Instituto Tecnológico de Sonora
5 de Febrero No. 818 sur
Teléfono (644) 410-90-00 Apdo. 541
C.P. 85000 Ciudad Obregón, Sonora, México
www.itson.mx

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA
Educar para Trascender

Ciudad Obregón, Sonora, a 14 de Febrero de 2014.

Instituto Tecnológico de Sonora
P r e s e n t e.

El que suscribe Nayeli Guadalupe López Rendón, por medio del presente manifiesto bajo protesta de decir verdad, que soy autor y titular de los derechos de propiedad intelectual tanto morales como patrimoniales, sobre la obra titulada ¨Actitudes hacia los Empleados con Capacidades Diferentes dentro de las Empresas¨, en lo sucesivo "LA OBRA", misma que constituye el trabajo de tesis que desarrolle para obtener el título de Licenciado en Psicología en ésta casa de estudios, y en tal carácter autorizo al Instituto Tecnológico de Sonora, en adelante "EL INSTITUTO", para que efectúe la divulgación, publicación, comunicación pública, distribución y reproducción, así como la digitalización de la misma, con fines académicos o propios del objeto del Instituto, es decir, sin fines de lucro, por lo que la presente autorización la extiendo de forma gratuita.

Para efectos de lo anterior, EL INSTITUTO deberá reconocer en todo momento mi autoría y otorgarme el crédito correspondiente en todas las actividades mencionadas anteriormente de LA OBRA.

De igual forma, libero de toda responsabilidad a EL INSTITUTO por cualquier demanda o reclamación que se llegase a formular por cualquier persona, física o moral, que se considere con derechos sobre los resultados derivados de la presente autorización, o por cualquier violación a los derechos de autor y propiedad intelectual que cometa el suscrito frente a terceros con motivo de la presente autorización y del contenido mismo de la obra.

Nayeli Guadalupe López Rendón

ISO 9001:2008 CERTIFIED SYSTEM
ATR
Certificado No. ATR0179
Vencimiento 13/12/14

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA
Educar para Trascender

“Actitudes hacia los empleados con capacidades diferentes dentro de las empresas”

TESIS

Que para obtener el título de Licenciado en Psicología

Presenta

Nayeli Guadalupe López Rendón

Ciudad, Obregón Sonora; Febrero del 2014

DEDICATORIAS

Este trabajo de titulación está principalmente dedicado a mí, demostrándome que cuando nos proponemos algo lo podemos cumplir, que no existen barreras y que cada caída en el camino, es un aprendizaje más en nuestra vida que nos hace grandes y fuertes.

El día de hoy demuestro que todo tiene su recompensa siempre y cuando deseemos las cosas de corazón.

A Dios, la Virgen, mis padres, hermano, novio, familiares, amigos, compañeros, maestros, por formar parte de esta etapa, porque sola no hubiera logrado todo esto, porque su acompañamiento dieron los frutos que estoy cosechando en este momento, muchas gracias, por que creyeron en mí y fueron mi motivación para salir adelante día a día.

A ti José Carlos Murguía Valenzuela, porque más que un compañero de Generación fuiste un amigo para mí, porque tu ánimo siempre motivo a seguir adelante y nunca detenernos, nos haces falta sin embargo sé que desde el cielo estás festejando junto con cada uno de nosotros cada una de las metas logradas, te convertiste en nuestro ángel y aún después de estar en el cielo sigues apareciendo en nuestras vidas dándonos enseñanzas significativas.

“Que sea difícil, no implica que sea imposible, que sea imposible no implica que vaya a rendirme”

AGRADECIMIENTOS

No bastan unas cuantas palabras para agradecer a cuanta persona me ha apoyado en esta etapa de mi vida, por confiar en mí y sobre todo por darme la oportunidad de crecer profesional y personalmente. A culminado está historia, que me alejo de mis familiares, sin embargo trajo consigo nueva familia que me enseñó a desenvolverme en todo momento.

Gracias dios por permitirme disfrutar al máximo cada día, por estar conmigo en todo momento, por nunca abandonarme cuando más te necesitaba, tú más que nadie sabe que fue complicado adaptarme a una nueva vida, sin embargo con tu ayuda demostré que se puede. Mi virgen de Guadalupe gracias por cobijarme cuando más frío tenía y por recordarme cada día que no hay imposibles si realmente lo queremos.

Mis padres, Sergio López y Lorena Rendón por vivir de la mano conmigo dicha aventura, gracias por confiar en mí y animarme cuando más desanimada me encontraba. Se lo difícil que fue soltarme, sin embargo aquí estamos más unidos que en un inicio, todo esfuerzo valió la pena y hoy se los demuestro.

A mi hermano Sergio Ricardo por siempre sacarme una sonrisa cuando más la necesitaba, porque cada ocurrencia tuya nos servía a ambos para madurar y sobre todo gracias por siempre recordarme que los sueños por más fantasiosos que sean se pueden volver realidad.

Abuelos, tíos, tías, primos sin ustedes no hubiera sido la misma al llegar hasta aquí, agradezco cada uno de sus empujoncitos que me hicieron crecer y sobre todo me hicieron ser lo que soy el día de hoy, saben cuánto los admiro y lo especial que son en mi vida, gracias por ayudarme a cumplir cada uno de mis metas por más locas que estuvieran, siempre me apoyaron.

Estos 3 años y medio me permitieron formar 2 nuevas familia Dorita y Tío Porfirio mis padres postizos, gracias por guiarme, apoyarme y brindarme todo su cariño, Dorita por enseñarme a madurar, a sentir y sobre todo a disfrutar, no todo es estudio y la vida hay que disfrutarla.

Mis sequitos ustedes más que nadie disfrutaron conmigo esta etapa, lloramos, reímos, jugamos, comimos, convivimos, realizamos tantas locuras juntos, que considero nos han marcado para siempre, gracias por apoyarme en todo momento, por cada desvelada que nos dimos, por cada tarea, cada examen, por ayudarme a no tomarme las situaciones tan personales. Gracias Ale, Cath, Andrés y Ramón por siempre estar ahí cuando más los necesito, definitivamente le doy gracias a dios por darme la oportunidad de conocerlos y cumplir todos juntos nuestra meta.

Mi generación juntos nos fuimos formando, cada uno opto por áreas diferentes, sin embargo todos contamos con las mismas bases. Gracias porque con ustedes aprendí demasiado, todos somos diferentes pero eso no quiere decir que no podamos integrarnos, muchos de ustedes fueron base fundamental en mi Licenciatura y surgieron bonitas experiencias y amistades.

Al departamento de Psicología por aportar su conocimiento en cada clase, por enseñarnos a ser verdaderos psicólogos y permitirnos desenvolvernos en el área de nuestro mayor interés. A CIFA porque ustedes me enseñaron a darle un giro completo a la psicología y hacer que la amara aún más.

José Ramón, eres la persona que vivió, sintió y aprendió junto conmigo cada situación que se iba presentando en el camino. Gracias por nunca soltarme, por enseñarme a disfrutar y ver más allá de los libros, por ayudarme a descubrir hasta donde se puede llegar si dejamos el miedo por un lado. Gracias por permitirnos vivir esta etapa de la mano y culminarla de la misma manera, juntos. Gracias por obsequiarme el mejor regalo tu cariño, comprensión, amistad y amor.

¡Gracias!

ÍNDICE

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN 1

1.1 Antecedentes 4

1.2 Planteamiento del problema 8

1.3 Justificación 10

1.4 Objetivos 11

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO 13

2.1 Discapacidad 14

2.1.1 Concepto 14

2.1.2 Modelos conceptuales sobre discapacidad 15

2.1.2.1 Modelo Médico 16

2.1.2.2 Modelo Sociológico 16

2.1.2.3 Modelo Psicológico 17

2.2 Tipos de discapacidad 21

2.2.1 Discapacidad física 22

2.2.1.1 Clasificación 22

2.2.1.2 Intervención 23

2.2.1.3 Personas con discapacidad física en el área laboral 24

2.2.2 Discapacidad auditiva 25

2.2.2.1 Clasificación 26

2.2.2.2 Intervención 27

2.2.2.3 Personas con discapacidad auditiva en el área laboral 28

2.2.3 Discapacidad visual 29

2.2.3.1 Clasificación 29
2.2.3.2 Intervención 30
2.2.3.3 Personas con discapacidad visual en el área laboral 31
2.2.4 Discapacidad intelectual 32
2.2.4.1 Clasificación 33
2.2.4.2 Intervención 34
2.2.4.3 Personas con discapacidad intelectual en el área laboral 35
2.3 Actitud 36
2.3.1 Concepto 37
2.3.2 Componentes de las actitudes 38
2.3.2.1 Componente cognoscitivo 38
2.3.2.2 Componente afectivo 39
2.3.2.3 Componente comportamental 40
2.3.3 Formación de las actitudes 40
2.3.3.1 Modificación de las actitudes 41
2.3.4 Valores de la actitud 42
2.3.5 Actitudes hacia la discapacidad en el área laboral 43
2.3.5.1 Actitudes en el ambiente laboral 44
2.3.5.2 Motivaciones para la contratación de personas con discapacidad . 46
2.3.6 Inclusión de las personas con discapacidad 48
CAPÍTULO III
METODOLOGÍA 50
3.1 Participantes 50
3.2 Instrumento 51
3.3 Procedimiento 52

CAPÍTULO IV

RESULTADOS 53

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN 62

5.1 Conclusiones 63

5.2 Recomendaciones 64

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 66

ANEXOS 69

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En la actualidad estamos viviendo la crisis de empleo global más severa que hayamos conocido en toda una generación. Sus manifestaciones se han ido desdoblando en cámara lenta, ampliando su dimensión y profundizando sus efectos hasta situaciones que tan sólo hace unos meses no imaginábamos. Las crisis suelen ser también tiempos de reflexión profunda y de cambio, exigen una visión de futuro, es necesario pensar sobre los nuevos empleos en nuestro país, estudios informan que el empleo será para aquel sujeto que se encuentre realmente preparado para realzarlo. En la actualidad no basta solo estudios básicos, el mundo laboral comienza a exigir profesionistas completamente preparados los cuales puedan lograr una economía más elevada en el país, por lo tanto la competencia y eficiencia con la que debemos prepararnos va en aumento (Samaniego, 2009).

El factor humano en las empresas se ha convertido en un capital vital para el éxito de los negocios, en la actualidad, una compañía es sostenible y perdurable en el tiempo, solo en la medida que se comprometa con su capital humano y genere vías de acceso que favorezcan la diversidad laboral. La habilidad de la empresa para valorar

y celebrar las diferencias individuales les permite tener una ventaja competitiva frente al mercado y, en definitiva, mejorar la calidad de sus empleados y acercarse en forma más efectiva a estos potenciales miembros de su organización.

Parte esencial de ello, es la integración de personas con discapacidad en el trabajo, las empresas que han asumido un compromiso institucional en nuestro país, y que han abierto sus puertas y modificado sus espacios para la integración de personas con discapacidad, han comprendido que su equipo humano se revitaliza y aumentan sus índices de productividad y ventaja competitiva. Asimismo, logran transmitir al resto del equipo de trabajo los factores de responsabilidad, puntualidad y mayor calidad de desempeño laboral que caracteriza a los profesionales con algún tipo de discapacidad (Millas, 2005).

Sin embargo, en la actualidad la cultura de inclusión de las personas con discapacidad a las oportunidades de trabajo no son las necesarias. Diferentes empresas optan por tomar la iniciativa y desarrollar un proyecto de inclusión de personas con discapacidad, otros organismos se detienen por los costos de adaptación en la empresa para estas personas. Algunas empresas se rigen al contratar a las personas con discapacidad, en base a los organismos estatales, los cuales se enfocan en obligar a las empresas (privadas y mixtas) mediante sanciones y el cumplimiento de la norma, con la finalidad de apoyar los derechos humanos con los que cuentan las personas con discapacidad (Iglesias y Polanco, 2009).

Si bien la no discriminación y la inclusión son temas que implican conceptos morales y éticos, porque tienen relación con la valoración que se tiene del ser humano, las empresas y entidades gubernamentales han comenzado a asociarlos a productividad y ganancias, sin perder el sentido humano que caracteriza dicha inclusión, asumiendo políticas y estrategias para generar instancias de igualdad de oportunidad y equidad, para las personas que han sido objeto de discriminación. Por otra parte, el incremento de la competencia a nivel global y el acceso a las nuevas tecnologías, son factores que han contribuido a crear estas instancias, porque han permitido que los trabajos sean más sencillos y que la salud y fuerza física no sea un factor que determine si una persona puede o no pertenecer a la fuerza laboral (Millas, 2005).

Desde hace algunos años, se viene constatando que las exclusiones a que puede dar lugar la discapacidad implica, por una parte, la eliminación de barreras en cuestiones de accesibilidad principalmente laborales, por otro lado, la prestación de adecuados apoyos para el desarrollo de las capacidades potenciales de cada cual. Estos retos requieren una intervención, en algunos casos, se concreta en el desarrollo de múltiples normativas para favorecer la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, salvaguardando los derechos con los que cuentan. Sin embargo, todavía hay determinadas variables que condicionan notablemente esta integración (Vega, Fernández, Marbán, y Puente, 2008).

La estructura social actual conlleva un proceso de escisión social caracterizado por una polarización que se ha denominado sociedad dual o de los dos tercios (dos tercios son los que tienen conexiones favorables con el mercado laboral y el tercio restante estaría formado por las personas que no tienen estas relaciones). Las personas con discapacidad constituyen uno de los sectores con especiales dificultades para incorporarse al mercado laboral ordinario (Josep, Vilá, y Pallisera, 2003).

Las prácticas laborales forman parte de la obtención de conocimientos y actitudes, por lo cual es evidente que el ámbito laboral desempeña un papel primordial en la inclusión social de las personas con discapacidad. Por lo general, la integración laboral implica que los empleados con y sin minusvalía estén integrados en iguales condiciones dentro de la misma red social en el lugar de trabajo (Pérez, 2008).

Varios estudios demuestran que las personas en condición de discapacidad tienen poca participación como fuerza de trabajo, presentan los índices de desempleo mayores y la ocupación de jornadas de medio tiempo pertenece a aquellos no discapacitados. También se ha señalado que entre más avanzada sea la edad de la persona con discapacidad, baja sistemáticamente la probabilidad de trabajar (Hernández, 2005).

Es de suma importancia destacar que las actitudes de las personas sin discapacidad ante las personas con discapacidad es un asunto que tiene consecuencias

importantes en la integración social y laboral de las personas con algún tipo de compromiso en su desarrollo cognitivo, sensorial o de cualquier otro tipo. Es necesario destacar que derribar las barreras físicas, sociales, laborales y actitudinales con respecto a las personas con discapacidad tiene igual o mayor importancia que curar las deficiencias físicas o mentales (Iglesia y Polanco, 2009).

1.1 Antecedentes

Las personas somos diferentes por razón de nuestra herencia, intereses, motivaciones, ritmos de aprendizaje, grupo social de procedencia, sexo, expectativas vitales, capacidades sensoriales, motrices o psíquicas, posibilidades y experiencias laborales, lengua e ideología, etc. En la configuración de estas diferencias han mediado factores genéticos y evolutivos internos pero también y quizá sobre todo, personas, grupos y ambientes concretos. La diferencia en sí, enriquece la vida humana y genera complementariedad. Lo verdaderamente empobrecedor es que ese "ser diferentes" desemboque en desigualdad, en falta de equidad y en injusticia social (Bausela, 2009).

Iglesias y Polanco (2009), mencionan que históricamente las personas con discapacidad han estado sujetas a prejuicios y discriminación, sufriendo alienación y aislamiento, lo que genera disminución de su calidad de vida, tanto así que en sociedades arraigadas a ideales de normalidad y funcionalidad, se considera natural excluir de las estructuras sociales, políticas y económicas a las personas con discapacidad. Sin embargo, las personas con discapacidad son ciudadanos útiles que contribuyen a la economía de un país, pudiendo representar una fuerza laboral y no una carga para el Estado.

El tema de la discapacidad ha cobrado un significativo incremento de atención por parte de los profesionales y la sociedad en su conjunto en los últimos años. La problemática, dificultades y barreras que enfrentan las personas con discapacidad han sido expuestas y analizadas públicamente y cada vez son más las personas, instituciones y asociaciones que se incorporan a la tarea de mejorar las condiciones de vida y bienestar personal de este grupo poblacional (INEGI, 2004).

