100
EMPLEADO	12	25.6	13	34	15	29.8	7	10.6	47	100
CUENTAP.	2	33.3	5	44.5	2	22.2	0	0	9	100
TOTAL	15	19.7	25	32.9	26	34.2	10	13.2	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE; CUENTAP. : CUENTAPROPIA

Se observa que los **Valores** se hallan menos afectados que la Causalidad Personal. En la categoría

OBRERO los casos de APOYO e INTERFERENCIA se distribuyen en forma pareja(50 % y 50 %).

En el grupo de EMPLEADOS aumenta el porcentaje de APOYO(59.6 % entre ambos ítems: A. y A.S.)

Finalmente, EN la categoría CUENTAPROPIA, este componente alcanza EL mayor porcentaje de APOYO en la Asunción del rol de trabajador de los discapacitados auditivos(A.S.: 33.3 % - A.: 44.5 %).

TABLA N ° 35:

Influencia de los intereses en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R según categoría ocupacional. Mar del Plata, 1998.

CATEGORIA OCUPACIONAL	INTERESES									
	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
OBRERO	1	5	9	45	7	35	3	15	20	100
EMPLEADO	13	27.7	16	34	13	27.7	5	10.6	47	100
CUENTAP.	2	22.2	6	66.7	1	11.1	0	0	9	100
TOTAL	16	21	31	40.8	21	27.7	8	10.5	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE; CUENTAP. : CUENTAPROPIA

Los **Intereses** alcanzan el mayor porcentaje de APOYO para asumir el rol de trabajador en la categoría CUENTAPROPIA (88.9 %).

En el 27.7 % de los empleados este componente APOYA SUSTANCIALMENTE la Asunción del rol de trabajador, y APOYA en el 34 % de los casos.

En la categoría OBRERO se distribuye en forma pareja.

TABLA N ° 36:

Influencia de los roles en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R según categoría ocupacional.

Mar del Plata, 1998.

CATEGORIA OCUPACIONAL	ROLES									
	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
OBRERO	1	5	2	10	12	60	5	25	20	100
EMPLEADO	9	19.1	12	25.6	17	36.2	9	19.1	47	100
CUENTAP.	2	22.2	5	55.5	1	11.2	1	11.2	9	100
TOTAL	12	15.8	19	25	30	39.5	15	19.7	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE; CUENTAP. : CUENTAPROPIA

Los **Roles INTERFIREN** en el 85 % de OBREROS sordos. En el 25 % de los mismos **INTERFIEREN SUSTANCIALMENTE.**

En la categoría EMPLEADOS, este componente **INTERFIERE** en mas del 50 % de los casos.

En las personas sordas que pertenecen a la categoría CUENTAPROPIA, los **Roles APOYAN** la Asunción del rol de trabajador en el 77.7 % de los casos.

TABLA N ° 37:

Influencia de los hábitos en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R según categoría ocupacional. Mar del Plata, 1998.

CATEGORIA OCUPACIONAL	HABITOS									
	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
OBRERO	4	20	13	65	1	5	2	10	20	100
EMPLEADO	20	42.6	19	40.4	2	4.2	6	12.8	47	100
CUENTAP.	4	44.5	5	55.5	0	0	0	0	9	100
TOTAL	28	36.9	37	48.7	3	3.9	8	10.5	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE; CUENTAP. : CUENTAPROPIA

Se destaca que el 100 % de los discapacitados auditivos que pertenecen a la categoría CUENTAPROPIA no presentan **INTERFERENCIA** de los **Hábitos** para asumir el rol de trabajador. En el resto de las categorías, el **APOYO** de este componente alcanza alrededor del 85 % de los casos.

TABLA N ° 38:

Influencia del ambiente en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R según categoría ocupacional. Mar del Plata, 1998.

CATEGORIA OCUPACIONAL	AMBIENTE									
	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
OBRERO	1	5	8	40	8	40	3	15	20	100
EMPLEADO	0	0	14	29.8	17	36.1	16	34.1	47	100
CUENTAP.	4	44.5	3	33.3	2	22.2	0	0	9	100
TOTAL	5	6.6	25	32.9	27	35.5	19	25	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE; CUENTAP. : CUENTAPROPIA.

