



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**  
**RELACIONES INDUSTRIALES**

**Determinantes de la actitud hacia la discapacidad de personas  
sin discapacidad en pequeñas empresas**

Tesista: Devi Elena Iglesias

Tesista: Veruska Polanco

Tutora: Lourdes Montenegro

Caracas, Octubre de 2009

## DEDICATORIAS

Dedico este proyecto a mis papás por estar ahí siempre en todo momento, especialmente a lo largo de mi carrera, los quiero!

A mi Abue y mi Tatá por guiarme y apoyarme en todo momento, son mis Ángeles.

A mi hermano... porque eres lo máximo, mi apoyo y mis ganas de seguir adelante, gracias Bro!

A Edgar, Grecia y Kristina, por todo lo que hemos vivido y compartido juntos, los amo chicos!

A mi equipo de trabajo por lo permisos y la comprensión para lograr culminar este proyecto con éxito.

A la Sra. Virginia por los ricos menús que acompañaron la tesis.

A todos aquellos que estuvieron pendientes de mí y de mi tesis, gracias por las palabras aliento, por el ánimo y los detalles.

A todas aquellas personas que colaboraron para que este proyecto fuera lo que es, que de alguna u otra manera influyeron en él, a todos gracias!.

Muy especialmente a mi compañera de tesis, orgullosa de tenerte como amiga, compañera y de ahora en adelante, colega. Gracias mi Veru!.

Devi Iglesias.

A Dios por haberme guiado y nunca haberme abandonado

A mi Mamá y a mi Papá, por haber confiado en mí, por haber estado en las buenas y en las malas a lo largo de toda mi carrera, por brindarme su apoyo incondicional en éste y en todos los proyectos que me he propuesto, para ustedes va este logro, Los Amo. Mami gracias por todos tus desayunos tan ricos que recibí en mis 5 años de carrera, eres la mejor mamá que un hijo puede tener! Papi gracias por prestarme el carro para ahorrarme ir en carrito a la uni y así evitar llegar tarde a mis clases, a ustedes les debo todos mis logros y lo que soy, por todo esto y mucho más mil gracias, son los mejores!.

A mis hermanos por estar siempre pendiente de mí y ayudarme en todo, Los Quiero.

A mi compañera de tesis por todo tu apoyo en toda la carrera, gracias por tu dedicación para que se diera este proyecto y gracias también por todas las cotufas, helados, galletas y chocolates durante la tesis, Te Quiero.

A Errol mil gracias mi Cielo por siempre estar ahí durante toda mi carrera, alentándome y diciéndome que sí se puede, Te Amo.

A l mejor grupo de estudio que tuve en la carrera: Edgar, Devi, Kristina y Grecia, gracias por todas esas tardes y noches de estudio en que me ayudaron.

A todos aquellos familiares y amigos que estuvieron pendientes.

Veruska Polanco.

## **AGRADECIMIENTOS**

Ante todo le agradecemos a Dios por la dicha de culminar nuestros estudios, y el placer de juntarnos para lograr este bello proyecto.

A Lourdes Montenegro por acceder a ser nuestra tutora, por su asesoría y alegría que nos motivaba a seguir adelante.

A Gustavo, por acompañarnos a lo largo de nuestro proyecto, guiarnos y asesorarnos.

A Evaristo Diz y a Rafael “Nacho” Suárez, por la inmensa ayuda que nos prestaron.

A César Sánchez porque nos orientó y nos brindó su tiempo cuando más lo necesitábamos, siempre te recordaremos.

A Mercedes Pulido, por la asesoría brindada a inicios de la investigación.

Le agradecemos a las empresas que gentilmente nos permitieron aplicar las encuestas a sus empleados, gracias por el tiempo y el interés en nuestro estudio.

Gracias a ASODECO y a Andrés Salas por aceptar colaborar en el estudio y brindarnos su tiempo y ayuda.

A todos nuestros amigos, por entendernos, apoyarnos y darnos aliento durante este proceso, y muy especialmente a 5to B... son lo máximo chicos!

Agradecemos a nuestros padres y familiares por su apoyo incondicional y por ser nuestra inspiración.

A todas aquellas personas que estuvieron con nosotras en todo momento, dándonos fuerza y motivándonos a continuar, a sacar lo mejor de nosotras y lograr este éxito.

**¡Mil gracias a todos!**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>Portada</b>	pp. i
<b>Dedicatorias</b>	ii
<b>Agradecimientos</b>	iii
<b>Índice de contenidos</b>	iv
<b>Índice de tablas</b>	vii
<b>Índice de gráficos</b>	x
<b>Resumen</b>	xi
<b>Introducción</b>	1
<b>Capítulo I:</b>	
<b>Planteamiento del Problema</b>	4
<b>Capítulo II:</b>	
<b>Objetivos de la Investigación</b>	16
2.1 Objetivo general	16
2.2 Objetivos específicos	16
<b>Capítulo III:</b>	
<b>Marco Teórico</b>	17
3.1. Discapacidad	17
3.1.1. Clasificación de la Discapacidad	18
3.1.2 Evolución del concepto de discapacidad	19
3.1.2.1. Incapacidad	19
3.1.2.2. Persona con Discapacidad	21
3.1.3. Factores que propician la discapacidad	23
3.1.3.1. Factores Biológicos	23
3.1.3.2. Factores Ambientales	23
3.1.3.3. Factores Psicológicos	24
3.1.4. Otros Conceptos	24
3.1.4.1. Inclusión	24
3.1.4.2. Inserción Laboral	25
3.1.4.3. Diferencias entre Inclusión e Integración	25
3.2. Actitud	27
3.2.1 Teorías de la Actitud	29
3.2.2. Medición de las Actitudes	29
3.3. Actitud hacia la Discapacidad	30
3.4. Pequeñas Empresas	30
3.5. Importancia de las Pequeñas Empresas	31