En la antigüedad y hasta bien entrado el siglo XVIII la atención que recibieron las personas con discapacidad fue prácticamente inexistente. En raras ocasiones sus diferencias individuales eran toleradas y se les consideraba seres inferiores carentes de derechos y de privilegios, en las sociedades griega y romana los niños que nacían con algún tipo de defecto eran, en la mayoría de la ocasiones, eliminados o abandonados a su suerte. Y, en el caso de ser acogidos, esta protección no obedecía a razones caritativas, sino a intereses egoístas (Chiner, 2011).

Las diversas actitudes sociales hacia las personas con deficiencias y/o discapacidades observadas a lo largo de la historia, forman parte de la cultura de atención y trato hacia este grupo de población. Estas actitudes implicaron progresos y contradicciones que oscilaron entre una postura activa o positiva, que entendió la deficiencia como fruto de causas naturales, con posibilidades de tratamiento, prevención e integración, y otra pasiva o negativa, que relacionó las deficiencias con causas ajenas al hombre, considerándola como una situación incontrolada, inmodificable y estrechamente relacionada con el animismo, el pecado, el demonio y el castigo de los dioses (INEGI, 2004).

Fue hasta 1977 cuando se creó el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), cuya finalidad fue brindar asistencia social, como obligación del Estado y en beneficio de la población marginada, los discapacitados o las personas en desventaja social, pero fue hasta 1988 a 1994, cuando el DIF desarrolló el Programa de Asistencia a Minusválidos, que tuvo como objetivo proporcionar servicios de rehabilitación no hospitalaria a personas minusválidas que por circunstancias de marginación o económicas, son sujetos de asistencia social, con el propósito de facilitar la integración a su familia y a la sociedad, atender demandas y necesidades de personas discapacitadas por causas de ceguera, debilidad visual, sordera, mudez, alteraciones del sistema neuro-musculoesquelético, deficiencias mentales, problemas de lenguaje y otras (INEGI, 2004).

Es importante señalar una definición clara de discapacidad, varios autores definen la discapacidad no simplemente como un déficit en las funciones y estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación sino como

un indicador de los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud dada y los factores contextuales. Las barreras culturales, mitos, prejuicios, estigmas, ignorancia, discriminación y subestimación fomentan la no-integración de las personas con discapacidad, acentuando de ese modo la marginación social (Muratori, Guntín y Delfino, 2010).

Garza y Canett (2005), nos hablaron de que la no integración de las personas con discapacidad hace referencia principalmente a las actitudes que tienen las personas sin discapacidad a aquellas que cuentan con alguna limitación, entonces entendemos que una actitud es una predisposición aprendida para responder de manera positiva o negativa ante un objeto de sus símbolos. Por lo tanto las actitudes son sólo un indicador de la conducta, pero no la conducta en sí. Si se pretende medir actitudes, éstas deben de interpretarse como síntomas y no como hechos. Por lo tanto, las actitudes son aspectos mentales relacionados con los objetos con los que interactúa un individuo, pero que no necesariamente tienen que convertirse en conducta.

Durante cierto tiempo, se pensó que la normalización de las personas con discapacidad se podía conseguir por medio de la integración, pero esto no fue así. En la década de los noventa, algunos expertos, considerando que la filosofía de la integración no había resuelto el problema de la exclusión, plantearon la cuestión desde otra perspectiva: la de los derechos humanos. El problema de fondo era que la normalización partía de un planteamiento inadecuado al reconocer la discapacidad como un rasgo anormal de las personas y no como una variación natural de las diferencias humanas (Chiner, 2011).

Entre los años 2001 y 2006 se creó el Programa Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, cuyo objetivo es promover entre la sociedad una nueva cultura de integración de las personas con discapacidad, su incorporación al desarrollo, así como actitudes de respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales; la igualdad de oportunidades, la equidad en el acceso a los servicios y todo aquello que contribuya al bienestar y mejora de su calidad de vida,

considerando que la participación plena de las personas con discapacidad enriquece a la sociedad en su conjunto (INEGI, 2004).

Hasta hace poco tiempo el uso del término de integración era utilizado para indicar la participación de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos de su vida y su cotidianidad, especialmente referido a la integración escolar y a la integración laboral. Diversos análisis y estudios nos dejan ver que las acciones y los programas no cumplían las expectativas, y que era necesario un nuevo término que de alguna manera renovara el sentido de justicia y diera opciones a las personas en situación de discapacidad para participar en un mundo más equitativo, donde se reconocieran y se potencializarán sus diferencias en todos los ámbitos (García y Fernández 2005).

La decisión de contratar trabajadores con alguna discapacidad nació hace poco tiempo, esta decisión puede presentarse para superar una barrera hasta ahora no planteada. Sin embargo, se trata de afrontar, con total naturalidad, una realidad que, para empezar ya se encuentra dentro de la empresa, la cual puede afectar a familiares, amigos o conocidos de buena parte de los directivos y trabajadores de la empresa y que, en el fondo, supone afrontar algo tan natural como la diversa composición social integrada por sexos, razas, religiones y edades distintas.

Los departamentos de recursos humanos de las empresas llevan ya tiempo gestionando la diversidad y aprovechándola en beneficio de los objetivos de su organización (LLorente, 2008). La gran mayoría de las personas con discapacidad pueden ser colocadas en empleos donde se pueden desenvolver tan bien como los trabajadores sin discapacidad, y en ocasiones la productividad es superior a la de los demás en el cumplimiento del trabajo, así como también presentan con frecuencia porcentajes bajos en cuanto a los accidentes laborales, distracciones y cambios. Igualmente, se está cambiando la mentalidad de que la persona con discapacidad es “un caso de caridad” hacia la creencia de que tiene un valor económico para las empresas (Iglesias y Polanco, 2009.

1.2 Planteamiento del problema

De acuerdo al Plan Estatal de Desarrollo 2004, la participación laboral de las personas con capacidades diferentes mantiene aún grandes rezagos, el 76 por ciento de este grupo no tiene ingreso ni participación económica. Por otra parte, la planeación urbana ha considerado sólo hasta años recientes algunos elementos que favorecen el desenvolvimiento de las personas con capacidades diferentes, por lo que prevalecen grandes barreras que imposibilitan su desplazamiento adecuado, seguro y digno.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2011, presentó el 4 de marzo de 2011 los resultados definitivos de varios rubros para el Censo de Población y Vivienda 2010 y las estadísticas estipulan que en México hay 5 millones 739 mil 270 personas con discapacidad (Personas con capacidades diferentes), es decir el 5.1% de la población mexicana, de los cuales, 50.1% son mujeres y 49.9% son hombres. Estas cifras muestran una realidad más coherente con una de las principales demandas de la población con discapacidad en edad productiva: el empleo.

Datos disponibles según el Fondo Social Europeo, 2005, a nivel global, las tasas de actividad entre las personas con discapacidad muestran valores claramente más negativos que para el conjunto de la población. Así, si para la población general la tasa de actividad relativa era, en el 2002, de un 70%, para la personas con discapacidad la cifra se reducía a menos la mitad, 33.7%. A su vez, el porcentaje de desempleados sobre activos era, entre las personas con discapacidad, de un 15.3%, mientras que en el conjunto de la población el valor era inferior en más de 4 puntos (11%). La tasa de paro entre las personas con discapacidad sólo era superada por la de las personas analfabetas, que en el 2002 registraban un porcentaje de desempleados por encima del 20%.

En diversos países se han iniciado distintas experiencias que suponen un reto para las empresas, aunque no son suficientes, debido a que estamos ante una demanda social dinamizada por la inclusión en los diferentes niveles del sistema laboral lo cual

exige la normalización de la integración en el mismo campo laboral (Sánchez y Carrión, 2010).

Difícilmente puede alcanzarse la auténtica integración social si no se vincula a la persona con discapacidad en el entorno social y económico de las personas sin discapacidad. El elemento clave de la inclusión laboral es el tejido empresarial y, en muchas ocasiones, por falta de información, prejuicios o miedos, éste dificulta limita el proceso final del itinerario de inserción (Olavarriera, 2012).

El asesoramiento laboral, la orientación personal y profesional a la persona con discapacidad al entorno laboral que acoge al trabajador son, indudablemente, factores clave para el éxito de esta modalidad de empleo. De hecho, la revisión de buenas prácticas en empleo con apoyo pone de manifiesto que es necesario que se proporcione a la persona con discapacidad una formación previa muy ajustada a los requisitos del perfil laboral y un apoyo individualizado a lo largo de todo el proceso, lo que supone un trabajo muy específico del orientador profesional (Cerrillo, 2009).

Es ahora cuando se ha estimulado un poco más el tema de la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida: social, cultural, deportivo y laboral, con esto se busca la igualdad de condiciones sociales, así como mejorar su calidad de vida, desde el punto de vista económico, cultural y de interrelaciones sociales, como es el caso de la inclusión laboral (Iglesias y Polanco, 2009).

Es necesario tomar en cuenta las actitudes que asumen los trabajadores sin discapacidad ante las personas que presenten alguna discapacidad ya que según teorías de la actitud son éstas las que definen nuestras conductas y acciones, y por ende la implementación, ejecución, cumplimiento y apoyo a las leyes y normativas que determinan la participación social de las personas con discapacidad. Las actitudes pueden ser desfavorables o favorables; si existe una actitud desfavorable la persona tiende a no aceptar a las personas con discapacidad, mientras que con una actitud favorable ocurre lo contrario, es decir, se tiende a la aceptación de las personas con discapacidad (Iglesias y Polanco, 2009).

Debido a la demanda de inclusión laboral que se está presentando en personas con capacidades diferentes, es necesario conocer las actitudes del personal de la empresa, con la finalidad de identificar si dichas actitudes son positivas o negativas, en el lugar de trabajo.

1.3 Justificación

Muchos empleadores suponen que las acomodaciones al puesto de trabajo resultan costosas, creen que las personas en condición de discapacidad tienden a ausentarse más de su trabajo por razones de salud, piensan que los empleados en condición de discapacidad tienen un rendimiento menor en razón de asumir que ellos tienen limitaciones funcionales, entre otros muchos supuestos erróneos (Hernández, 2005).

Se considera que la inclusión de personas con discapacidad al entorno laboral va más allá de la mera normativa; es necesario que las personas estén conscientes de lo que esto implica, más que cumplir con lo que dice la ley, se trata de comprender por qué se hace esto y la importancia que tiene la vida laboral en el desarrollo de las personas con discapacidad en el mejoramiento de su calidad de vida y en el aporte a la economía del país (Iglesias y Polanco, 2009).

La inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye aún un reto, es necesario aproximarnos a los procesos de formación que se producen en esta etapa para analizar en qué medida se responde a las necesidades futuras. La comprensión del contexto en el que se producen las acciones formativas anteriores a la inclusión laboral es fundamental para establecer acciones de mejora que respondan tanto a las necesidades futuras de los jóvenes como a las condiciones que configuran el actual marco legal (Vilá, Pallisera y Fullana, 2010).

Diversos trabajos ponen de manifiesto la necesidad de evaluar las actitudes hacia la discapacidad, diferenciándose entre ellos en función del colectivo objeto de análisis. Dentro de los trabajos se encuentran los estudios realizados en las actitudes de los maestros y profesionales de la enseñanza, pero sobre todo, se han estudiado las actitudes de los compañeros o iguales universitarios hacia los discapacitados, pero en relación a las actitudes de las personas con discapacidad en la empresa

encontramos pocas. Las investigaciones muestran que existen diferencias en las actitudes hacia personas con discapacidad en función de la condición de poseer o no contacto con ellas, siendo éste un factor determinante a la hora de expresar las actitudes (Plan Estatal de Desarrollo, 2004).

Ahora las empresas que han asumido un compromiso institucional en nuestro país, y que han abierto sus puertas y modificado sus espacios para la integración de personas con discapacidad, han comprendido que su equipo humano se revitaliza y aumentan sus índices de productividad y ventaja competitiva. Asimismo, logran transmitir al resto del equipo humano los factores de responsabilidad, puntualidad y mayor calidad de desempeño laboral que caracteriza a los profesionales con algún tipo de discapacidad.

Debemos ser enfáticos y reiterativos en señalar que es importante asumir que la integración de las personas con discapacidad al mundo laboral, no solo responde a una necesidad y un derecho individual, sino que además fortalece el cuerpo social en su conjunto. Es un proceso en el que intervenimos todos y que parte de la base del respeto por el otro (Millas, 2005).

El conocer las actitudes del personal en general ayuda a la misma empresa para, si fuese necesario implementar medidas o estrategias para promover la aceptación de las capacidades diferentes y con esto lograr un clima organizacional favorable dentro de la misma empresa. Por lo anterior, es importante identificar las actitudes que presentan el personal de la empresa hacia las capacidades diferentes, con la finalidad de conocer si la actitud es favorable o desfavorable.

1.4 Objetivos

El objetivo general del presente estudio es:

- Identificar la actitud del personal de dos empresas hacia la discapacidad.

Los objetivos especificos del presente estudio son:

- Identificar las actitudes positivas o negativas del personal en el lugar de trabajo.
- Realizar una comparación de las actitudes hacia la discapacidad entre empresas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

No cabe duda que la intención de favorecer la integración social de las personas con discapacidad está presente en la intención de contratación, pero en algunos casos, sin el impulso que supone la obligación legal o los beneficios económicos y fiscales, así como los derechos humanos de las personas con discapacidad, la posibilidad de incorporar a personas con discapacidad a la plantilla de las empresas no se plantearía como alternativa. Dicho de otra forma, la colaboración con la integración es una consecuencia, un extra, que se deriva de un proceso que se inicia, en muchos casos, por la necesidad y/o conveniencia de cumplir con la legislación o por el interés de los beneficios que se obtienen, pero en otros casos el sentido la sensibilización y el reconocimiento de los derechos de estas personas son parte fundamental para la contratación. El 68,8% de los empresarios afirma que ha contratado a personas con discapacidad por colaborar en la inserción del colectivo, sin generar mucha importancia del personal en general (Fondo Social Europeo, 2005).

2.1 Discapacidad

A lo largo del desarrollo de la humanidad, y tal vez como consecuencia del mismo, las ideas sobre las personas con discapacidad se han modificado sustancialmente. Las tradiciones y creencias han jugado un papel importante, así como el avance de las ciencias en sus distintas expresiones, al mismo tiempo que enriquecieron los enfoques de intervención (Amate y Vásquez, 2006).

Los planteamientos sobre qué es y cómo se describe el fenómeno de la discapacidad, se han visto sometidos a grandes transformaciones en los últimos años. La reflexión y discusión sobre el sentido y aplicación de principios fundamentales tales como igualdad de oportunidades, no discriminación, autonomía personal, vida independiente, ciudadanía, etc., como una cuestión de derecho para todas las personas, se encuentran además en la actualidad en el centro del debate público (Pérez, 2010).

2.1.1 Concepto

El concepto de discapacidad indica la presencia de una condición limitante por problemas esenciales de tipo físico, mental, o ambos, generalmente por enfermedad adquirida o congénita, traumatismo u otro factor ambiental. Este concepto connota también una dificultad, más o menos específica, del sujeto para responder a las exigencias de su ambiente. La discapacidad exige la presencia de una limitación; pero esta no es condición suficiente para señalar discapacidad en un individuo (Sánchez, Cantón y Sevilla, 2000).

Algunos autores definen la discapacidad como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (Campoy, 2004).

También se utiliza el concepto de discapacidad para describir aquellos individuos que no presentan defectos o limitaciones físicas evidentes, pero que son ineficientes para responder a las exigencias laborales o escolares, por limitaciones imperceptibles. Por

lo tanto dicho termino se refiere tanto a una limitación funcional como a una de adaptación o de respuesta al medio (Díaz, 2010).

Discapacidad es un vocablo que pretende evitar estigmas para la persona, por lo que es importante señalar que no califica a ésta, sino que describe una característica o atributo de él. En este sentido el concepto se pretende que sea utilizado como un adjetivo, no como un sustantivo (Sánchez, Cantón y Sevilla, 2000).

2.1.2 Modelos conceptuales sobre discapacidad

Los estudios de la discapacidad desarrollan la mirada que la sociedad ha asumido respecto a la discapacidad para los hombres y las mujeres, a través de las diferentes perspectivas articuladas en momentos distintos desde diferentes ópticas y sitúan su análisis a partir de posiciones e intereses diferenciados (Díaz, 2010).