El **Ambiente** alcanza el mayor porcentaje de **INTERFERENCIA** en el grupo de EMPLEADOS sordos(70.2 %). En los OBREROS, este componente **INTERFIERE** en el 55 % de los casos para asumir el rol de trabajador, en tanto que en la categoría CUENTAPROPIA el porcentaje de **APOYO** llega a 77.8. %.

TABLA N ° 39:

Influencia de la causalidad personal en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R según calificación ocupacional. Mar del Plata, 1998.

CALIFICACION OCUPACIONAL	CAUSALIDAD PERSONAL									
	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
PROF.	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100
TECNICO	9	42.8	6	28.6	6	28.6	0	0	21	100
OPERATIVO	6	23.1	5	19.2	14	53.9	1	3.8	26	100
NO CALIF.	1	3.6	5	17.8	14	50	8	28.6	28	100
TOTAL	17	22.4	16	21	34	44.7	9	11.9	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE. PROF. : PROFESIONAL; NO CALIF. : NO CALIFICADO.

Según el nivel de "Calificación ocupacional", se observa que la **Causalidad Personal** está más afectada en los niveles de menor calificación: en las personas sordas NO CALIFICADAS la **INTERFERENCIA** de este componente del subsistema Volición afecta al 78.6 % de los casos en la Asunción del rol de trabajador; en el nivel OPERATIVO o SEMICALIFICADO al 57.7 % y en el técnico al 28.6 % de los casos. Se destaca que existe un solo caso de CALIFICACION PROFESIONAL en el total de la población en el cual la **Causalidad Personal** APOYA SUSTANCIALMENTE.

TABLA N° 40:

Influencia de los valores en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R según calificación ocupacional. Mar del Plata, 1998.

CALIFICACION OCUPACIONAL	VALORES									
	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
PROF.	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100
TECNICO	7	33.4	9	42.8	5	23.8	0	0	21	100
OPERATIVO	6	23.1	9	34.6	10	38.5	1	3.8	26	100
NO CALIF.	1	3.6	7	25	11	39.3	9	32.1	28	100
TOTAL	15	19.7	25	32.9	26	34.2	10	13.2	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE. PROF. : PROFESIONAL; NO CALIF. : NO CALIFICADO.

Los **Valores** se hallan más afectados en los niveles de calificación más bajos. El porcentaje de INTERFERENCIA de los casos tiende a disminuir con respecto al componente Causalidad Personal.

TABLA N° 41:

Influencia de los intereses en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R según calificación ocupacional. Mar del Plata, 1998.

CALIFICACION OCUPACIONAL	INTERESES									
	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
PROF.	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100
TECNICO	7	33.3	10	47.6	4	19.1	0	0	21	100
OPERATIVO	6	23.1	12	46.1	8	30.8	0	0	26	100
NO CALIF.	2	7.2	9	32.1	9	32.1	8	28.6	28	100
TOTAL	16	21.1	31	40.8	21	27.6	8	10.5	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE. PROF. : PROFESIONAL; NO CALIF. : NO CALIFICADO.

Los **Intereses** son el componente menos afectado del subsistema Volición. Como el resto de los componentes, la INTERFERENCIA en la Asunción del rol de Trabajador en personas sordas, es mayor en los niveles mas bajos de calificación.

TABLA N ° 42:

Influencia de los roles en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R según calificación ocupacional.

Mar del Plata, 1998.

CALIFICACION OCUPACIONAL	ROLES									
	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
PROF.	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100
TECNICO	6	28.6	7	33.3	8	38.1	0	0	21	100
OPERATIVO	5	19.2	4	15.4	12	46.2	5	19.2	26	100
NO CALIF.	0	0	8	28.6	10	35.7	10	35.7	28	100
TOTAL	12	15.8	19	25	30	39.5	15	19.7	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE. PROF. : PROFESIONAL; NO CALIF. : NO CALIFICADO.

Los **Roles INTERFIEREN** en el 71.1 % de las personas sordas sin calificación ocupacional para asumir el rol de trabajador. El porcentaje de **INTERFERENCIA** tiende a disminuir a medida que aumenta el nivel de calificación.

TABLA N ° 43:

Influencia de los hábitos en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R según calificación ocupacional. Mar del Plata, 1998.