<b>Capítulo IV:</b>	
<b>Marco Legal</b>	33
4.1 La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	33
4.2 Ley Orgánica de Educación	33
4.3 Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y Reglamento de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social	34
4.4 Ley para las Personas con Discapacidad	34
4.5 Ley Orgánica del Trabajo	36
4.6 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	36
<b>Capítulo V:</b>	
<b>Marco Metodológico</b>	40
5.1. Tipo de Estudio	40
5.2. Diseño	41
5.3. Unidad de Análisis, Población y Muestra	41
5.3.1. Unidad de Análisis	41
5.3.2. Población	42
5.3.3. Muestra	43
5.4. Variables de Estudio	43
5.5. Operacionalización de las variables	45
5.5.1 Operacionalización de la variable dependiente	45
5.5.2 Operacionalización de las variables independientes	46
5.6. Recolección, Procesamiento y Análisis de los Resultados	47
5.6.1. Prueba de Pearson	51
5.6.2. Prueba Chi Cuadrado	52
5.7. Limitaciones del Estudio	53
5.8. Aspectos Éticos	54
5.9. Factibilidad del Estudio	55
<b>Capítulo VI:</b>	
<b>Presentación de resultados</b>	56
6.1 Presentación de las variables independientes	56
6.2 Presentación de la actitud hacia las personas con discapacidad	64
<b>Capítulo VII:</b>	
<b>Análisis de resultados</b>	77
7.1 Correlación entre la actitud hacia las personas con discapacidad y las variables independientes	77
7.2 Correlación entre la dimensión valoración de y capacidades y las variables independientes	83
7.3 Correlación entre la dimensión asunción de roles y las variables independientes	88
7.4 Correlación entre la dimensión reconocimiento de derechos y las variables independientes	92

7.5 Correlación entre la dimensión implicación personal y las variables independientes	96
7.6 Correlación entre la dimensión calificación genérica y las variables independientes	101
7.7 Correlación entre las dimensiones de la variable actitud	105
<b>Capítulo VIII:</b>	
<b>Conclusiones</b>	108
<b>Capítulo IX:</b>	
<b>Recomendaciones</b>	110
<b>Referencias Bibliográficas</b>	112
<b>Referencias Electrónicas</b>	117
<b>Anexos</b>	119
Anexo I: Encuesta sobre actitudes hacia las personas con discapacidad	119

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	pp.
1 Comparación entre los conceptos de inclusión e integración	26
2 Operacionalización de la variable actitud hacia las personas con discapacidad	45
3 Códigos de las respuestas del instrumento aplicado	49
4 Codificación y escala para la interpretación de los puntajes obtenidos en el instrumento aplicado	50
5 Estadísticos descriptivos para la edad e los encuestados	57
6 Estadísticos descriptivos para el nivel educativo de los encuestados	58
7 Estadísticos descriptivos para sexo de los encuestados	58
8 Estadísticos descriptivos para la profesión de los encuestados	60
9 Estadísticos descriptivos para razón del contacto con personas con discapacidad	61
10 Estadísticos descriptivos para la frecuencia del contacto con personas con discapacidad	62
11 Estadísticos descriptivos para el tipo de discapacidad con la que tiene contacto	63
12 Media, mínimo y máximo de la actitud hacia las personas con discapacidad	64
13 Rango de actitud hacia las personas con discapacidad	65
14 Valoración de capacidades	67
15 Asunción de roles	69
16 Reconocimiento de derechos	71
17 Implicación personal	72
18 Calificación genérica	74
19 Media, máximo y mínimo obtenido de cada dimensión	75
20 Prueba de Pearson para actitud hacia las personas con discapacidad y edad	78
21 Tabla de contingencia para actitud hacia las personas con discapacidad y sexo	78
22 Prueba Chi cuadrado para actitud hacia las personas con discapacidad y sexo	78
23 Tabla de contingencia para actitud hacia las personas con discapacidad y profesión	80
24 Prueba de Chi cuadrado para actitud hacia las personas con discapacidad y profesión	80
25 Tabla de contingencia para actitud hacia las personas con discapacidad y razón de contacto	81

<b>26</b>	Prueba Chi cuadrado para actitud hacia las personas con discapacidad y razón de contacto	81
<b>27</b>	Prueba de Pearson para actitud hacia las personas con discapacidad y frecuencia del contacto	81
<b>28</b>	Tabla de contingencia para actitud hacia las personas con discapacidad y tipo de contacto	82
<b>29</b>	Prueba Chi cuadrado para actitud hacia las personas con discapacidad y tipo de contacto	82
<b>30</b>	Prueba de Pearson para valoración de capacidades y edad	83
<b>31</b>	Prueba de Pearson para valoración de capacidades y nivel educativo	83
<b>32</b>	Tabla de contingencia para valoración de capacidades y sexo	84
<b>33</b>	Prueba Chi Cuadrado para valoración de capacidades y sexo	84
<b>34</b>	Tabla de contingencia para valoración de capacidades y profesión	85
<b>35</b>	Prueba Chi Cuadrado para valoración de capacidades y profesión	85
<b>36</b>	Tabla de contingencia para valoración de capacidades y razón del contacto	86
<b>37</b>	Prueba Chi Cuadrado para valoración de capacidades y razón del contacto	86
<b>38</b>	Prueba de Pearson para valoración de capacidades y frecuencia del contacto	86
<b>39</b>	Tabla de contingencia para valoración de capacidades y tipo de discapacidad	87
<b>40</b>	Prueba Chi Cuadrado para valoración de capacidades y tipo de discapacidad	87
<b>41</b>	Prueba de Pearson para asunción de roles y edad	88
<b>42</b>	Prueba de Pearson para asunción de roles y nivel educativo	88
<b>43</b>	Tabla de contingencia para asunción de roles y sexo	89
<b>44</b>	Prueba Chi Cuadrado para asunción de roles y sexo	89
<b>45</b>	Tabla de contingencia para asunción de roles y profesión	90
<b>46</b>	Prueba Chi Cuadrado para asunción de roles y profesión	90
<b>47</b>	Tabla de contingencia para asunción de roles y razón del contacto	91
<b>48</b>	Prueba Chi Cuadrado para asunción de roles y razón del contacto	91
<b>49</b>	Prueba de Pearson para asunción de roles y frecuencia del contacto	91
<b>50</b>	Tabla de contingencia para asunción de roles y tipo de discapacidad	92
<b>51</b>	Prueba Chi Cuadrado para asunción de roles y tipo de discapacidad	92
<b>52</b>	Prueba de Pearson para reconocimiento de derechos y edad	93
<b>53</b>	Prueba de Pearson para reconocimiento de derechos y nivel educativo	93
<b>54</b>	Tabla de contingencia para reconocimiento de derechos y sexo	93
<b>55</b>	Prueba Chi Cuadrado para reconocimiento de derechos y sexo	93
<b>56</b>	Tabla de contingencia para reconocimiento de derechos y profesión	94
<b>57</b>	Prueba Chi Cuadrado para reconocimiento de derechos y profesión	94
<b>58</b>	Tabla de contingencia para reconocimiento de derechos y razón del contacto	95
<b>59</b>	Prueba Chi Cuadrado para reconocimiento de derechos y razón del contacto	95