Para entender las diferencias humanas existen tres enfoques: Desarrollista, cultural e individual. En la visión desarrollista se explica la normalidad en términos de los aspectos esperados en diversas etapas del desarrollo físico, psíquico y social del individual; en la visión cultural se define lo normal de acuerdo con el estándar contextual prevaleciente; mientras que en la visión individual, la normalidad se juzga de acuerdo a la manera cómo funciona la persona. Además de estos enfoques, la normalidad y anormalidad pueden evaluarse con base en los siguientes modelos: médico, psicológico y social (Sánchez, Cantón y Sevilla, 2000).

Autores indican que los modelos o formas sociales de ver la problemática de la discapacidad no son mutuamente excluyentes y conviven a lo largo del tiempo, si bien se han ido imponiendo los enfoques más progresistas.

En cualquier caso, parece aceptarse el hecho de una evolución conceptual que nos lleva desde la intervención sobrenatural a la aceptación plena e independiente del sujeto con limitaciones. Al mismo tiempo, debemos comprender que esta coexistencia de distintas visiones sobre la misma situación indica la propia y natural limitación del ser humano, con la dificultad que supone para él aceptar la evolución conceptual (Egea y Sarabia, 1998).

2.1.2.1 Modelo Médico

El modelo médico contempla la discapacidad en términos de deficiencia individual. La discapacidad se define como consecuencia de la inadaptación al entorno de la persona que posee la deficiencia. Se responsabiliza exclusivamente a la persona de las limitaciones derivadas de su deficiencia, característica que se ha considerado una de los rasgos claves de este modelo. Tradicionalmente, este ha sido el modelo asumido para abordar la discapacidad, tanto en las diferentes teorías como en la intervención. Pero, progresivamente, desde los nuevos planteamientos, las críticas han comenzado a sucederse respecto a esta forma de conceptualizar e intervenir en la discapacidad, y ha comenzado a hablarse de la "medicalización de la discapacidad" (Díaz, 2010).

Por lo general este modelo es tajante y juzga al individuo como sano (normal) o enfermo (patológico). La normalidad se define como la ausencia de problemas biológicos. La patología surge ante la presencia de alguna alteración en el organismo causada por algún trastorno morfológico o funcional y se asocia con la enfermedad. Por lo general, el modelo médico es dicotómico: la persona está sana o enferma y las explicaciones en cuanto anormalidad y normalidad se desarrollan en términos de fisiopatogenia, es decir, con base en el funcionamiento adecuado o inadecuado, de órganos y sistemas corporales (Sánchez, Cantón y Sevilla, 2000).

Sintéticamente resumido, considera el modelo médico la discapacidad como una enfermedad, accidente o condición negativa de salud u "otro desorden", que requiere de cuidados médicos y otros análogos proporcionados por profesionales bajo formas de tratamientos individuales. Bajo este sistema de creencias, el tratamiento de discapacidad se dirige a conseguir la cura, la mejoría, o una más adecuada adaptación o rehabilitación de la persona, o un cambio en su comportamiento (Pérez, 2010).

2.1.2.2 Modelo Sociológico

Al contrario de lo sustentado por el modelo médico, desde los años sesenta y setenta del siglo pasado, comienza a abrirse camino un nuevo concepto que cambia la visión

tradicional que se venía teniendo de la discapacidad y que se traslada el foco de lo individual a lo social, de la discapacidad como carencia de la persona que hay que remediar, a la discapacidad como producto social, como “constructo” resultado de las interacciones entre un individuo y un entorno no concebido para él (Pérez, 2010).

El modelo sociológico ha proporcionado los cauces para la capacitación del colectivo, y la búsqueda de la reestructuración de las relaciones de poder, mediante la ruptura de la dependencia y el autocontrol sobre sus propias vidas. Este modelo ha posibilitado el desarrollo del análisis del grupo minoritario y de los derechos civiles, a partir del empoderamiento y el autocontrol (Díaz, 2010).

Se utilizan etiquetas sociales para distinguir grupos o individuos y se postula la conducta social; asimismo, este modelo se establece por las expectativas sociales y culturales de un grupo de personas, argumentando que una desviación social no es una enfermedad y que cada cultura define el rango de sus conductas normales o anormales (Sánchez, Cantón y Sevilla, 2000).

Atenúa fuertemente los componentes médicos de la discapacidad, que serían unos más dentro de una serie, y resalta los sociales, los factores ambientales, que resultan determinantes. De esta forma se considera que las causas que están en el origen de la discapacidad son sociales, pierde parte de sentido la intervención puramente médica.

A diferencia del modelo médico que se asienta sobre la rehabilitación de las personas con discapacidad, el modelo social pone el énfasis en la rehabilitación de una sociedad, que ha de ser concebida y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas, gestionando las diferencias e integrando la diversidad (Pérez, 2010).

2.1.2.3 Modelo Psicológico

Este modelo fue necesario para superar las limitaciones del modelo médico, el cual por lo general es reduccionista y se basa en las explicaciones fisiológicas. La incorporación del concepto de mente y la evaluación de dimensiones menos

tangibles que las anatomofisiológicas, como son el afecto, el pensamiento y la conducta, surgen como bases de la psicología para la explicación de lo normal y lo anormal. La desviación en términos psicológicos puede ser causada por factores genéticos, las experiencias individuales y el desarrollo psicosocial (Sánchez, Cantón y Sevilla, 2000).

Las funciones psicológicas elementales (capacidades sensoriales básicas, funciones no controladas conscientemente de tipo atencional, perceptivo y de memoria y, en resumen, toda función que genera una predisposición para el desarrollo personal), caracterizadas como parte de la línea natural de desarrollo, son entendidas como funciones relativamente aisladas e independientes y en las que están implicados procesos de control o intencionalidad consciente. Por el contrario, las funciones psicológicas superiores (funciones de atención selectiva, memoria voluntaria, razonamiento abstracto, lenguaje, planificación, toma de decisiones) son consideradas como el resultado de la interacción mediatizada de la persona con su cultura.

Las interacciones, entre la persona y su medio cultura, no son interacciones inmediatas, sino que están siempre mediatizadas por los significados elaborados en el plano social, en el plano de las relaciones culturales (Escoriza, 1998).

2.1.3 Derechos humanos de las personas con discapacidad

De acuerdo con estadísticas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) entre el 10 y el 12 % de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad. Cifras de las cuales se calcula que tres cuartas partes de esta población están total o parcialmente desprotegidas, excluidas o marginadas de las llamadas “virtudes de la modernidad”. Situación que, al hablar los gobiernos de democracia y derechos humanos, resulta difícil de explicar.

Las personas con discapacidad tienen derecho a recibir tratamiento, atención y educación adecuadas, sin discriminación y fomentando en ellos la idea de superación constante y el deseo de integración. A tener una vida “lo más normal posible”, sin etiquetamientos que los hagan “especiales”, y a incursionar en clases

regulares cuando el grado de deficiencia y el ambiente físico y social lo permitan (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2002).

Dos han sido los modos de reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad según Campoy en 2004:

- El primero se trata básicamente, de una aplicación concreta del principio de la universalidad de los derechos humanos, y de los principios de igualdad y prohibición de discriminación, a un grupo específico. Este postulado, sin embargo, tiene consecuencias de distinto alcance, de acuerdo con la concepción de igualdad que se adopte. De modo que, de acuerdo a esta línea de argumentación, la exclusión de una persona del ejercicio de derechos tales como votar, acceder a cargos públicos, acceder a la educación, casarse y formar una familia, entre otros, por la sola razón de su discapacidad, constituye una violación del principio de no discriminación.

- La segunda versión del principio de igualdad pone énfasis en la noción de igualdad material: de acuerdo con esta aproximación, las circunstancias de desventaja material colocan a distintos grupos humanos en situación de vulnerabilidad, en la cual sus derechos humanos se ven gravemente afectados, así las personas con discapacidad tienen derecho a los principios de protección de su salud.

En una sociedad democrática, toda persona con o sin discapacidad, tiene derechos y la posibilidad real de hacerlos cumplir, de recibir educación, capacitación, apoyo psicológico y atención médica de calidad, siempre que lo quiera a bajo costo, o sin costo alguno. Tiene, además, el derecho de encontrar un trabajo digno y de ejercer una profesión bien remunerada en un ambiente de sana equidad.

Las políticas gubernamentales reafirman que buscan la plena integración total de las personas, lo cual comenzaron con la reforma legislativa, si se considera que de 1991 a 1996 se reformaron y crearon alrededor de 101 leyes en el ámbito federal, 10 a nivel entidades federativas y 5 a nivel Distrito Federal (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2002).

Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, (2002). Todas las personas son, por el hecho de ser humanos, iguales en valor y dignidad, aunque con rasgos y características particulares, mismas que, si se quiere decir, los hace distintitos o diferentes.

El problema surge cuando las diferencias se convierten en desigualdades, lo cual sucede cuando se toma como referencia una imagen distorsionada de lo que presuntamente es “ser normal”. Al respecto, se tiene que reconocer, en relación con el avance de las ciencias y de las luchas sociales, que la normalidad está más incrustada en el lenguaje, que en las características físicas y psicológicas de las personas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2011, declara que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos y no una cuestión de desigualdad; sin embargo, en la actualidad aún existen barreras para que una persona con discapacidad se desarrolle completamente en su vida social, por ejemplo:

- Las personas con discapacidad sufren de desigualdad; por ejemplo, cuando se les niega igualdad de acceso a la atención de salud, empleo, educación o participación política a causa de su discapacidad.
- Las personas con discapacidad están sujetas a que se viole su dignidad; por ejemplo, cuando son objeto de violencia, abuso, prejuicios o falta de respeto a causa de su discapacidad.
- Algunas personas con discapacidad se les niega la autonomía; por ejemplo, cuando se las somete a una esterilización involuntaria, cuando se las interna en instituciones contra su voluntad, o cuando se las considera incapaces desde el punto de vista legal a causa de su discapacidad.

Es necesario compensar las diferencias que se han convertido en desigualdades y potenciar en todas las personas lo que cada una tiene de singular. En sentido de la equidad, el trato igualitario con reconocimiento de las diferencias, se perfila como una alternativa con reconocimiento de las diferencias, se perfila como una alternativa

viable para eliminar formas insidiosas y violentas de discriminación. Además, es importante retomar la idea de que la preservación de una cultura se justifica solo en términos del bienestar de sus miembros. Por tanto, si determinada cultura, como la que existe hoy en México, no asegura este bienestar, es obvio que hay que cambiarla en pro de una que garantice la integración y sana convivencia de todas las personas.

Diferencia no es por tanto, sinónimo de desigualdad. La distinción, como se aprecia, no es solo un juego de palabras, si no la re determinación de la diversidad frente al carácter excluyente de la alteridad (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2002).

2.2 Tipos de discapacidad

El diagnóstico referente al tipo y grado de discapacidad suele ser emitido por el equipo médico del hospital de referencia y nos aporta información relevante siempre y cuando vaya acompañado de un proceso de valoración educativa en el contexto escolar, familiar y social. Cuando se trata de enfermedades progresivas, el diagnóstico acostumbra a efectuarse al aparecer los primeros síntomas, lo cual es variable dependiendo del tipo de afectación (Rosell, Soro y Basil, 2010).

Existe una diversidad importante de limitaciones o dificultades que, en cada caso, tienen distintas manifestaciones y responden a etiologías diversas, Sin embargo, cuando son leves, no permiten descubrir fácilmente el límite que diferencia a esas personas de los considerados regulares o personas promedio (Sánchez, Cantón, y Sevilla, 2000).

Clasificar la discapacidad no es fácil, existen alrededor de 18 subgrupos el cual se agrupa en un listado de 4 tipos discapacidades; en él se incluyen descripciones relativas de cada una de las deficiencias, así como sus características, intervención y detección. La clasificación para la codificación de tipos de discapacidad se ha elaborado como insumo básico para realizar el proceso de la información y detección de la discapacidad en nuestro país (Luria, 2005).

2.2.1 Discapacidad física

Las personas que presentan malformaciones físicas visibles, así como problemas perceptivos sutiles y algunas enfermedades crónicas, lucen diferentes a los demás ya sea por alguna malformación, o bien porque se desvían de la norma, o porque simplemente su apariencia es distinta o de forma peculiar. Estas personas, a las que el grupo social considera con diferencias notables o con limitaciones de tipo físico pero no mental, presentan discapacidad física.

Evidentemente, la determinación de quien es diferente constituye un fenómeno social, porque se basa en la percepción que los demás tienen de la supuesta diferencia; sin embargo las personas con discapacidad física, médica, o ambas, no se consideran con retraso mental, aun así, la discapacidad física puede interferir en la habilidad de la persona para aprender a través de un medio usual y también puede reducir su estima y su atención (Sánchez, Cantón y Sevilla, 2000).

Las discapacidades físicas están relacionadas con el cuerpo, miembros y órganos en general, originadas en los sistemas musculo-esquelético, nerviosos, aparato respiratorio, sistema cardiovascular, sistema hematopoyético, aparato digestivo, aparato urogenital, sistema endocrino, piel y anejos y neoplasias. Las cuales originan una deficiencia de tipo motriz y/o visceral (Dirección General de Servicios Sociales, 2008).

2.2.1.1 Clasificación

Según Sánchez, Cantón y Sevilla en 2000, existen varios tipos de discapacidad fisica. Con la finalidad de dar una idea de éstos y de las necesidades diferenciales de cada uno, se exponen a continuación algunos grupos comúmente identificados:

- Personas con padecimientos médicos que disminuyen sus capacidades físicas (personas asmáticas, con leucemia, con hemofilia, etc.).
- Personas con secuelas de accidentes o enfermedades que presentan diferencias físicas norables (personas con parálisis cerebral, prótesis, con silla de ruedas, etc.).

- Personas con malformaciones físicas sin significación funcional pero con impacto estético, como son cicatrices, manchas, labio leporino, entre otros.

- Personas sin limitaciones físicas pero con caracteristicas fenotípicas alejadas a la norma: muy altos, de otra raza, de otra nacionalidad, etc.

Las personas que presentan problemas físicos, a consecuencia de una enfermedad, a menudo se ausentan de la escuela porque presentan complicaciones físicas y médicas. En cuanto a la secuela de diversos accidentes y enfermedades, los aditamentos para la movilidad y los ajustes físicos que algunos sujetos necesitan para llevar acabo sus labores implican mayor esfuerzo. La naturaleza de la discapacidad física o médica, o ambas determina el grado de interferencia en el desarrollo.

2.2.1.2 Intervención

Según el artículo publicado por “Obra Social la Caixa” en 2000, el abordaje médico-funcional de las discapacidades, en especial de la discapacidad física, corresponde en primer lugar al sistema público de salud, que se hace cargo de la información, diagnóstico y tratamiento de los trastornos y/o discapacidades. Para ello, se aplican medidas muy variadas, desde la cirugía a la fisioterapia o el tratamiento de las deficiencias, que pretenden alcanzar la máxima recuperación del sujeto o bien frenar un eventual proceso degenerativo.

Sin embargo, son pocos los métodos de intervención que se han utilizado como rehabilitación o tratamiento de la discapacidad, los más directamente relacionados con una calidad de vida mejor son:

- Terapia ocupacional y/o de adiestramiento en la vida diaria: puede aplicarse a cualquier tipo de deficiencia y se orienta a superar los obstáculos para la habilitación laboral y/o restaurar los hábitos de la vida diaria.

- Rehabilitación funcional: tratamientos dirigidos a evitar un proceso degenerativo o bien conseguir la recuperación física o sensorial de la persona (fisioterapia, psicomotricidad, etc.).

- Rehabilitación del lenguaje: medidas terapéuticas encaminadas a restaurar la capacidad de comunicación hasta sus máximas posibilidades entre quienes registran deficiencias de lenguaje, habla y voz.
- Rehabilitación ortoprotésica: aplicación de terapias, prótesis, medidas ortopédicas y aparatos que permiten recuperar o reemplazar parcial o totalmente las funciones perdidas de una parte del cuerpo.

2.2.1.3 Personas con discapacidad física en el área laboral

La integración laboral de las personas con discapacidad es el resultado de un proceso en el que intervienen diversos factores, algunos inherentes a la persona misma y otros son del entorno que soporta dicho proceso.

