



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:

SITUACION LABORAL DEL INDIVIDUO CON DISCAPACIDAD
VISUAL

Realizado por: Déborah C. Rodríguez A.

Profesor guía: Manuel Aramayo Z.

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de : _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, ____ de ____ de ____

DEDICATORIA

A ti por ser el ejemplo que sigo día a día, por darme la fuerza para continuar,
Por darme las herramientas para luchar, te mereces esto y mucho más
Te amo Mami

A mi Papá,
Por darme la orientación y el apoyo, ubicarme en el espacio y ayudarme a pisar el suelo;
Gracias por todas las sonrisas, el amor, la confianza; que depositaste en mí,
aquí tienes los frutos.
Te adoro Papito

A mis bellos,
Mis Hermanos: Emmanuel, Christiam y Sarah.
Aunque sea una vieja amargada, y tal vez no entienda sus locuras,
No podría concebir un día sin ustedes, sin sus loqueras, sin sus juegos,
Sin sus risas....
Son lo más grande que tengo en la vida!
Los amo mucho!

Y finalmente...
A ti Papi,
aunque no sé donde podrás estar, tu presencia no me deja y
estoy segurísima que estás muy orgulloso de que tu Puchita, lo haya logrado,
Te extraño

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por encima de todo,
Porque me haz dado las herramientas para forjar mi propio destino,
Un destino lleno de ti y contigo.

Al Prof. Manuel Aramayo,
Por haber aceptado emprender este reto conmigo, y entender mis angustias y miedos,
Por ser un excelente profesional,
Completamente agradecida!

A Victor Sojo;
Por toda la disposición, y el apoyo que me ha dado,
Para poder llevar a cabo esta investigación
Mil Gracias!

A todos mis profesores y
amigas invidentes del CEIFA,
y demás personas contactadas para este estudio
Por permitirme vivir una experiencia inolvidable junto a ustedes y
Corroborar una vez más que son ejemplo a seguir

A mis amigas,
Barby, Anita, Cori, Nancy, Hari, Carmen, Es, Kim, Joha....
Por estar cuando más las he necesitado...
No hay palabras para agradecerles todo su apoyo incondicional!
Las quiero mucho!

RESUMEN

Cuando se habla de discapacidad, no sólo se está hablando de la falta de alguna condición en el cuerpo de un individuo. Cuando se habla de discapacidad, se hace referencia a un grupo de variables que influyen en nuestra visión del tema. En el caso de esta investigación, cuando se toca el tema de discapacidad, las dos variables a estudiar, son: la situación laboral del individuo con discapacidad visual y la actitud del entorno laboral inmediato hacia dicho individuo.

Esta investigación se enmarca dentro de un estudio Descriptivo-Exploratorio, con un diseño No experimental y seleccionando a los sujetos de la muestra bajo un muestreo estratégico.

Para la realización de este estudio, se recolectaron los datos de dos modos distintos, para la variable situación laboral se realizaron entrevistas personales a los profesionales invidentes guiando dicha conversación de acuerdo a los indicadores de dicha variable. En el caso de la variable actitud, se recolectaron los datos de acuerdo al instrumento construido basado en la Teoría de la Acción Razonada, compuesto por 45 ítems.

Los resultados de la investigación evidencian por una primera parte que la mayoría de las personas con discapacidad visual que conforman la muestra de estudio son empleados formales de alguna institución, empresa u organización perteneciente al sector público del país y obtienen como contraprestación de sus servicios una remuneración mayor al salario mínimo con los respectivos beneficios. Una segunda evidencia de esta investigación corresponde a la variable actitud, y nos muestra que las personas que conforman el entorno laboral del individuo con discapacidad visual no manifiestan una intención conductual distinta a la que tendrían para con una persona vidente, estos mismos compañeros revelan que la opinión de las personas más importantes para él, pueden definir lo que posiblemente será su actitud hacia el invidente.

INDICE GENERAL

Página

DEDICATORIA.....	i
RECONOCIMIENTOS.....	ii
RESUMEN.....	iii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	
1.1 Formulación del Problema	3
CAPÍTULO II: OBJETIVO	
2.1 Objetivo General	13
2.2 Objetivos Específicos	13
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO	
3.1 Antecedentes.....	14
3.1.1 Reseña histórica de la presencia de la persona con discapacidad en las diferentes sociedades.....	14
3.2 Discapacidad.....	15
3.2.1 Modelo Médico de la Discapacidad.....	15
3.2.2 Modelo Social de la Discapacidad	17
3.3 Discapacidad Visual.....	19
3.3.1 Definición de Discapacidad Visual.....	19
3.3.2 Invidentes en la organización; integración laboral del individuo con discapacidad visual.....	20
3.3.3 Leyes que apoyan y protegen a la persona con discapacidad visual.....	22

3.4 Actitud.....	23
3.4.1 Historia de la evaluación de las actitudes	23
3.4.2 Evolución de la actitud de la sociedad ante la discapacidad visual.....	24
3.4.3 Definiciones de actitud.....	25
3.4.4 Componentes actitudinales.....	26
3.4.5 Teorías de la actitud.....	26
3.4.6 Teoría de la Acción Razonada.....	27
3.5 Situación Laboral.....	29

CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de Investigación	31
4.2 Diseño de Investigación	31
4.3 Población o Universo de Estudio	32
4.4 Muestra.....	32
4.5 Definición de las variables	33
4.5.1 Definición de las variables en estudio.....	33
4.5.2 Operacionalización de las variables.....	34
4.6 Instrumentos para la recolección de información.....	35
4.7 Validez	37
4.8 Procedimiento.....	38
4.9 Procesamiento de datos.....	38

CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Análisis y Discusión de la variable Situación Laboral.....	41
5.2 Análisis y Discusión de la Variable Actitud.....	47

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

6.1 Conclusiones.....	52
-----------------------	----

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	
7.1 Recomendaciones.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS.....	58

INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Distribución de las Personas con Discapacidad de Ceguera que habitan el territorio nacional.....	05
Tabla 2: Operacionalización de la Variable Situación Laboral.....	34
Tabla 3: Operacionalización de la Variable Actitud.....	35
Tabla 4: Codificación de la Variable Situación Laboral.....	39
Tabla 5: Codificación de la Variable Actitud.....	40
Tabla 6: Distribución por Sector de la PEA.....	42
Tabla 7: Distribución por Grado Ocupacional.....	43
Tabla 8: Distribución por Sector Económico del Empleador.....	44
Tabla 9: Distribución por Grado de Compensación Total.....	46
Tabla 10: Estadísticos Descriptivos de Actitud, según la Teoría de la Acción Razonada.....	48
Tabla 11: Correlación entre Intención Conductual y Norma Subjetiva.....	49
Tabla 12: Correlación entre Intención Conductual y Actitud.....	50
Tabla 13: Correlación entre Actitud y Norma Subjetiva	50

INDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1: Distribución por Sector de la PEA.....	42
Grafico 2: Distribución del Grado Ocupacional.....	43
Grafico 3: Distribución del Sector Económico del empleador.....	45
Grafico 4: Distribución del Grado de Compensación Total.....	46

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, cada día es más probable encontrar transitando en cualquier vía de nuestra ciudad a una persona ciega, hallar a un invidente realizando labores que para muchos son utópicas. Es increíble como estas personas defienden los derechos de los demás, antes de defender los suyos propios; es aquí donde podemos percatarnos del desarrollo y la evolución que día a día el invidente demuestra.

El presente estudio, en su primer capítulo muestra la formulación del problema, dando a conocer cuál es la dirección que está tomando este tema en la actualidad, basados en estudios realizados a nivel nacional y mundial. De igual manera se muestran los distintos aspectos en donde hay poco conocimiento y poca receptividad, dando origen de este modo a las preguntas de investigación, y partiendo luego al capítulo II donde se presentan los Objetivos Generales y Específicos.

En el capítulo III, se exponen los distintos aspectos que le dan a esta investigación la base teórica, dando apoyo explicativo los resultados obtenidos. En primera instancia a modo de referencias preliminares, una pequeña reseña de la presencia en las distintas sociedades de las persona con discapacidad. Seguidamente se distinguen los dos modelos explicativos del concepto de discapacidad. Uno de éstos (el Modelos Social de la Discapacidad) es el tema de discusión en boca de los investigadores más reconocidos a nivel mundial sobre el tema de la discapacidad. Posteriormente se detallan las significaciones y criterios determinantes para el estudio de la Discapacidad Visual específicamente (ya que será esta el área específica de la discapacidad que identificará la investigación), el estudio de la Actitud y la Situación Laboral.

En el Marco Metodológico, el cual conforma el capítulo IV, se encuentran especificados el tipo de estudio aplicado, la población de estudio, la muestra seleccionada, el

tipo de muestreo, así como la definición de las variables en estudio; seguidamente se encuentran las tablas de operacionalización de las variables. Por último, se describen los procedimientos de aplicación del instrumento y recolección de datos de la muestra, así como el procesamiento de los resultados obtenidos.

En el capítulo V, referente al Análisis y Discusión de datos se exponen los gráficos y tablas que permiten visualizar mejor los datos obtenidos, continuo a esta información se exponen los aspectos teóricos que apoyan los resultados dados y permiten un mejor entendimiento de los mismos, para así hacer esta investigación más completa.

Finalmente, se exponen las conclusiones obtenidas luego del análisis y discusión de los datos en el capítulo VI, así como las recomendaciones que permitan profundizar aún más en el tema, en el capítulo VII.

Este trabajo forma parte del Proyecto Grupal “Los estudiantes con Discapacidad” de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, aprobado por el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la Universidad Central de Venezuela (PG-07-00-5814-2005)

CAPITULO I

FORMULACION DEL PROBLEMA

“No existe la discapacidad, sino personas que tienen discapacidades” (Aramayo, 2005, p. 16). En el mundo actual no se tiene conciencia de esta afirmación, y es muy común que profesionales, científicos y la mayoría de la sociedad para referirse a éstas usen términos, etiquetas y categorías que no poseen la más mínima referencia de la vida personal de todas aquellos individuos que no son vistos como seres que están concientes de su discapacidad y que de esa misma manera tienen un concepto referente a ésta.

El tema de la discapacidad es sumamente complejo; abordarlo en su totalidad implica una investigación ardua, debido a que los elementos que la conforman son por su parte igualmente complejos. Realizar un estudio de la discapacidad implica investigar sobre aspectos relacionados con su etiología, sus tipologías, sus modelos explicativos, sus avances, etc. Aunque la sociedad sea un poco disimulada con respecto a este tema, existen múltiples desventajas para la incorporación de estas personas ya sea en el ámbito del deporte, de la educación y sobre todo en el ámbito laboral.

Es entonces como en esta investigación sólo se estudiará parte, igualmente significativa, de este tema tan relevante; tomando en cuenta la rama de estudio del investigador, las experiencias obtenidas durante el pasar del tiempo y la información que existe acerca del tema, la presente investigación tiene como línea de estudio la Discapacidad Visual; específicamente la situación en la que se desenvuelven las personas con discapacidad visual en el ámbito laboral.

Son muchas las investigaciones que plantean dentro de sus propósitos estudiar el desenvolvimiento de la población en general en cualquier ámbito propuesto, pero tomar sólo a la población con discapacidad es muy poco probable conseguirlo en trabajos de investigación.

Y es más complicado aún encontrar estudios que entre sus objetivos se encuentre de alguna manera u otra el estudio del desenvolvimiento de la persona con discapacidad visual en su lugar de trabajo.

En la actualidad sólo en la Universidad Católica Andrés Bello, existen investigaciones en las que dentro de sus objetivos se encuentran el estudiar al individuo con discapacidad y su relación en el ambiente laboral; en 1984 la investigación de Luongo R. y Miraval A. que estudia la situación del minusválido como consecuencia de un accidente de trabajo en Venezuela, en 1986 Millán A. y Rodríguez C. estudiaron la situación laboral del impedido físico en el puesto de trabajo, en 1996 fue Blanco I. y Dupuy D. quienes investigaron sobre el Desempeño Laboral del Trabajador Discapacitado, y finalmente en el 2004 M. Ortega y V. Rocco realizaron un estudio sobre la situación laboral del discapacitado en Venezuela, tomando como base los indicadores del Censo 2001. Sin embargo se conoce que en la Universidad Central de Venezuela y en la Universidad de Carabobo existen investigaciones que estudian al invidente.

Igualmente el número de personas con discapacidad se maneja en la mayoría de los casos con estimaciones, debido a que esta variable no está debidamente formulada en los censos nacionales. Al no tener una visibilidad completa de la magnitud de esta población, se hace más complicado el dar oportunidad para estudios, se vuelve casi imposible llegar a diseñar estrategias o políticas adecuadas para resolver la magnitud del problema.

En Venezuela, la página Web del Sistema Integrado de Indicadores Sociales para Venezuela mostró que en el censo de 2001 se agregó la variable “Discapacidad de Ceguera” entre los indicadores de estudio, y de esta manera se llegó a una estimación considerable del universo de personas con discapacidad visual que habitan el territorio nacional (Tabla 1).

Tabla 1: Distribución de las Personas con Discapacidad de Ceguera que habitan el territorio nacional (Sistema Integrado de Indicadores Sociales para Venezuela, <http://www.sisov.mpd.gov.ve/>)

Discapacidad de Ceguera	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Si	14.527	14.489	29.016

A nivel mundial La Organización Internacional del Trabajo (2005) calcula que hay 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. Así mismo, según los datos de Organización Mundial de la Salud (2004), hay en el mundo 180 millones de personas con discapacidad visual.

El lograr ubicar a las personas con discapacidad visual en un puesto de trabajo se ha convertido en una ardua faena, ya que los prejuicios sobre la poca capacidad que tienen estos para desempeñarse en comparación con las personas que no tienen discapacidad, cada vez son mayores. Podemos observar en nuestra ciudad continuamente los muchos invidentes que se encuentran laborando informalmente, o ejerciendo cualquier labor que no va acorde con sus competencias, esta población es bastante grande. Es por ello que nuestra investigación sólo recoge a aquellos individuos invidentes que se hayan formado profesionalmente para ejercer una profesión, aquellos quienes estén ejerciendo oficios que van de acuerdo a la carrera universitaria en la cual se formaron.

El individuo con discapacidad visual tiene el potencial necesario para contribuir al desarrollo de su país, trabajando como empleado, como trabajador independiente o empresario. Son ya varios los empresarios que han descubierto este potencial, y en muchos países se promulgan leyes y programas que tienen como principales objetivos el promover las posibilidades de ocupación de aquellas personas con discapacidades que buscan trabajo.

Lo ideal sería que los servicios de empleo se dedicaran más a las personas con dificultades de inserción, atendiendo sus principales necesidades individuales, carencia y las habilidades que hayan de ser reforzadas.

Esta investigación intenta mostrar la realidad social que existe ante la discapacidad visual, presentar la posibilidad de que los individuos que poseen este tipo de discapacidad se incorporen en el campo laboral y desarrollen actitudes como cualquier persona sin discapacidad alguna.

Así entonces, ¿Cuál es la situación en el mundo? Pues, es totalmente notable que alrededor del mundo, en distintos países existen teorías, programas y demás estudios que muestran la inquietud que existe ante este tema, la inquietud que cada día se vuelve más trascendental pues la discapacidad está cada vez más entre nosotros.

España es uno de los países que más aporte han dado al tema de la discapacidad, es allí donde Jordán de Urríes y Verdugo (s/f), del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, en la Facultad de Psicología de la Universidad de Salamanca, sostienen que el objetivo final de la idea de la integración laboral del individuo con discapacidad, es el empleo integrado que se realice en empresas, es decir, un empleo muy parecido y con las mismas características que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad. Sostienen de igual manera que la tasa de desempleo de las personas con discapacidad debería ser parecida a la del resto de la población.