CALIFICACION OCUPACIONAL	HABITOS									
	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
PROF.	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100
TECNICO	11	52.4	10	47.6	0	0	0	0	21	100
OPERATIVO	9	34.6	15	57.7	2	7.7	0	0	26	100
NO CALIF.	7	25	12	42.8	1	3.6	8	28.6	28	100
TOTAL	28	36.8	37	48.7	3	4	8	10.5	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE. PROF. : PROFESIONAL; NO CALIF. : NO CALIFICADO.

En general, puede observarse que el componente **Hábitos** del subsistema **Habitación** **APOYA** la Asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral.

El mayor porcentaje de **INTERFERENCIA** se presente en el grupo de personas sin calificación(32.2 %).

TABLA N° 44:

Influencia del ambiente en la asunción del rol de trabajador en personas sordas en edad laboral que pertenecen a A.S.M.A.R según calificación ocupacional. Mar del Plata, 1998.

CALIFICACION OCUPACIONAL	AMBIENTE									
	APOYA S.		APOYA		INTERF.		INTERF. S.		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
PROF.	1	100	0		0	0	0	0	1	100
TECNICO	2	9.5	10	43.6	4	19.1	5	23.8	21	100
OPERATIVO	2	7.7	12	46.2	9	34.6	3	11.5	26	100
NO CALIF.	0	0	3	10.7	14	50	11	39.3	28	100
TOTAL	5	6.6	25	32.9	27	35.5	19	25	76	100

APOYA S.: APOYA SUSTANCIALMENTE; INTERF. : INTERFIERE; INTERF. S.:INTERFIERE SUSTANCIALMENTE; PROF. : PROFESIONAL; NO CALIF. : NO CALIFICADO.

El Ambiente INTERFIERE en un número significativo de personas sordas sin calificación ocupacional para asumir el rol de trabajador(89.3 %). A medida que aumenta el nivel de calificación se observa mayor APOYO del Ambiente.

Anexo II

LA ENTREVISTA DEL ROL DEL TRABAJADOR

Autores: Craig A. Veloso, PhD, OTR/L
Gary Kielhofner, Dr. Ph, MS, OTR/L, FAOTA
Gail Fidler, MPA, OTR/L

University of Illinois at Chicago
College of Associated Health Professions
Department of Occupational Therapy

Traducido por: Carmen Gloria de las Heras, MS, OTR/L

INTRODUCCIÓN

Este apunte resume los puntos más importantes del manual de la Entrevista del rol de Trabajador. La traducción completa se llevará a cabo con prontitud.

PRESENTACIÓN

La Entrevista del Rol de Trabajador (WRI), es una entrevista semiestructurada para ser usada como un componente psicosocial y ambiental de la evaluación inicial de rehabilitación para el trabajador accidentado. La entrevista esta diseñada para que el cliente discuta varios aspectos de su vida y del lugar de trabajo que son asociados con la experiencia del pasado. La Entrevista del Rol de Trabajador combina información de la entrevista y observaciones realizadas durante la evaluación física y funcional de una evaluación de capacidades físicas y de trabajo que dependerá del lugar o institución. La intención es identificar las variables psicosociales y ambientales que pueden influenciar la habilidad del trabajador accidentado para volver al trabajo.

PROCEDIMIENTO

La WRI consiste en cinco etapas: 1) Preparación para la entrevista, 2) Una entrevista semiestructurada la que es completada al comienzo de la evaluación inicial, 3) Puntuación preliminar de la hoja de puntaje usando una escala de cuatro puntos basada en el Modelo de Ocupación Humana, 4) La evaluación inicial de la capacidad física y de trabajo, 5) Puntaje final de la hoja de puntaje de la entrevista.

La WRI es fácil de administrar y puede ser llevada a cabo en 30 o 60 minutos. La puntuación se realiza inmediatamente después de la entrevista y una segunda puntuación luego de realizar la evaluación completa de la capacidad física y de trabajo. Cada puntuación toma aproximadamente 10 - 15 minutos. Una vez completados estas dos puntuaciones, se realiza una puntuación final la que se completa con comentarios. Esta puntuación final indica las posibilidades y potencialidades que la persona presenta para volver al trabajo.

AREAS DE CONTENIDO

Las áreas de contenido completadas en la WRI, incluyen todas las áreas del Modelo de Ocupación Humana:

I. Causalidad Personal

1. Evaluación personal de habilidades y limitaciones.
2. Expectativas de éxito en el trabajo.
3. Asunción de responsabilidad.