En el caso de las personas con discapacidad física, la situación laboral hace referencia a un panorama especial, algunos autores señalan que entre las principales causas de discapacidad se encuentran los accidentes, los cuales en su mayoría son de vehículos de motor o debido al desempeño de la actividad laboral; en este último caso, pocas veces la persona afectada logra incorporarse nuevamente a su trabajo.

En el caso de México hay que tener presente que 24% de las discapacidades físicas se debieron a algún accidente y que 38.5% de las personas con este tipo de discapacidad tiene entre 15 y 59 años, que es denominada como la edad productiva (INEGI, 2004).

Según el artículo publicado por “Obra Social la Caixa” en 2000, en la edad laboral esta discapacidad afecta al 1,5% de la población, de las cuales sólo una de cada cinco se considera totalmente imposibilitada para trabajar. Quienes de hecho tienen un empleo remunerado son el 22% de los hombres y tan sólo el 11% de las mujeres.

Éstas tienen una tasa de actividad del 19%, lo que supone que casi la mitad (44%) se encuentran sin laborar. Entre los hombres, las tasas de actividad y desempleo son del 30% y del 26%, respectivamente. Si el conjunto de personas afectadas por problemas de movilidad está discriminado laboralmente en relación a la población general, las mujeres en particular están doblemente discriminadas.

INEGI en 2004, informa que bajo este contexto que se presenta, es entonces donde el entorno juega un papel fundamental para la integración laboral de las personas con discapacidad; los resultados del censo reportan que la participación económica de las personas con discapacidad física de cada 100 personas en edad de trabajar, el 25% se encuentran trabajando o se encontraban en condiciones de realizar alguna actividad económica.

Por otro lado, las diferentes actividades económicas se pueden agrupar en sectores; de la población masculina con este tipo de discapacidad ocupada, 20.8% se ubicaron en el sector primario, en donde se incluyen actividades relacionadas con la agricultura, la ganadería y la explotación primaria de los recursos naturales; el sector secundario, relacionado con la transformación e industrialización de productos concentró 26.9% de los varones ocupados y el sector terciario que se integra principalmente por la prestación de servicios representó 48.9%; en el caso de las mujeres laborando, en relación al sector primario apenas concentró 4.7%, el secundario 18% y fue en el terciario donde se ubicó la mayoría con 71.4%, situación que se relaciona con las ocupaciones que desempeñan.

2.2.2 Discapacidad auditiva

Dentro de la población con algún tipo de discapacidad, existe un número importante de casos de hipoacusia o discapacidad auditiva (DA), la cual es una de las limitaciones más difíciles de compensar: la persona con hipoacusia severa o con sordera es una persona que vive en silencio, por lo que se dificulta su elaboración de ideas y conceptos ante la falta de estimulación sonora que lo lleva finalmente a presentar un déficit de comunicación (Sánchez, Cantón y Sevilla, 2000).

La presencia de una discapacidad auditiva en un sujeto provoca modificaciones muy importantes en el conjunto de sus interacciones con los demás y, por lo tanto, tienen un impacto muy significativo en su desarrollo cognitivo, social, afectivo y lingüístico.

Es en la etapa infantil, donde se deben invertir todos los medios rentabilizados para el tratamiento, para que, en la edad adulta, nos encontremos con personas con discapacidad auditiva autónomas e independientes, profesionalmente preparadas e

incorporadas plenamente a la vida laboral y a su medio familiar y social (Adroher, 2004).

Los sujetos con deterioro auditivo a menudo presentan algunas dificultades como son los desórdenes generales del lenguaje, en especial del lenguaje verbal; por lo general, el grado de desarrollo de su lenguaje es inversamente proporcional al grado de audición y a la edad. Además de esto, una discapacidad auditiva puede provocar un retraso mental y limitaciones visuales (Sánchez, Cantón y Sevilla, 2000).

2.2.2.1 Clasificación

Díaz, Pereira, Portilla, Rivas, y Valdivieso en el año 2000 aportan las clasificaciones más habituales de las deficiencias auditivas, destacando como punto de partida la enorme heterogeneidad y diversidad de las personas sordas. Estas clasificaciones permiten una primera aproximación al significado de los conceptos que habitualmente se emplean en relación con este colectivo:

- Hipoacusia leve: Pérdida auditiva entre 20 y 40 decibelios (DB), está perdida no ocasiona alteraciones significativas en la adquisición y desarrollo del lenguaje.
- Hipoacusia media: Pérdida auditiva entre 40 y 70 DB; no se percibe la palabra hablada, salvo que esta sea emitida a una fuerte intensidad; acarrea dificultades para la comprensión y desarrollo del lenguaje; pueden darse problemas de pronunciación y de incorporación de nuevo vocabulario; la comprensión mejora gracias a la lectura labial.
- Hipoacusia severa: Pérdida auditiva entre 70 y 90 DB; no se oye la voz, excepto a intensidades muy elevadas, es imprescindible el empleo de audífonos y el apoyo logopédico para llegar a hablar; pueden presentar una entonación monótona, problemas de pronunciación y de incorporación de nuevo vocabulario: pueden percibir el habla a través de la lectura labial.
- Hipoacusia profunda: Pérdida auditiva superior a 90 DB; presentan dificultades para aprender el lenguaje oral. Los audífonos, aunque importantes, aportan mucha menos ayuda, en muchos casos es necesario que estas personas

aprendan otro tipo de lenguaje, como el de los signos, para poder comunicarse con los demás.

2.2.2.2 Intervención

Sánchez, Cantón y Sevilla en 2000, mencionan que educar a una persona con discapacidad auditiva implica, entonces, la necesidad de sumar todos los estímulos que puedan incrementar sus percepciones, por lo que identifican aspectos positivos y negativos para el desarrollo del individuo. Entre los aspectos positivos señalan:

- Debe considerarse útil todo estímulo que pueda ser captado por otro tipo de vía sensorial que no sea la de la audición.
- Las posibilidades de imitación son normales. El sujeto nunca imitará los elementos sonoros a los cuales no tiene acceso, por lo menos de manera espontánea o directa, pero podría imitar otro tipo de información que no sea estrictamente auditiva.
- El sujeto está dispuesto a comunicarse con su entorno, aun cuando no se le proporcionen los medios. Por estas razones adquiere espontáneamente una mímica expresiva que le permite responder a las diversas manifestaciones de la vida cotidiana.
- La persona emite sonidos de manera espontánea, aunque no los oiga, pero no puede establecer los circuitos de asociación que constituyen la unión entre audición y articulación fonética.

De manera similar, los aspectos negativos que deben tomarse en cuenta para el desarrollo de la persona con discapacidad auditiva son:

- Los sonidos emitidos por la persona no son objetos de repetición.
- El sujeto no percibe los modelos sonoros emitidos por los demás.
- El sujeto frena la producción de emisiones sonoras porque no las oye.

- La persona ignora cuáles son los elementos de que se compone el mundo sonoro y en particular desconoce los ruidos y sonidos que constituyen la expresión lingüística.

2.2.2.3 Personas con discapacidad auditiva en el área laboral

Para el año 2000, la participación económica de las personas con discapacidad auditiva fue 30.6%, es decir, 31 de cada 100 personas de 12 años y más estaban trabajando o se encontraban en condiciones de realizar alguna actividad, contra 25% de las personas con discapacidad en general.

En el ámbito laboral se presentan diferencias significativas por sexo; la participación laboral de los varones es tres veces superior a la de las mujeres, 43.6% y 14.5%, respectivamente. Del mismo modo, la jornada laboral puede ser medida por el promedio de horas trabajadas a la semana. Por lo tanto, se observa que la población ocupada con discapacidad auditiva trabajó en promedio 41.1% horas a la semana, 42.6% horas los hombres y 35.6% horas las mujeres. Al analizar la información por jornadas se observa que 23.7% de los hombres tenían una jornada parcial, 41.8% completa y 30.3% realizaban sobrejornadas; por su parte, las mujeres 38.8% trabajaban jornadas parciales, 34.3% completas y 21.7% habían realizado sobrejornadas (INEGI, 2004).

De las personas en edad laboral, el 0.55% cuenta con algún problema de audición y sordera total tan sólo el 0.18%, una situación que afecta en mayor proporción a los hombres que a las mujeres. Las personas afectadas por trastornos de audición son las que menos dificultades encuentran para acceder al mercado de trabajo de todos los tipos de discapacidad: el 45% se declaran activas y, de ellas, están ocupadas el 80%. No obstante, hay que destacar que el acceso de las mujeres al mercado de trabajo remunerado es mucho menor: su tasa de actividad es del 33% y la tasa de ocupación del 71%. Sólo el 6% de las personas con trastornos de audición se consideran incapacitadas totalmente para trabajar y, en cuanto a las mujeres, el 58% entiende como una de sus principales ocupaciones el trabajo doméstico (Obra social “La Caixa”, 2000).

2.2.3 Discapacidad visual

De acuerdo con la reglamentación federal de Estados Unidos, una discapacidad visual es un deterioro de la vista permanente, a pesar de alguna medida correctiva, que influye desfavorablemente en el rendimiento de la persona. El concepto incluye a ambos, a los parcialmente videntes y a las personas con ceguera.

En México, medicamente se considera ciega a una persona cuando carece de toda percepción luminosa, parcialmente ciega cuando puede percibir la luz pero no discriminar a las personas de los objetos, y parcialmente vidente, cuando su visión en el mayor de los casos es un poco mayor que las anterior.es (Sánchez, Cantón y Sevilla, 2000).

La discapacidad visual consiste en la afectación, en mayor o menor grado, o en la carencia de la visión. En sí misma no constituye una enfermedad, al contrario, es la consecuencia de un variado tipo de enfermedades. La pérdida de la visión tiene, a su vez, consecuencias sobre el desarrollo ya que es necesario aportar, por medios alternativos, las informaciones que no se pueden obtener a través del sentido de la vista (Castejón y Navas, 2000).

La ceguera y el deterioro visual se definen en términos de la agudeza visual o la habilidad para ver formas a una distancia específica. La agudez visual usualmente se mide en personas que presentan problemas para leer o discriminar objetos a una distancia aproximada de 6 metros (Sánchez, Cantón y Sevilla, 2000).

2.2.3.1 Clasificación

López en 2004, diferencía 3 niveles o grados de clasificación de discapacidad visual, estos niveles hacen referencia a la habilidad de la persona para realizar sus actividades de la vida cotidiana, o realizar una tarea de visión próxima a una distancia considerada estándar. Los niveles a los que aludimos son:

- Baja visión moderada: Las personas comprendidas en este rango pueden realizar con ayudas ópticas, casi las mismas tareas que las personas con

visión normal, aunque con frencuencia suelen presentar dificultades en algunas actividades de su vida cotidiana.

- Baja visión severa: Dentro de este apartado, se encuentran incluidos los considerados ciegos legales. Las personas que se encuentran en este rango tienen mayores dificultades en todas las áreas relacionadas con lectura, se cansan a menudo y son poco precisos, aún con el uso de ayudas ópticas.

- Baja visión produnda: Las personas que padecen estas pérdidas tienen dificultades para realizar las tareas visuales, tanto gruesas como finas, y no pueden realizar las tareas visuales, tanto gruesas como finas, no pueden realizar actividades que requieran ver o discriminar detalles.

2.2.3.2 Intervención

El cambio que se ha producido en los últimos 30 años en el tratamiento de las personas afectadas de baja visión ha llevado a los profesionales que se dedican a este campo, a una continua búsqueda de los métodos e instrumentos de evaluación más adecuados a las características de los sujetos, con el fin de proporcionar los tratamientos más eficaces. Aunque existen grandes diferencias en los tratamientos recomendados, dada la enorme variabilidad de los afectados, no obstante, se pueden agrupar en cuatro procedimientos según López en 2004:

- Métodos de estimulación de la visión residual: El propósito de los métodos que se incluyen en este apartado es aumentar el uso efectivo de la visión residual, a través de la presentación programada de una serie de estímulos e instrucciones que provoquen una respuesta visual. Razón suficiente para estimularles y enseñarles a desarrollar sus capacidades perceptivo-visuales, por ejemplo:

  - El entrenamiento o la estimulación visual: Se lleva a cabo aplicando programas de estimulación visual. Tratan de crear la conciencia del estímulo visual y se consideran apropiados para personas con una visión mínima y que no están acostumbrados a usarla, quizás porque no han aprendido a hacerlo.

- El entrenamiento en la visión eficiente: Siguiente nivel de dificultad en la instrucción visual y consiste en ayudar a las personas con baja visión, mediante programas, a interpretar el estímulo visual.
- Instrucción en la utilización de la visión: Constituye un el paso más en el entrenamiento y tiene como objetivo último que la persona se convierta en sujeto activo, de modo que parenda a percibir e interpretar claves ambientales, a usar ayudas ópticas ya prender cómo usar su visión.

- Métodos de entrenamiento visual: El problema de este tipo de entrenamiento radica en que se ha puesto en práctica en personas con dificultades visuales, tales como miopía corregible, que podían obtener una corrección de la misma usando lentes de contacto y está muy poco investigado en personas con baja visión.
- Uso de ayudas ópticas: La importancia de ayuda óptica para las personas con baja visión está fuera de toda duda y son muchos los que consideran estos instrumentos indispensables para los afectados, no obstante, no se puede pasar por alto que, si bien, permiten la realización de un gran número de tareas concretas, también conllevan a ciertos inconvenientes. El uso de estos instrumentos ayuda a obtener una mejoría de la nitidez de la visión, aunque como contrapartida se obtenga una reducción del campo visual.

2.2.3.3 Personas con discapacidad visual en el área laboral

En el ámbito laboral, el entorno es parte fundamental para la integración de las personas con discapacidad, la participación económica de las personas con discapacidad auditiva en 2000, la tasa de participación económica de las personas con discapacidad visual fue 31.5%; es decir, 32 de cada 100 personas de 12 años y más estaban trabajando o se encontraban en condiciones de realizar alguna actividad económica, contra 25% de las personas con discapacidad en general.

En relación a la inclusión laboral, se presentan diferencias significativas por sexo, la participación laboral de la población masculina con discapacidad visual es casi tres veces superior a la de las mujeres (INEGI, 2004).

Si nos enfocamos a las personas en edad laboral (16-64 años), sólo tiene problemas de visión el 1.1% y de ceguera el 0.06%. Incluso en este último caso, que afecta en proporciones parecidas a hombres y mujeres, la ausencia total de visión no impide que puedan incluirse en la sociedad con normalidad, como lo demuestran en la práctica muchas personas con problemas de este tipo. En conjunto, la inserción laboral de las personas con problemas de visión es relativamente elevada: la tasa de actividad es del 40%, el 77% de los activos está ocupado y el 23% sin empleo. Nueve de cada diez personas con problemas de visión consideran que su discapacidad no les impide trabajar y, en el caso de las mujeres, más de la mitad realiza habitualmente las tareas del hogar. En cuanto a los hombres, tan sólo el 4.1% señala como ocupación principal el trabajo doméstico, pero hay que destacar que, de los 4 grupos de discapacidad, son los hombres de este grupo quienes más realizan las labores domésticas (Obra Social “La Caixa”, 2000).

La jornada laboral a la que se somete la población con este tipo de discapacidad, se puede medir por las horas promedio a la semana trabajadas; en este caso la población ocupada con discapacidad visual trabajó en promedio 42.1 horas a la semana, 44.1 horas los hombres y 36.4 horas las mujeres. Al analizar la información por jornadas se observa que 22.5% de los hombres tenían una jornada parcial, 40.5% completa y 33.2% realizaban sobrejornadas; por su parte, 39.3% de las mujeres trabajaban jornadas parciales, 32.6% completas y 23.7% habían realizado sobrejornadas (INEGI, 2004).

2.2.4 Discapacidad intelectual

Con anterioridad la discapacidad intelectual era conocida como retraso mental, en la actualidad el nombre ha evolucionado y ha tomado un enfoque diferente definiendo dicha discapacidad no como una enfermedad si no una alteración, cuya principal característica es un déficit de la función intelectual, que limita la capacidad para

aprender y adaptarse a la vida. Esta alteración se ha designado con una amplia variedad de términos, actualmente la mayoría de los profesionales de esta área coinciden en llamarla discapacidad mental o retraso mental.