Jordán de Urríes y Verdugo (s/f), entienden el proceso de acceso al empleo normalizado de la siguiente forma “en la que podemos disponer de diferentes alternativas y pasos para llegar (en el mejor de los casos) al empleo normalizado, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria”

Disponemos del Centro Especial de Empleo que corresponde a aquellos que poseen como misión principal el asegurar un empleo remunerado, y prestar ayuda a cualquier individuo discapacitado que la solicite (Jordán de Urríes y Verdugo, s/f)

Se tiene también el Centro Ocupacional que según Jordán de Urríes y Verdugo(s/f) es el encargado de asegurar los servicios de ayuda personal y social, además de la terapia a los discapacitados que no han podido integrarse a una empresa o en un Centro Especial de Empleo.

De igual manera otra alternativa de integración: el Empleo con Apoyo, que favorece el “empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad” (Wehman y colaboradores, 1992; Verdugo, M. A. y Jenaro, C., 1993; Bellver, F. 1993) En esta alternativa se integra al individuo con discapacidad en una empresa, ordinaria, donde hay personas sin discapacidad; el empleado con discapacidad puede aspirar a un mayor sueldo.

Así mismo el Empleo Autónomo y el Empleo Normalizado en el que el individuo con discapacidad está inserto en una empresa donde tiene las mismas condiciones que cualquier otro empleado; llevando esto al Empleo Integrado, en el que se conjugan todos estos tipos de empleo: Normalizado, Autónomo y con Apoyo. Y el individuo con discapacidad que labora es lo suficientemente capaz para realizar las distintas tareas asignadas.

Este modelo descrito tiene dos variables importantes: la Formación y la Evaluación, las cuales son de suma importancia para que se desarrolle dicho modelo sin inconveniente alguno. La primera variable, **LA FORMACIÓN**, destaca el hecho de que para que el individuo con discapacidad sea inserto en el ámbito laboral necesita obtener la capacitación suficiente para realizar sus actividades de manera diestra, a su vez **LA EVALUACIÓN** debe estar presente durante todo el proceso de capacitación e integración, pues de esta manera observaremos cuán capacitada está la persona con discapacidad para ser inserta en el mundo laboral.

De esta manera, este modelo que muestra la integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el inicio, evitando colocar a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con el mínimo rechazo, apoyándolo flexiblemente a lo largo de su vida laboral.

Igualmente en España se encuentra la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), que busca ayudar y proteger a la población invidente de este país; entre sus diferentes líneas de actuación se tiene:

1. – “Facilitar una adecuada atención educativa a los afiliados en edad escolar o en proceso de formación académica que contemple, entre otras cosas, la orientación vocacional y profesional y la preparación para la vida autónoma

2. – Estudiar el mercado laboral ordinario y su evolución (nuevas profesiones y yacimientos de empleo, autoempleo, etc.) facilitando de ese modo, la incorporación de los afiliados al mismo
3. – Aprovechar los propios recursos y oportunidades laborales dentro del seno del Grupo ONCE (puestos directivos, gestores, técnicos, administrativos, operarios, etc.) destacando, muy especialmente, la venta del cupón.
4. – Eliminar las barreras de la comunicación, a través de la mentalización social sobre el potencial laboral de las personas con ceguera y deficiencia visual
5. – Incorporar las herramientas tecnológicas de acceso a la información y a la comunicación, que aseguren la accesibilidad a los puestos de trabajo” (Organización Nacional de Ciegos Españoles, 2004)

En América Latina, el apoyo hacia el invidente es de igual manera relevante. Así se demuestra en Uruguay con el Programa de Inserción Laboral de la población ciega, que para ciertas empresas el hecho de incorporar personas con discapacidad supone un reto, pues la duda va a estar presente a la hora del desempeño laboral del futuro empleado.

No se cierra la idea de que hayan otros programas de apoyo u otros estudios sobre la discapacidad visual, sin embargo, estos son los que manejamos para la presente investigación.

Y Venezuela no es la excepción en este ámbito ya que actualmente existen numerosas asociaciones, organizaciones y fundaciones que se encargan de diseñar y organizar el mundo que rodea a la persona con discapacidad visual para que su desempeño sea completo (como ANCIVE, La Sociedad Amiga de los Ciegos, C.E.I.F.A, etc).

En nuestro país actualmente, se hallan numerosas bases legales para la inserción laboral del invidente, tal es el caso del anteproyecto de Ley Orgánica de Atención Integral a la Discapacidad, que evalúa la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea, contempla medidas para garantizar empleo y atención médica a las personas con discapacidad. Así pues el artículo 45 de dicha Ley, comenta “Los organismos del Estado, nacionales, estatales y municipales, y las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán emplear, cuando menos,

cinco personas con discapacidad por cada cien trabajadores de su nómina total, sean ellos ejecutivos, empleados y obreros.”(El Universal, 2005)

Nuestra Constitución no escapa de la presencia de la discapacidad y de los derechos que deben existir para con las personas con discapacidad, el Art. 81 señala:

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.(CRBV, s/f)

Con este grupo de leyes, asociaciones, programas, etc. parece que el problema de la discriminación, la desintegración de la persona con discapacidad se ha resuelto en España, Uruguay y hasta en Venezuela¹. Sin embargo el tema es sumamente complejo, y no sólo con programas soñados, leyes protectoras y asociaciones defensoras, se logra incentivar y modificar la concepción que la sociedad tiene sobre la discapacidad. Y más complejo es incitar a las organizaciones a incursar en el campo de la integración laboral del invidente, implicando esto darle a la persona con discapacidad todo el apoyo, la formación, el adiestramiento y las condiciones salariales que implica el caso.

Son muy pocas las empresas que acceden a este reto e insertan a personas con discapacidad visual en su organización. No desean arriesgar las bases ya establecidas en su empresa, la resistencia al cambio es sumamente fuerte. Y el sólo hecho de tener que lidiar con las distintas acciones y conductas de los empleados al realizar este tipo inclusión no les estimula ni les impulsa al ingreso de personas con discapacidad visual. Así pues, un factor importante a la hora de estudiar la situación laboral del invidente, y de observar su desarrollo,

¹ No se ha explorado en otros países, sólo se toma de referencia la experiencia en España y Uruguay.

es el tipo de conductas y actitudes que puedan tener las personas que van a estar en contacto con este.

Estas actitudes van a repercutir directamente en el invidente, lo va a afectar en tres niveles:

1. – En sus relaciones con sus semejantes: pues las actitudes de éstos influyen en su autoestima, pero igualmente en la socialización del individuo por medio de la realización de las actividades propias de su comunidad.
2. – En su relación con expertos en distintas áreas, tales como: profesores, trabajadores sociales, empleadores. Ellos influyen en las direcciones que toma su vida, pues son importantes proveedores de información, servicios y estabilidad.
3. – En relación a las personas en general, cuyas reacciones ante la presencia de la persona con discapacidad en lugares públicos son parte de sus experiencias de la vida diaria. Las actitudes negativas de la sociedad hacia éstas personas supone un serio obstáculo para el pleno desempeño de roles y para el logro de sus objetivos en la vida.

Tomando como referencia a Verdugo (1994), un investigador español, de reconocida experiencia en el área de la discapacidad, y estudioso de la gran mayoría de factores que involucra este tema, quien comenta que parece que el problema de las actitudes hacia las personas con discapacidad es un reflejo de la tendencia general en la sociedad a marginar o rechazar a aquellos grupos minoritarios en función de diversas condiciones, que se constituyen con frecuencia en víctimas de procesos de marginación, de desinformación, de prejuicios y actitudes sectarias.

La mayoría de las veces el grado de desinformación y el de prejuicios existentes en la sociedad, son los determinantes a la hora de actuar de alguna manera determinada, a la hora de realizar una conducta. Los prejuicios, forman actitudes que afectarán el trato hacia el invidente por parte de sus compañeros.

Aunado a la problemática de la actitud, cabe mencionar otros aspectos que hacen referencia a la situación laboral del invidente.

Se ha podido observar² que el individuo con discapacidad visual en sus experiencias laborales ha demostrado el grandísimo potencial que posee, y que sin importarle su deficiencia tienen un desenvolvimiento en ciertas oportunidades mucho mejor que cualquier persona que posea sus cinco sentidos funcionando correctamente.

Laborar, no es solo el hecho de realizar una tarea, laborar es la aplicación de múltiples experiencias, de integración, de compromiso y de actuar proactivamente con el entorno, el deficiente visual es capaz de esto y mucho más.

Hasta hace muy poco tiempo, era casi imposible pensar que las personas con discapacidad visual podrían trabajar; o si llegaban a emplearse, era únicamente en pocos y concretos empleos. En la actualidad se puede afirmar que si el invidente recibe el asesoramiento, los recursos y el apoyo apropiado, puede ampliar en gran medida el número de puestos de trabajo a desempeñar. En el mundo actual, existen ajustes tecnológicos que permiten que la persona invidente se adecue perfectamente a su entorno laboral.

Como se citó anteriormente, el número de personas con discapacidad visual que existen en Venezuela se maneja con aproximaciones, no existe un valor concreto que pueda definir la población exacta que padece de esta discapacidad. Y si no existe un número exacto, realizar una distribución por cada estado del país se hará una tarea muy compleja y no se garantizará confiabilidad en los resultados. Es por ello que se usará en esta investigación una muestra de invidentes profesionales universitarios que habiten dentro del área metropolitana de Caracas, pues es una muestra completamente manejable, conocida y fácil de ubicar. Sin embargo, reitero que se cree que existe un número mayor de personas con discapacidad visual, pero para esta investigación y en este momento específico, será la ubicada en el área metropolitana de Caracas, la que formará parte de nuestro estudio.

Como se ha venido enumerando en anteriores párrafos, el individuo con discapacidad visual no goza de ciertas ventajas, pero sin embargo con el transcurrir de los años su inclusión en el mundo laboral, social y escolar ha sido inminente, aunque no se puede dejar de pensar en que esta admisión tiene ciertos detalles que hacen la vida del invidente un tanto molesta, así

² En este caso se hace referencia a observaciones hechas en el Instituto de la Mujer (Dtto. Capital) y en Centro Educacional de Invidentes “Francisco de Asís” (Dtto. Capital).

entonces, la presente investigación busca describir **¿Cuál es la situación laboral de los profesionales universitarios con discapacidad visual en el área metropolitana de Caracas?**

Se comentó anteriormente que el grupo de compañeros laborales del invidente forma parte de la importante gestión para que éste pueda lograr una completa inclusión dentro del mundo laboral, ya que éstos con el conjunto de acciones y conductas que puedan emitir, delimitarán y formarán el entorno laboral inmediato, así pues este estudio persigue identificar **¿Cuál es la actitud con respecto a éstos de las personas que conforman su entorno laboral inmediato?**

CAPITULO II

OBJETIVOS

Partiendo de la formulación de las preguntas de investigación se formulan los siguientes objetivos generales y específicos:

2.1. – Objetivos Generales:

Describir la situación laboral de los profesionales graduados en educación superior con discapacidad visual en el área metropolitana de Caracas e identificar la actitud con respecto al individuo con discapacidad visual de las personas que conforman su entorno laboral inmediato

2.2. – Objetivos Específicos:

1. Examinar el sector de la población económicamente activa al cual pertenece el individuo con discapacidad visual.
2. Determinar el grado ocupacional del individuo con discapacidad visual
3. Distinguir el sector económico al cual pertenece el empleador del individuo con discapacidad visual
4. Determinar el grado de compensación total percibido por el individuo con discapacidad visual
5. Identificar cuál es la actitud hacia el individuo con discapacidad visual, de las personas que conforman su entorno laboral inmediato.

CAPITULO III

MARCO TEORICO

3.1 – ANTECEDENTES:

3.1.1. Reseña histórica de la presencia de la persona con discapacidad en las diferentes sociedades:

Con el transcurrir del tiempo se ha apreciado a la persona con discapacidad de distintas maneras. En su gran mayoría, las sociedades han tenido la costumbre de etiquetar a dichas personas, logrando así marginalizarlas.

La crónica mundial de la discapacidad surge con el poco interés del ser humano primitivo preocupado por otros logros e ignorante de las limitaciones de otras personas.

Barnes (1998) para su explicación de la discapacidad en la cultura antes de la industrialización señala que en la sociedad griega tenía suma importancia la buena forma intelectual y física, no era admitido espacio alguno para personas que padecieran algún tipo de imperfección. Era tan grande la obsesión hacia la perfección que a los niños recién nacidos se les revisaba con sumo cuidado y aquellos que se les encontraba alguna imperfección o se les consideraba débiles, eran abandonados y se les dejaba morir. Inclusive luego de que los romanos conquistaran Grecia, esta pasión por el infanticidio continuó.

Barnes (1998), igualmente se dirige a la mitología para usarla como ejemplo de la relación de insuficiencia, exclusión e impotencia en el caso de Hefestos, hijo de Zeus y Hera, el cual poseía un defecto físico, por lo cual Zeus decidió no dejarlo estar en el cielo,

cometiendo una especie de infanticidio. Afrodita, diosa del Amor, por piedad decide casarse con el, sin embargo el matrimonio no duró, pues ésta lo engaña con Ares, no discapacitado, porque Hefestos era un impedido.

En la sociedad Romana se tenía la costumbre de echar al río Tíber a los niños débiles o que presentaran alguna enfermedad, y a aquellos que presentaban impedimentos no tan visibles en el momento de su nacimiento se les daba un trato despreciable y muy severo. Un ejemplo de esto son los enanos, debían divertir al público luchando contra mujeres.

A pesar de todo esto, se intentó desarrollar ciertos tratamientos para las personas con discapacidades adquiridas. Tal es el caso de Aristóteles, quien pretendió estudiar la sordera; Galeno e Hipócrates trataron de remediar la epilepsia. Los romanos desarrollaron la hidroterapia y el mantenimiento físico para las circunstancias adquiridas, accesibles únicamente para los ricos.

La tradición judía concebía a la discapacidad como algo profano, que se originaba como consecuencia de haber obrado de mala manera.

Fue el cristianismo, que en sus orígenes era conocido como la religión de quienes carecían de privilegios, el que admite una mayor aceptación de las personas con discapacidad. Sin embargo no faltaba la idea que de la insuficiencia era la consecuencia del pecado. Las personas con discapacidad “eran la prueba viviente de la existencia de Satanás y de su poder sobre los hombres”³

3.2 - DISCAPACIDAD

3.2.1 – Modelo Médico de la Discapacidad

Según Aramayo (2005) deficiencia, discapacidad y minusvalía son los tres términos que conjugan las dimensiones orgánicas, psicológicas y sociales, además de imprescindibles e inseparables aspectos del ser humano que definen la naturaleza de una determinada condición, en nuestro caso, la condición discapacitante.

³ Cualquier interés por estudiar otros aspectos relacionados con este aspecto de la discapacidad, ver ARAMAYO, 2001

Estos conceptos surgen en la OMS, con la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDIM), alrededor de los años setenta, pero fue publicada para 1980 por la misma OMS como una herramienta para agrupar las enfermedades, traumatismos y demás trastornos.

La expansión y utilización de la CIDDIM ocurrió de manera paralela con el nacimiento de instituciones y sistemas de atención a las personas con discapacidad. En un primer momento tuvo su gran importancia pues fue el primer paso para entender a la discapacidad de otra manera, delimitada ahora en estos tres términos.

Deficiencia: Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. El uso de este término no indica necesariamente una enfermedad o que se deba considerar que el individuo está enfermo.

Discapacidad: Es toda restricción o ausencia(a causa de una deficiencia), de la facultad de realizar una labor dentro del perfil que se considera normal para un ser humano.

Minusvalía: Es toda situación desventajosa para una persona concreta, producto de una deficiencia o de una discapacidad, que supone una limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales.

Estos tres términos están conceptualmente integrados en una progresión lineal: puede existir una minusvalía a causa de una deficiencia sin que esté por medio una discapacidad, o puede haber una deficiencia sin que haya lugar para una discapacidad, o tener una discapacidad sin que de ella se derive una minusvalía.

El modelo médico de la Discapacidad considera a las personas con discapacidad como objetos de intervención, tratamiento y rehabilitación, creando resultados abusivos al alterar la discapacidad a un estado estático, violando su elemento experiencial y situacional. (Aramayo, 2005)

Dicho modelo tiene una crítica que además de ser la principal, es la más fuerte, la que posee mayor importancia; esta hace referencia al hecho de que éste solo concibe a la discapacidad como una condición fisiológica y médica, que necesita que se le de apoyo

biológico al individuo afectado, reduciendo así las demás condiciones de la persona y sobretodo suprimiendo las influencias sociales y ambientales que tiene la persona.