<b>60</b>	Prueba de Pearson para reconocimiento de derechos y frecuencia del contacto	95
<b>61</b>	Tabla de contingencia para reconocimiento de derechos y tipo de discapacidad	96
<b>62</b>	Prueba Chi Cuadrado para reconocimiento de derechos y tipo de discapacidad	96
<b>63</b>	Prueba de Pearson para implicación personal y edad	97
<b>64</b>	Prueba de Pearson para implicación personal y nivel educativo	97
<b>65</b>	Tabla de contingencia para implicación personal y sexo	97
<b>66</b>	Prueba Chi Cuadrado para implicación personal y sexo	98
<b>67</b>	Tabla de contingencia para implicación personal y profesión	98
<b>68</b>	Prueba Chi Cuadrado para implicación personal y profesión	99
<b>69</b>	Tabla de contingencia para implicación personal y razón del contacto	99
<b>70</b>	Prueba Chi Cuadrado para implicación personal y razón del contacto	99
<b>71</b>	Prueba de Pearson para implicación personal y frecuencia del contacto	100
<b>72</b>	Tabla de contingencia para implicación personal y tipo de discapacidad	100
<b>73</b>	Prueba Chi Cuadrado para implicación personal y tipo de discapacidad	100
<b>74</b>	Prueba de Pearson para calificación genérica y edad	101
<b>75</b>	Prueba de Pearson para calificación genérica y nivel educativo	101
<b>76</b>	Tabla de contingencia para calificación genérica y sexo	102
<b>77</b>	Prueba Chi Cuadrado para calificación genérica y sexo	102
<b>78</b>	Tabla de contingencia para calificación genérica y profesión	103
<b>79</b>	Prueba Chi Cuadrado para calificación genérica y profesión	103
<b>80</b>	Tabla de contingencia para calificación genérica y razón del contacto	104
<b>81</b>	Prueba Chi Cuadrado para calificación genérica y razón del contacto	104
<b>82</b>	Prueba de Pearson para calificación genérica y frecuencia del contacto	104
<b>83</b>	Tabla de contingencia para calificación genérica y tipo de discapacidad	105
<b>84</b>	Prueba Chi Cuadrado para calificación genérica y tipo de discapacidad	105
<b>85</b>	Prueba de Pearson para valoración de capacidades y dimensiones	105
<b>86</b>	Prueba de Pearson para asunción de roles y dimensiones	106
<b>87</b>	Prueba de Pearson para reconocimiento de derechos y dimensiones	106
<b>88</b>	Prueba de Pearson para implicación personal y dimensiones	107
<b>89</b>	Prueba de Pearson para calificación genérica y dimensiones	107

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico		pp.
1	Edad de los encuestados	57
2	Nivel educativo de los encuestados	58
3	Sexo de los encuestados	59
4	Profesión de los encuestados	61
5	Razón del contacto con personas con discapacidad	62
6	Frecuencia del contacto con personas con discapacidad	63
7	Tipo de discapacidad con la que tiene contacto	34
8	Actitud hacia las personas con discapacidad	65
9	Rango de actitud hacia las personas con discapacidad	66
10	Valoración de capacidades	68
11	Asunción de roles	69
12	Reconocimiento de derechos	72
13	Implicación personal	73
14	Calificación genérica	74

## RESUMEN

Esta investigación tiene por objeto explicar las actitudes que tienen las personas sin discapacidad hacia las personas que tienen algún tipo de discapacidad, ya sea sensorial (a nivel visual o auditiva), física o motora, e intelectual o mental; todo esto en el marco de la integración laboral de estos individuos. La población estudiada fueron las personas sin discapacidad que laboran en pequeñas empresas ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, donde se encontraban incluidas personas con discapacidad, de dicha población se seleccionó una muestra de 130 trabajadores sin discapacidad de 10 pequeñas empresas. La variable dependiente del estudio es la actitud hacia las personas con discapacidad, la cual está dividida por 5 dimensiones: Valoración de Limitaciones y Capacidades, Asunción de Roles, Reconocimiento o Negación de Derechos, Implicación Personal, Calificación Genérica. Por otra parte se encuentra un conjunto de variables independientes relacionadas con la variable dependiente, las cuales son: edad, sexo, nivel educativo, profesión, contacto con personas con discapacidad, razón de contacto, frecuencia del contacto y el tipo de discapacidad con la que tuvo contacto. El instrumento aplicado para la recolección de los datos fue la Escala de Actitudes hacia Personas con Discapacidad (EAPD), utilizado por Verdugo en 1994. La actitud arrojada en la investigación fue en general favorable, sin embargo dicha actitud no se puede generalizar a todas las pequeñas empresas del área Metropolitana de Caracas, ni a toda la población de las personas sin discapacidad, ya que este estudio es sólo una aproximación a las actitudes que presentan los individuos que trabajan con personas con discapacidad.

Palabras claves: Actitudes, actitud hacia la discapacidad, discapacidad, personas con discapacidad, inclusión laboral.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente en Venezuela está en discusión el tema de las personas con discapacidad, debido a la creación, resurgimiento y reforma de un conjunto de leyes, reglamentos y ordenanzas por parte de los entes gubernamentales, donde se expresan los derechos de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, ya sea congénita o adquirida (debido a algún accidente o enfermedad). A pesar de que las normas, decretos y leyes ya habían sido dictadas años atrás, éstas sólo se habían ejecutado parcialmente, sin constancia en el cuidado y supervisión de su cumplimiento, y sin medidas pertinentes en cuanto a la adaptación de las condiciones físicas de las infraestructuras tanto en la calle como en las edificaciones; observamos la misma situación con las demás condiciones necesarias para que estas personas tengan una vida lo más normal, accesible y justa posible, al mismo nivel de la que tienen las personas sin ninguna desventaja que pudiera considerarse como discapacidad.