Se define la discapacidad intelectual, como el estado de desarrollo incompleto de tal grado y magnitud que el individuo es incapaz de adaptarse al ambiente normal de sus compañeros, de tal forma que esta persona es incapaz de llevar una vida libre de supervisión, control o apoyo externo (Sánchez, Cantón y Sevilla, 2000).

La discapacidad intelectual está relacionado con un funcionamiento intelectual por debajo de la media, que se origina en el período de desarrollo, y se asocia con deficiencias en el comportamiento adaptativo (Bassedas, 2010).

Actualmente, la clasificación de esta discapacidad sigue dos enfoques principales, según Bassedas en 2010:

- La Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10), basada en el paradigma individual que parte del déficit, centrada en el CI como criterio exclusivo para determinar una discapacidad intelectual.
- La Asociación Americana sobre Retraso Mental (AAMR), basada en el paradigma competencial, observa una concepción más interactiva y contextual y, consecuentemente, de carácter más funcional e interactiva.

2.2.4.1 Clasificación

Bassedas en 2010, propone una clasificación de discapacidad intelectual en cinco niveles en función del Coeficiente Intelectual (CI):

- Discapacidad intelectual leve; CI entre 50-70: Se caracteriza por la adquisición tardía del lenguaje, pero la mayoría alcanzan la capacidad de expresarse en la actividad cotidiana. Gran parte llegan a desarrollar una autonomía personal a todos los niveles, las mayores dificultades se presentan en las actividades escolares y muchos tienen problemas específicos en la lectura y escritura. La mayoría de los que se encuentran en los límites superiores del retraso mental

leve pueden desempeñar trabajos que requieren aptitudes de tipo práctico.

- Discapacidad intelectual moderada; CI entre 35-50: Las personas que se incluyen en esta categoría presentan lentitud en el desarrollo de la comprensión y del uso del lenguaje y alcanza en esta área un dominio limitado. En la adquisición de la capacidad del cuidado personal y de las funciones motrices también presentan dificultades, de tal manera que algunos necesitan una supervisión permanente. En la edad adulta, suelen ser capaces de realizar trabajos prácticos sencillos siempre que las tareas estén cuidadosamente estructuradas y que exista supervisión. La mayoría alcanza un desarrollo normal de su capacidad social para relacionarse con los demás y participar en actividades sociales simples.

- Discapacidad intelectual grave; CI entre 20-35: Este nivel comporta que las personas que lo presentan tengan muchas dificultades para desarrollar el lenguaje y las capacidades comunicativas, así como los hábitos de autocuidado. Consecuentemente, sus posibilidades de aprendizaje son enormemente limitadas. En la edad adulta precisan de una estrecha supervisión, lo que hace muy difícil conseguir cierto nivel de autonomía.

- Discapacidad intelectual profunda; CI inferior a 25: La mayoría tienen una movilidad muy restringida o totalmente inexistente, no controlan esfínteres y son capaces en el mejor de los casos de comunicarse bajo formas muy rudimentarias. Requieren ayuda y supervisión constantes.

2.2.4.2 Intervención

Mencionan Sánchez, Cantón y Sevilla en el año 2000, que es de vital importancia obtener un diagnóstico temprano para estimular al sujeto para desarrollar su inteligencia al máximo, para esto es necesario además de paciencia y tiempo, saber cómo ayudar a la persona a desarrollar al máximo sus capacidades, por ejemplo:

- Enfocarse en habilidades básicas y en conceptos necesarios para una vida realmente funcional.

- Usar objetos concretos y experiencias para la enseñanza de conceptos.
- Enseñar cada concepto muy lentamente, revisándolo con frecuencia.
- A menudo repetir las instrucciones y práctica de cada tarea como extenderlas o modificarlas para realizar actividades nuevas
- Estructurar una guía de oportunidades para la transferencia y la generalización de conceptos.
- Fragmentar los conceptos complejos en conceptos simples y usar frases cortas y claras que faciliten la comprensión.
- Demostrar con base en las habilidades existentes.

2.2.4.3 Personas con discapacidad intelectual en el área laboral

Se reporta que la participación económica de las personas con discapacidad intelectual fue de 12.7%; es decir, 13 de cada 100 personas en edad de trabajar estaban trabajando o se encontraban en condiciones de realizar alguna actividad económica, contra 25% de las personas con discapacidad en general. Es posible observar diferencias importantes en la participación económica por sexo, los hombres tienen una tasa de participación económica casi tres veces superior a la de las mujeres.

La población de 12 años y más que declaró trabajar se define como población ocupada; una de las variables económicas registradas por el censo es la ocupación principal que se refiere a las tareas, funciones, actividades, puesto u ocupación principal de la persona en su trabajo (INEGI, 2004).

De acuerdo a la Obra Social “La Caixa” en 2000, la edad laboral de estas discapacidades afectan al 0.8% de la población, y algo más de la cuarta parte se considera sin capacidad para trabajar. La tasa de actividad sólo alcanza al 15% del colectivo, de los cuales casi el 40% está son trabajar.

En el caso concreto de las mujeres, la tasa de actividad baja al 11%, mientras que el 24% realiza habitualmente las tareas domésticas (sector que sólo ocupa al 1,3% de los hombres).

Al analizar la información por jornadas se observa que 28.1% de los hombres tenían una jornada parcial, 40% completa y 25% realizaban sobrejornadas; por su parte en la población femenina, 36.1% trabajaban con jornadas parciales, 35.2% completas y 19.4% habían realizado una sobrejornada. Cabe señalar que la discapacidad intelectual es una de las discapacidades que presenta mayores dificultades de concentración, atención y otros aspectos relacionados con el desarrollo de una actividad por periodos largos de tiempo.

La expresión monetaria de la remuneración al trabajo se conoce como ingreso, éste condiciona en gran medida el nivel de bienestar de las personas, debido a que determina su capacidad económica para la adquisición de bienes y servicios necesarios; en el caso de las personas con discapacidad se convierte en un aliciente extra por que se adquiere a través del trabajo, y juega un papel importante en términos de integración, autonomía e independencia.

Para el caso de la población ocupada con discapacidad intelectual en el año 2000, de cada 100 personas con discapacidad intelectual, 19 no percibían ingresos, 56 percibían hasta dos salarios mínimos y sólo 16 más de dos salarios mínimos (INEGI, 2004).

2.3 Actitud

Las actitudes, tienen la característica de reflejarse en las opiniones o puntos de vista que manifiestan las personas; se forman generalmente a través de los juicios que se establecen como resultado de la información que se percibe del ambiente que rodean a la persona. Cuando se considera que la información es autorizada y congruente con las predisposiciones y juicios previos, se desarrolla una actitud favorable o positiva hacia un objeto, idea, persona o grupo; no obstante, cuando la información es considerada como incongruente, es juzgada como increíble, lo que da como resultado una actitud desfavorable o negativa (Ochoa, 1994).

Además de lo anterior, las actitudes no dependen o están en función del grado de conocimiento que se tenga con respecto al objeto de la actitud. La justificación de cualquier actitud es generalmente el resultado de las racionalizaciones que se emplean para justificar el conocimiento o desconocimiento que se tiene respecto a cualquier tópico (Envina y Beltrán, 1999).

2.3.1 Concepto

La actitud es una disposición interna de la persona a valorar favorable o desfavorablemente ante una situación, un hecho, etc., predisposición a actuar, tendencia estable a comportarse de una determinada manera. Son un tipo de diferencias individuales que afectan el comportamiento de los individuos. Se puede definir como las tendencias relativamente durables de emociones, creencias y comportamientos orientados hacia las personas, agrupaciones, ideas, temas o elementos determinados. Tanto la gente importante en la vida de la persona, como los factores genéticos tienen influencias en las actitudes del individuo (Amorós, 2007).

Es un elemento que facilita y predispone a la conducta, pero no siempre una buena actitud es la única responsable de que la conducta esperada tenga lugar, ya que intervienen otros factores, contextuales, personales, entre otros sobre los que no siempre se puede incidir (Soler y Prat, 2003).

De igual forma conocemos que se utiliza el término actitud para hacer referencia a un pensamiento o un sentimiento positivo o negativo que tiene una persona hacia los objetos, situaciones o hacia otras personas, lo cual está relacionado con los sentimientos y formas de actuar ante hechos o situaciones determinadas. Las actitudes no son innatas, sino que se adquieren: se aprende, se modifican y maduran, como los valores (Soler y Prat, 2003).

Las actitudes que las personas tienen se ven reflejadas en el medio ambiente en donde estas se desenvuelven que va desde el núcleo familiar hasta las relaciones de su trabajo con sus compañeros, jefes, subordinados y hacia la misma empresa (Envina y Beltrán, 1999).

2.3.2 Componentes de las actitudes

Deducimos que la actitud es un elemento que facilita y predispone a la conducta, pero no siempre una buena actitud es la única responsable de que la conducta esperada tenga lugar, ya que intervienen muchos factores, sobre los que no siempre se puede incidir (Kanuk, 2005).

Habitualmente se habla de tres componentes, no hay unanimidad en la condición de que necesariamente hayan de estar presentes todos ellos. Se incluye en análisis el componente afectivo, pero no siempre se considera la inclusión del componente cognoscitivo o conductual. El componente conductual parece ser el resultado de la necesidad de pensar en la actitud como un factor de mediación entre el pensamiento y el acto (Soler y Prat, 2003).

Generalmente se coincide en señalar que son tres los principales componentes y, contemplar las actitudes en los tres, cognoscitivo, afectivo y comportamental, es útil para entender su complejidad y su relación potencial con el comportamiento. Analizar, estudiar y diferenciar los posibles componentes que configuren las actitudes en cada una de sus dimensiones ayudará a determinar cómo se puede modificar una determinada actitud, y de qué forma se puede evaluar (Kanuk, 2005).

2.3.2.1 Componente cognoscitivo

Las actitudes son un conjunto de creencias, valores, conocimientos o expectativas, relativamente estables, que predisponen a actuar de una manera preferente ante un objeto o situación. Este componente cognitivo es en el que más fácilmente se puede incidir en la enseñanza, y suele ser congruente con la actitud respectiva (Soler y Prat, 2003).

Ochoa, (1999) nos dice que para que una persona pueda tener una actitud hacia determinado objeto, situación o persona es necesario que primero exista una representación cognoscitiva es decir que la persona se imagine, visualice las ideas que tenga acerca de dicho objeto. Cuando una persona posee muy pocos

conocimientos acerca de algún objeto es muy probable que la actitud sea muy inestable hacía, por lo tanto no podrá tener una idea clara acerca del objeto.

El componente cognitivo está constituido por las cogniciones del individuo, es decir, el conocimiento y las percepciones que éste ha adquirido mediante una combinación de su experiencia directa con el objeto de la actitud y la información conexa procedente de diversas fuentes. Este conocimiento y las percepciones resultantes suelen adoptar la forma de creencias, es decir, el consumidor considera que el objeto de la actitud posee varios atributos y que ese comportamiento especifico lo conducirá a resultados también específicos (Soler y Prat, 2003).

Es la información que tiene un sujeto acerca del objeto de actitud. Los conocimientos que una persona tiene sobre un objeto constituyen el elemento suficiente para fundamentar una actitud, este componente es la condición mínima para poseer actitud (Méndez, 2008).

2.3.2.2 Componente afectivo

El componente afectivo hace referencia a aquellos sentimientos favorables o desfavorables que la persona tiene acerca de un objeto, persona o situación. Es decir es la parte emotiva, sentimental de la actitud. El componente afectivo es el más fuerte, el más resistente al cambio ya que se encuentra más interiorizado.

Es referido a los sentimientos y emociones del individuo frente al objeto. Suele ser considerado el componente fundamental, puesto que numerosas actitudes se orientan en sentido afirmativo o negativo respecto de sus objetos. Por esto mismo, las actitudes son difíciles de modificar si es que sólo se emplean métodos racionales basados en el conocimiento objetivo de las cosas, ajenos de una carga emocional (Ochoa, 1999).

La actitud tiene una carga afectiva, asociada a los sentimientos, que influye en cómo se percibe el objeto de la actitud. Estas pautas de valoración, acompañadas de sentimientos agradables o desagradables, se activan ante la presencia del objeto o situación (Soler y Prat, 2003).

Las experiencias cargadas de afecto se manifiestan también como estados emocionalmente cargados, investigaciones al respecto indican que estos estados emocionales podrían reforzar o ampliar las experiencias positivas o negativas, y que el recuerdo posterior de esas experiencias llega a influir en las ideas que le vienen a la mente al individuo y en la manera en que éste actúa (Kanuk, 2005).

2.3.2.3 Componente comportamental

El componente conductual trata de la disposición o tendencia a actuar favorable o desfavorablemente. Aunque la relación entre actitud y conducta no es directa, dado que otros factores intervienen, y que no toda disposición produce la acción correspondiente suele presentar una cierta consistencia (Soler y Prat, 2003).

Principalmente implica la forma en que la persona reacciona o actúa cuando se encuentra en la situación o ante la persona u objeto por la que tienen algún sentimiento ya sea favorable o desfavorable y del cual ya tiene alguna representación cognoscitiva, la parte conductual es cuando dicha acción cognoscitiva es llevada a la práctica (Ochoa, 1999).

Hace referencia al aspecto dinamizador de la actitud, se definiría como la tendencia a actuar como consecuencia de los sentimientos anteriormente generados. Es decir, ante un objeto social, el sujeto asociará características positivas o negativas que harán de ese objeto algo agradable o desagradable para el sujeto, y además existe una tendencia a actuar de determinada manera ante ese objeto en función de los sentimientos que genere sobre el (Méndez, 2008).

Es el componente final del modelo de los tres componentes de las actitudes, se refiere en general a la probabilidad o tendencia de que una persona realice una acción específica o se comporte de forma negativa o positiva ante ciertas situaciones o circunstancias (Kanuk, 2005).

2.3.3 Formación de las actitudes

Cuando hablamos de la formación de una actitud, nos referimos al cambio que existe entre no tener ninguna actitud hacia algo determinado y si tener alguna actitud

concreta acerca de él. La diferencia entre no tener actitudes definidas o tener alguna es el resultado de un proceso de aprendizaje (Kanuk, 2005).

La adquisición de las actitudes es fácil ya que se van aprendiendo y desarrollando conforme se va desenvolvimiento en el medio, sin embargo resulta difícil cambiar o sustituirlas por otras debido a que se encuentran como parte integral de la personalidad la cual dirige el comportamiento que tenga un individuo (Envina y Beltrán, 1999).

Peñafiel y Serrano en 2010, describen que las actitudes se aprenden, por lo que es posible cambiarlas o modificarlas, la formación de las actitudes se desarrolla como un proceso por el cual las personas las crean, las mantienen y las modifican. Existen formas de la adquisión de una actitud:

- A través de la experiencia directa, con un objeto, una persona o una situación.
- Mediante la objetivación de los efectos de un estímulo, valorando si esperamos obtener una consecuencia positiva o negativa ante la emisión de la conducta.
- Como consecuencia de las comunicaciones que constantemente están describiendo las características, atributos o cualidades de las conductas.

2.3.3.1 Modificación de las actitudes

Por medio de la persuasión se pueden lograr cambios en las actitudes, la persuasión puede ser ruta periférica y central. La primera se refiere que bajo el efecto de factores extrínsecos a la validez de la información y la segunda implica una actividad de validación de las informaciones pertinentes (Envina y Beltrán, 1999).

Cuando se busca cambiar alguna actitud se originan cambios a nivel de pensamiento-creencia, sin embargo, la persona no cambia sus sentimientos con respecto a algún objeto ni la forma de reaccionar o comportarse ante él, por lo cual el cambio que se dio en esta será por un determinado tiempo ya que esa actitud puede volver a su estado original. Las actitudes que se desarrollan a muy temprana edad o dentro del hogar son muy resistentes al cambio (Ochoa, 1999).

Del mismo modo, Peñafiel y Serrano (2010), menciona que en diversas ocasiones, se han aprendido diferentes actitudes, pero estas son inapropiadas o insuficientes, por lo que se hace necesaria su modificación. Una modificación de actitudes se lleva a cabo principalmente:

- A partir del aprendizaje: Las actitudes inadecuadas se cambian aprendiendo comportamientos alternativos, debido que las actitudes no se mantienen estables, varían con el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Mediante vivencias personales de la situación o de un miembro de la familia.
- A través de comunicaciones persuasivas.
- Por contacto con el estímulo que generaba aversión.
- Por comportamientos forzados, que se imponen o prohíben por leyes o normas.
- Modificación causada por la presión del grupo, de líderes o amigos.
- La comunicación persuasiva trata de cambiar la actitud trabajando la psicología de la persona.
- A través del componente afectivo, busca atmosferas bonitas, sugestionables, que fomenten el cambio o la modificación de la actitud.
- El miedo en ocasiones puede hacer cambiar actitudes.