El gran problema del modelo médico es que al ubicar a la discapacidad internamente en la persona no se podrá entender en un contexto social, pues la discapacidad no sólo se encuentra ubicada en el cuerpo del individuo, sino también en su continua relación con su entorno, así pues, debe buscarse disminuir el trato hacia la discapacidad, por medio de políticas sociales, cultura y prácticas institucionales.

Toda esta información nos ayuda a entender el contexto que envuelve a la persona con discapacidad, sin embargo, la línea de investigación que tiene nuestro trabajo no comparte esta teoría.

3.2.2 – Modelo Social de la Discapacidad

Alrededor de los años 70 un pequeño grupo de personas con discapacidad comentaron que la causa de su discapacidad se encontraba en los servicios que recibían. Se sentían aptos de dominar su propia vida e incluso sostenían que su discapacidad se veía sumamente influenciada por las barreras discapacitantes de la sociedad que los rodeaba, que según ellos estaba ideada para y por personas sin ninguna discapacidad.

Gracias a esto el concepto y la interpretación del término discapacidad se vió afectado tanto que se llegó a una redefinición, en la que el aspecto de apoyo y asistencia por parte de la sociedad se vió inmerso.

Al surgir este movimiento reconceptual, el teórico, persona en silla de rueda y además investigador experto en el tema sobre discapacidad Mike Oliver lo identifica como un modelo social de la discapacidad y lo contrasta con el ya conocido e interpretado por el mismo: modelo médico de la discapacidad.

Este movimiento surgió en Inglaterra, por un grupo de individuos que llevó a entender a la discapacidad como un problema ya no tanto personal, sino más bien como un problema que se ve interferido por como se encuentra estructurada la sociedad. Este grupo se identificó

como Unión de Impedidos Físicos contra la Segregación (UPIAS- Union of the Physically Impaired Against Segregation) (Aramayo, 2005)

El propósito central de esta proposición se refiere al hecho de tener una visión general de las distintas situaciones a las que estas personas están expuestas continuamente. Propone que los individuos que poseen alguna discapacidad pueden tener un estilo de vida totalmente satisfactorio y no dedicarse continuamente a su rehabilitación.

El asunto de la discapacidad no sólo tiene que ver con los individuos con discapacidad, sino que es un asunto social que involucra una serie de problemas que hoy en día se han hecho más agudos. Por esto cuando se habla de discapacidad hay que hablar de inequidad, de marginación y de estigmas.

Aramayo (2001) sostiene que una persona en silla de ruedas es discapacitada cuando desea entrar a un edificio y no puede debido a que sólo hay escaleras y no las debidas rampas. Las personas con sordera, son discapacitadas, cuando una compañía o institución donde laboran no les suministra un teléfono con texto para que ellos puedan acceder a ese bien. Las personas que tienen diabetes son discapacitadas, si laboran en una empresa que no les provea de un horario flexible en el que puedan disfrutar de sus respectivas comidas balanceadas y de un horario adecuado para realizarse sus tratamientos.

Es una manera distinta de manejar el término; el problema aquí no es la persona que tiene la discapacidad, sino la sociedad que mantiene unas trabas que se deben eliminar para no excluir, para no marginalizar.

Conceptualizando todas estas ideas, y con mucha más información, sobretodo basada en propias experiencias, el grupo UPIAS sintetiza su idea:

En nuestra opinión, es la sociedad la que incapacita físicamente a las personas con insuficiencias. La discapacidad es algo que se impone a nuestras insuficiencias por la forma en que se nos aísla y excluye innecesariamente de la participación plena en la sociedad. Por tanto, los discapacitados constituyen un grupo oprimido de la sociedad. Es necesario

comprender la distinción entre la insuficiencia física y la situación social a la que se llama “discapacidad” de las personas con tal insuficiencia.

Así definimos la insuficiencia como la carencia parcial o total de un miembro, o la posesión de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo defectuosos; y discapacidad es la desventaja o la limitación de actividad causada por una organización social contemporánea que tiene escasa o ninguna consideración a las personas con insuficiencias físicas, y por tanto las excluye de la participación en las actividades sociales generales. La incapacidad física, es por consiguiente, una forma particular de opresión social (UPIAS, 1976 citado por Aramayo, 2005).

Así pues, es este modelo el que define y muestra de la manera más indicada, la concepción que más contribuye a nuestra investigación, ya que sostiene que la persona con discapacidad, es primero una persona, con las mismas oportunidades que cualquier otro ser humano y que el problema en sí se encuentra en la sociedad, en la manera en la que esta aborda el tema de la inclusión, de la no discriminación.

3.3 – DISCAPACIDAD VISUAL

3.3.1 – Definición de Discapacidad Visual

Aunque la investigación vaya de acuerdo con el modelo social de la discapacidad, el concepto que se maneja para el entendimiento de la problemática, es el concepto de la OMS(s/f) donde se concibe como una carencia (resultante de una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la misma forma o grado que se considera normal para un ser humano.

Así pues, cuando se habla de discapacidad visual se está haciendo referencia a la carencia, disminución o defectos de la visión. Para la mayoría de la gente, el significado de la palabra Ciego, corresponde a una persona que no ve, con ausencia total de visión.

Dejándose clara la idea de que la persona con discapacidad visual tiene múltiples aspectos que pueden ser punto de partida para muchas investigaciones; nuestra línea de

estudio se dirige hacia el aspecto laboral de dicha problemática, por lo que en párrafos siguientes será este aspecto el que guíe nuestra investigación.

3.3.2 – Invidentes en la organización; integración laboral del individuo con discapacidad visual.

Sin duda el derecho que más reclaman las personas con discapacidad es el derecho al trabajo, independientemente de la condición socioeconómica, son el grupo social con mayor desempleo. Pero el trabajo no sólo es un derecho, sino una obligación social, de su realización depende la consecución de un nivel digno de vida. Pero sobre todo, el tener un empleo y la posibilidad de progresar en él es el medio idóneo de realización de cualquier persona humana.

“La integración es el mejor proceso que hay para demostrar que tú eres capaz de realizar todo cuanto te propongas” (Aramayo, 2005). Este comentario fue hecho por una persona con discapacidad.

A medida que el mundo se ha ido globalizando, que los campos de la ciencia siguen avanzando y la educación se torna más amplia y compleja, las personas con discapacidad visual han pasado a formar parte de los hombres y mujeres que luchan día tras día por mejorar su nivel y calidad de vida a través de una excelente actividad laboral; demostrando así que solo hace falta el deseo de hacer las cosas por medio de la eficiencia y eficacia.

Aunque en nuestro país existen varias instituciones (ASODECO; EXPANSIÒN, PROYECTO NEARCUS) que favorecen e incentivan la continua inserción e integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral de nuestro país, en el ámbito de la discapacidad visual, no existe institución alguna dedicada a la integración laboral de los invidentes. Sin embargo, esto no es impedimento para que muchos de los invidentes que existen en nuestro país se preparen para iniciar su vida laboral.

Tal es el caso de Ydalia Torrealba, que según los miembros de la Asociación Venezolana de Ciegos es la joven que ha tenido mayores logros académicos entre la comunidad de personas invidentes. El que conoce su caso se siente orgulloso e inspirado para continuar con sus metas. Ydalia fue estudiante de Derecho en la Universidad Católica Andrés

Bello, y se graduó con honores el 7 de octubre de 2003, e igualmente en 1997 se graduó en Letras, con un trabajo de grado que mereció mención publicación. Para Noviembre de 2003, comenzaría a trabajar en el Instituto de la Mujer, actualmente se desempeña como Abogada en la Sindicatura Municipal de Baruta.

Existen muchos casos excepcionales de profesionales graduados universitarios con discapacidad visual que están insertos en alguna organización; la mayoría de estos han culminado sus estudios en el área de la Docencia, y ejercen sin ningún impedimento en distintas Instituciones educativas. Otro Caso es el de la Profesora Ana González, quien graduada en la Universidad Metropolitana en Idiomas Modernos, se encuentra desempeñando el cargo de Profesora en dicha Universidad y de igual manera en el Centro Educacional de Invidentes Francisco de Asís, conocido como Casa Hogar de Niñas Ciegas, en el Junquito.

Cuando se toca el tema de Integración Laboral de los individuos con discapacidad visual o con cualquier otra discapacidad, es necesario reconsiderar ciertos detalles que influyen dentro de esta integración:

1. – Que se mantenga a la persona cobrando de por vida el salario mínimo.
2. – Que se mantenga a la persona sin derecho a los beneficios laborales que existen en la ley.
3. – Que se vulneren los derechos laborales.
4. – Que se vulneren los derechos sindicales.
5. – Que el personal sólo lo sea de oficio y nadie sepa de discapacidad.
6. – Que el personal con discapacidad no cuente con información transparente sobre cuál es la política de empresa en incentivos, promociones, estímulos, etc.

Otro aspecto importante que debe entrar en este punto debe ser la calidad de vida de la persona con discapacidad visual, entendiéndolo como:

“el grado de satisfacción de un individuo con su rol, relaciones y deberes en el lugar de trabajo. Esta satisfacción está basada en una variedad de factores que afectan al individuo incluyendo, aunque no exclusivamente,

variables de personalidad, expectativas familiares, normas culturales sociales, cultura del lugar de trabajo y facetas concretas del trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas” (Verdugo, en comunicación personal, 27 Octubre, 2005)

Para fundamentar de mejor manera estos aspectos, se expondrán argumentos referidos a las bases legales existentes que mantienen relación con la persona con discapacidad

3.3.3 – Leyes que apoyan y protegen a la persona con discapacidad visual

La Declaración Universal de los Derechos Humanos considera "que todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de condiciones". De igual manera, considera que este es un ideal común por el que todas las naciones deben de empeñarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones promuevan, por medio de la enseñanza y la educación, el acato a estos derechos y libertades y se esfuercen para que su atención sea universal y efectiva.

El resultado de la igualdad de situaciones para todas las personas con discapacidad visual, sin ningún tipo de discriminación es una ayuda esencial al esfuerzo mundial de movilización de recursos humanos que forma parte de la igualdad social por la que luchamos millones de personas en todo el mundo.

Un gran logro ha sido la ratificación, el 11 de diciembre de 1998, del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre readaptación Profesional y Empleo a las Personas con Discapacidad, el gran reto es trabajar y legislar lo más pronto posible para que esta ratificación este plasmada en nuestra legislación vigente.

A nivel nacional, se puede hacer referencia al artículo 81 de nuestra constitución, el que le da pie a muchas leyes que han surgido para el apoyo y la protección del individuo con discapacidad visual y otras discapacidades.

Así mismo, se encuentra el Anteproyecto de Ley Orgánica de Atención Integral a la Discapacidad, en el cual se contemplan medidas para garantizar empleo y atención médica a las personas con discapacidad. Se encuentra así el Art. 45 de esta ley: “Los organismos del Estado, nacionales, estatales y municipales y las empresas públicas, privadas o mixtas,

deberán emplear, cuando menos, cinco personas con discapacidad por cada cien trabajadores de su nómina total, sean ellos ejecutivos, empleados u obreros” (2005, enero 25)

En el municipio Baruta, el 02 de octubre de 2001 salió en Gaceta Municipal, la Ordenanza para la Educación, el Desarrollo e Integración de personas con discapacidad; este mandato tiene como objetivo la total integración de las personas con discapacidad dentro del municipio Baruta.

Esta ley es un avance de gran envergadura con respecto a la integración de las personas con discapacidad y es un ejemplo para los demás municipios del país.

Estos reglamentos y acciones, reconocen que las personas con discapacidad no sólo tienen derecho a ejercer la totalidad de sus derechos civiles, políticos, económicos y sociales, consagrados en diversos instrumentos internacionales, sino que además establecen los derechos específicos y las medidas que el Estado debe tomar para que las personas con discapacidad puedan gozar en un plano de igualdad del conjunto de los Derechos Humanos que goza la población en general.⁴

3.4 – ACTITUD

3.4.1 – Historia de la evaluación de las actitudes

Verdugo (1994) comenta que la investigación sobre las actitudes hacia las personas con discapacidad tiene una extensa referencia de más de 50 años, comenzando factiblemente en las labores pioneras dentro del terreno de la psicología social.

Una de las primeras propuestas para investigar de forma correcta las actitudes hacia las personas con discapacidad fue expuesto por empleando una colección de escalas de interés; trataron de detallar las creencias de personas normales hacia cualidades conductuales de personas con retardo y evaluar la orientación de las actitudes hacia ellas.

⁴ Legislaciones que atienden la problemática existente con respecto a la discapacidad, sobran. Sin embargo, para nuestro estudio, sólo se desea hacer una breve referencia con respecto a esto, pues servirá como marco de apoyo para el entendimiento de dicho paradigma.

Así mismo, comenta que entre los años 1950 y 1960 la gran mayoría de las investigaciones acerca de la actitud se concentraron en una discapacidad concreta: la Ceguera. Verdugo (1994) declara que Rusalem fue el primer investigador que manipuló cuestionarios asentados en distintas listas de adjetivos para evaluar los aspectos físicos, psicológicos y sociales relacionados por los respondientes con las personas ciegas.

Durante estos últimos tiempos ha crecido con bastante asombro el número de investigaciones, haciendo empeño cada vez más en la capacidad multidimensional de las actitudes hacia las personas con discapacidad.

3.4.2 – Evolución de la actitud de la sociedad ante la discapacidad visual

La percepción que se ha tenido de las personas con discapacidad visual o con muy baja visión ha pasado por diferentes momentos, tanto de rechazo como de aceptación. Según B. Lowenfel (s/f), han existido cuatro períodos en la historia de la humanidad en cuanto a las pautas de comportamiento social frente a este tipo de individuos:

1. – Primer período: Una primera etapa llamada “SEPARACIÓN” pero que bien podría también denominarse “exterminación” de estas personas, y es aquel en el que la sociedad tomaba acciones directas para hacer que estos seres no existieran, ya que el invidente era considerado imperfecto.
2. – Segundo período: Segundo período denominado “GUARDIA”, es el que corresponde a la inclusión, aunque con grandes restricciones de los invidentes al resto de la sociedad.
3. – Tercer período: Tercera etapa llamada “EMANCIPACIÓN” de sí mismo, fija el comienzo de la aceptación social de dichos grupos, pero con una incorporación restringida, principalmente en el campo laboral, sólo a los trabajos que se consideraban que podían realizar estas personas.
4. – Cuarto período: Cuarta etapa llamada “INTEGRACIÓN” es en la que los invidentes no sólo se comienzan a integrar en el área laboral, sino en la escolar.

3.4.3 – Definiciones de actitud

Son numerosos los conceptos de actitud que se pueden encontrar, entre estos se encuentran según Allport (1935) “es un estado mental y neural de la disposición a responder, organizado a través de la experiencia y que ejerce una influencia directiva y/o dinámica de la conducta” (Salazar et al. 1979).

Collins (1970) considera a una actitud como “un sentimiento de que un objeto actitudinal es bueno o malo, justo o injusto”.

Pero cuando se habla de actitud hacia la persona con discapacidad, Miguel Ángel Verdugo (1994), en esta investigación será el autor que lleve la batuta; comenta que el estudio de las actitudes puede responder a tendiendo a las funciones que éstas cumplen, entre estas tenemos:

1. – Función de entendimiento o de satisfacción del conocimiento: Las actitudes colaboran en el hecho de entender el mundo que nos rodea, ordenando todos los estímulos que podamos del ambiente y facilitándonos claridad y consistencia.
2. – Función ego-defensiva: Las actitudes colaboran con los individuos para cuidar su autoestima o autoimagen ante la existencia de posibles conflictos o problemas.
3. – Función utilitaria o de ajuste: Las actitudes extienden los refuerzos y minimizan los escarmientos o penalizaciones.
4. – Función facilitadora de la expresión de valores: Las actitudes asisten a las personas a formular sus valores fundamentales.