Es ahora cuando se ha estimulado un poco más el tema de la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida: social, cultural, deportivo y laboral, con esto se busca la igualdad de condiciones sociales, así como mejorar su calidad de vida, desde el punto de vista económico, cultural y de interrelaciones sociales, como es el caso de la inclusión laboral. A raíz esto, el artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad establece que:

Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.

No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan..

Vivimos en un país donde no existe una cultura que brinde oportunidades amplias de inclusión a las personas con discapacidad. La mayoría de los organismos estatales se enfocan en obligar a las empresas (privadas y mixtas) mediante sanciones y el cumplimiento de la norma, más no se realiza esta inclusión por voluntad, dificultando dicha labor y estableciendo barreras para entrar en el ámbito laboral a las personas con discapacidad quienes, según datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) del censo 2001, representaban casi un millón entre el total de los 23 millones de habitantes que había en el país para ese momento.

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

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

En el presente trabajo de investigación se tratará el tema de las personas con discapacidad desde el punto de vista laboral, tomando en cuenta las actitudes que asumen los trabajadores sin discapacidad ante las personas que presenten alguna discapacidad notoria (ya sea sensorial a nivel visual o auditiva, física o motora, e intelectual o mental), en pequeñas empresas ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, ya que según las teorías de la actitud son éstas las que definen nuestras conductas y acciones, y por ende la implementación, ejecución, cumplimiento y apoyo a las leyes y normativas que determinan la participación social de las personas con discapacidad. Las actitudes pueden ser

desfavorables o favorables; si existe una actitud desfavorable la persona tiende a no aceptar a las personas con discapacidad, mientras que con una actitud favorable ocurre lo contrario, es decir, se tiende a la aceptación de las personas con discapacidad.

Para la realización del trabajo se tomó como muestra las personas sin discapacidad que trabajaban en pequeñas empresas ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, que tuvieran incluidas personas con discapacidad. Una vez obtenidos los datos, se procedió al análisis de los resultados, cumpliendo con los objetivos perseguidos por el estudio, demostrando así las actitudes que proporcionó la muestra.

En el capítulo I se presenta el planteamiento del problema, donde se indica el tratamiento que se le ha dado a la temática de la discapacidad a través del tiempo; así mismo se muestran los enfoques de diversos autores y organizaciones con respecto al tema de las actitudes. En el capítulo II se encuentran los objetivos que persigue el presente estudio. El capítulo III indica los conceptos relacionados con la discapacidad, así como diferentes conceptos de la actitud. En el capítulo IV se presentan varias leyes sobre las personas con discapacidad, tanto a nivel internacional como nacional. El capítulo V explica el tipo de estudio, la población y la muestra que se midió, incluyendo el instrumento que fue aplicado para tal fin.. En el capítulo VI se presentan los resultados sobre la actitud de individuos sin discapacidad hacia personas con discapacidad en tablas y gráficos; por último en el capítulo VII se realiza el análisis de resultados, mediante las pruebas de Perason y de Chi cuadrado.

En la realización de la investigación se recurrió a trabajos realizados sobre el tema en nuestro país, así como en otros países: España, Canadá, Chile y Argentina; artículos de prensa, e información suministrada por diversos organismos encargados de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La temática de la discapacidad ha sido tratada por diversos autores, no siendo suficiente una sola definición de discapacidad para entenderla e involucrar todo lo que ello implica. Según Jacay (2004) “la discapacidad es la pérdida o anormalidad del funcionamiento psicológico, fisiológico o de la estructura anatómica que conjuntamente con factores personales y factores externos representan las circunstancias en las que vive una persona con esas características, lo cual puede llegar a alterar el desarrollo de una persona en la sociedad” (pp. 13).

De acuerdo a las estadísticas de la Organización de Naciones Unidas (ONU), existen unas 600 millones de personas que viven con algún tipo de discapacidad, ya sea de tipo: mental, intelectual, física o sensorial, lo que representa el 10% de la población mundial (Jacay, 2004, pp. 9). Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el censo realizado en 2001, estimó que en Venezuela existían 907.694 personas con discapacidad, clasificando las discapacidades en: visual, auditiva, intelectual y motora.

Jacay (2004) expone que existen dos perspectivas de cómo debería ser definida la discapacidad: la médica y la de derechos humanos. Desde la perspectiva médica, la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) plantea que la discapacidad es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Desde la perspectiva de los Derechos Humanos, la OMS (2005) define la discapacidad como “toda deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o personal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”. Esta definición se efectuó en la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

A esta última perspectiva se le incorpora el entorno social y económico en el que están inmersas las personas con discapacidad, situando la concepción de discapacidad como algo externo al individuo. Esta misma definición se afirma en el Ensayo de Discusión, Discapacidad y Estrategias de Reducción de Pobreza de la OIT (citado en Beckles, 2004), el cual considera que:

La discapacidad tiene implicaciones sociales, de salud y de derechos humanos, y puede definirse como el resultado social de un impedimento físico o mental: el impedimento, sin embargo, sólo se convierte en una desventaja en el contexto de una sociedad específica, frecuentemente porque la sociedad no respeta las necesidades y derechos de los ciudadanos que viven con un impedimento. La discapacidad, entonces, no es un factor natural sino social.

Beckles afirma que históricamente las personas con discapacidad han estado sujetas a prejuicios y discriminación, sufriendo alienación y aislamiento, lo que genera disminución de su calidad de vida, tanto así que en sociedades arraigadas a ideales de normalidad y funcionalidad, se considera natural excluir de las estructuras sociales, políticas y económicas a las personas con discapacidad (Beckles, 2004). Sin embargo, las personas con discapacidad son ciudadanos útiles que contribuyen a la economía de un país, pudiendo representar una fuerza laboral y no una carga para el Estado (Goncalves, 1999).

No obstante, la definición de discapacidad ha cambiado, así como también la visión que se tenía anteriormente sobre las personas con discapacidad, tal como lo expone Beckles (2004) quien afirma que “la forma de pensar ha evolucionado de una visión de la persona con discapacidad como el problema, hacia una que reconoce que la gente con discapacidad también tiene habilidades y, en consecuencia, tiene los mismos derechos de participar plenamente en la sociedad, como las personas sin discapacidad.” (pp. 10).