2.3.4 Valores de la actitud

Según Soler y Prat en 2003 nos dicen que es evidente que existe una enorme relación entre las actitudes y los valores: toda actitud está relacionada con unos valores determinados, o todo valor implica una o más actitudes concretas. Hay dos maneras de interpretar la relación entre actitudes y valores:

- Los valores ocupan la posición más alta y abstracta en la estructura cognitiva y, en consecuencia, se puede afirmar que las actitudes dependen de los valores, o

bien que son un componente de ellos. Según esta orientación, un determinado valor puede ser expresado por diferentes actitudes.

- Los valores son un componente de las actitudes. Esta posición menciona que las actitudes serían un concepto más general, y los valores corresponderían a la apreciación que un individuo hace de un objeto para alcanzar sus objetivos. De esta manera, las actitudes se convierten en predisposiciones a valorar de una determinada forma y a actuar en consecuencia, asimilando valor a la valoración individual que realiza esta persona.

2.3.5 Actitudes hacia la discapacidad en el área laboral

En todo el mundo hay personas con discapacidad que son empresarios y trabajadores por cuenta propia, agricultores y obreros, médicos y profesores, vendedores en tiendas y conductores de autobuses, artistas y técnicos en computación. Una persona con discapacidad puede realizar casi cualquier trabajo y, en un ambiente apropiado, la mayoría de esas personas pueden ser productivas. Pero, como se documenta en varios estudios realizados en países tanto desarrollados como en desarrollo, las personas con discapacidad en edad de trabajar registran tasas de empleo considerablemente menores y tasas de desempleo muchísimo más altas que las personas sin discapacidad (OMS, 2011).

De acuerdo con el Fondo Social Europeo (2005), la imagen de las personas con discapacidad ha ido experimentando un gran cambio, especialmente en ciertos tipos de discapacidad que se han visto fuertemente revalorizadas gracias a la construcción de una imagen mediática que ha roto estereotipos y prejuicios. No hace mucho, la imagen de las personas con discapacidad se vinculaba a la de un colectivo oculto y recluido en sus casas, avergonzados o mediatizados por su situación, desde entonces la visión de la discapacidad ha recorrido un largo camino, actualmente la normalización y visibilidad del colectivo es lo habitual, han conquistado el espacio público y están presentes en todos los ámbitos sociales.

Sin embargo, todavía quedan metas por alcanzar, especialmente en el ámbito de las actitudes sobre la discapacidad, dado que estas se hacen más complejas y llenas de

matices cuanto entran en juego factores como el tipo de discapacidad o su grado de severidad.

2.3.5.1 Actitudes en el ambiente laboral

Se encuentran una serie de factores presentes en los individuos sin discapacidad, que podrían determinar las actitudes al trabajar con personas con discapacidad, tales como la edad, el sexo, el nivel educativo, la profesión, el contacto que se tenga con las personas con discapacidad, el tipo de contacto que exista, la frecuencia de dicho contacto y el tipo de discapacidad con la que tuvo contacto (Iglesias y Polanco, 2009).

Conocemos que existen dos tipos de actitudes, ambas actitudes de igual manera se ven reflejadas en el ambiente laboral cuando existen compañeros con discapacidad a su alrededor:

- Actitudes positivas: Las actitudes se han vuelto más positivas en el transcurso de los últimos años, influyendo así sobre la generación más joven. Si esto es cierto, las personas más jóvenes presentarán una mayor aceptación o actitud favorable hacia las personas con discapacidad, que las personas de más edad. Otra variable que pudiera influir en la actitud hacia las personas con discapacidad, es el sexo de las personas sin discapacidad; las actitudes que se tengan hacia las personas con discapacidad por parte de los individuos sin discapacidad, guardan una relación importante con el tipo de contacto previo con dichas personas (Iglesias y Polanco, 2009).

- Actitudes negativas: Las actitudes negativas hacia las personas con discapacidad no son producto sólo de las creencias personales, sino también de las prácticas instauradas en la organización a la cual la persona pertenece, por lo cual el personal empresarial debe modificar su pensamiento, desarrollando actitudes más positivas hacia la inclusión de todas las personas en las empresas; el sistema empresarial ha de introducir los cambios organizativos, curriculares y didácticos necesarios para garantizar una labor de calidad en igualdad de condiciones para todos los trabajadores (Chiner, 2011).

Por un lado, las empresas no se movilizan para buscar específicamente a candidatos con discapacidad (no es una alternativa que se tenga en cuenta como posibilidad para cubrir las vacantes) y por otro lado, se considera que las propias personas con discapacidad no participan adecuadamente en la dinámica del mercado laboral (Fondo Social Europeo, 2005).

Las actitudes del personal son esenciales al momento de garantizar que las personas con discapacidad permanezcan en su lugar de trabajo y participen en las actividades de la empresa. La teoría del mercado laboral indica que, por razones de oferta y demanda, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad será menor que la de las personas sin discapacidad.

Por el lado de la oferta, a las personas con discapacidad el trabajo les significará un mayor costo, porque tal vez tengan que hacer un mayor esfuerzo para trasladarse al lugar de trabajo y desempeñar sus funciones; en los países con mejores prestaciones por discapacidad, el empleo puede significar una pérdida de prestaciones y de cobertura de salud, cuyo valor es mayor que los salarios que podrían ganarse. Por lo tanto, es probable que el salario de reserva de una persona con discapacidad, es decir, el salario más bajo por el cual una persona esté dispuesta a trabajar, sea más alto que el de una persona sin discapacidad (OMS, 2011).

El fondo Social Europeo en 2005, afirma que la contratación de personas con discapacidad tiene, como todo proceso, un comienzo, un desarrollo y un resultado final. El comienzo queda definido por un momento concreto y por un responsable que toma la decisión de iniciar la acción. Esta acción se materializa en medidas particulares que definen el desarrollo del proceso. Pero a su vez, surgen obstáculos y dificultades que forman parte del propio proceso y que también, obviamente, lo determinan. Por último, la acción conduce a un resultado específico: número de personas contratadas, puestos que ocupan.

Actualmente la contratación de personas con discapacidad ha aumentado, sin embargo sigue haciendo falta empleo para este tipo de sujetos. Investigaciones

afirman que la falta de candidatos que cumplan con los requisitos del puesto en el mercado laboral es mínima, por lo cual el proceso de contratación de personas con discapacidad está en la escasez de demandantes opciones de empleo.

2.3.5.2 Motivaciones para la contratación de personas con discapacidad

De acuerdo al Fondo Social Europeo (2005), las empresas que deciden iniciar un proceso de incorporación de trabajadores con discapacidad a sus plantillas parten de una serie de motivaciones que, en gran medida, determinan el desarrollo final de la acción. De igual forma, las empresas que ni tan siquiera se han planteado la contratación de personas con discapacidad lo hacen por unas razones que, en este caso, adquieren la categoría de barreras que obstaculizan una mayor y mejor integración del colectivo en el mercado de trabajo:

- Motivación integradora: Responde esencialmente a razones sociales que apuestan por la integración real de los discapacitados en el entorno laboral. Las razones tienen un carácter altruista y se apoyan en una convicción clara de que cualquier persona con discapacidad puede llevar a cabo un desarrollo profesional siempre que el puesto de trabajo se adapte a su perfil. La motivación integradora está impulsada por una perspectiva de compromiso con el medio social.

- Motivación legal: Con respecto al tamaño de la empresa, la diferencia más notable en las motivaciones para contratar o plantearse contratar a personas con discapacidad reside en la motivación legal. Dado que son las empresas de más de 50 empleados las que tienen obligación de cubrir un 2% de sus puestos de trabajo con personas con discapacidad, no es de extrañar que el hecho de cumplir con la ley sea la motivación más importante para las empresas de más de 50 trabajadores (62,2%), por encima de la motivación integradora, mientras que en las empresas de menos de 50 empleados sea un factor de menor relevancia (24,8%).

- Motivación económica: Las razones que constituyen la motivación económica se relacionan estrechamente con los beneficios fiscales, económicos y

subvenciones impulsados desde las instituciones públicas. La empresa que cuenta con empleados con alguna discapacidad recibe un tipo de bonificación de la cuota empresarial total, por ejemplo, el 90% para mayores de 45 años, un 70% para menores de 45 años, para mujeres con discapacidades mayores de 45 años un 100% y un 90% para menores de 45 años.

Las bonificaciones se aplican durante toda la vida del contrato, con independencia de si son ya sea a tiempo completo o parcial. Subvención de 3.906,58, al comienzo del contrato. Se modulará para los contratos indefinidos a tiempo parcial, en función de la jornada.

El carácter de obligatoriedad en la contratación de personas con discapacidad se está sustituyendo por los programas que confían en la competitividad y la capacidad del individuo, así como en la responsabilidad del empleador. Los incentivos financieros se utilizan cada vez más para facilitar el empleo de las personas en condición de discapacidad: concesiones, disminución de las contribuciones de seguridad social, créditos de impuesto y subsidios de salario. La ayuda financiera a los empleados incluye también el apoyo directo para la adquisición de herramientas, equipos, material y asistencia técnica. De igual forma, se han diseñado medidas de seguridad social para animar a beneficiarios en condición de discapacidad a emplearse (Hernández, 2005).

El fondo social Europeo (2005), hace referencia que en ocasiones la desinformación acerca de la discapacidad en general y de los tipos de discapacidad que se adaptan al sector de actividad de la empresa es un causante fundamental para no contratar este tipo de personas, dado que su contacto laboral con la discapacidad es nulo o se reduce a episodios anecdóticos (familiares o conocidos), se desconocen los distintos tipos de discapacidad que existen y, por lo tanto, se reducen al mínimo aquellos que se podrían adaptar al sistema de trabajo de la empresa.

La falta de información (39,0%) y el hecho de que sea difícil encontrar a personas con discapacidad adecuadas al puesto de trabajo (30,7%) se configuran como los principales factores que hacen más compleja la contratación de personas con discapacidad en comparación con otros colectivo.

2.3.6 Inclusión de las personas con discapacidad

Para que ocurra la inclusión y las personas con discapacidad gocen de plena libertad de trabajar, es necesario que se adopten medidas en cuanto a la igualdad de oportunidades, la no discriminación, las ofertas laborales, la infraestructura, entre otras, sin embargo la mayoría de las empresas no tienen condiciones óptimas de accesibilidad para la aplicación de la Ley para las personas con discapacidad. Así mismo, es necesario adoptar medidas para informar a la población en general sobre las personas con discapacidad tales como campañas de concientización sobre la importancia de involucrar a estas personas en todos los aspectos de la vida social (Iglesias y Polanco, 2009).

Las medidas de integración laboral se consideran instrumentos de actuación global o específica, para las personas con discapacidad según necesidades y capacidades. Con las medidas de integración laboral se da prioridad a las respuestas de autonomía frente a las de dependencia, siempre que ello sea posible, evitando que el uso de centros, servicios o prestaciones genere innecesarios desarraigos en la convivencia o inapropiadas conductas de subordinación económica. Se trata de medidas promulgadas para corregir los desajustes tradicionales del mercado que se vienen produciendo con determinados grupos de personas especialmente vulnerables a vivir procesos de exclusión del mercado laboral (Vilá, Pallisera y Fullana, 2010).

Es sabido que el hecho de reformar e implementar leyes no implica que éstas se apliquen. Desde el punto de vista social y cultural, se considera que la inclusión de personas con discapacidad al entorno laboral va más allá de la mera normativa; es necesario que las personas estén conscientes de lo que esto implica, más que cumplir con lo que dice la ley, se trata de comprender por qué se hace esto y la importancia que tiene la vida laboral en el desarrollo de las personas con discapacidad en el mejoramiento de su calidad de vida y en el aporte a la economía del país (Iglesias y Polanco, 2009).

Hasta aquí se ha presentado la fundamentación teórica de las actitudes hacia la discapacidad en las empresas, así como una explicación de las variables que forman parte esencial de esta investigación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

La presente investigación es un estudio tipo descriptivo, se utilizó un diseño no experimental transeccional. Este capítulo específicamente habla, sobre la metodología que se llevó a cabo para la recolección de datos, se presentan los participantes que colaboraron; así como la descripción del instrumento y el procedimiento utilizado desde la aplicación hasta los análisis de datos.

3.1 Participantes

Participaron 120 trabajadores en cada una de las empresas, sumando un total de 240 participantes de los cuales en la Empresa 1, 58.3% fueron mujeres y un 41.7% hombres, presentándose una mayor participación de personas del sexo femenino que del sexo masculino. Al contrario de la Empresa 2, donde 39.2% fueron mujeres y un 60.8%, del sexo masculino presentándose una mayor participación del sexo masculino.

La edad de los participantes oscila entre 18 y 60 años, presentando mayor frecuencia en el rango de edad de 31 a 40 años en ambas empresas, posteriormente le sigue el

grupo de 21 a 30 años, 41 a 50 años se sitúa en tercer lugar y los grupos de 18 a 20 años y 51 a 60 años se agrupan en último lugar. Por lo anterior es posible identificar que el grupo de 51 a 60 años, en ambas empresas es el que presenta menor índice de participantes. La mayoría del personal se encuentra entre 31 y 40 años de edad.

En relación al nivel de escolaridad de los 120 participantes de la empresa 1, el 59.2%, cuenta con estudios primarios, al contrario de la empresa 2, un 54.2% tiene estudios de bachillerato. Aun así todos los participantes se encuentran laborando en el área de producción realizando las mismas actividades laborales.

3.2 Instrumento

Se utilizó la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad (Verdugo, Arias y Jenaro, 1997), la cual se conforma de 37 ítems tipo Likert con 6 opciones de respuesta, las cuales son Muy de acuerdo, Bastante de acuerdo, Parcialmente de acuerdo, Parcialmente en desacuerdo, Bastante en desacuerdo y Muy en desacuerdo. Dicha escala se divide, a su vez en 5 subescalas: Valoración de capacidades y limitaciones (VCL), la cual cuenta con 9 ítems y los datos arrojados nos indican actitudes de aceptación hacia las personas con discapacidad; reconocimiento/negación de los derechos (RND) con 11 ítems, nos dan a conocer el reconocimiento de derechos fundamentales de la persona; Implicación personal (IP), 8 ítems, está formado por juicios dirigidos a comportamientos concretos de interacción que la persona llevaría a efecto en relación con personas con discapacidad; Calificación genérica (CG) cuenta con 4 ítems, comprendiendo las atribuciones globales y calificaciones generales; Asunción de roles (AR) con 5 ítems, nos menciona las presunciones que la persona realiza sobre la concepción que se tienen a mismos las personas con discapacidad. Una puntuación más próxima a 1 para cualquier ítem de la escala, muestra una actitud positiva hacia las personas con discapacidad.

En el instrumento se codificara aquellas respuestas negativas de forma inversa (1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 15, 17, 18, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 34, 35, 37) de acuerdo a los valores que se le asignen a la escala.

3.3 Procedimiento

Principalmente a la Escala de Actitudes hacia la Discapacidad, se le realizaron algunas modificaciones, adaptando el formato del instrumento a personal del área de producción, debido que la mayor parte de esta área son personas con estudios a nivel primario.

Una vez adaptado el Instrumento, se solicitó autorización a los jefes inmediatos, con la finalidad de facilitar la aplicación del instrumento al personal.

La aplicación se realizó en el tiempo establecido. En ambas empresas los trabajadores se mostraron accesibles y realizaron preguntas sobre los ítems, mismas que fueron aclaradas. La aplicación del instrumento se realizó a grupos desde 3 hasta 15 personas, al personal que participaba se les indicaban las instrucciones y se leía cada una de las preguntas para que las respondieran.

Una vez recolectados los datos se procedió a realizar la base de datos utilizando el paquete estadístico SPSS versión 15.0 Con la finalidad de realizar los análisis estadísticos correspondientes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Los resultados que se presentan a continuación dan a conocer los datos obtenidos en la presente investigación, del mismo modo se presentan de manera gráfica cada uno de los porcentajes finales, así como también su interpretación.