Para Verdugo (1994) las actitudes son “conceptos descriptivos que se infieren a partir de la observación de la conducta, puesto que no son por sí mismas directamente observables o medibles” .

3.4.4 – Componentes actitudinales

1.- Componente cognitivo: Hace referencia a las reflexiones, nociones, creencias, opiniones o apreciaciones relacionadas a un objeto actitudinal. De esta manera cuando se

habla de “discapacitado”, para algunos el término se refiere a limitaciones mentales solamente o para otros a limitaciones físicas, o en otros casos, hace referencia a ambas limitaciones.

Así pues, las ideas acerca de un tipo de personas se conocen como Estereotipos. Estos incluyen la creencia de que los individuos que forman parte de un mismo grupo comparten ciertos rasgos o atributos.

2. – Componente afectivo: Es conocido como la manifestación emotiva que va aunada con una condición cognoscitiva al objeto actitudinal, es decir, el afecto se asocia cuando experiencias positivas o negativas ocurren simultáneamente con dicha categoría. De esta manera son los sentimientos, aquellos que se ven involucrados a la hora de manifestarse el componente afectivo.

3. – Componente conductual: Este presume la disposición para actuar, la orientación o predisposición, más que el acto conductual en sí. Las opciones en el caso de la conducta social son limitadas uno puede “ir hacia”, “alejarse” o “ir contra” un objeto actitudinal. Si el objeto actitudinal se concibe como bueno, la respuesta conductual será la aproximación, y si por el contrario se considera malo, el alejarse o luchar contra el, serán unas de las acciones elegidas.

3.4.5 – Teorías de la actitud

A la hora de explicar las principales bases en las que se basa la formación de actitud surgen un sin fin de teorías explicativas de este fenómeno. Sin embargo, sólo se explicarán tres teorías, las cuales servirán de base para la explicación final de la teoría usada específicamente en esta investigación.

1. - Teorías del Aprendizaje: Según estas aprendemos actitudes del mismo modo en que aprendemos todo lo demás. Al aprender la información nueva, aprendemos los sentimientos, los pensamientos y las acciones que están en relación con ella. En la medida en que seamos recompensados (reforzados) por ellas, el aprendizaje perdurará.

2. - Teorías de la Consistencia Cognitiva: Según las teorías de la consistencia cognitiva, la incoherencia entre dos estados de conciencia hace que las personas se sientan

incómodas. En consecuencia, cambian o bien sus pensamientos o bien sus acciones con tal de ser coherentes.

3. - Teoría de la Disonancia Cognitiva: Se sostiene que siempre que tenemos dos ideas, actitudes u opiniones que se contradicen, estamos en un estado de disonancia cognitiva o desacuerdo. Esto hace que nos sintamos incómodos psicológicamente y por eso hemos de hacer algo para disminuir esta disonancia.

Otras situaciones que pueden producir disonancia cognitiva son aquellas en las que hacemos algo contrario a nuestras creencias más firmes sobre lo que es correcto y apropiado, cuando sostenemos una opinión que parece desafiar las reglas de la lógica, cuando ocurre algo que contradice nuestra experiencia pasada o cuando hacemos algo que no va con nuestra idea sobre quiénes somos y para qué estamos.

Finalmente, damos explicación a la Teoría de la Acción Razonada, en la que nos basaremos para identificar la actitud de los compañeros laborales del invidente;

3.4.6 – Teoría de la Acción Razonada:

Fue propuesta y explicada por Martin Fishbein e Icek Ajzen en 1975 y revisada en 1980, éstos sobre la base de un número reducido de conceptos relacionados de manera precisa que configuran un marco conceptual sencillo e integrativo, ofrecen un aporte específicamente orientado a “la predicción y comprensión de la conducta humana. Para solucionar problemas aplicados y tomar decisiones políticas en las que es necesario pronosticar o predecir el comportamiento de las personas” (Ajzen y Fishbein, 1980)

La teoría se fundamenta principalmente en los siguientes postulados:

1. – El ser humano es usualmente racional y hace uso sistemático de la información que tiene disponible
2. – El ser humano considera las implicaciones de sus acciones antes de decidir a comprometerse o no en la ejecución de una conducta determinada

Ambos razonamientos implican que “...que la mayoría de las acciones socialmente relevantes están bajo control volitivo.” Así pues, a cada conducta relevante observable, le corresponde el afán de su ejecución apoyada en el uso racional de la información (elementos cognitivos) y algún estilo de evaluación de las implicaciones consecuentes (elementos actitudinal). Teóricamente, los términos “control volitivo” y “voluntad” hacen referencia a un resultante de la interacción de determinantes cognitivos y actitudinales de naturaleza personal y social.

En otras palabras, este modelo a partir de los componentes básicos de una actitud, cognitivo, afectivo y conductual, vinculados en una cadena causal, plantea que la mayoría de las conductas que realiza un individuo están bajo su control volitivo, lo que supone que pueden ser predichas a partir de la intención conductual (Morales et al. 1994).

La idea central de esta teoría es la intención conductual, vista como la primera causa de la conducta y entendida como el juicio probabilístico que emite un sujeto acerca de ejecutar o no un comportamiento. Pero sin embargo, como es común, los sujetos tendemos a ocultar ciertos detalles intencionales, los cuales son muy difíciles de descubrirlos de manera directa, así entonces la Teoría de la Acción Razonada describe la posibilidad de obtener información de manera indirecta a partir de la valoración de dos factores de contexto distinto:

1. – Actitud hacia la Conducta: está compuesta del conjunto de creencias salientes respecto al objeto actitudinal, para este modelo las creencias son respecto a las consecuencias de ejecutar una conducta. Adicionalmente están las evaluaciones que la persona hace de cada una de las creencias, específicamente es la forma en que un individuo evalúa las consecuencias que cree puede obtener de la ejecución de la conducta. Los autores plantean que tanto las creencias como las evaluaciones pueden ser representadas en una escala bipolar las primeras en términos de probabilidad percibida de ocurrencia y las segundas en deseabilidad de ocurrencia, de la multiplicación de cada creencia por su evaluación y la suma de esto surge la actitud.

2. – Norma Subjetiva: Es el juicio probabilístico acerca de lo que la mayoría de las personas importantes para el sujeto (sus otros significativos) asumen respecto a la realización de la conducta por parte de la persona. Se compone de las creencias normativas, entendidas

como las creencias sobre cómo los referentes importantes piensan que la persona debe comportarse, y de la motivación para acomodarse, que es la necesidad que tiene el sujeto de seguir los lineamientos de lo que según él los demás piensan que debe hacer. Tanto las creencias normativas como la motivación para ajustarse pueden ser evaluadas sobre la base de adjetivos bipolares, el primero en una dimensión de conveniencia y el segundo en una de agrado por ajustarse o necesidad de ajustarse, la norma subjetiva total se computa de la misma forma en que se hace con la actitud.

Así entonces se entiende por Intención Conductual la localización del individuo en una dimensión de probabilidad subjetiva que involucra una relación entre la persona misma y una acción. Es la probabilidad percibida por el sujeto de que ejecutará una acción. Se supone que la intención conductual puede predecirse sobre la base de las actitudes y la norma social, las cuales tienen cargas ponderadas distintas dependiendo del problema social que se esté trabajando.

La razón última del modelo es predecir las acciones concretas que emiten los seres humanos sobre la base de sus intenciones, sin embargo se ha probado en múltiples investigaciones que dicha relación no siempre es alta.

3.5 – SITUACIÓN LABORAL

La actividad laboral es un aspecto de suma importancia para la vida de cualquier individuo, pues sus principales características definirán el transcurso que tendrá el individuo dentro de una organización u institución en la que labore.

Para identificar ¿Qué es Situación Laboral? se vuelve necesario tomar en cuenta un conjunto de variables que trabajando fusionadamente, delimitarán el concepto y lo harán mucho más específicos.

Dentro de este grupo de características se pueden ubicar aspectos referentes al Sector económico en el que labora el individuo, definido como el conjunto de áreas homogéneas y entes pertenecientes a una actividad económica; La remuneración percibida por la persona, conocida como el pago correspondiente a la contraprestación de servicios; otro aspecto

igualmente importante es el grado en el que se desempeña el individuo, pudiendo ubicarse desde empleados informales hasta patronos de una empresa.

Lo verdaderamente importante de estos casos es el grado de compromiso que pueda tener el empleado para con la empresa, pues de esta manera la respuesta de parte de la Organización irá orientada a satisfacer las principales necesidades del empleado, pues este se ha identificado con la visión organizacional

CAPITULO IV

MARCO METODOLOGICO

4.1 – TIPO DE INVESTIGACIÓN

La Investigación se inserta dentro de la modalidad Descriptiva-Exploratoria.

Para el estudio de la Situación laboral del individuo con discapacidad visual el estudio se enmarcó en la investigación descriptiva porque se realiza una exposición detallada de todos los datos y características relevantes de la situación, lo cual sirve de información para precisar la naturaleza de la misma. Según Hernández (2000), los estudios descriptivos buscan detallar las características más resaltantes de unas personas, grupos, comunidades, o cualquier otra manifestación que sea sometida a análisis

Así mismo para identificar la Actitud que tienen los integrantes del entorno laboral inmediato del invidente hacia éste, la investigación se torna exploratoria, porque permite observar, registrar, inventariar y analizar un problema en el campo de trabajo sobre el cual se tiene muy poco conocimiento. Según Bordelau (1987), “la investigación exploratoria permite desmenuzar los principales componentes del problema e identificar los conceptos subyacentes, sin embargo, no autoriza conclusiones definitivas”

4.2 – DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se desarrolló con un diseño No experimental, puesto que esta es la “que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (Hernández, 2000).

Es decir, lo que se hace en la investigación con un diseño no experimental es observar los fenómenos de la manera como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

4.3 – POBLACIÓN O UNIVERSO DE ESTUDIO

Tomando en cuenta que la población o universo de estudio es el “conjunto de unidades, para las que se desea obtener cierta información” (Cea, 1998), en esta investigación el universo de estudio son los profesionales universitarios con discapacidad visual y los individuos que se encuentran en el entorno laboral inmediato de éste, que estén ubicados en el área metropolitana del Caracas-Venezuela.

4.4 – MUESTRA

En nuestro caso la muestra será un grupo de 27 profesionales universitarios con discapacidad visual ubicados en el área metropolitana del Distrito Capital y 85 compañeros que conforman su entorno laboral inmediato.

En este caso la elección de los individuos de estudio no dependió de que tuviesen la misma posibilidad de ser elegidos, si no de la preferencia personal que se le dio. El principal provecho que se puede obtener de este tipo de muestra es que se maneja el conjunto de sujetos que posean las características específicas que se encuentran definidas en el planteamiento del problema.

Se trabajó con muestreo “estratégico”, en el cual la selección de la muestra responde a criterios subjetivos, acordes con los objetivos de la investigación.

Los profesionales universitarios con discapacidad visual que forman parte de la muestra que se usó en esta investigación, fueron ubicados gracias a un muestreo “bola de nieve” en el cual se fueron escogiendo a raíz de las referencias dadas por los individuos con los que ya se ha tenido contacto, además de la ayuda prestada por instituciones como FEVIC, ANCIVE, Cátedra de Libre Discapacidad (UCV). El resto de la muestra, es decir, aquellos compañeros inmediatos que conforman el entorno laboral del individuo con discapacidad visual, fueron seleccionados arbitrariamente, y dependiendo de la disponibilidad que estos mostraron para colaborar con esta investigación.

4.5 – DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

4.5.1 – Definición de las variables en estudio;

1. Situación laboral: Grupo de características de un individuo en relación a la ejecución de una actividad laboral, que determinan su condición en el mercado de trabajo.

Las dimensiones de esta variable son las siguientes:

Sector de la población económicamente activa: Es el grupo de individuos de 15 años o más que constituyen la oferta de trabajo, Se divide en Ocupados: Formal e Informal y Desocupados: Cesantes y Buscando trabajo por primera vez.

Grado Ocupacional: Es la condición en la que se encuentra empleada el individuo económicamente activo, en un ente económico, empresa, industria o establecimiento.

Sector Económico del empleador: Es la razón social en la que el organismo empleador está desempeñándose.

Grado de Compensación Total: Es el total de la remuneración monetaria y no monetaria percibida por el individuo, gracias a sus servicios, en un mes de labor.

2. Actitud: “Un estado mental y neurológico de atención, organizado a través de la experiencia, y capaz de ejercer una influencia o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con las que está relacionado” (Allport 1935)

Por su parte, las dimensiones que caracterizan esta variable son:

Evaluación de la intención conductual: Es la probabilidad percibida por el sujeto de que ejecutará una acción.

Evaluación de la actitud: Es la probabilidad de que el individuo actúe de manera determinada siendo afectado por algún aspecto determinado.

Evaluación de la norma subjetiva: Es el juicio probabilístico acerca de lo que la mayoría de las personas importantes para el sujeto (sus otros significativos) piensan respecto a la realización de la conducta por parte de la persona.

4.5.2 – Operacionalización de las variables:

TABLA 2: Operacionalización de la Variable Situación Laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Situación Laboral	Sector de la población económicamente activa	Ocupado Formal	1
		Ocupado Informal	
		Cesante	
		Buscando trabajo por primera vez	
	Grado Ocupacional	Empleado,	2
		Obrero,	
	Sector económico del empleador	Trabajador por cuenta propia,	3
		Patrono. Público,	
	Grado de Compensación Total	Privado	4
		Menos del sueldo mínimo,	
		Sueldo mínimo sin beneficios,	
		Más del sueldo mínimo,	
		Menos del sueldo mínimo con beneficios,	
		Sueldo mínimo con beneficios,	
		Más del sueldo mínimo con beneficios.	

TABLA 3: Operacionalización de la Variable Actitud

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Actitud	Evaluación de la Intención Conductual	Evaluación de la Intención Conductual	1-2-3-4-5-6-7-8-9
	Evaluación de la actitud	Evaluación de la creencia conductual	10-12-14-16-18-20-22-24-26
		Evaluación del atributo asociado a la creencia conductual	11-13-15-17-19-21-23-25-27
	Evaluación de la norma subjetiva	Evaluación de la creencia normativa	28-30-32-34-36-38-40-42-44
		Evaluación de la motivación de acatamiento	29-31-33-35-37-39-41-43

4.6 – INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Todo el trabajo previo de la investigación, se ve resumida en el instrumento de recolección: éste sintetiza la información que se observa en el marco teórico al escoger los datos que se relacionan con los indicadores, de igual manera también expresa todo lo que hace referencia al objeto de estudio pues resume por medio de las técnicas de recolección que se usan, el diseño seleccionado para la investigación

Al momento de la recolección de información se administraron dos instrumentos, tomando en cuenta que un instrumento de recolección de datos es “cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer a ellos información” (Sabino, 1992). El primero para medir la situación laboral del individuo con discapacidad visual y el segundo para medir la actitud hacia la persona con discapacidad por parte de sus compañeros de labores.

1. – Situación laboral del individuo con discapacidad visual;

En este caso se aplicó una entrevista, ya que como dice Sabino (1992) son los mismos sujetos de interés quienes facilitan la información relativa a sus opiniones, comportamientos, anhelos y expectativas, hecho que por su misma propiedad es casi imposible poder observarlo desde el exterior.

Está estructurada en cuatro partes, donde en cada una se harán unas series de preguntas que le darán respuesta a los cuatro ítems creados, se busca medir con esto, las condiciones en el aspecto laboral que caracterizan el día a día dentro de la Organización para la cual laboran las personas con discapacidad visual que corresponden a nuestra muestra.

2. – Actitud hacia la persona con discapacidad visual por parte de sus compañeros laborales.

Para la medición de esta variable, fue un cuestionario el instrumento escogido, se empleará con el objeto principal de permitirles a las personas que conforman el entorno laboral del individuo con discapacidad visual expresar su opinión con relación a éste.

Según Hernández (2000) es “Un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” Facilita interpretar los objetivos y las variables de la investigación por medio de una serie de preguntas particulares que han sido preparadas con anterioridad cuidadosamente, aptas para ser analizadas en relación con el problema estudiado.