II. Valores:

4. Compromiso para con el trabajo.
5. Objetivos relacionados con el trabajo.

III. Intereses:

6. Disfruta el trabajo.
7. Presenta intereses consistentes con el trabajo.

IV. Roles:

8. Identificación como un trabajador
9. Percepción de las expectativas de trabajo.
10. Influencia de otros roles.

V. Hábitos:

11. Hábitos laborales.
12. Rutina diaria.

13. Adaptación de rutina para minimizar dificultades.

VI. Ambiente:

- 14. Ambiente Físico
- 15. Familia y pares.
- 16. Jefe.
- 17. Compañeros de trabajo.

ESCALA DE PUNTAJE GENERAL

Cada subárea de contenido es medida de acuerdo a una escala de cuatro puntos. La escala se define como sigue:

- | | |
|-------------------------------|---|
| 4. Apoya sustancialmente | El ítem apoya al cliente a volver al trabajo previo. El resultado del ítem lleva a buenos resultados para el cliente. Es muy probable que los aspectos positivos de este ítem beneficiarán al cliente en volver a su empleo previo. |
| 3. Apoya | El ítem apoya al cliente a volver al trabajo previo. Los aspectos positivos de este ítem sobrepasan los aspectos negativos, dando al cliente una ventaja de volver a su empleo previo. |
| 2. Interfiere | El ítem interfiere para que el cliente vuelva a su trabajo previo. Los aspectos negativos sobrepasan los aspectos positivos, dando al cliente la desventaja de volver a su empleo previo. |
| 1. Interfiere sustancialmente | El ítem interfiere sustancialmente para que el cliente vuelva a su empleo anterior. Los resultados de éste ítem lleva a resultados negativos para el cliente. Es muy probable que los aspectos negativos de este ítem interfieran con la vuelta al empleo previo. |
| NA No aplicable | No existe suficiente información para evaluar el ítem, o el ítem no es aplicable a la situación particular del cliente. |

INSTRUCCIONES PARA EL PUNTAJE

Los puntajes preliminares y finales se realizan de acuerdo a los puntajes especificados anteriormente. Existen dos consideraciones importantes que se deben tener en cuenta: 1) Cómo incorporar el pasado y el presente en el puntaje, y 2) Cuál punto de referencia (Ej. empleo previo versus trabajos en general) usar para completar la escala.

Cómo Considerar el Pasado y el Presente

La primera consideración para realizar el puntaje es pensar acerca de la situación de la persona en el pasado y desde su accidente (presente). Usted puede pensar en el cliente de acuerdo a la siguiente matriz:

	BUEN PASADO	MAL PASADO
BUEN PASADO 4, 2, 3	(Bueno, bueno)	(Bueno, malo)
MAL PRESENTE 2,3,1	(Bueno, malo)	(Malo, malo)

Cuando coincide el puntaje bueno en un ítem para el pasado y el presente el evaluado no presenta dificultad. Sin embargo cuando hay diferencias marcadas, que es lo que puede ocurrir como resultados de ciertos accidentes, se sugiere promediar entre ambos puntajes. Esto ayuda a considerar el pasado y el presente simultáneamente en el puntaje.

Como Considerar el Empleo Previo versus el Trabajo en General

Primero en la Hoja Escala de puntajes se debe especificar si la situación del cliente corresponde al empleo previo o al trabajo en general. Si al final de la evaluación el evaluador está relativamente seguro de que la persona no puede volver a su trabajo o que la persona desea cambiar de empleo, se debe indicar en el espacio de "trabajo en general". Si a través de la evaluación se percibe claramente que la persona desea volver a su empleo anterior y el evaluador piensa que éste es un objetivo realista, indíquelo en el espacio de "empleo previo".

En caso de corresponder a la situación de trabajo en general el evaluador deberá tener presente que algunos ítems no podrán ser evaluados, como por ejemplo la influencia del jefe, de los compañeros de trabajo en volver al trabajo.

PREGUNTAS RECOMENDAS PARA LA
ENTREVISTA DEL ROL DE TRABAJADOR

I. Trabajo Presente

Entiendo que usted es.....
(Tipo de trabajo)

“Hablemos acerca de cómo era su trabajo antes de su accidente.”