Según Gilmer (1973) la gran mayoría de las personas con discapacidad pueden ser colocadas en empleos donde se pueden desenvolver tan bien como los trabajadores sin discapacidad, y en ocasiones la productividad es superior a la de los demás en el cumplimiento del trabajo, así como también presentan con frecuencia porcentajes bajos en cuanto a los accidentes laborales, distracciones y cambios. Igualmente, afirma que se está

cambiando la mentalidad de que la persona con discapacidad es “un caso de caridad” hacia la creencia de que tiene un valor económico para las empresas.

Podría decirse que un indicador de la evolución de la visión de la persona con discapacidad es la promulgación y reforma de leyes y reglamentos, tanto nacionales como internacionales, que norman no sólo la contratación de personas con discapacidad, sino otras formas de integración con la finalidad de incluirlos en las actividades sociales y promover el trato igualitario sin discriminaciones de ningún tipo. Entre las normativas venezolanas que hacen mención de los derechos de las personas con discapacidad se encuentran: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) en los artículos 81, 103, 178. Asimismo, en el año 1993 se aprobó la Ley para la Integración para Personas Incapacitadas (LIPI), la cual rigió en un principio el Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas (CONAPI). Sin embargo, este marco legal quedó rezagado y a principios de enero del año 2007 se aprobó la Ley para las Personas con Discapacidad, que como se observa en su artículo I tiene por objeto “regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad, de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia.”

No obstante, hay que resaltar que no se trata simplemente de cumplir con las normas, sino de aumentar el reconocimiento de las personas con discapacidad, lo cual a su vez, aumentará la conciencia con respecto a las mismas. “El reconocimiento de las personas con discapacidad no puede obtenerse a través de políticas gubernamentales ni de programas destinados exclusivamente para personas con discapacidad. Lo que se requiere es el surgimiento de las personas con discapacidad y sus representantes como actores de estas políticas” (Beckles, 2004, pp.13).

A la promulgación de leyes y normas, se le suma el desarrollo de una gama de iniciativas por parte de instituciones interesadas en colaborar con las personas con discapacidad para su inserción laboral, puesto que “el acceso al mundo laboral es un derecho básico, una de las formas más positivas de favorecer la integración social plena y la vida autónoma de las personas” (Alomar y Cabré, 2005,).

Sin embargo, las personas con discapacidad han sido excluidas de todo ámbito social puesto que no se les han brindado las condiciones apropiadas para su desenvolvimiento tal y como lo indica Beckles (2004) cuando afirma que:

Las condiciones existentes impiden que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades que están abiertas para las personas sin discapacidad, tales como salud, nutrición, educación, empleo y otros servicios sociales, así como participación en la vida comunitaria, incluyendo los procesos de toma de decisiones.

Según Villa (2008), todos los individuos tienen los mismos derechos por el hecho de ser personas, entre ellos el tener un trabajo adecuado a sus habilidades y capacidades, el cual también debe aplicarse en el caso de las personas con discapacidad para que se logre una igualdad de oportunidades y la integración plena en la sociedad, ayudando así a mejorar su calidad de vida y alcanzar un estilo más independiente. Sin embargo, el acceso al mercado laboral por parte de las personas con discapacidad resulta más difícil debido a cuatro barreras que se deben superar como lo son:

Las barreras sociales, que hacen de las diferencias entre las personas motivo para el rechazo, la limitación de oportunidades y la marginación social. Barreras del entorno físico, que limitan o impiden el acceso, la movilidad o la comunicación. Barreras psicosociales, tales como la excesiva protección familiar, las deficiencias educativas y formativas, la desmotivación, la falta de información y orientación profesional. Barreras mentales o las secuelas que todo ello genera en el propio discapacitado, que alimenta su autoexclusión del mercado de trabajo y le hace en exceso dependiente de las políticas de protección. (Fundación Encuentro, 2001, pp. 274-275, citado en Villa, 2008, pp. 3)

Para que las personas con discapacidad no tengan tantas limitaciones al trabajar, es necesario que se adopten medidas en cuanto a la adecuación de la infraestructura, puesto que si no existen condiciones óptimas muy difícilmente éstas podrán laborar en las empresas (Rottenberg, 2007).

Con relación a la discapacidad en Venezuela se han realizado numerosas investigaciones. En la Universidad Católica Andrés Bello, se encuentran varios estudios que han tratado el tema de las personas con discapacidad, los cuales comprenden temas como la "Situación Laboral de los Discapacitados en Venezuela" (Ortega y Rocco, 2004), trabajo en el que se describe la situación para el año 2004 de algunos programas que

brindan apoyo a las personas con discapacidad del área metropolitana de Caracas. Esta investigación buscó identificar varios puntos como: el nivel educativo de las personas con discapacidad, las entidades federales donde se encuentran las personas con discapacidad, la formación que obtuvieron esas personas para el mejor desempeño de su oficio, así como también identificar el alcance de esos programas llevados a cabo. Por este mismo enfoque también se ha tratado la evaluación del desempeño laboral de las personas con discapacidad y cómo las exigencias del puesto pueden influir en ese desempeño. (Blanco y Dupuy, 1996).

Otro trabajo de investigación que se realizó sobre las personas con discapacidad en esta misma casa de estudio trata sobre la “Situación Laboral del Individuo con Discapacidad Visual” (Rodríguez, 2006); su línea de estudio se centra en la discapacidad visual, específicamente la situación en la que se desenvuelven los profesionales universitarios con discapacidad visual en el ámbito laboral y la actitud de dicho entorno hacia estas personas. Asimismo, un estudio con igual importancia es el de Dugarte (2007), titulada “Actitudes que se Involucran en el Proceso de Integración Sociolaboral de las Personas con Discapacidad Intelectual”, en ella se plantea que los profesionales que trabajan con personas con discapacidad presentan barreras actitudinales en la inclusión sociolaboral de estas personas y afirma que:

(...) A causa de malas apreciaciones sociales, bien por causas históricas, por causas pragmáticas o de competitividad, se crea una gruesa barrera que distingue al sujeto normal del anormal o excepcional, manteniendo opiniones y creencias equivocadas hacia ellos, discriminándolos sin respetarles su condición de personas, su dignidad, equidad, derechos, justicia, igualdad e interdependencia, lo que les coarta de experimentar una mejor calidad de vida.