El instrumento está conformado por 45 ítems y se encuentra definido por la técnica de medición de actitudes propuesta por la teoría de la acción razonada, donde existen tres tipos de ítems:

1. – **Evaluación de la Intención Conductual**, donde se busca percibir la probabilidad de que el individuo ejecute o no una acción. Este ítem está construido con una escala bipolar que va desde Lo haré seguro (-2) a Seguro no lo haré (2) y está conformado por 9 ítems.

2. – **Evaluación de la Actitud**, donde se desea percibir la probabilidad de que el individuo actúe de una manera determinada siendo afectado por un aspecto determinado. Este ítem está elaborado con una escala igualmente bipolar de 5 puntos.

2.1. – Evaluación de la creencia conductual: convicción de las personas de que la conducta lleva a ciertos resultados, y sus propias evaluaciones acerca de tales resultados, construido en una escala bipolar que va desde Muy cierto (-2) a Muy Falso (2). Posee 9 ítems.

2.2. – Evaluación del atributo asociado a la creencia conductual: corresponde a la evaluación que la misma persona realiza ante la ejecución o no de una conducta asociada a la creencia, para la evaluación de las consecuencias. Construido en una escala bipolar que va desde Muy bueno (-2) a Muy Malo (2). Posee 9 ítems.

3. – **Evaluación de la Norma Subjetiva**: es el juicio sobre lo que la mayoría de las personas importantes para el sujeto piensan respecto a la realización de una conducta por parte de este mismo.

3.1. – Evaluación de la Creencia Normativa: corresponde a las convicciones del individuo acerca de lo que las personas importantes para él piensan sobre ejecutar o no la conducta y su motivación a complacer estos referentes. Construido en una escala bipolar de 2 puntos, que va desde Debería (-2) a No debería (2). Posee 9 ítems.

3.2. – Evaluación de la motivación de acatamiento: Se refiere a la percepción que el individuo tiene acerca de que si las personas importantes para él aprueban o no la ejecución de una conducta. Construido en una escala bipolar de 5 puntos, que va desde Muy Cierto (2) a Muy Falso. Posee 9 ítems

4.7 – VALIDEZ

Para la validación del cuestionario, se sometió a la evaluación de 4 expertos en el área, empleando para ello un instrumento de validación en donde se presentaban 30 ítems para evaluar la Intención Conductual, 60 Ítems para estimar la Evaluación de la actitud, y de igual manera 60 Ítems estimar la Evaluación de la Norma Subjetiva. Buscando validar la correspondencia de cada uno de ellos con su respectiva dimensión. (Anexo A)

4.8 – PROCEDIMIENTO.

En primer lugar, gracias al inventario de personas ciegas, obtenido por el muestreo Bola de Nieve, y por la ayuda del FEVIC y la Cátedra Libre Discapacidad de la UCV, se precedió a ubicar a cada uno de estos individuos vía telefónica y a concretar una cita.

Una vez agendadas todas las citas, se procedió a realizar cada una de las entrevistas con los invidentes. Simultáneamente, ya en el lugar de trabajo de estos, se ubicó a sus compañeros de labores más cercanos, con el objetivo de administrarles el instrumento. Se les explicó claramente como debía responder a cada ítem. Y mientras el investigador realizaba la entrevista a la persona con discapacidad; el compañero de trabajo de este, respondía el instrumento.

No hubo un método específico para escoger el número de compañeros de labores de los invidentes, estos colaboraron con la investigación de acuerdo a su disponibilidad, y al interés de ser estudiados.

4.9 – PROCESAMIENTO DE DATOS

Sabiendo que la investigación consta de 2 instrumentos de recolección, iniciaremos con el procesamiento de datos, de la variable “Situación Laboral”

En una primera etapa se arrancó a codificar cada una de las posibles respuestas a obtener en la entrevista con la persona con discapacidad visual, para facilitar el procesamiento de los datos (Tabla 4).

Una vez codificadas las probables respuestas, se procedió a elaborar una base de datos con todos los resultados obtenidos en la entrevista con la persona con discapacidad, en el programa Excel, pues los datos que se iban a calcular no merecían un mayor trabajo estadístico que el facilitado por dicho programa

TABLA 4: Codificación de la Variable Situación Laboral

VARIABLE	No. DE ITEM	CATEGORIA DE RESPUESTA	CÓDIGO
Situación Laboral	1	Ocupado Formal	1

		Ocupado Informal	2
		Cesante	3
		Buscando trabajo por primera vez	4
		Empleado	1
	2	Obrero	2
		Trabajador por cuenta propia	3
		Patrono	4
		Buhonero	5
	3	Otro	6
		Sector Privado	1
		Sector Público	2
	4	Menos del sueldo mínimo sin beneficios	1
		Sueldo mínimo sin beneficios	2
		Más del sueldo mínimo sin beneficios	3
		Menos del sueldo mínimo con beneficios	4
		Sueldo mínimo con beneficios	5
		Más del sueldo mínimo con beneficios	6

Para la segunda variable: Actitud; se procedió a realizar una tabla en donde igualmente se codificará cada una de las posibles respuestas a obtener en nuestro instrumento. Se codificó de una manera especial dicha tabla, pues se está utilizando una escala bipolar a 5 puntos que van desde -2 a 2 y en algunos ítems una escala bipolar a 2 puntos que van desde -2 a 2. (Tabla 5)

TABLA 5: Codificación de la Variable Actitud

VARIABLE	No. DE ITEM	CATEGORIA DE RESPUESTA	CÓDIGO
Actitud	1-9	Lo haré seguro	-2
		Tal vez lo haga	-1
		No lo he decidido	0
		Tal vez no lo haga	1
		Seguro no lo haré	2
	10-12-14-16- 18-20-22-24- 26	Muy cierto	-2
		Cierto	-1
		Ni cierto ni falso	0
		Falso	1
		Muy Falso	2
	11-13-15-17- 19-21-23-25- 27	Muy bueno	-2
		Bueno	-1
		Ni bueno ni malo	0
		Malo	1
		Muy malo	2
	28-30-32-34- 36-38-40-42- 44	Debería	-2
		No debería	2
		Muy cierto	-2
	29-31-33-35- 37-39-41-43	Cierto	-1
		Ni cierto ni falso	0
		Falso	1
		Muy Falso	2

CAPITULO V

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

5.1 – ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LA VARIABLE SITUACIÓN LABORAL:

La integración de las personas con discapacidad en el mundo del empleo es un proceso con diferentes puntos de partida, en función de las posibilidades y capacidades del trabajador y de las posibilidades y recursos del medio o comunidad que lo rodea (Jordán de Urries, 2005).

De esta manera surge la inquietud de estudiar ¿cómo es la situación laboral del individuo con discapacidad visual? ¿El individuo con discapacidad visual goza de esos mismos beneficios que disfrutaban sus compañeros que no tienen discapacidad alguna? Y para dar respuesta a estas dudas que en algún momento surgieron, se ubicó a 27 profesionales universitarios invidentes que laboran en alguna organización dentro del área metropolitana de Caracas y se entrevistó a cada uno de ellos, con el objetivo de dar respuesta a ciertas dudas.

“Los organismos del Estado, nacionales, estatales y municipales, y las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán emplear, cuando menos, cinco personas con discapacidad por cada cien trabajadores de su nómina total, sean ellos ejecutivos, empleados y obreros” (Anteproyecto de Ley Orgánica de Atención Integral a la Discapacidad, Art. 45)

El párrafo anterior corresponde al artículo 45 del anteproyecto de Ley Orgánica de Atención Integral a la Discapacidad; Este contempla la posibilidad de ofrecerles a las personas con discapacidad la oportunidad de desarrollo profesional dentro de alguna de organización. La muestra seleccionada para ser estudiada en esta investigación disfrutó de esta posibilidad, y esto se demuestra en los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección.

TABLA 6: Distribución por Sector de la PEA

Sector de la Población Económicamente Activa		Frecuencia	Porcentaje
Ocupado Formal	1	19	70%
Ocupado Informal	2	7	26%
Cesante	3	1	4%
Buscando Trabajo por primera vez	4	0	0%
Total Muestra:		27	100%

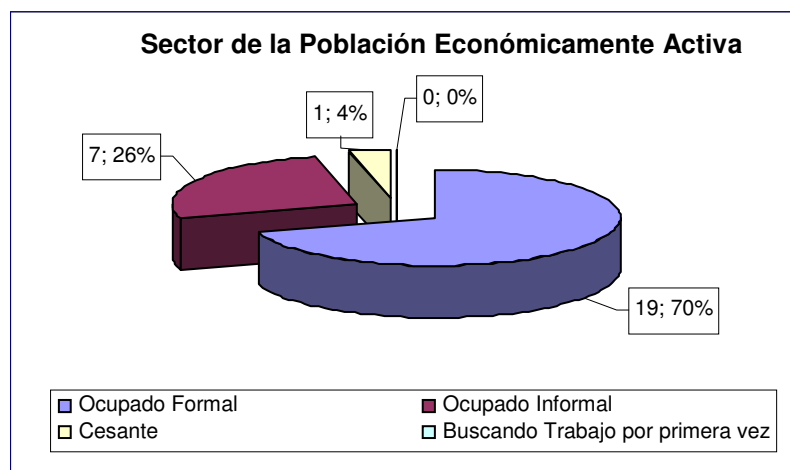


GRAFICO 1: Distribución por Sector de la PEA

Para Dornbusch et al. (1998) forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) todas aquellas personas que al momento de realizada la investigación responden estar trabajando, buscando activamente trabajo o estar cesantes. Las características de la muestra seleccionada para nuestra investigación se corresponde con esta definición, y con los resultados obtenidos se visualiza claramente cómo se encuentra agrupada. Según los datos percibidos en la Tabla 6 y en el Gráfico 1, nuestra muestra se encuentra ubicada en un 70% en el sector formal de la PEA, en un 26% en el sector informal y un 4% sólo en el sector cesante, así mismo se identifica que en un 0% la muestra se ubicó con el hecho de estar buscando trabajo por primera vez.

Estos datos nos indican que gran parte de nuestra muestra se encuentra trabajando formalmente dentro de una organización. El punto interesante en esta tabla es el hecho de que

se señala que la mayoría de nuestra muestra disfruta de una posición dentro de alguna determinada empresa, dándole de esta manera la oportunidad de desarrollo profesional merecida. Sin embargo existe un pequeño porcentaje de personas que de igual manera se encuentran ejerciendo alguna labor dentro del mercado laboral pero que no pertenecen a ninguna organización formal. Así mismo, es mínima la cantidad de personas que se encuentran sin trabajar dentro de nuestra muestra, demostrando de esta manera que cada día más las organizaciones no tienen problema alguno en incluir en su plantilla a personas con discapacidad.

TABLA 7: Distribución por Grado Ocupacional

Grado Ocupacional		Frecuencia	Porcentaje
Empleado	1	19	70%
Obrero	2	0	0%
Trabajador por cuenta propia	3	8	30%
Patrono	4	0	0%
Buhonero	5	0	0%
Otro	6	0	0%
Total Muestra:		27	100%

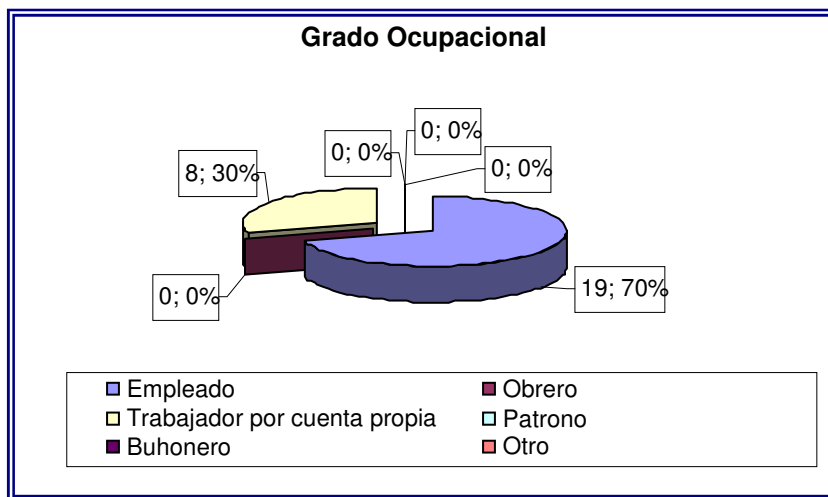


GRÁFICO 2: Distribución del Grado Ocupacional

En la tabla 7 y el Gráfico 2 se percibe claramente que el Grado Ocupacional que posee un mayor porcentaje es el de Empleado con un 70%, seguido por el Trabajador por cuenta propia que tiene un porcentaje del 30%. Los demás Grados Ocupacionales (Buhonero, Obrero, Patrono, Otro) obtuvieron un resultado igual, de 0% ya que ninguna persona de nuestra muestra pertenece a éstos.

Este resultado es de profunda importancia, pues explica el grado del cargo que tiene nuestra muestra dentro de la organización a la que pertenece, es decir la posición ocupada por los individuos con discapacidad visual dentro del mundo laboral. Con un porcentaje mayor se observa que la muestra se ubica en el Grado Ocupacional de “empleado”, dando a entender que se encuentra laborando dentro de una organización ejerciendo labores que no requieren esfuerzos físicos (como un “obrero”) y reportándole a un superior inmediato; así mismo en un 30% se encuentran a individuos que declaran laborar por cuenta propia, ejerciendo o bien sea su propia profesión o cualquier otra labor dentro del mercado laboral.

Es importante destacar en esta oportunidad el hecho de que la mayoría de los individuos con discapacidad visual se encuentran laborando dentro de organizaciones donde las labores físicas son muy escasas, sin embargo éstos no tienen inconveniente alguno en realizarlas. De igual manera las labores realizadas por estas personas son valiosas pues colaboran con el desarrollo y productividad de la empresa para la cual trabajan.

TABLA 8: Distribución por Sector Económico del empleador

Sector Económico del empleador		Frecuencia	Porcentaje
Sector Privado	1	2	7%
Sector Público	2	25	93%
Total Muestra:		27	100%

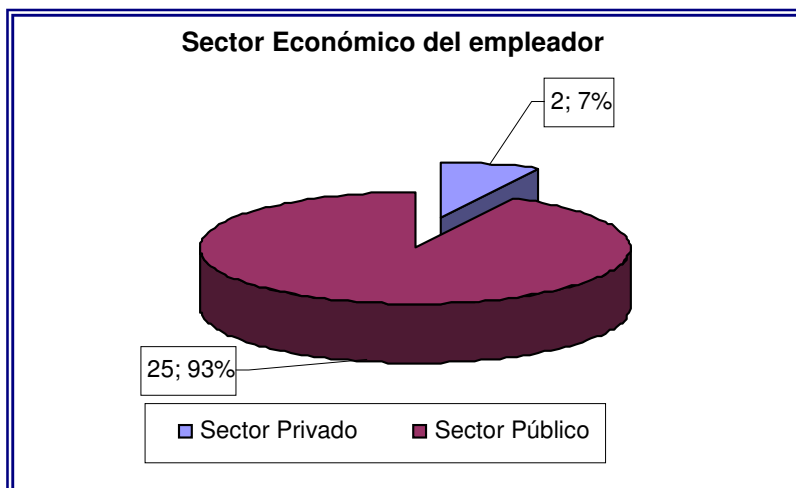


GRÁFICO 3: Distribución del Sector Económico del empleador

Según lo expuesto en la Tabla 8 y el Gráfico 3, los resultados obtenidos demuestran que un 93% de la muestra estudiada labora para un organismo público, mientras que sólo un 7 % labora en el sector privado.

Esta información tiene una importancia bastante alta, pues nos demuestra cuál es el sector económico al que pertenece las distintas Organizaciones que emplean a personas con discapacidad visual, indicando de esta manera la importancia que cierto sector de la economía le dá al hecho de incluir e integrar a personas con discapacidad, y de igual manera la importancia que las mismas personas le dan al hecho de pertenecer a una organización en la que les den las oportunidades necesarias para crecer profesionalmente sin ninguna restricción.