1. Cuénteme acerca de su trabajo; qué es lo que hacía? (R)
2. Le gusta su trabajo? ¿Qué es lo que le gusta y no le gusta de él? (R)
3. ¿Cómo eligió su presente trabajo? (V)
 - a) Tenían los miembros de su familia trabajos similares? ¿Le influyeron en la elección de su trabajo?
4. ¿Piensa que usted era bueno en el trabajo antes de su accidente? (CP)
5. ¿Qué es lo que usted piensa que realiza especialmente bien o mejor que otros? (CP)
6. ¿Qué cree que es lo más importante en términos de su trabajo?
7. ¿Tiene estándares de rendimiento altos para su trabajo? (V)
8. ¿Se pone metas en su trabajo? (Ej.: Promociones, metas de producción, etc.)? (V)
9. ¿Ha tenido promociones u otros reconocimientos en relación a su trabajo? (V)
10. Describa como era un día típico de trabajo. Comience desde que llegaba al trabajo hasta que se iba a la casa. (H)
11. Cuando piensa acerca de su día de trabajo, cuénteme acerca de sus buenos hábitos de trabajo. (H)
12. ¿Qué me puede contar acerca de hábitos que no eran tan buenos o de hábitos que le gustaría cambiar? (H)

II. Trabajos Pasados

“Hemos discutido acerca de su trabajo más reciente, hablemos ahora de sus trabajos anteriores”.

13. ¿Qué otros trabajos ha tenido en los cinco años pasados? Comience a contarme el último de ellos. (R)
14. ¿Cuáles eran sus responsabilidades en ese trabajo? (R)
15. ¿Tuvo algún otro trabajo que le gusto mas que su trabajo actual? Si es así, ¿Por qué? (I)

III. Vida fuera del trabajo

“Hablemos un poco de como era su vida fuera del trabajo, antes de su accidente.”

16. Hablamos de su día típico en el trabajo. Cuénteme acerca de su día típico fuera del trabajo. (I)
 - ¿Qué hacía en las tardes después del trabajo?
 - ¿Qué hacía en los fines de semana? ¿Qué es lo que hacía para divertirse?
17. Además de su trabajo, ¿tiene otros roles? (Padre, atleta, amigo, aficionado) (R)

IV. Efectos del Accidente

“ Hablemos de su accidente ... cuénteme ¿Qué pasó?”

18. ¿Qué partes de su trabajo no puede hacer debido a su accidente? (CP)
19. ¿Qué partes de su trabajo todavía puede hacer a pesar de su lesión? (CP)
20. ¿Cómo le afectó su accidente la vida fuera del trabajo? (H)
Describe sus roles en su casa.
Describe su rutina diaria.
21. ¿Cómo afecta sus relaciones con sus amigos y con las cosas que le gustaba hacer? (I)
22. Ha tenido alguna vez que lidiar con un problema o desafío similar a éste? (Ej., Problema familiar que le haya afectado en el trabajo). (CP)
Si es así, ¿Cómo lidió con eso?

V. Retorno al trabajo

23. Terminemos hablando de su retorno al trabajo. ¿Qué es lo que usted piensa que tendrá que cambiar para que usted retorne a trabajar? (CP)
¿Qué podría cambiarse en su lugar de trabajo que podría ayudarlo?
¿Qué modificaciones podría usted hacer en la forma en la que usted hace las cosas?
24. Hábleme de su jefe. Cree que él lo apoyará en su retorno a trabajar? (A)
25. Y acerca de sus compañeros de trabajo... Usted piensa que les gustaría que volviera a trabajar? (A)
26. ¿Cómo se siente su familia y sus amigos acerca de su accidente y de que usted está fuera de su trabajo? (A)
Le han dado algún tipo de consejos acerca de su lesión y de retornar al trabajo?
27. ¿Cree usted que retornará a trabajar? (CP)
28. Si no pudiera hacer su trabajo actual, ¿Hay otros trabajos que usted se ve haciendo? (I)

DEFINICIONES DE CADA SUBÁREA DE CONTENIDO

Causalidad Personal

1. EVALUACION DE HABILIDADES Y LIMITACIONES
Se refiere a la capacidad de evaluar adecuadamente sus habilidades y lo que significan para su desempeño en el trabajo.
2. EXPECTATIVAS DE ÉXITO EN EL TRABAJO
Se refiere a la creencia del cliente de que volverá a trabajar. En general considera el grado general de optimismo que la persona tiene en relación a su retorno al trabajo. La expectativa de la persona de regresar a trabajar es algo positivo por si mismo, aunque refleje una percepción irrealista. La habilidad para evaluar correctamente el retorno al trabajo es evaluado en el ítem anterior.
3. ASUME RESPONSABILIDAD
Cuánta responsabilidad asume la persona acerca de sus acciones en el trabajo y de sus consecuencias. Una persona que inicia acción y responde positivamente a los obstáculos y a los desafíos tomando acción, ejerce control sobre su situación de trabajo. Esto ha sido descrito como control interno a diferencia del control externo en el cual la persona deja que el curso de su trabajo sea determinado o causado por agentes externos (Ej.: otras personas o situaciones).