Aun cuando todo el personal tiene compañeros con alguna discapacidad laborando en su mismo equipo, no todo el personal tiene contacto con este grupo de personas en ambas empresas. Es un porcentaje bajo el que se presenta, en la empresa 1 un 16.7% y el 13.3% de la empresa 2, mencionan no tener algún tipo de contacto con sus compañeros de trabajo con alguna discapacidad (ver tabla 1).

Tabla 1.

Contacto con personas con discapacidad

Contacto	Frecuencia		Porcentaje		Media		Desviación	
	E1	E2	E1	E2	E1	E2	E1	E2
No	20	16	16.7	13.3	1.83	187	.374	.341
Si	100	104	83.3	86.7				
Total	120	120	100	100				

Al momento de responder la razón del contacto en las empresas, los datos indican que más de la mitad de las personas tienen contacto con personas con discapacidad por medio de su empleo, por lo tanto si dichas personas no laboraran en la empresa, probablemente se sumarían al 17.5% que no tienen algún tipo contacto (ver tabla 2).

Tabla 2.

Tipo de contacto

Razón del contacto	Frecuencia		Porcentaje	
	E1	E2	E1	E2
Familiar	7	11	5.8	9.2
Laboral	62	63	51.7	52.5
Asistencial	2	1	1.7	.8
Ocio/amistades	11	5	9.2	4.2
Familiar-Laboral	20	1	16.7	.8
Ninguno	18	3	15.0	2.5
Total	120	120	100	100

Aun cuando existe un contacto ya sea laboral, familiar o social, la frecuencia del contacto varía desde casi permanente hasta esporádica. En ambas empresas el mayor porcentaje se presentó con un contacto frecuente, sin embargo de igual forma en ambas empresas se obtuvieron resultados en los cuales algunas personas no tienen algún tipo de contacto con personas con discapacidad que laboran en su misma empresa (ver tabla 3).

Tabla 3.

Frecuencia del contacto

Frecuencia del contacto	Frecuencia		Porcentaje		Media		Desviación	
	E1	E2	E1	E2	E1	E2	E1	E2
Casi permanente	11	10	9.2	8.3				
Habitual	27	29	22.5	24.2				
Frecuente	53	44	44.2	36.7	2.99	3.08	1.149	1.199
Esporádica	10	15	8.3	12.5				
Ninguno	19	22	15.8	18.3				
Total	120	120	100	100				

De 5 opciones de respuestas presentadas, en relación al tipo de discapacidad que tenía la razón del contacto, el mayor porcentaje en la empresa 1, fue de 29.2% con discapacidad física, al contrario de la empresa 2, donde un 47.5% mencionó ser de discapacidad auditiva. Lo cual significa que la discapacidad auditiva es la más común en las empresas, siguiendo así con la discapacidad física, mientras el retraso mental es la menos común en relación al contacto que tienen las personas hacia la discapacidad (ver tabla 4).

Tabla 4.

Tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Frecuencia		Porcentaje		Media		Desviación	
	E1	E2	E1	E2	E1	E2	E1	E2
Física	35	11	29.2	9.2	3.23	3.33	1.996	1.807
Auditiva	28	57	23.3	47.5				
Visual	3	2	2.5	1.7				
Retraso mental	1	3	.8	2.5				
Múltiple	34	25	28.3	20.8				
Ninguno	19	22	15.8	18.3				
Total	120	120	100	100				

En general los resultados obtenidos en ambas empresas muestran, que un 46% de personas tiene una actitud neutra hacia las personas con discapacidad, 29% menciona tener una actitud negativa y un 25% una actitud positiva. Lo cual demuestra que la mayoría de las personas en las empresas, no cuenta con una actitud definida al respecto hacia sus compañeros con discapacidad, así mismo, podemos observar que la actitud negativa predomina más en las personas que la actitud positiva (ver figura 1).

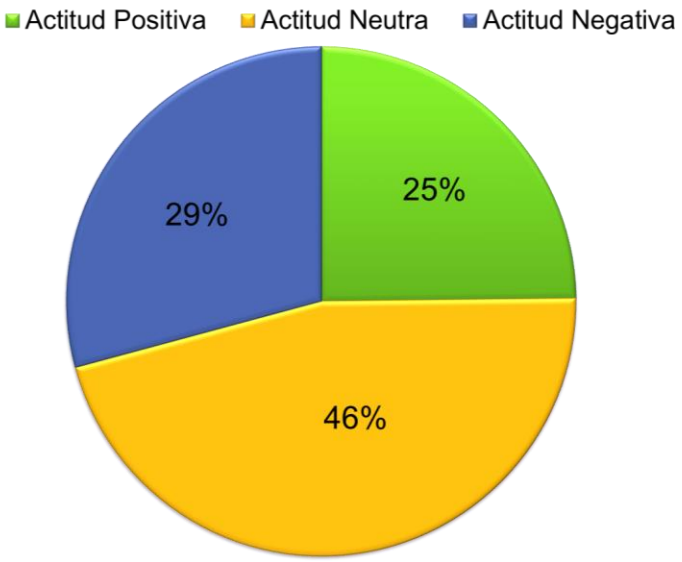

Figura 1. Actitud hacia la discapacidad

Los resultados obtenidos en cada uno de las empresas, nos dicen que 74 personas de la empresa 1 y 77 personas de la empresa 2, muestran una actitud neutra hacia la discapacidad, 17 personas (E1) y 24 (E2), presentan una actitud positiva y 29 personas (E1), 19 (E2), muestran una actitud negativa hacia sus compañeros con discapacidad, lo cual puede alterar las actitudes de este grupo de personas al momento de relacionarse con sus equipos de trabajo (ver figura 2).

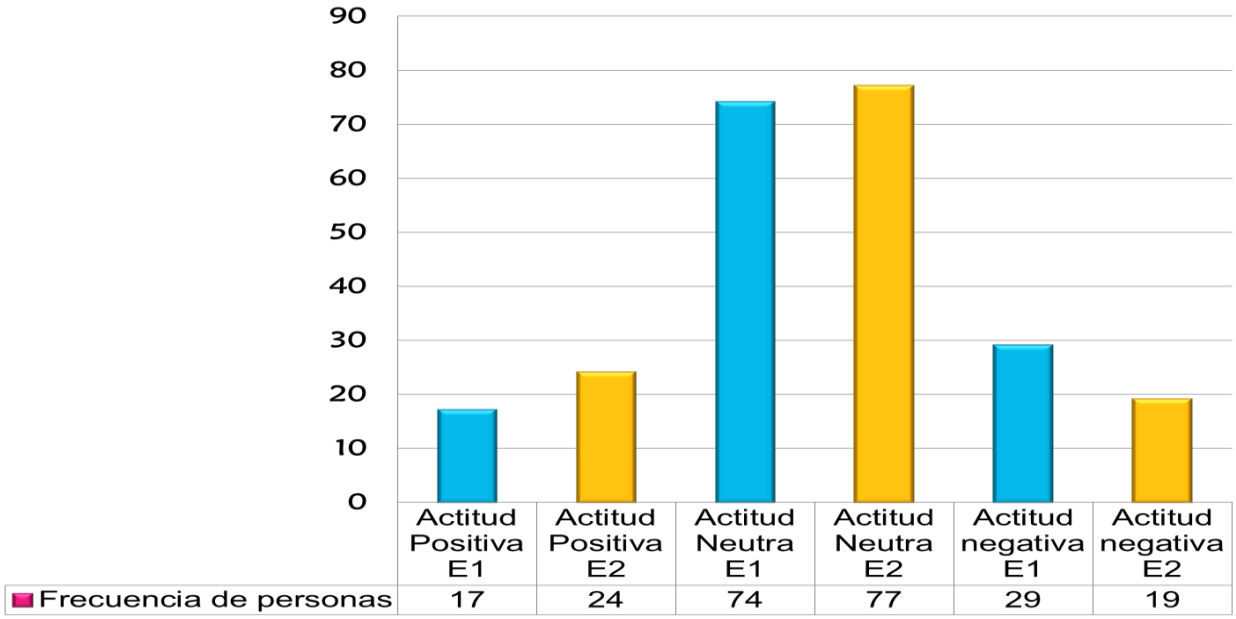

Figura 2.Actitud hacia la discapacidad por empresa

Como se mencionó con anterioridad en el capítulo 3, la escala está conformada por 37 ítems, los cuales a su vez se integran en cinco sub-escalas, en base a esto se realizó el análisis de resultados con la finalidad de que la información recabada sea comprendida de la mayor manera posible.

Valoración de capacidades y limitaciones

Los ítems con los que se realizó este análisis son 1, 2, 4, 7, 8, 16, 21, 29 y 36, dando como resultado, que en ambas empresas se obtiene una actitud hacia la valoración acerca de las capacidades y limitaciones de la discapacidad neutra, lo cual significa que las personas no cuentan con actitud definida hacia las personas con discapacidad, solamente el .8% menciona tener una actitud positiva y un significativo 3.3% y 5.8% mencionan tener una actitud negativa (ver tabla 5).

Tabla 5.

Valoración de capacidades y limitaciones

Valoración de las capacidades y limitaciones	Frecuencia		Porcentaje		Media		Desviación	
	E1	E2	E1	E2	E1	E2	E1	E2
Actitud positiva	1	1	.8	.8				
Actitud neutral	115	112	95.8	93.3	2.03	2.05	.203	2.54
Actitud negativa	4	7	3.3	5.8				
Total	120	120	100	100				

Reconocimiento/negación de los derechos

Para realizar este análisis se procedió a utilizar los ítems referentes a este factor: 6,9, 12, 13, 14, 15, 22, 23, 27, 35 y 37. Obteniendo como resultado que el 90.8% (E1) y el 96.7% (E2) de las personas tiene una actitud neutral en relación al reconocimiento y/o negación de derechos, de las personas con discapacidad, el 5.8% (E1) y el 2.5% (E2), presenta una actitud negativa y solo el 3.3% (E1) y .8% (E2), presenta una actitud positiva hacia la discapacidad (ver tabla 6).

Tabla 6.

Reconocimiento

Reconocimiento/ negación de los derechos	Frecuencia		Porcentaje		Media		Desviación	
	E1	E2	E1	E2	E1	E2	E1	E2
Actitud positiva	4	1	3.3	.8				
Actitud neutral	109	116	90.8	96.7	2.03	2.02	.303	.183
Actitud negativa	7	3	5.8	2.5				
Total	120	120	100	100				

Implicación social

Los reactivos destinados a este factor fueron: 3, 5, 10, 11, 25, 26 y 31. Así mismo de las 120 personas en cada empresa, ambas se refleja una actitud negativa hacía lo que se deriva implicar a sus compañeros con discapacidad socialmente. Resultados relevantes debido que según el análisis de este factor la muestra seleccionada prefiere no implicar al ambiente social a las personas con discapacidad, aun cuando verbalmente varios respondieron que sí; la actitud que se presenta al respecto resulto de forma negativa (ver tabla 7).

Tabla 7.

Implicación Social

Implicación social	Frecuencia		Porcentaje		Media		Desviación	
	E1	E2	E1	E2	E1	E2	E1	E2
Actitud positiva	2	3	1.7	2.5				
Actitud neutral	54	31	45.0	25.8	2.52	2.69	.534	.515
Actitud negativa	64	86	53.3	71.7				
Total	120	120	100	100				

Calificación genérica

Para el factor 4 se utilizaron los reactivos 18, 24, 28 y 34. Los resultados obtenidos en relación a la calificación que se les otorga a las personas con discapacidad fue de un 49.2% donde la actitud hacia las personas con discapacidad es neutral, el 45% tiene una actitud negativa y solo el 5.8% una actitud positiva, con una media de 2.39 y una desviación de .598. En la empresa 2, fue de un 80% donde la actitud hacia las personas con discapacidad es neutral, el 13.3% tiene una actitud negativa y solo el 6.7% una actitud positiva (ver tabla 8).

Tabla 8.

Calificación Genérica

Calificación genérica	Frecuencia		Porcentaje		Media		Desviación	
	E1	E2	E1	E2	E1	E2	E1	E2
Actitud positiva	7	8	5.8	6.7				
Actitud neutral	59	96	49.2	80.0	2.39	2.07	.598	.444
Actitud negativa	54	16	45.0	13.3				
Total	120	120	100	100				

4.2.5 Asunción de roles

En relación al factor 5, los resultados que se obtuvieron fueron relevantes, más de la mitad de la muestra seleccionada 61.7% (E1) y 71.7% (E2), mencionaron tener una actitud positiva en cuanto al desempeño de las personas con discapacidad, un 30.8% (E1) y un 24.2% (E2), una actitud neutral y solo el 7.5% (E1) y 4.2 (E2), presentaron una actitud negativa ante este factor. Dando como significado que las personas con discapacidad pueden desempeñarse bien en el área laboral al contrario del área social, como se menciona anteriormente (ver tabla 9).

Tabla 9.

Asunción de roles

Asunción de roles	Frecuencia		Porcentaje		Media		Desviación	
	E1	E2	E1	E2	E1	E2	E1	E2
Actitud positiva	74	86	61.7	71.7				
Actitud neutral	37	29	30.8	24.2	1.46	1.33	.634	.552
Actitud negativa	9	5	7.5	4.2				
Total	120	120	100	100				

En relación a los resultados obtenidos, podemos observar que en la empresa 1, un 62% muestra una actitud hacía la discapacidad no definida hacia sus compañeros con discapacidad lo cual significa que en algunos aspectos pueden presentar actitudes positivas, sin embargo en otros una actitud negativa, el 14% presenta una actitud positiva y un 24% una actitud negativa hacia sus compañeros (ver figura 3).

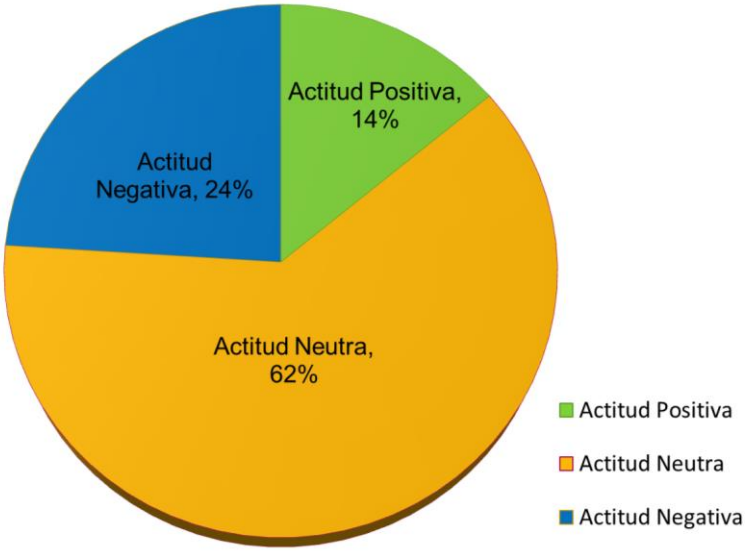

Figura 3. Actitud hacia la Discapacidad Empresa 1.

Los resultados de la empresa 2 arrojaron que un 64% muestra una actitud neutra hacía la discapacidad, un 20% se encuentra presentando una actitud positiva y un 16% una actitud negativa, podemos definir que es un porcentaje bajo la actitud negativa, sin embargo podemos comprobar que aún la actitud hacía las personas con discapacidad no es completamente del todo positivo.

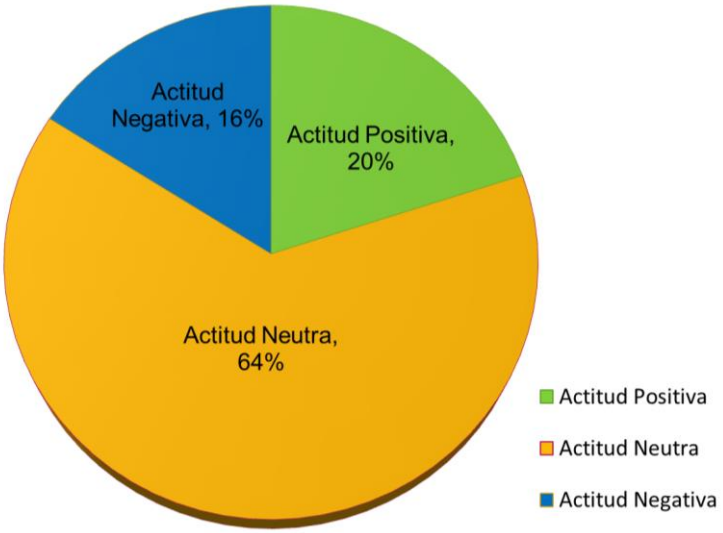

Figura 4. Actitud hacia la Discapacidad de Empresa 2.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

La elaboración de la presente investigación, logró conocer la actitud de los empleados en empresas hacia la discapacidad, así también identificar si dicha actitud es positiva o negativa, realizando una comparación descriptiva entre dos empresas. Los diferentes factores relacionados con la discapacidad nos demostraron cual es el resultado en relación a la actitud que se puede presentar en distintas áreas.