Según los datos obtenidos, es el sector público de la economía Venezolana que está conformado por empresas e instituciones que dependen del Estado, el que en mayor grado posee dentro de su plantilla de empleados a personas con discapacidad visual, brindándoles de este modo crecimiento profesional e igualdad de oportunidades.

TABLA 9: Distribución por Grado de Compensación Total

Grado de Compensación Total		Frecuencia	Porcentaje
Menos del sueldo mínimo sin beneficios	1	0	0%
Sueldo mínimo sin beneficios	2	0	0%
Más del sueldo mínimo sin beneficios	3	0	0%
Menos del sueldo mínimo con beneficios	4	0	0%
Sueldo mínimo con beneficios	5	7	26%
Más del sueldo mínimo con beneficios	6	20	74%
Total Muestra:		27	100%

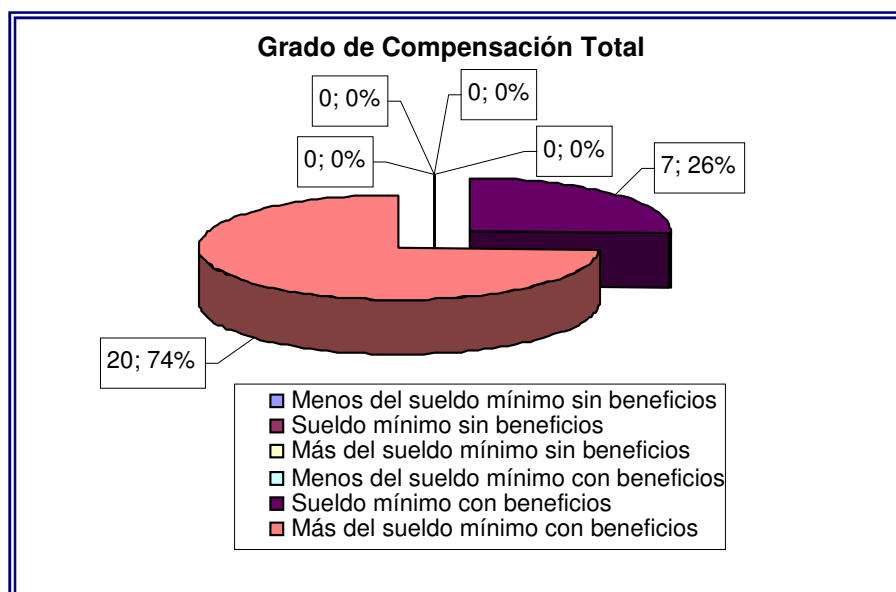


GRÁFICO 4: Distribución del Grado de Compensación Total

La Tabla 9 y el Gráfico 4, proporcionan una visión del Grado de Compensación Total que tienen las personas entrevistadas para el trabajo de investigación, con un 26% se identifican aquellas personas que tienen como remuneración monetaria y no monetaria un monto igual al sueldo mínimo con sus respectivos beneficios, a su vez, con mayor porcentaje se muestran a las personas que perciben como compensación total un sueldo por encima del mínimo y de la misma manera con sus beneficios.

Lo importante de estos resultados es que son bastante claros y específicos; ninguna de las personas invidentes entrevistadas percibe menos del sueldo mínimo con sus respectivos

beneficios. La compensación en el lugar de trabajo es una variable que tiene mucho valor ya que en algunos casos colabora en la motivación del empleado, logrando de esta manera que este realice sus labores con mucha más energía e interés, y de igual manera colabora con la calidad de vida que el empleado lleva. En el caso de nuestro estudio, el hecho de que los invidentes sean remunerados por encima del sueldo mínimo es de gran significación, pues le permite sentirse involucrado con la organización, ya que perciben que sus labores son valoradas.

5.2 – ANÁLISIS DE LA VARIABLE ACTITUD

“Las actitudes están adecuadamente representadas por la suma de la información o creencias que una persona tiene de los objetos de actitud” (Morales et al. 2004).

Durante el lapso comprendido entre Junio y Septiembre del 2006, un total de 85 personas, que conforman el grupo de compañeros laborales más cercanos de nuestra muestra de personas con discapacidad visual, fueron incluidas en nuestro estudio. Le fue aplicado un cuestionario conformado por 45 Ítems en el que se buscaba medir la actitud de éstos hacia sus compañeros invidentes.

Para la medición de la Intención conductual se trabajó con una escala bipolar con extremos desde -2 (Lo haré seguro) a 2 (Seguro no lo haré), y luego de los cálculos realizados la media obtenida fue de -0.01; este dato resulta un poco controversial ya que no denota una intención conductual claramente definida, es decir, los individuos no tomaron ninguno de los dos extremos manejados en la escala.

En el caso de la Actitud usamos de la misma manera una escala bipolar donde al igual que en la Intención Conductual los dos tipos de ítems construidos para la medición de ésta, tienen dos extremos desde -2 (Muy cierto) a 2 (Muy falso) en el caso de las creencias conductuales y desde -2 (Muy bueno) a 2 (Muy malo) en el caso de la evaluación del atributo asociado a la creencia; de la multiplicación de cada creencia por su evaluación y la suma de esto surge la actitud; el dato obtenido luego de los respectivos cálculos es -0.05; Este caso de igual manera nos arroja un dato que no se acerca a ninguno de los extremos mencionados, es

decir, los individuos encuestados no demuestran tener ningún tipo actitud específica hacia su compañero con discapacidad visual.

De igual manera para el caso de la Norma Subjetiva se usó una escala bipolar, donde los extremos de los dos ítems elaborados van desde -2 (Debería) a 2 (No Debería) en el caso de la Creencia Normativa y desde -2 (Muy cierto) a 2 (Muy falso) en el caso de la motivación de acatamiento; la norma subjetiva total se calcula de la misma forma en que se hace con la actitud; la media obtenida luego de los respectivos cálculos es de 0.01, y como en los anteriores casos este resultado no se acerca a ninguno de los extremos, queriendo decir esto, que para los individuos que laboran con invidentes el juicio de lo que la mayoría de las personas importantes para éste piense sobre su compañero con discapacidad visual, no tiene una importancia relevante.

TABLA 10: Estadísticos Descriptivos de Actitud, según la Teoría de la Acción Razonada

		Intención Conductual	Actitud	Norma Subjetiva
N	Validos	85	85	85
	Perdidos	0	0	0
Media		-0,01	-0,05	0,01
Mediana		0,00	-0,11	0,00
Desv. Típ.		0,67	0,47	0,66
Mínimo		-1,33	-1,00	-1,44
Máximo		1,67	1,11	1,33

Luego de analizar cada uno de los resultados individualmente, es decir, cada uno por su lado, se tiene entonces un grupo de datos que corresponden a los tres componentes fundamentales de la Teoría de la Acción Razonada, donde la Intención Conductual es la probabilidad que tiene un individuo de realizar una conducta, la Actitud es la evaluación individual positiva o negativa de llevar a cabo una acción, y la Norma Subjetiva que define la percepción individual de las presiones sociales que fuerzan a realizar o no esa acción. De igual manera la Intención Conductual en muchos casos se ve alimentada por estos otros dos

componentes de la Teoría, que son la Actitud hacia la conducta y la Norma Subjetiva. (Morales et al. 2004)

Tomando en cuenta lo que nos comenta Morales et al. y el grupo de resultados obtenidos en la Tabla 10, es bastante interesante lo que se puede concluir ya que aunque los datos no se acercan a ninguno de los datos representativos de los extremos de nuestra escala, si manifiestan el hecho de que para la muestra de nuestro estudio el laborar con una persona con discapacidad visual no tiene mayor relevancia; es decir, no supone ni una actitud buena ni una mala. Para los compañeros del invidente, el trabajar con un individuo con discapacidad visual es una actividad completamente normal, el invidente tiene las mismas competencias y capacidades de cualquier otra persona vidente. En caso de existir algún inconveniente relacionado con actitudes entre estos grupos de personas, no será debido a la discapacidad visual de uno de ellos.

Los compañeros de trabajo de la persona con discapacidad visual, por medio del instrumento de recolección de datos, demostraron que laborar con una persona invidente, no requiere mayor preocupación, ni dedicación. Sólo se hace necesaria la presencia de capacidad de entendimiento, y apertura a nuevas experiencias, además de las competencias necesarias para llevar a cabo las actividades del día a día.

TABLA 11: Correlación entre Intención Conductual y Norma Subjetiva

		Norma Subjetiva
Intención Conductual	<i>Correlación de Pearson</i>	0.245*
	<i>Sig. (bilateral)</i>	0.024
	<i>N</i>	85

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

TABLA 12: Correlación entre Intención Conductual y Actitud

		Actitud
Intención Conductual	<i>Correlación de Pearson</i>	0.123
	<i>Sig. (bilateral)</i>	0.263
	<i>N</i>	85

TABLA 13: Correlación entre Actitud y Norma Subjetiva

		Norma Subjetiva
Actitud	<i>Correlación de Pearson</i>	-0.106
	<i>Sig. (bilateral)</i>	0.332
	<i>N</i>	85

Sin embargo y, luego de analizar la correlación existente entre cada uno de estos elementos (Tabla 11; 12 y 13), entre la Intención Conductual y Norma Subjetiva la correlación es de 0,245, entre la Intención Conductual y la Actitud es de 0.123, y entre la Actitud y la Norma Subjetiva es de -0.106, y sabiendo que con un nivel de significación del 0.05 se rechaza la hipótesis nula de que no existe correlación entre Intención Conductual y Norma Subjetiva, ya que el p-valor (sig. Bilateral) es menor que 0.05, por lo tanto la correlación entre las variables es estadísticamente significativa. Así pues, se puede observar que para el compañero del invidente tiene mucho más peso la relación que guarda la Intención Conductual con la Norma Subjetiva, ya que es aquella en la que la correlación tiene un nivel de significación más cerca del ideal. Es decir; nuestra muestra identifica como elemento más importante para poseer una Intención Conductual la percepción individual de las presiones

sociales que fuerzan a realizar o no esa acción. Es decir, las distintas conductas que pueda llevar a cabo el compañero del invidente con relación a éste, pueden verse afectadas por la opinión que tengan hacia esta acción las personas importantes de este compañero.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

Como producto del análisis de los resultados de la investigación realizada, se llegaron a un grupo de determinaciones importantes las cuales se detallarán a continuación:

∞ 70% de nuestra muestra perteneciente a la PEA se encuentra laborando dentro del sector formal. Es decir, estas personas poseen un puesto de trabajo sólido en el cual desempeñan un cargo que va acorde con sus propias competencias.

∞ Así mismo, el 70% de los invidentes entrevistados se encuentran laborando dentro de una organización realizando labores de carácter intelectual, es decir que no requieren actividad física, bajo la tutela de un patrono y disfrutando una remuneración mensual acorde con sus competencias.

∞ Es en todas aquellas organizaciones que dependen de la economía nacional, de la economía pública, donde se pueden encontrar laborando, el mayor porcentaje de personas con discapacidad visual, con un 93%.

∞ Se percibe como la proporción más grande con un 74 % define a la población con discapacidad visual que obtiene como remuneración un monto mayor al sueldo mínimo además de sus respectivos beneficios, como contraprestación de sus servicios.

∞ Según los datos obtenidos en la determinación de los factores que influyen en la Teoría de la Acción Razonada, los compañeros de trabajo del invidente no perciben a éste como fuente de una intención conductual distinta a la que probablemente tendrían hacia cualquiera de sus otros compañeros videntes. Sin embargo, estos mismos compañeros muestran que la opinión de las personas más

importantes para él, pueden definir lo que posiblemente será su actitud hacia el invidente.

☞ El invidente es una persona como todo el mundo, tal vez con un poco más de sensibilidad que las demás personas videntes; con competencias y habilidades que con una debida formación pueden alcanzar cualquier objetivo que se propongan. Lo verdaderamente importante de esta investigación es mostrar esta realidad. Actualmente el invidente está calando muy fuerte dentro de nuestra sociedad, está siendo respetado y valorado como cualquier otra persona sin discapacidad. Está demostrando sin miedo alguno, que es altamente potencial y capaz de luchar por el respeto y la igualdad.

CAPITULO VII

RECOMENDACIONES

Una vez expuestas las conclusiones de la investigación realizada, surge la necesidad de plantear las siguientes recomendaciones:

☞ Permitir el acceso de la persona con discapacidad visual a programas de formación, a la educación formal, a adiestrarse en un área específica con el objeto de aumentar las posibilidades de integración total.

☞ La creación de una organización muy parecida a ASODECO donde el invidente, que no posea las posibilidades de insertarse en la educación formal, pueda adquirir en esta las técnicas y habilidades necesarias para poder realizar labores constructivas y evitar de esta manera el aumento de invidentes trabajando en la economía informal.

☞ Incentivar por distintos medios a Organizaciones, Empresas y demás instituciones privadas a incluir en su plantilla de empleados a personas con discapacidad visual, construyendo de esta manera la posibilidad de integración total.

☞ Realizar investigaciones donde los objetivos tengan esta misma línea de estudio, pero incluyan en su muestra a invidentes de otras zonas del país.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Ajzen, I & Fishbein, M. (1980) Understanding Attitudes and Preceding Social Behavior. USA: Prentice Hall.

Allport, G. W.(1935) “Attitudes”, en Murchison, C. (dir), A Handbook of Social Psychology. Clark University Press, USA: Worcester

Aramayo, M. (2001) La persona con discapacidades y su familia. Caracas: Fondo Editorial de Humanidades y Educación, UCV.

Aramayo, M (2005) La Discapacidad: Construcción de un modelo teórico Venezolano. Caracas: Fondo Editorial de Humanidades y Educación, UCV.

Ballestrini, M (2001) Cómo se elabora el proyecto de investigación. (5ta ed) Caracas: Consultores Asociados, Servicio Editorial.

Barnes, C (1998). Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental. Madrid: Morata

Bordelau, I (1987). Modelo de Investigación para el Desarrollo de Recursos Humanos. México: Editorial Trillas.

Cea, M. (1998) Metodología Cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social. España: Síntesis Sociológica.

Collins, B. (1970) Social Psychology. USA: Addison Wesley & Menlo Park

Dornbusch, R., Fischer, S., Startz, R. (1998) Macroeconomía. España: Mc Graw Hill

Hernández, R; Fernández, C & Baptista P. (2000) Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Jordán de Urries, F. B., y Verdugo, M. A. (2001). El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada. Salamanca: Amarú Ediciones

Morales, Moya y Reboloso (1994) Psicología Social. España: Mc Graw Hill

Sabino, C (1992) El proceso de investigación Caracas: Editorial Panapo.

Salazar J, Montero M, Muñoz C, Sánchez E, Santoro E & Villegas J (1976) Psicología Social. México: Editorial Trillas.

Seller, J (2001) Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. Santiago de Chile: CEPAL, ECLAC

Wehman, P., Sale, P., y Parent, W. (1992). Supported Employment. Strategies for Integration of Workers with Disabilities. Boston: Andover Medical Publishers.

Trabajos de Grados:

Blanco, I & Dupuy, D (1996). Desempeño Laboral del Trabajador Discapacitado. Memoria de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas

Luongo, B & Mirabal, L (1984) La Situación del minusválido como consecuencia de un accidente de trabajo en Venezuela. Memoria de Grado Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Millan, R. & Rodríguez, A (1986). La Situación Laboral del impedido físico en el puesto de trabajo. Memoria de Grado Universidad Católica Andrés Bello, Caracas

Ortega, M & Rocco, V (2004). Situación Laboral de los Discapacitados en Venezuela. Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Word Wide Web:

Aguila, L (2001) El concepto de discapacidad como problema. En pos de un término más universal, neutro e inclusivo [Homepage]. Consultado en diciembre 2004 de la World Wide Web: <http://usuarios.discapnet.es/lavoz/LaVoz2/problema.htm>

Cáceres, C. “Sin Fecha” Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS [Homepage]. Consultado en diciembre de 2004 de la World Wide Web: <http://www.auditio.com/revista/pdf/vol2/3/020304.pdf>.