Valores

4. COMPROMISO ANTE EL TRABAJO

El compromiso de la persona y la importancia dada al trabajo.

5. OBJETIVOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO

Habilidad para plantear y obtener metas en su trabajo. Evidencia de esto puede encontrarse en una historia de plantearse y cumplir con objetivos de productividad (Ej.: cantidad de trabajo realizado, completado, nivel de ventas, etc.) Y en esfuerzos para obtener entrenamiento, promoción, trabajar más tiempo para ser remunerado extra, etc.

Intereses

6. DISFRUTA EL TRABAJO

Se refiere al placer que la persona encuentra en su trabajo y fuera del trabajo.

7. INTERESES RELACIONADOS CON EL TRABAJO

Se refiere a la habilidad de un individuo para evaluar sus propias capacidades e intereses y encontrar formas de utilizar estas habilidades dentro y fuera del trabajo. La voluntad del individuo para explorar oportunidades de hacer el trabajo o tiempo libre interesantes.

Roles

8. IDENTIFICACION PERSONAL COMO TRABAJADOR

La persona se identifica como trabajador.

9. PERCEPCION DE EXPECTATIVAS DEL TRABAJO

Se refiere a la capacidad de internalizar las expectativas generales y específicas del trabajo. Las expectativas generales de trabajo se relacionan con las responsabilidades básicas como llegar a tiempo, llamar cuando está enfermo, llevarse bien con los otros, etc. Expectativas específicas se refieren a aquellas que se relacionan con el desempeño laboral en el puesto de trabajo, como por ejemplo el tipo de tareas a realizar, o acciones relacionadas con la seguridad en el puesto de trabajo, la calidad de atención al cliente, etc.

10. INFLUENCIA DE OTROS ROLES

Cuando influyen los otros roles de la vida de la persona en la identificación de su rol de trabajador. (ej.: deseo fuerte o necesidad de trabajar).

Hábitos Laborales

11. HABITOS LABORALES

Se refiere al grado de organización y rutina en el trabajo.

12. ADAPTACION DE RUTINA PARA MINIMIZAR DIFICULTADES

Se refiere a como la persona ha manejado el uso del tiempo desde su lesión o desde que dejó de trabajar.

Ambiente

13. AMBIENTE LABORAL

Se refiere al ambiente físico en el cual la persona pasa su día de trabajo. La impresión de la persona de como el ambiente de trabajo apoya o restringe su retorno al trabajo.

14. FAMILIA Y PARES

Se refiere a la influencia de la familia y amigos para retornar a su trabajo previo.

15. JEFE

Se refiere a la influencia del jefe en la habilidad de la persona para volver a su trabajo previo.

16. COMPAÑEROS DE TRABAJO

Se refiere a la influencia de los compañeros de trabajo en la habilidad de la persona para volver a su trabajo previo.

LA ENTREVISTA DEL ROL DEL TRABAJADOR

PAUTA DE EVALUACIÓN

---- El cliente está relativamente valorado para retornar a un trabajo general.

---- El cliente está relativamente valorado para retornar a su trabajo previo.

APOYA SUSTANCIALMENTE 4	APOYA 3	INTERFIERE 2	INTERFIERE SUSTANCIALMENTE 1
Apoya sustancialmente al cliente para retornar al trabajo.	Cualidades positivas más que cualidades negativas: Ventaja para retornar al trabajo.	Cualidades negativas más que cualidades positivas: Desventaja para retornar al trabajo.	Fuertemente interferido para retornar al trabajo.