En este sentido, la discriminación se entiende como la alteración o modificación de la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se considera como discriminación laboral y ésta ocurre cuando se reduce dicha desigualdad en cualquiera de sus modalidades: de trato, de oportunidades o en el pago (Vera, 2004). La discriminación hacia las personas con discapacidad genera la pérdida de recursos humanos que, independientemente de sus limitaciones, pueden ser muy productivos para la economía del país. Tal discriminación se ve reflejada en la actitud que tienen las personas sin discapacidad hacia el proceso de integración sociolaboral de las personas con alguna

discapacidad, debido a esto es relevante realizar estudios sobre las actitudes hacia la discapacidad, ya que ayudarían a predecir los comportamientos que tengan las personas sin discapacidad hacia la discapacidad, puesto que en gran parte la actitud de la sociedad juega un papel importante en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad (Ruiz, 2002, pp. 31).

Autores como Safilios-Rothschild (1976), Hollinger y Jones (1970) leídos en Mella y González (2007), resaltan la importancia de las actitudes que los otros muestran hacia las personas con discapacidad, debido a que les afectan a distintos niveles:

En sus relaciones con sus iguales y con los otros significativos, en la formación de su autoestima, en su interacción con profesionales de la salud, educación y trabajo social, asesores y empresarios que son importantes proveedores de información, servicios y estabilidad y con relación a las personas en general, cuyas reacciones ante su presencia en lugares públicos son parte de las experiencias de la vida diaria.

Las actitudes negativas de la sociedad hacia estas personas suponen un serio obstáculo para el pleno desempeño de los roles y para el logro de sus objetivos en la vida.

Tejeiro y Ortiz (1998) consideraron importante el estudio de las actitudes hacia la discapacidad para su investigación ya que de ellas depende en gran medida la autoestima, la integración laboral y social de las personas con discapacidad.

Es necesario tener una concepción clara de lo que es actitud, ya que ha sido definida por diversos autores de maneras diferentes. Sin embargo, la mayoría coincide en que las actitudes son un conjunto de creencias, sentimientos y conductas, como lo plantean Cook y Selltiz (citado en Summers, 1976):

Una disposición fundamental que interviene junto con otras influencias en la determinación de una diversidad de conductas hacia un objeto o clase de objetos, los cuales incluyen declaraciones de creencias y sentimientos acerca del objeto y acciones de aproximación – evitación con respecto a él.

Con relación a la investigación de las actitudes ante la discapacidad se han realizado a nivel mundial varias investigaciones claves al respecto, una de estas investigaciones es la de Moreno, Rodríguez, Saldaña, y Aguilera (2004) titulada “Actitudes ante la Discapacidad en el Alumnado Universitario Matriculado en Materias Afines”, donde plantean como objeto de estudio la identificación y valoración de las actitudes ante

las personas con discapacidad en los alumnos que cursan materias relacionadas con la atención educativa de las personas con dificultades del aprendizaje y con discapacidad mental, sensorial, motora y otras; dichas materias se imparten en las facultades de Psicología y Ciencias de la Educación de la Universidad de Sevilla- España. Del total de la población que cursaba las materias afines, se tomó una muestra de 498 estudiantes, conformada tanto por mujeres, como por hombres. Para la medición y valoración de las actitudes de los estudiantes, se empleó la “Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad Forma G” desarrollada en el año 1994 por Verdugo, Jenaro y Arias, con lo que pueden valorarse las actitudes frente a personas afectadas de cualquier discapacidad. Las respuestas dadas fueron volcadas a una base de datos y analizadas mediante el paquete estadístico SPSS 12.0. En esta investigación de carácter descriptivo, se concluyó que no existen diferencias significativas ante la discapacidad según sea el curso o titulación que los estudiantes tengan, tampoco se encontraron diferencias significativas entre las actitudes ante la discapacidad en función del género. Por el contrario, sí se encontraron estas diferencias en las actitudes ante las personas con discapacidad en función del contacto o no con alguna de ellas, evidenciándose que en la medida que los estudiantes hubiesen tenido la experiencia de convivencia directa con personas con discapacidad mantienen una actitud positiva mayor de los que no la tienen, así mismo, las actitudes de los estudiantes hacia las personas con discapacidad, en general, son positivas.

Según Moreno et. als (2004) las actitudes de las personas sin discapacidad ante las personas con discapacidad es un asunto que tiene consecuencias importantes en la integración social de las personas con algún tipo de compromiso en su desarrollo cognitivo, sensorial o de cualquier otro tipo. Igualmente, Imrie (citado por Verdugo, 2003) destaca que derribar las barreras físicas, sociales y actitudinales con respecto a las personas con discapacidad tiene igual o mayor importancia que curar las deficiencias físicas o mentales.

En este mismo orden, Ruiz (2002) expresa que existen ideas erróneas que circulan, como prejuicios acerca de las personas con discapacidad, que dificultan una adecuada integración en la sociedad, estos prejuicios incorporados a la mentalidad de la gente funcionan determinando actitudes negativas frente al proceso de integración. En la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (citado en

Jacay, 2004) se plantea que “un entorno con barreras restringirá el desempeño del individuo; mientras que otros entornos que sean más facilitadores pueden incrementarlos”.

Sumado a lo anterior se encuentran una serie de factores presentes en los individuos sin discapacidad, que podrían determinar las actitudes al trabajar con personas con discapacidad, tales como la edad, el sexo, el nivel educativo, la profesión, el contacto que se tenga con las personas con discapacidad, el tipo de contacto que exista, la frecuencia de dicho contacto y el tipo de discapacidad con la que tuvo contacto. Por otra parte se encuentran otros factores relacionados con la empresa donde laboran los individuos sin discapacidad, como lo son la existencia de planes de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y los Programas de Inclusión Laboral que posea la empresa. Vale aclarar que las premisas que se van a nombrar a continuación en nuestra sociedad venezolana son en ocasiones adversas.