BANCO MUNDIAL (2004) Discapacidad y desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe. [Homepage]. Consultado en diciembre de 2004 de la World Wide Web: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTDISABILITY/0,,contentMDK:20286156%7EpagePK:210058%7EpiPK:210062%7EtheSitePK:282699,00.html>.

Instituto Nacional De Estadísticas. “Sin fecha” [Homepage]. Consultado en octubre de 2004 de la World Wide Web: <http://www.ine.gov.ve/>

Jordán, B. “Sin fecha” Inserción Laboral de personas con Discapacidad. [Homepage]. Consultado en Enero de 2005 de la World Wide Web: <http://www3.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>

Organización Internacional Del Trabajo. “Sin fecha” [Homepage]. Consultado en Enero de 2005 de la World Wide Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/publ/fwsd.htm>

Organización Nacional De Ciegos. “Sin fecha” [Homepage]. Consultado en octubre de 2004 de la World Wide Web: <http://www.once.es/home.cfm?id=225&nivel=2&orden=5>

Organización Mundial De La Salud. “Sin fecha” [Homepage]. Consultado en octubre de 2004 de la World Wide Web: [http://64.233.179.104/u/who?q=cache:40MRoygi23AJ:www.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA56/sa5626.pdf+personas+discapacitadas+visuales&hl=es&ie=UTF-8\(OMS\)](http://64.233.179.104/u/who?q=cache:40MRoygi23AJ:www.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA56/sa5626.pdf+personas+discapacitadas+visuales&hl=es&ie=UTF-8(OMS))

Sistema Integrado de Indicadores Sociales para Venezuela. “Sin fecha” [Homepage]. Consultado en Octubre de 2004 en <http://www.sisov.mpd.gov.ve/>

Artículos de Revistas y Publicaciones Periódicas

Bellver, F. (1993). El empleo con apoyo en España. Siglo Cero. España N° 148,

Díaz, A. (26 de Mayo de 2005) A. La gente especial solicita su ingreso al mundo laboral. El universal. Caracas. Noticia

Lowenfel, B (1996) Conceptualización y políticas de la atención educativa de las personas ciegas y deficientes visuales. Caracas: MECD

Salmeron, V (2005, Enero 25) Empresas públicas y privadas tendrán que contratar a personas discapacitadas. El Universal. Economía, noticias

Verdugo, M. A (1994) Actitudes hacia las personas con minusvalía. España: INSERCO, Ministerio de Asuntos Sociales.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999)

ANEXO A: INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS

INSTRUCCIONES PARA LOS JUECES EXPERTOS

Recurrimos a Usted, como Experto Evaluador, para que nos ayude a determinar la **Validez por Descripción del Contenido** de la escala que se está desarrollando en este proyecto de tesis denominado “**SITUACIÓN LABORAL DEL INDIVIDUO CON DISCAPACIDAD VISUAL**”. Como se sabe, la validez por descripción del contenido hace referencia a un examen sistemático del contenido de la escala para determinar si cubre la muestra del área de conducta que debe medirse y si dicha muestra es representativa.

Los investigadores desarrollamos cada uno de los ítems de la escala en base a las definiciones de las dimensiones y categorías que posee la Medición de Actitudes según Fishbein dándole prioridad a las dimensiones que este autor considera básicas. Ahora recurrimos a Ustedes para que juzguen a qué categoría pertenecen los ítems construidos y así poder determinar la validez de contenido del instrumento en base al nivel de consenso entre sus evaluaciones.

A continuación se describe el material que le ha sido entregado y el procedimiento que debe seguir para realizar el proceso de validación.

En las páginas siguientes se encuentran 2 tablas, que se describen a continuación:

Tabla N 1: DIMENSIONES Y CATEGORÍAS: se presentan las definiciones de cada una de las dimensiones y las categorías que posee la medición de la Actitud propuesta por la teoría de la acción razonada que se está desarrollando en esta investigación y que están basadas en la caracterización que hace Fishbein, de este constructo.

Tabla N 2: ÍTEMS DE LA MEDICIÓN DE LA ACTITUD: se incluyen cada una de las dimensiones de la escala que se está construyendo, con su definición y el número que la identifica (**1.** Evaluación de la intención conductual; **2.** Evaluación de la actitud; 2.1.

Evaluación de la creencia conductual; Evaluación del atributo asociado a la creencia conductual; **3.** Evaluación de la norma subjetiva; 3.1. Evaluación de la creencia normativa; 3.2. Evaluación de la motivación de acatamiento)

Adicionalmente, en la **Tabla N 2**, se incluyen 3 columnas, las dos primeras servirán para que indique (marcando con una **X**) si cada ítem pertenece o no a la categoría y / o dimensión en la que se encuentra, y la tercera columna para indicar a cuál pertenece cada ítem si usted considera que no está en la dimensión y / o categoría adecuada (suministrando el número de la categoría a la que pertenece el ítem, según su apreciación).

Lo que se espera de Usted, es que lea cada una de las definiciones de las dimensiones y categorías de la Medición de actitudes, con las que se está trabajando en la construcción de este instrumento, presentes en la **Tabla N 1** y **Tabla N 2**, luego de esto lea los ítems que se encuentran en la **Tabla N 2**, y con esta información indique, para cada ítem, si pertenece o no a la dimensión y / o categoría en la que se encuentra, y en caso de que no pertenezca a esa dimensión indique a cuál sí.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Rodríguez Déborah.

TABLA N 1: DIMENSIONES Y CATEGORÍAS DE LA ESCALA DE ACTITUD

La Actitud “Un estado mental y neurológico de atención, organizado a través de la experiencia, y capaz de ejercer una influencia directa o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con las que está relacionado” Allport (1935).

DIMENSIONES	CATEGORÍAS
	1. <u>EVALUACIÓN DE LA INTENCIÓN CONDUCTUAL</u>: Es la localización de la persona en una dimensión de probabilidad subjetiva que incluye una relación entre la persona misma y una acción. Es la probabilidad percibida por el sujeto de que ejecutará una acción. Se supone que la intención conductual puede predecirse sobre la base de las actitudes y la norma social, las cuales tienen cargas ponderadas distintas dependiendo del problema social que se esté trabajando.
2. - <u>EVALUACIÓN DE LA ACTITUD</u>: Es la probabilidad de que el individuo actué de manera determinada siendo afectado por algún aspecto determinado.	2. 1. – <u>EVALUACIÓN DE LA CREENCIA CONDUCTUAL</u>: Convicciones de las personas acerca de que la conducta lleva a ciertos resultados y sus propias evaluaciones acerca de tales resultados.
	2.2. – <u>EVALUACIÓN DEL ATRIBUTO ASOCIADO A LA CREENCIA CONDUCTUAL</u>: Es la evaluación personal de las consecuencias que individualmente la persona anticipa tendría para ella la ejecución o no de la conducta asociada a la creencia.
3. <u>EVALUACIÓN DE LA NORMA SUBJETIVA</u>: E el juicio probabilístico acerca de lo que la mayoría de las personas importantes para el sujeto (sus otros significativos) piensan respecto a la realización de la conducta por parte de la persona.	3.1. - <u>EVALUACIÓN DE LA CREENCIA NORMATIVA</u>: Son las convicciones del individuo acerca de que personas o grupos específicos significativamente importantes para él piensan que debería ejecutar o no la conducta y su motivación a complacer tales referentes.
	3.2. - <u>EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN DE ACATAMIENTO</u>: Se refiere a la percepción que el individuo tiene acerca de si las personas que son importantes para él esperan o no, aprueban o no, la ejecución de una conducta dada.

Tabla N 2: DIMENSIONES, CATEGORÍAS E ÍTEMS DE LA ESCALA DE ACTITUD

<i>La Actitud “Un estado mental y neurológico de atención, organizado a través de la experiencia, y capaz de ejercer una influencia directa o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con las que está relacionado” Allport (1935).</i>										
1.	<i>Evaluación de la intención conductual: es la localización de la persona en una dimensión de probabilidad subjetiva que incluye una relación entre la persona misma y una acción. Es la probabilidad percibida por el sujeto de que ejecutará una acción. Se supone que la intención conductual puede predecirse sobre la base de las actitudes y la norma social, las cuales tienen cargas ponderadas distintas dependiendo del problema social que se esté trabajando.</i>									
IMPLICACION PERSONAL								¿Pertenece el ítem a esta categoría?		Si el ítem NO pertenece a esta categoría ¿A cuál?
								SI	NO	
En las próximas horas conversaré con mi compañero ciego:										
1	Lo haré Seguro	Tal vez lo haga	No lo he decidido	Tal vez no lo haga	Seguro no lo haré					
El próximo fin de semana saldré con mi compañero ciego:										
2	Lo haré Seguro	Tal vez lo haga	No lo he decidido	Tal vez no lo haga	Seguro no lo haré					
Mañana almorzaré con mi compañero ciego:										
3	Lo haré Seguro	Tal vez lo haga	No lo he decidido	Tal vez no lo haga	Seguro no lo haré					
Cuando me encuentre con mi compañero ciego lo saludaré:										
4	Lo haré Seguro	Tal vez lo haga	No lo he decidido	Tal vez no lo haga	Seguro no lo haré					
La Siguiente vez que me encuentre a mi compañero ciego, si es necesario, lo guiaré hasta su puesto de trabajo:										
5	Lo haré Seguro	Tal vez lo haga	No lo he decidido	Tal vez no lo haga	Seguro no lo haré					
En cuanto me consiga con mi colega ciego le invitaré un café:										
6	Lo haré Seguro	Tal vez lo haga	No lo he decidido	Tal vez no lo haga	Seguro no lo haré					
La proxima vez que me encuentre con mi colega ciego, no lo invitaré a almorzar:										
7	Lo haré Seguro	Tal vez lo haga	No lo he decidido	Tal vez no lo haga	Seguro no lo haré					
Cuando me tropiece con mi compañero ciego lo ignoraré										
8	Lo haré Seguro	Tal vez lo haga	No lo he decidido	Tal vez no lo haga	Seguro no lo haré					
En la proxima oportunidad que tenga le reclamaré a mi colega ciego, por su actitud poco optimista										
9	Lo haré Seguro	Tal vez lo haga	No lo he decidido	Tal vez no lo haga	Seguro no lo haré					

Cuando tenga un compañero ciego cerca de mí, trataré de evitarlo:							
10	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

							Si el ítem NO pertenece a esta categoría ¿A cuál pertenece?
RECONOCIMIENTO					¿Pertenece el ítem a esta categoría?		
					SI	NO	
En estos próximos días le pediré ayuda a mi compañero ciego:							
11	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

En próximas oportunidades, cuando lo necesite, le pediré a mi compañero ciego que haga mi trabajo							
12	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

Cuando pueda le comunicaré a mi jefe que mi compañero ciego no es competente para realizar ciertas actividades laborales:							
13	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

Mañana asumiré el trabajo de mi compañero ciego:							
14	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

No le pediré más ayuda a mi colega ciego:							
15	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

Mañana no permitiré que mi colega ciego realice las actividades que mi jefe le asigno:							
16	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

No permitiré que mis compañeros le pidan ayuda a nuestro colega ciego:							
17	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

El lunes próximo no le prestaré ayuda a mi compañero ciego en sus labores.							
18	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

No ayudaré más a mi compañero ciego en sus labores							
19	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

Cuando pueda comunicaré a mi superior las fallas laborales que tiene mi compañero ciego :							
20	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

DERECHO					¿Pertenece el ítem a esta categoría?		Si el ítem NO pertenece a esta categoría ¿A cuál pertenece?
					SI	NO	
21	Le exigiré a la organización en donde trabajo que reacondicione su espacio para mejorar el tránsito de mi compañero con discapacidad visual						
	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

Reclamaré por los derechos de mi compañero ciego:							
22	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

Cuando busque otro trabajo, seleccionaré uno donde no tenga que laborar con personas ciegas							
23	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

La siguiente semana participaré en una charla en pro de la Inclusión laboral del individuo con discapacidad visual							
24	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

No participaré en las proximas mejoras del sistema de integración de individuos con discapacidad visual:							
25	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

Me incorporaré en el grupo de apoyo de los individuos con discapacidad visual:							
26	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

En próximas oportunidades no me inmiscuiré en la defensa de los derechos de los individuos con discapacidad visual:							
27	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

Si fuese por mí reacondicionaría la estructura de las oficinas para facilitar el transito de mi colega ciego:							
28	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

No ayudaré a mi jefe en las jornadas de concientización hacia la discapacidad:							
29	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

Estaré atento para defender a mi colega ciego si este lo requiere:							
30	Lo haré	Tal vez lo	No lo he decidido	Tal vez no	Seguro no		
	Seguro	haga		lo haga	lo haré		

2	Evaluación de la actitud: Es la probabilidad de que el individuo actúe de manera determinada siendo afectado por algún aspecto determinado.										
2.1	Evaluación de la creencia conductual: Convicciones de las personas acerca de que la conducta lleva a ciertos resultados y sus propias evaluaciones acerca de tales resultados										
2.2	Evaluación del atributo asociado a la creencia conductual: Es la evaluación personal de las consecuencias que individualmente la persona anticipa tendría para ella la ejecución o no de la conducta asociada a la creencia.										
IMPLICACION PERSONAL										¿Pertenece el ítem a esta categoría?	Si el ítem NO pertenece a esta categoría ¿A cuál pertenece?
										SI NO	
31	La amistad de mi compañero ciego es indispensable para mi										
	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso						
32	Que la amistad sea indispensable para mi es:										
	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo						
33	Ser amigo de un ciego te hace más humano:										
	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso						
34	Ser más humano es:										
	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo						
35	El individuo con discapacidad visual es egoísta:										
	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso						
36	Ser egoísta es:										
	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo						
37	El individuo con discapacidad visual son amigos fieles:										
	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso						
38	8. ser un amigo fiel es:										
	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo						
39	El individuo con discapacidad visual no es muy diestro a la hora de hacer amistades:										
	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso						
40	10. No ser muy diestro a la hora de hacer amistades es:										
	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo						

41	Mi amigo invidente es objetivo en sus opiniones:	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
42	Ser objetivo en las opiniones es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			
43	Soy más amigable que mi compañero ciego	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
44	Ser más amigable que los demás es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			
45	Mi compañero ciego siempre está triste:	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
46	Estar siempre triste es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			
47	Mi compañero invidente siempre tiene mal humor:	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
48	Tener siempre mal humor es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			
49	Me da alegría el ser amigo de una persona con discapacidad visual:	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
50	Estar contento por ser amistoso es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			

RECONOCIMIENTO							¿Pertenece el ítem a esta categoría?		Si el ítem NO pertenece a esta categoría ¿A cuál pertenece?
							SI	NO	
51	Al individuo con discapacidad visual se le hace difícil su desarrollo profesional	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
52	Que sea difícil el desarrollo profesional de las personas es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			
53	El individuo con discapacidad visual está dispuestos a lograr su superación profesional	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			

54	Que los individuos estén dispuestos a lograr su superación profesional es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			
55	El individuo con discapacidad visual es muy colaborador	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
56	Ser colaborador es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			
57	el individuo con discapacidad visual desarrolla habilidades comunicacionales extraordinarias:	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
58	Desarrollar habilidades comunicacionales extraordinarias es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			
59	El individuo con discapacidad visual es ordenado	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
60	Ser ordenado es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			
61	Mi mayor preocupación es que mi compañero con discapacidad visual me entienda:	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
62	Preocuparme porque otros me entiendan es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			
63	El individuo con discapacidad visual es capaz de hacer cosas que yo no podría hacer:	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
64	Que haya individuos que sean capaces de hacer cosas que yo no podría hacer es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			
65	Mi compañero con discapacidad visual necesita de algunas adaptaciones para realizar sus labores:	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
66	Necesitar de algunas adaptaciones para realizar labores es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			
67	Aprendo de la actitud de mi compañero con discapacidad visual:	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
68	Aprender de la actitud de mis compañeros es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			
69	Tengo que repasarle varias veces a mi compañero con discapacidad visual las cosas que tiene que hacer:	Muy cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso			
70	Repasar varias veces las cosas que se tienen que hacer es:	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo			