CAUSALIDAD PERSONAL

	Breve comentario que apoya el rating				
1. Evaluación personal de habilidades y limitaciones	4 3 2 1 NA				
	(Preliminarmente)				
	4 3 2 1 NA				
	(Final)				
2. Expectativas de éxito en el trabajo.	4 3 2 1 NA				
	(Preliminarmente)				
	4 3 2 1 NA				
	(Final)				
3. Asunción de responsabilidades	4 3 2 1 NA				
	(Preliminarmente)				
	4 3 2 1 NA				
	(Final)				

VALORES

4. Compromiso con el trabajo	4 3 2 1 NA				
	(Preliminarmente)				
	4 3 2 1 NA				
	(Final)				
5. Objetivos relacionados con el trabajo	4 3 2 1 NA				
	(Preliminarmente)				
	4 3 2 1 NA				
	(Final)				

INTERESES

6. Disfruta el trabajo	4 3 2 1 NA				
	(Preliminarmente)				
	4 3 2 1 NA				
	(Final)				
7. Presenta intereses consistentes con el trabajo	4 3 2 1 NA				
	(Preliminarmente)				
	4 3 2 1 NA				
	(Final)				

ROLES

8. Se identifica como un trabajador	4 3 2 1 NA (Preliminarmente)	_____
	4 3 2 1 NA (Final)	
9. Percepción de las expectativas de trabajo.	4 3 2 1 NA (Preliminarmente)	_____
	4 3 2 1 NA (Final)	
10. Influencia de otros roles	4 3 2 1 NA (Preliminarmente)	_____
	4 3 2 1 NA (Final)	

HÁBITOS

11. Hábitos laborales	4 3 2 1 NA (Preliminarmente)	_____
	4 3 2 1 NA (Final)	
12. Rutina diaria	4 3 2 1 NA (Preliminarmente)	_____
	4 3 2 1 NA (Final)	
13. Adaptación de rutina para minimizar dificultades	4 3 2 1 NA (Preliminarmente)	_____
	4 3 2 1 NA (Final)	

AMBIENTE

14. Ambiente físico	4 3 2 1 NA (Preliminarmente)	_____
	4 3 2 1 NA (Final)	
15. Familia y pares	4 3 2 1 NA (Preliminarmente)	_____
	4 3 2 1 NA (Final)	
16. Jefe	4 3 2 1 NA (Preliminarmente)	_____
	4 3 2 1 NA (Final)	
17. Compañeros de trabajo	4 3 2 1 NA (Preliminarmente)	_____
	4 3 2 1 NA (Final)	

Basado en el WRI y su completa batería de evaluación inicial, en una escala de 4 puntos, el "4" representa una alta probabilidad y "1" una baja probabilidad, valore al cliente sobre dos de las siguientes áreas. "ESTAS DOS VALORACIONES SERÁN HECHAS DESPUÉS DE LA COMPLETA EVALUACIÓN DE CAPACIDAD FÍSICA / TRABAJO DEL CLIENTE".

18. Probabilidad del cliente de retornar a su *trabajo previo* dentro de los 3 meses siguientes del alta del tratamiento. 4 3 2 1 NA
19. Probabilidad del cliente de retornar a un trabajo en general dentro de los 3 meses siguientes del alta de tratamiento*. 4 3 2 1 NA
20. Probabilidad del cliente de retornar al trabajo dentro del año siguiente del alta de tratamiento*. 4 3 2 1 NA

* Para clientes que "solamente se evalúan", valorados en referencia al tiempo comparables con clientes que reciben tratamiento. Por ejemplo, si el tratamiento dura por lo menos un mes, valore los clientes "sólo para evaluación", en relación a sus expectativas de empleo en 4 meses (1 mes + 3 meses). Si el tratamiento dura generalmente 6 meses valore los clientes, "solo para evaluación", en relación a sus expectativas de empleo en 9 meses (6 meses + 3 meses).

Bibliografía

ALLEN, T., RAWLINGS, B., SCHILDROTH, A. Deaf students and the school-to-work transition. Baltimore, U.S.A., ed. Paul H. Brookes Publishing Co. , 1989.

ANDER- EGG E. Metodología del trabajo social. Alicante, España, Instituto de Ciencias Sociales aplicadas, 1982.

BEHARES Y PELUSO “ Características lingüístico- cognitivas de escolares sordos.” Signo y seña. Vol. 2 Buenos Aires, Argentina, 1993.

BENEDETTI, M. Sordo-mudos. Un mundo a conocer. Buenos Aires, Argentina, ed. Tekne, 1995.