Según el autor Shakespeare (1981) las actitudes se han vuelto más positivas en el transcurso de los últimos años, influyendo así sobre la generación más joven. Si esto es cierto, las personas más jóvenes presentarán una mayor aceptación o actitud favorable hacia las personas con discapacidad, que las personas de más edad. Otra variable que pudiera influir en la actitud hacia las personas con discapacidad, es el sexo de las personas sin discapacidad. Se cree que las mujeres puedan tener un mayor nivel de aceptación o actitud favorable hacia las personas con discapacidad que los hombres, y esta diferencia estaría “ligada al estereotipo que considera una característica de personalidad femenina, la de ser más protectora de los desvalidos, maternal y sensible.” (Hernández, Fernández y Baptista, 1998).

De igual forma se tomará en cuenta la influencia que pudiera tener el nivel educativo de los individuos sin discapacidad, ya que se asume que en un nivel educativo básico y bachiller presentarán actitudes desfavorables o de menor aceptación al trabajar con personas con discapacidad, mientras que en niveles técnicos, universitarios o superiores (postgrado, master, phd, etc.), se tendrán una actitud favorable o de mayor aceptación con respecto a las personas con discapacidad. Otra relación que se plantea es la profesión que tengan las personas sin discapacidad, puesto que se cree que pudiera afectar en la actitud hacia las personas con discapacidad. Si su profesión está orientada a una formación que permite una perspectiva humanista y social, como lo son las carreras de

comunicación social, educación, relaciones industriales, entre otras, habrá una mayor aceptación o una actitud favorable, mientras que de lo contrario se tendrán actitudes desfavorables.

Las actitudes que se tengan hacia las personas con discapacidad por parte de los individuos sin discapacidad, guardan una relación importante con el tipo de contacto previo con dichas personas, bien sea que se realice el contacto por razones familiares, laborales, de amistad, asistenciales o mixtas. Si se da un contacto previo con una persona con discapacidad se tenderá a tener una actitud favorable o una mayor aceptación para con los mismos, sin embargo, cuando no existe dicho contacto previo se tenderá a una actitud menos favorable o una menor aceptación, tal como lo explica Shakespeare (1981). De la misma manera se observa la frecuencia del contacto con la persona con discapacidad, ya que si es permanente, habitual o frecuente podría existir una mayor aceptación o una actitud favorable hacia las personas con discapacidad y si es de manera esporádica podría ser lo contrario; así mismo el tipo de discapacidad con la que tuvo contacto previamente, bien sea sensorial a nivel visual o auditiva, física o motora, e intelectual o mental, también podría afectar las actitudes hacia la persona con discapacidad por parte del individuo sin discapacidad, presentándose así un mayor nivel de aceptación o desaprobación en ciertos tipos de discapacidades.

Entre los tipos de contacto anteriormente mencionados, es el contacto laboral el que tiene mayor ruido, pues es el más lejano o impersonal. El contacto familiar y el de amistad tiene un nexo o lazo afectivo, y el contacto asistencial en su mayoría es dado por doctores y enfermeras o personas dedicadas a la salud, teniendo que ver la vocación. El contacto laboral es al azar y fortuito.

Por otra parte, factores relacionados con la empresa donde laboran los individuos sin discapacidad como la existencia de programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y los Programas de Inclusión Laboral, podrían influir en la dirección que tome su actitud. La responsabilidad Social Empresarial es definida por la Comisión Europea como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. (...) ser socialmente responsable no significa cumplir plenamente las obligaciones

jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con sus interlocutores”. (Comisión Europea, 2002).

El trabajo es una de las actividades esenciales del ser humano, significa “ser socialmente aceptado, reconocido, valorado. La condición de parado actúa como un estigma, como un factor de exclusión” (Ruiz, 2002, pp. 43). Sin embargo, una idea del Comité Español de Representantes Minusválidos (2001) leída en una publicación de Villa (2008), indica que existen varios factores que dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, entre los cuales se encuentra la “actitud negativa” de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos, que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la personas con discapacidad, o una serie de ideas falsas o preconcebidas (...)” (pp. 2).

Para poder derribar dichas barreras y lograr la plena inclusión de las personas con discapacidad a los ámbitos sociales, y en específico el laboral, es necesario estudiar cuáles son las actitudes de las personas sin discapacidad al trabajar con personas con discapacidad, de este modo se plantea la siguiente pregunta de investigación:

**¿Cuáles son las actitudes de las personas sin discapacidad al trabajar con individuos que tienen algún tipo de discapacidad tomando en cuenta la influencia de variables como la edad, el sexo, el nivel educativo, la profesión, el contacto con personas con discapacidad, el tipo de contacto con personas con discapacidad, la frecuencia del contacto y el tipo de discapacidad con que se tenga contacto, en pequeñas empresas que tienen incluidas personas con discapacidad, ubicadas en el área Metropolitana Caracas?**

El estudio de las actitudes de las personas sin discapacidad hacia las personas con discapacidad es de gran importancia, sin embargo hay pocas investigaciones que precisen este tema, como lo sugieren Verdugo, Jenaro y Arias (1994, citado en Moreno et. al, 2006): “a pesar de la importancia primordial de las actitudes hacia las personas con discapacidad para lograr una integración social real, todavía son pocos los centros e instituciones que incluyen, como parte importante de su quehacer profesional, actividades, objetivos y contenidos dirigidos a evaluar y mejorar las actitudes ”(pp. 1). Es por esto que se puede considerar que esta investigación es innovadora y trascendente, reiterando el respeto a la diversidad humana, como bien lo indica Aramayo (2005) expresando que:

La diversidad caracteriza al ser humano. Cada persona es única y diferente a las demás. No existe nada igual ni homogéneo en el hombre, en su aspecto físico, cualidades intelectuales, sus sentimientos, emociones u otras dimensiones. Con razón se exige respeto a la diversidad de género, color, etnia, religión, cultura. ¿Qué pasa con la discapacidad, si ésta es sólo una forma de diversidad, posiblemente, más dramática? El amplio espectro de situaciones, condiciones, síndromes, o cualquier forma de discapacidad, unido a la variedad de caracteres y conductas humanas, sigue siendo reflejo de esa naturaleza humana plural, diversa, heterogénea y cambiante. La discapacidad no es sino diversidad (pp.4).

Conocida la situación actual en cuanto al tema de actitudes hacia las personas con discapacidad vemos la importancia de llevar a cabo esta investigación, a fin de aportar datos sobre las mismas ya que son una de las barreras que se presentan a la hora de brindar acceso al empleo a las personas con discapacidad, logrando esto con la integración de los conocimientos sobre Recursos Humanos, ya que es una carrera que se involucra con diversas disciplinas como lo es la Psicología, la Sociología, el Derecho y las Estadísticas.