DERECHO						¿Pertenece el ítem a esta categoría?		Si el ítem NO pertenece a esta categoría ¿A cuál pertenece?
						SI	NO	
71	El mundo es de los videntes: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso							
72	Que el mundo sea de los videntes es: Muy bueno Bueno Ni bueno ni malo Malo Muy malo							
73	La empresa en donde trabajo debe cambiar para estar diseñada acorde alas necesidades de tránsito de personas con discapacidad Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso							
74	Que el diseño de la empresa en donde trabajo deba cambiar es: Muy bueno Bueno Ni bueno ni malo Malo Muy malo							
75	Las condiciones del ambiente en el que laboro deberían ayudar al buen desempeño de las actividades de mi compañero con discapacidad visual Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso							
76	Que las condiciones del ambiente en el que laboro ayuden a un buen desempeño laboral es: Muy bueno Bueno Ni bueno ni malo Malo Muy malo							
77	La tecnología empleada en la organización donde trabajo debería estar diseñada para que mi compañero con discapacidad visual la use sin ningún problema Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso							
78	Que la tecnología empleada en la organización donde trabajo deba estar diseñada para ser usada sin problema alguno es: Muy bueno Bueno Ni bueno ni malo Malo Muy malo							
79	La empresa en donde trabajo le da las mismas oportunidades a todos sus empleados tengan o no discapacidad alguna Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso							
80	Que la empresa en donde trabajo le dé las mismas oportunidades a todos sus empleados es: Muy bueno Bueno Ni bueno ni malo Malo Muy malo							
81	La organización en donde trabajo debería facilitar la incorporación de personas con discapacidad Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso							
82	Facilitar la incorporación de las personas es: Muy bueno Bueno Ni bueno ni malo Malo Muy malo							
83	La discapacidad es un problema social: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso							
84	Ser un problema social es: Muy bueno Bueno Ni bueno ni malo Malo Muy malo							
85	Deben existir oportunidades para las personas con discapacidad visual en el ambiente laboral: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso							

86	Que existan oportunidades en el ambiente laboral es:			
	Muy bueno Bueno Ni bueno ni malo Malo Muy malo			

87	En las empresas de nuestro país las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad visual son limitadas:			
	Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			

88	Tener oportunidades de trabajo limitadas es:			
	Muy bueno Bueno Ni bueno ni malo Malo Muy malo			

89	Las personas con discapacidad visual tienen el apoyo de los entes gubernamentales para su completo desarrollo educacional y profesional:			
	Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			

90	Tener el apoyo de los entes gubernamentales para un completo desarrollo educacional y profesional es:			
	Muy bueno Bueno Ni bueno ni malo Malo Muy malo			

3	<i>Evaluación de la norma subjetiva: es el juicio probabilístico acerca de lo que la mayoría de las personas importantes para el sujeto (sus otros significativos) piensan respecto a la realización de la conducta por parte de la persona.</i>			
3.1	Evaluación de la creencia normativa: Son las convicciones del individuo acerca de que personas o grupos específicos significativamente importantes para él piensan que debería ejecutar o no la conducta y su motivación a complacer tales referentes			
3.2	Evaluación de la motivación de acatamiento: Se refiere a la percepción que el individuo tiene acerca de si las personas que son importantes para él esperan o no, aprueban o no, la ejecución de una conducta dada.			
IMPLICACION PERSONAL		¿Pertenece el ítem a esta categoría?		Si el ítem NO pertenece a esta categoría ¿A cuál pertenece?
		SI	NO	
91	Mis padres creen que Debería No debería Trabajar con personas ciegas			

92	En relación a trabajar con personas ciegas, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis padres piensan que yo debo hacer:			
	Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			

93	Mi jefe piensa que yo Debería No debería Ser amigo de mi compañero ciego			
----	---	--	--	--

94	En relación a mi amistad con mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi jefe piensa que yo debo hacer:			
	Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			

95	Mis amigos sienten que yo Debería No debería Relacionarme mucho más con mi compañero ciego			
96	En relación a la relación que tengo con mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis amigos sienten que yo debo hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
97	Mis compañeros sienten que Debería No debería Salir mas a menudo con mi colega ciego			
98	En relación a las salidas con mi colega ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros sienten que yo debo hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
99	Mis compañeros piensan que yo Debería No debería Acercarme más a mi compañero ciego			
100	En relación al acercamiento hacia mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros piensan que yo debo hacer Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
101	Mi pareja considera que yo Debería No debería Ser más simpático con mi compañero ciego			
102	En relación a ser más simpático con mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros piensan que yo debo hacer Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
103	Mis padres consideran que yo Debería No debería Ser más tolerante con mi compañero ciego			
104	En relación a ser más tolerante con mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis padres piensan que yo debo hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
105	Mi familia piensa que yo Debería No debería Suavizar mi trato hacia mi compañero ciego			
106	En relación a suavizar mi trato hacia mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi familia considera que se debe hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			

108	Mi pareja considera que yo Debería No debería Invitar a comer a mi compañero ciego			
-----	--	--	--	--

109	En relación a invitar a comer a mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi pareja considera que se debe hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
-----	--	--	--	--

110	Mis compañeros piensen que yo Debería No debería Ser amigo de mi colega ciego			
-----	---	--	--	--

111	En relación a ser amigo de mi colega ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros piensan que yo debo hacer Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
-----	--	--	--	--

RECONOCIMIENTO		¿Pertenece el ítem a esta categoría?		Si el ítem NO pertenece a esta categoría ¿A cuál pertenece?
		SI	NO	
112	Mis compañeros piensan que yo Debería No debería Hacer los trabajos de mi compañero ciego.			

113	En relación a realizar los trabajos de mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis otros compañeros piensan que yo debo hacer Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
-----	---	--	--	--

114	Mi jefe piensa que yo Debería No debería Orientar los trabajos de mi compañero ciego			
-----	--	--	--	--

115	En relación a la orientación de los trabajos de mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi jefe piensa que yo debo hacer Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
-----	--	--	--	--

116	Mi pareja siente que yo Debería No debería Tomar como ejemplo a mi compañero ciego			
-----	--	--	--	--

117	En relación a tener como ejemplo a mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi pareja siente que yo debo hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
-----	--	--	--	--

118	Mi pareja cree que Debería No debería Relacionarme con mi compañero ciego			
-----	---	--	--	--

119	En relación a relacionarme con mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi pareja cree que yo debo hacer Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
-----	---	--	--	--

120	Mis padres consideran que yo Debería No debería Ser más justo con las personas ciegas			
-----	---	--	--	--

121	En relación a mi trato hacia mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis padres consideran que se debe hacer			
	Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			

122	Mi familia cree que yo Debería No Debería Trabajar más tiempo con mi colega ciego			
-----	--	--	--	--

123	En relación a mi trabajo con mi colega ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi familia considera que se debe hacer:			
	Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			

124	Mis compañeros creen que yo Debería No Debería Delegar más actividades a mi colega ciego			
-----	---	--	--	--

125	En relación a delegar más actividades a mi colega ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros consideran que se debe hacer:			
	Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			

126	Mi jefe cree que yo Debería No Debería Supervisar las actividades de mi colega ciego			
-----	---	--	--	--

127	En relación a supervisar las actividades de mi colega ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi jefe considera que se debe hacer:			
	Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			

128	Mi pareja piensa que yo Debería No Debería Ser más colaborador con mi colega ciego			
-----	---	--	--	--

129	En relación a ser más colaboradora con mi colega ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi pareja considera que se debe hacer:			
	Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			

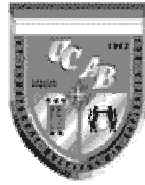
130	Mi jefe considera que yo Debería No Debería Buscar otro trabajo en donde no labore con ciegos			
-----	--	--	--	--

131	En relación a buscar otro trabajo en donde no labore con ciegos, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi jefe considera que se debe hacer:			
	Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			

DERECHO		¿Pertenece el ítem a esta categoría?		Si el ítem NO pertenece a esta categoría ¿A cuál pertenece?
		SI	NO	
132	Mis padres creen que yo Debería No debería Buscar otro trabajo en donde no me relacione con ciegos			
133	En relación a buscar otro trabajo en donde no me relacione con ciegos, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis padres creen que yo debo hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
134	La empresa en donde yo trabajo considera que se Debería No debería Reclutar más personal con discapacidad visual			
135	En relación a reclutar personal con discapacidad visual, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi empresa considera que se deba hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
136	Mis compañeros consideran que Debería No debería Haber mejor infraestructura para el ciego en la Organización en la que trabajo.			
137	En relacion al hecho de tener mejor infraestructura para el ciego en la organización en la que trabajo, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros consideran que se debe hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
138	El estado considera que se Debería No debería Hacerse obligatorio la inclusión laboral del individuo con discapacidad			
139	En relación al hecho de hacerse obligatoria la inclusión laboral del ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que el estado considera que se debe hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
140	Mis amigos piensan que el Estado Debería No debería Inmiscuirse en la vida laboral del individuo con discapacidad visual			
141	En relación a la inmiscución en la vida laboral del ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis amigos piensan que el Estado debe hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
142	Mi jefe piensa que yo Debería No debería Mejorar el proceso de inserción de personas ciegas			
143	En relación a mejorar el proceso de inserción de personas ciegas, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi jefe piensa que yo deba hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			

144	Mis compañeros creen que yo Debería No debería Defender con más ánimo los derechos de mi colega ciego			
145	En relación a defender con más ánimo los derechos de mi colega ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros piensan que yo deba hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
146	Mi familia cree que yo Debería No debería Luchar por una mejor inclusión laboral de personas ciegas			
147	En relación a luchar por una mejor inclusión laboral de personas ciegas, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi familia piensa que yo deba hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
148	Mi jefe considera que yo Debería No debería Colaborar en los programas de inclusión laboral del ciego			
149	En relación a colaborar en los programas de inclusión laboral del ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi jefe piensa que yo deba hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
150	Mis compañeros consideran que yo Debería No debería Estar en contra de la inclusión laboral del ciego			
151	En relación a estar en contra de la inclusión laboral del ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros piensan que yo deba hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			
152	Mi familia cree que yo Debería No debería Crear un grupo de apoyo por la defensa de los ciegos			
153	En relación a crear un grupo de apoyo por la defensa de los ciegos, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi familia piensa que yo deba hacer: Muy cierto Ciertó Ni cierto ni falso Falso Muy Falso			

**ANEXO B: Instrumento para Medir la Actitud según la Teoría de la Acción
Razonada**



Universidad Católica Andrés Bello
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Especialidad de Relaciones Industriales

Estimado(a) Sr.(a):

El siguiente cuestionario fue elaborado para la realización del Trabajo de Grado para la obtención del título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, el uso del mismo será utilizado únicamente con fines académicos. La función de este instrumento es identificar la actitud que tiene Ud. hacia su compañero invidente

A continuación se le presentan 45 afirmaciones que reflejan distintas situaciones, Ud. deberá seleccionar la alternativa que considere se asemeja más a su percepción de la actitud que tiene hacia su compañero invidente. La información recopilada será utilizada de manera confidencial, constituyendo un valioso aporte para esta investigación. De allí la importancia de su precisión en las respuestas; No hay respuestas buenas o malas, lea las opciones de respuesta para cada afirmación.

En caso de dudas, consulte con el investigador

Gracias por su colaboración.

Situaciones	Lo haré Seguro	Tal vez lo haga	No lo he decidido	Tal vez no lo haga	Seguro no lo haré
1. Mañana almorzaré con mi compañero ciego					
2. En cuanto me consiga con mi colega ciego le invitaré un café					
3. La próxima vez que me encuentre con mi colega ciego, lo invitaré a almorzar					
4. En próximas oportunidades, cuando lo necesite, le pediré a mi compañero ciego que me ayude en mi trabajo					
5. Mañana asumiré el trabajo de mi compañero ciego					
6. No le pediré más ayuda a mi colega ciego					
7. Le exigiré a la organización en donde trabajo que reacondicione su espacio para mejorar el tránsito de mi compañero con discapacidad visual					
8. La siguiente semana promoveré una charla en pro de la Inclusión laboral del individuo con discapacidad visual					
9. Estaré atento para defender a mi colega ciego si este lo requiere					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
10. Ser amigo de un ciego te hace más humano					
Situaciones	Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno ni malo	Malo	Muy malo
11. Ser más humano es					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
12. Tener un amigo con					

discapacidad visual implica que debo cuidar las cosas que digo					
Situaciones	Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno ni malo	Malo	Muy malo
13. Tener que cuidar lo que digo es					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
14. Almorzar con una persona con discapacidad visual puede tomarme mucho tiempo					
Situaciones	Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno ni malo	Malo	Muy malo
15. Tomar más tiempo para almorzar es					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
16. Mi mayor preocupación es que mi compañero con discapacidad visual me entienda:					
Situaciones	Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno ni malo	Malo	Muy malo
17. Preocuparme porque otros me entiendan es					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
18. Aprendo de la actitud de mi compañero con discapacidad visual					
Situaciones	Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno ni malo	Malo	Muy malo
19. Aprender de la actitud de mis compañeros es:					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
20. Tengo que repasarle varias veces a mi compañero con discapacidad visual las cosas que tiene que hacer					

Situaciones	Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno ni malo	Malo	Muy malo
21. Repasar varias veces las cosas que se tienen que hacer es					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
22. Hacer una charla sobre los derechos de las personas con discapacidad visual me toma trabajo extra					
Situaciones	Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno ni malo	Malo	Muy malo
23. Tener trabajo extra es:					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
24. Participar en la reestructuración de la empresa donde trabajo para diseñarla acorde a las necesidades de tránsito de personas con discapacidad es de mi agrado					
Situaciones	Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno ni malo	Malo	Muy malo
25. Participar en actividades de la empresa en donde trabajo es					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
26. Me interesa colaborar en la asociación de invidentes de mi empresa					
Situaciones	Muy Bueno	Bueno	Ni Bueno ni malo	Malo	Muy malo
27. Colaborar en las actividades de mi empresa es					

Situaciones	Debería			No Debería	
28. Mis padres creen que yo.....Trabajar con personas ciegas					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
29. En relación a trabajar con personas ciegas, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis padres piensan que yo debo hacer					
Situaciones	Debería			No Debería	
30. Mi jefe piensa que yo.....Ser amigo de mi compañero ciego					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
31. En relación a mi amistad con mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi jefe piensa que yo debo hacer					
Situaciones	Debería			No Debería	
32. Mis compañeros sienten que.....Salir mas a menudo con mi colega ciego					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
33. En relación a las salidas con mi colega ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros sienten que yo debo hacer					
Situaciones	Debería			No Debería	
34. Mi jefe piensa que yo.....Orientar los trabajos de mi compañero ciego					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
35. En relación a la					

orientación de los trabajos de mi compañero ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi jefe piensa que yo debo hacer					
Situaciones	Debería		No Debería		
36. Mis compañeros creen que yo.....Delegar más actividades a mi colega ciego					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
37. En relación a delegar más actividades a mi colega ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros consideran que se debe hacer					
Situaciones	Debería		No Debería		
38. Mi jefe cree que yo.....Supervisar las actividades de mi colega ciego					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
39. En relación a supervisar las actividades de mi colega ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi jefe considera que se debe hacer					
Situaciones	Debería		No Debería		
40. Mi jefe piensa que yo.....Apoyar el proceso de inserción de personas ciegas					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
41. En relación a apoyar el proceso de inserción de personas ciegas, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi jefe piensa que yo deba hacer					
Situaciones	Debería		No Debería		

42. Mis compañeros creen que yo.....Defender con más ánimo los derechos de mi colega ciego					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
43. En relación a defender con más ánimo los derechos de mi colega ciego, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mis compañeros piensan que yo deba hacer					
Situaciones	Debería		No Debería		
44. Mi familia cree que yo.....Luchar por una mejor inclusión laboral de personas ciegas					
Situaciones	Muy Cierto	Cierto	Ni cierto ni falso	Falso	Muy Falso
45. En relación a luchar por una mejor inclusión laboral de personas ciegas, yo deseo actuar de acuerdo a lo que mi familia piensa que yo deba hacer					

“GRACIAS POR SU APRECIABLE COLABORACIÓN”