COLIN, D. Psicología del niño sordo. Editorial Toray Masson. SA. Barcelona Primera edición 1980.

CURSOS AUTODIDACTICOS “ La investigación en Ciencias Sociales”. Buenos Aires, Argentina, ed. Didacta ediciones, 1977.

CHINOY, F. Introducción a la Sociología: Conceptos básicos y aplicaciones. Buenos Aires, Argentina, ed. Paidós, 1968

DE LAS HERAS, Carmen G. Manual Rehabilitación y vida. Modelo de Ocupación Humana. Santiago, Chile. Ed. Por "Reencuentros" Centro de Rehabilitación Psicosocial.

ECO, Humberto, Como se hace una tesis. Técnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura. Editorial Gedisa. Primera edición 1977. Onceava edición 1992.

ELKIN, F. El niño y la sociedad. Buenos Aires, Argentina, ed. Paidós, 1976.

FEJERMAN, N. Neurología pediátrica. Buenos Aires, Argentina, Ed El Ateneo, 1988.

GRUPO DE INVESTIGACION CALIDAD DE VIDA. " Condiciones de vida de la población de Mar del Plata 1992/1994". Facultad de Humanidades - UNMDP.

GRUPO DE INVESTIGACION CALIDAD DE VIDA - FACULTAD DE HUMANIDADES. " Concentración del ingreso, precariedad laboral y segmentación social: el caso de Mar del Plata." UNMDP - MGP, 1996.

GUIDALI DE ENDEIZA, A. El niño sordo con problemas sobreagregados. Las discapacidades múltiples: un desafío en la educación especial. Buenos Aires, Argentina, ed. Actilibro, 1988.

HERSKOVITS, M. El hombre y sus obras. México, Fondo de Cultura Económica, 1952.

HULDAH BANCROFT. Introducción a la bioestadística. Buenos Aires, ed. EUDEBA, 1967

KIELHOFNER, G. A model of Human Occupation: Theory and application. Baltimore, U.S.A., ed. Williams and Wilkins, 1985.

KIELHOFNER, G. Health through Occupation: Theory and Practice in Occupational Therapy. 1983.

KIELHOFNER, G. El modelo de ocupación humana. Círculos viciosos y benignos.

A.J.O.T. 1980. Traducción T.O. Lucila Moreno.

KIELHOFNER, G., MALLINSON, T., otros. Manual del usuario del OPHI-II. Traducido por Instituto de Terapia Ocupacional. Mexico.

KLUCKOHOHN CLYDE, Antropología Ed. Fondo de Cultura Económica, México - Bs. As, 1965.

LOWE, Armin. Detección diagnóstico y tratamiento temprano en niños con problemas de audición. Editorial Medica Panamericana. Segunda edición 1982.

MACKAY, D. The organization of Perception and Action: A Theory for Language and other cognitive skills. New York, U.S.A., ed. Springer-Verlag, 1987.

MARCHESI, A. Desarrollo cognitivo y lingüístico de los niños sordos. Perspectivas educativas. Madrid, España, ed. Alianza Editorial, 1987.

MASSONE M., CURIEL, M. " Lengua de señas Argentina y comunidad sorda". Publicaciones del G.E.S. Numero 2. Buenos Aires, Instituto de Lingüística de la U.B.A., 1983.

PIAGET, J. Psicología del niño. Madrid, España, ed. Ediciones Morata, 1981.

PIAGET, J. Seis Estudios de psicología. Barcelona, España, ed. Barral editores, 1972.

REED, K. Models of practice in Occupational Therapy. Batilmore. Williams and Wilkins. 1984.

SACKS OLIVER Veo una voz. Viaje al mundo de los sordos. Ed. Anaya. Madrid, 1991

SCHORN, M. El niño y al adolescente sordo. Reflexiones psicoanalíticas. Buenos Aires, Argentina, ed. Lugar Editorial, 1997.

TESIS

Nombre: ESTUDIO DEL ROL DE TRABAJADOR
EN TRABAJADOR EN PERSONAS
CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

Autores: BELLINGI CAROLINA
GARCIA ADRIANA

Integrantes del Jurado:

T.O. Di CLEMENTE
Lic. MIRANDA C.
Lic. CAMPISI A.
Sup. SANDRA GOMEZ.

Fecha de defensa: 16-6-99

Calificación: 9 (nueve)