En relación a los objetivos planteados en el inicio, se logró identificar la actitud del personal hacia la discapacidad, así mismo las actitudes positivas y/o negativas del personal en el lugar de trabajo, como también las diferencias de una empresa a otra, posterior a esto se pretende promover la integración y una cultura de apoyo y respeto hacia las personas con discapacidad.

Según Iglesias y Polanco, (2009) las personas presentan una actitud positiva hacia la discapacidad, siempre y cuando tengan algún tipo de contacto con estas personas, debido que conocen al respecto y la relación disminuye aquellas actitudes negativas que se podrían llegar a tener.

La presente investigación muestra que entre mayor sea el contacto con las personas con alguna discapacidad la actitud se eleva, más sin embargo a pesar del contacto con dichas personas en las empresas, la actitud dominante es neutra.

En relación a las actitudes negativas se hace referencia a la implicación social de las personas con discapacidad, demostrando con esto, que a estas personas se les dificulta un poco más implicarse socialmente. Chinner en 2011, menciona que dicha actitud negativa en la empresa, depende sobrellevarla primordialmente al área laboral, propiciando la integración de todo el personal.

5.1 Conclusiones

La actitud hacia la discapacidad es un tema que se ha estudiado a través de los años, aun así es necesario buscar nuevas herramientas y nuevos enfoques de abordaje que apoyen la inclusión de las personas en la sociedad. En esta ocasión relacionamos la discapacidad con el ámbito laboral, área en la cual queda mucho por leer e investigar sobre la inclusión y la actitud que se tiene hacía las personas con capacidades diferentes.

En la actualidad el mundo laboral ha tomado un papel fundamental para la economía de la sociedad, la preparación que tenemos influye sobre el empleo que podremos encontrar, mientras más preparados nos encontremos mayor será la satisfacción económica que encontremos.

Para cualquier persona se ha convertido una situación difícil el encontrar trabajo, para las personas con capacidades diferentes aún más, por las limitantes que se cree que tienen. Ahora bien, cuando dichas personas contraen empleo, ¿Qué pasa con sus compañeros?, ¿Logran desarrollar un equipo de trabajo sólido? ¿La actitud es favorable? Son preguntas que probablemente nos realizamos en diversas ocasiones, preguntas que hoy encontramos respuestas.

Podemos concluir que la actitud hacia las personas con discapacidad en general resulto neutra, lo que significa que la actitud de las personas no se encuentra totalmente definida hacia positiva o negativa.

Investigaciones actuales hacen referencia a la inclusión de las personas con discapacidad al área laboral, ya sea como derecho de estas personas, por política de las empresas, o por ley del Gobierno, lo cierto es que las personas cada vez se incorporan más al área laboral y la actitud que se tiene hacia ellas es de suma importancia para el desarrollo de la empresa y para el mismo clima organizacional que se genera entre los mismos trabajadores, dicho de otra manera la inclusión de las personas con discapacidad cada vez avanza más y depende de nosotros que estas personas encuentren una actitud positiva hacia ellas, con la finalidad de que poco a poco se vayan incorporando más a una vida social activa.

5.2 Recomendaciones

Conocemos cual es la actitud hacia las personas con discapacidad en el área laboral, como psicólogos, es necesario en base a los resultados obtenidos promover una cultura de apoyo, respeto y reconocimiento de sus derechos, así como la misma integración de las personas con capacidades diferentes, propiciando una actitud positiva hacia ellas. Esto se puede llevar a cabo mediante un “Programa de Cambio de Actitudes en el Personal”.

A su vez sería importante ampliar la muestra de esta investigación en otras áreas de la empresa donde también podrían estar involucradas las personas con capacidades diferentes, como lo son puestos administrativos, sanidad, sistemas, por mencionar algunos, con la finalidad de conocer si los resultados obtenidos serían similares a estos o existirían cambios significativos.

Es necesario seguir investigando en el tema aquí presentado, debido que es una oportunidad que se está presentando en la actualidad. El crear como expertos del comportamiento humano, investigaciones que tengan relación discapacidad y mundo laboral, podría ampliar el conocimiento del tema y, aún mejor, podrían traer consigo cambios en las actitudes de las personas con capacidades diferentes, así mismo amplía nuestro campo laboral.

Otra recomendación que se podría realizar, es comparar los resultados obtenidos en este trabajo, con otras investigaciones bajo el mismo enfoque, pero diferente

población, en base a esto, observar si los resultados son similares o existe una relación entre la actitud que fomenta la misma empresa o solo se basa en la actitud que ya traen consigo las personas.

Como psicólogos tenemos muchos campos que tocar y uno de ellos es el área organizacional relacionada con la discapacidad, contamos con la formación necesaria para poder realizar este tipo de investigaciones y poder generar una actitud positiva ante los empleados, mediante diagnósticos e investigaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adroher, S. (2004). *Discapacidad e Integración: familia, trabajo y sociedad.* Madrid: IMSERSO.

Amate, A., y Vásquez, A. (2006). *Discapacidad: lo que todos debemos saber.* Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud.

Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas.* Lambayeque, Perú: USAT.

Bassedas, E. (2010). *Alumnado con discapacidad intelectual y retraso del desarrollo.* Barcelona: GRAÓ.

Bausela, E. (2009). Actitudes hacia la discapacidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 653-681.

Campoy, I. (2004). *Los derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas.* Madrid: DYKINSON, S.L.

Castejón, J., y Navas, L. (2000). *Unas bases psicológicas de la educación especial.* España: ECU.

Cerrillo, M. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo: Un reto para la orientación. *REOP*, 135-146.

Chiner, E. (2011). Las percepciones y actitudes del profesorado hacia la inclusión del alumnado con necesidades educativas especiales como indicadores de uso de prácticas educativas en el aula. *Tesis Doctorales*, 100-149.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos . (2002). *Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.* México, D.F.: Offset, Universal S. A.

Díaz, A. (2010). *La inserción laboral de las personas con discapacidades en la rovincia de Acoruña desde una perspectica de género.* España: USC.

Díaz, M., Pereira, M., Portilla, A., Rivas, A., y Valdivieso, M. (2000). *Necesidades y problemas de la población con deficiencias auditivas en el proceso de integración en el mundo laboral.* España: Universidad de Oviedo.

Dirección General de Servicios Sociales (2008). ¿Qué debemos saber sobre discapacidad? *Comunidad de Madrid*, 6-15.

Egea, C. y Sarabia, A. (1998). Visión y Modelos Conceptuales de la discapacidad. INTRESS, 1-5.

Envina, S. y Beltrán, N. (1999). *Actitud hacia el trabajo y desempeño laboral en médicos de un hospital en Ciudad Obregón.* México: Instituto Técnologico de Sonora: Tesis de Licenciatura

Escoriza, J. (1998). *Conocimiento psicológico y conceptualización de las dificultades del aprendizaje.* Barcelona: Universidad de Barcelona.

Fondo Social Europeo (2005). Perspectivas del mundo empresarial,. *Fundación ONCE*, 11-20.

García, A., y Fernández, A. (2005). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. *Revista Ciencias de la Salud*, 35-246.

Garza, M., y Canett, J. (2005). Actitudes laborales en la Educación Técnica pública de Celaya. *Enseñanza e investigación en Psicología,* 271-280.

Hernández, J. (2005). El costo social de la exclusión en el empleo basándose en la discapacidad. *Revista Ciencias de la Salud,* 92-97.

Iglesias, D., y Polanco, V. (2009). Determinantes de la Actitud hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas. *Universidad Católolica Andrés Bello*, 4-16.

INEGI. (2004). *Las personas con discapacidad en México: Una visión censal.* Aguascalientes: DR.

INEGI. (2011). *Censo de población.* México: DR.

Josep, M., Vilá, M., y Pallisera, M. (2003). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario: El papel de la familia. *Revista de Educación*, 99-117.

Kanuk, S. (2005). *Comportamiento del consumidor.* México: PEARSON.

LLorente, M. (2008). Directrices para la contratación de personas con discapacidad. *IMEPE*, 10-19.

López, M. (2004). *Aspectos evolutivos y educativos de la deficiencia visual.* España: NETBIBLO, S.L.A.

Luria, J. (2005). Discapacidad. *Revista de pediatría*, 36-40.

Méndez, R. (2008). *Las actitudes de los estudiantes hacia la universidad como indicador de calidad.* España: USC.

Millas, V. (2005). Integración laboral de personas con discapacidad. *Guía práctica para empresas*, 3-34.

Muratori, M., Guntín, G., y Delfino, G. (2010). Actitudes de los Adolescentes hacia Personas con Discapacidad. *Revista de Psicología, UCA*, 6-12.

Obra Social la Caixa. (2000). El tratamiento de las discapacidades. *Inclusión Social y Laboral de las Personas con Discapacidad*, 64-75.

Ochoa, E. (1994). *Diferencias en actitudes de obreros con altos y bajos indices de ausentismo de una empresa del sector privado. Uiversidad Nacional Autónoma de México*: Tesis de licenciatura.

Olavarriera, O (2012). Estudio de Actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad en el tejido empresarial. *Asociación, Tecnología, Estudios e Intervención Social*, 30-41.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad.* Suiza: Malta.

Peñafiel, E., y Serrano, C. (2010). *Habilidades sociales.* España: EDITEX.

Pérez, L. (2010). *Discapacidad, Derecho y Políticas de Inclusión.* Madrid: CINCA, S.A.

Pérez, M. (2008). Inserción laboral de los jóvenes con discapacidad. Pedagogia Social, Revista Interuniversitaria, 99-110.

Plan Estatal de Desarrollo. (2004). Personas con capacidades diferentes. *Desarrollo Humano y Social*, 29-31.

Rosell, C., Soro, E., y Basil, C. (2010). *Alumnado con discapacidad motriz.* Barcelona: GRAÓ, S.L.

Samaniego, N. (2009). La crisis, el empleo y los salarios en México. Economista por la UNAM, 57-67

Sánchez, A., y Carrión, J. (2010). Los estudiantes con discapacidad en la Universidad de Almería: Ideas y Actitudes sobre su integración Educativa y Social. European Journal of Education and Psychology, 329-341.

Sánchez, P., Cantón, M., y Sevilla, D. (2000). *Compendio de educación especial.* México : El manual moderno.

Soler, S., y Prat, M. (2003). *Actitudes, Valores y Normas en la educación física y del deporte.* Barcelona, España: INDE Publicaciones.

Vega, R., Férnandez, N., Marbán, J., y Puente, R. (2008). Personas con discapacidad: de los centros ocupacionales a actitudes laborales emprendedoras: Portularia, VIIISin 117-139.

Vilá, M., Pallisera, M., y Fullana, J. (2010). ¿Contribuye a la inclusión laboral la formación que recibe el alumnado con discapacidad intelectual en la ESO? *Revista de inclusión educativa*, 51-66.

ANEXOS

Edad:
18-20 _____
21-30 _____
31-40 _____
41-50 _____
51-60 _____

Sexo: Mujer _____
Hombre _____

Profesión y/o Puesto:
_____

Estudios	
Primarios	_____
Secundarios	_____
Bachillerato	_____
Carrera técnica	_____
Universidad	_____

¿Tiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad?

NO ☐ SI ☐

En caso afirmativo, señale por favor:

Razón del contacto:

Familiar _____
Laboral _____
Asistencial _____
Ocio/Amistad _____
Otras razones _____

Frecuencia del contacto:

Casi Permanente ____
Habitual ____
Frecuente ____
Esporádica ____

Tipo de discapacidad:

Física _____
Auditiva _____
Visual _____
Retraso Mental _____
Múltiple _____

(Verdugo, Arias y Jenaro, 1992)

Instrucciones:
En la encuesta que presentamos a continuación se utiliza el término de personas con discapacidad para referirnos de manera general a todas aquellas personas que presentan alguna deficiencia o discapacidad. Las discapacidades más comunes son las deficiencias físicas, deficiencias auditivas, deficiencias visuales, el retraso mental y una mezcla de algunas de esas deficiencias en una misma persona.

Su tarea consiste en opinar si está de acuerdo o no con cada una de las frases que se van a presentar, teniendo en cuenta que:

a) No existen respuestas buenas o malas; cada opción indica simplemente una diferente forma de pensar.
b) Procure contestar todas las frases, incluso aquellas que no se ajusten a sus circunstancias concretas.
c) En caso de duda entre varias opciones, señale aquella que se acerque más a su forma de pensar.
d) Lea con atención cada frase, pero no se detenga demasiado en señalar su respuesta.
e) Conteste con sinceridad el cuestionario es totalmente confidencial y anónimo.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

- Muy de Acuerdo
- Bastante de Acuerdo.
- Parcialmente de Acuerdo.
- Muy en Desacuerdo
- Bastante en Desacuerdo.
- Parcialmente en Desacuerdo.

Escala de Actitudes -Forma G- hacia las Personas con Discapacidad	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. Las personas con discapacidad son menos inteligentes que las demás personas.						
2. Un trabajo sencillo y repetitivo es el más apropiado para las personas con discapacidad.						
3. Permitiría que su hijo aceptase la invitación a un cumpleaños que le hiciera un niño con discapacidad.						
4. En el trabajo, una persona con discapacidad sólo es capaz de seguir instrucciones simples.						
5. Me disgusta estar cerca de personas que parecen diferentes, o actúan de forma diferente.						
6. Las personas con discapacidad deberían vivir con personas afectadas por el mismo problema.						
7. Las personas con discapacidad funcionan en muchos aspectos como los niños.						
8. De las personas con discapacidad no puede esperarse demasiado.						
9. Las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona.						
10. Las personas con discapacidad deberían mantenerse apartadas de la sociedad.						
11. No me importaría trabajar junto a personas con discapacidad.						
12. Las personas con discapacidad deberían poder divertirse con las demás personas.						
13. Las personas con discapacidad tienen una personalidad tan equilibrada como cualquier otra persona.						
14. Las personas con discapacidad deberían poder casarse si lo desean.						
15. Las personas con discapacidad deberían ser recluidas en instituciones especiales.						
16. Muchas personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes.						
17. A las personas con discapacidad se les debería impedir votar.						
18. Las personas con discapacidad a menudo están de mal humor.						
19. Las personas con discapacidad confían en sí mismas tanto como las personas normales.						

	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Muy en desacuerdo
20. Generalmente las personas con discapacidad son sociables.						
21. En el trabajo, las personas con discapacidades se relacionan sin problemas con el resto de los trabajadores.						
22. Sería apropiado que las personas con discapacidad trabajaran y vivieran con personas normales.						
23. A las personas con discapacidad se les debería prohibir pedir créditos o préstamos.						
24. Las personas con discapacidad generalmente son desconocidas.						
25. No quiero trabajar con personas con discapacidad.						
26. En situaciones sociales, preferiría no encontrarme con personas con discapacidad.						
27. Las personas con discapacidad pueden hacer muchas cosas también como cualquier otra persona.						
28. La mayoría de las personas con discapacidad están resentidas con las personas físicamente normales.						
29. La mayor parte de las personas con discapacidad son poco constantes.						
30. Las personas con discapacidad son capaces de llevar una vida social personal.						
31. Si tuviera un familiar cercano con discapacidad, evitaría comentarlo con otras personas.						
32. La mayor parte de las personas con discapacidad están satisfechas de sí mismas.						
33. La mayoría de las personas con discapacidad sienten que son tan valiosas como cualquiera.						
34. La mayoría de las personas con discapacidad prefieren trabajar con otras personas que tengan su mismo problema.						
35. Se debería prevenir que las personas con discapacidad tuvieran hijos.						
36. Las personas con discapacidad son en general tan conscientes como las personas normales.						
37. Deberían existir leyes que prohibieran casarse a las personas con discapacidad.						

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!