En Venezuela no se han realizado investigaciones referentes a las actitudes hacia las personas con discapacidad, siendo el presente estudio una aproximación a la temática de actitudes hacia estas personas, esperando que a partir de él se indague más a fondo y a mayor escala de este importante tema.

El trabajo es primordial para todos los individuos indistintamente de su condición, pues más allá de ser una fuente de ingresos económicos, es un importante medio para la comunicación, el desarrollo y socialización de los mismos, siendo el trabajo un intercambio con los demás. Idalberto, C. (2004) expresa que:

Para trabajar en una organización, las personas deben ejecutar sus tareas, relacionarse con colegas y superiores, atender al cliente, focalizar metas y resultados por alcanzar y, sobre todo, seguir las normas de la organización y compenetrarse con su cultura. Esto significa una considerable dosis de adaptación e integración al contexto de la organización, a su estructura organizacional, a su cultura, a las personalidades y al tipo de trabajo (pp. 361).

Para finalizar, damos a conocer nuestro arraigo en compartir la idea de Ruiz (2002):

(...) Nuestro esfuerzo profesional al servicio de la ayuda del individuo, nos coloca en situación de investigar y ser portavoz de temas que pueden estar latentes en el tejido social y que han de salir a la luz para ser superados y contribuir de este modo al desarrollo de las personas en su doble vertiente de individuos y de miembros de una colectividad (pp. 28).

## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1 Objetivo general

El objetivo general de esta investigación consiste en explicar las actitudes de las personas sin discapacidad que trabajan con individuos que presentan algún tipo de discapacidad (ya sea sensorial a nivel visual o auditiva, física o motora, e intelectual o mental) en pequeñas empresas ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, que tienen incluidas personas con discapacidad.

#### 2.2 Objetivos específicos

En el presente estudio se persiguen los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar **la actitud** que asumen las personas sin discapacidad que trabajan con personas con discapacidad según las dimensiones: valoración de limitaciones y capacidades, asunción de roles, reconocimiento de derechos, implicación personal, calificación genérica.
2. Identificar la relación existente entre la edad, el sexo, el nivel educativo, la profesión, el contacto con personas con discapacidad, el tipo de contacto, la frecuencia del contacto, el tipo de discapacidad con la que tuvo contacto y **la actitud** que presentan las personas sin discapacidad que trabajan con personas con discapacidad.
3. Identificar la relación existente entre las dimensiones de: valoración de limitaciones y capacidades, asunción de roles, reconocimiento de derechos, implicación personal, calificación genérica, y las variables independientes edad, sexo, nivel educativo, profesión, contacto con personas con discapacidad, tipo de contacto, frecuencia del contacto y tipo de discapacidad con la que tuvo contacto.

## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO

A continuación se presentará en esta sección el desarrollo de algunos conceptos relacionados con la discapacidad y las actitudes, con la finalidad de brindarle al lector claridad acerca de estas temáticas.

#### 3.1. Discapacidad

Existen diversas definiciones sobre discapacidad, expuestas por diferentes autores y disciplinas, entre las que se encuentran la Ley para Personas con Discapacidad, la cual fue promulgada el 5 de Enero de 2007, define discapacidad en su artículo 5 como:

La condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales que evidencia una disminución o suspensión, temporal o permanente de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales, que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír ò comunicarse con otros...Sin que ello implique necesariamente incapacidad para insertarse socialmente.

En 2003, Verdugo expresa que el concepto de discapacidad puede verse desde tres perspectivas principales: la perspectiva médica, la psicología y la social, expresando que “si examinamos las aportaciones de diferentes modelos a la discapacidad acabamos viendo la necesidad de integrar perspectivas tanto médicas como psicológicas y sociales” (pp. 10).

La Organización Mundial de la Salud (citado en Verdugo, 2003, pp. 8-9) esboza la concepción de discapacidad como un entendimiento biopsicosocial de la salud en el que caben distintos modelos concretos, pero que debe tener en cuenta la multidimensionalidad de la discapacidad para generar una comprensión completa y una mejor práctica clínica. Se analizan tanto las deficiencias, como problemas de funciones y estructuras corporales, más emparentadas con el modelo médico, como las actividades y participación del individuo en

la comunidad más emparentado con los modelos psicosociales. Además, de manera explícita se habla de factores personales y ambientales que son aspectos contextuales también determinantes de las situaciones de discapacidad.

### **3.1.1. Clasificación de la Discapacidad**

Según la Ley para Personas con Discapacidad, en el artículo 6 se expresa la siguiente clasificación:

Se reconocen como personas con discapacidad: las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante, científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

En el trabajo de investigación realizado por Rocco y Ortega (2004), se enuncia otra clasificación, en este caso fue realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas, en el censo del año 2001 donde se incluye la siguiente clasificación de la discapacidad (pp. 25):

1. Ceguera Total: se refiere a personas que no tienen percepción de luz en ninguno de los ojos
2. Sordera total: se refiere a personas que no tienen la suficiente capacidad de recibir ningún sonido aún cuando estos se amplifiquen.
3. Retardo mental: deficiencia de las funciones mentales generales y específicas.
4. Pérdida o discapacidad de extremidades superiores: incluye a aquellas personas que presentan parálisis, amputaciones o limitaciones en el movimiento de las piernas.
5. Pérdida o discapacidad de extremidades inferiores: incluye a aquellas personas que presentan parálisis, amputaciones o limitaciones en el movimiento de las piernas.
6. Otra: se refiere a otras limitaciones que afecten el buen desenvolvimiento psíquico, motor o sensitivo en la actividad normal de una persona.

Sin embargo, García (2006) hace mención a la clasificación anterior, expresando que dicho listado “es incompleto y no se ajusta a todo el conjunto de tipologías de discapacidad contempladas por la Organización Mundial de la Salud. La visión de la

discapacidad es restringida y por lo tanto el diagnóstico resulta poco preciso y útil” (pp. 76).

### **3.1.2. Evolución del concepto de discapacidad**

Por mucho tiempo se utilizó el término “incapacidad”, “minusvalía”, “incapacitado”, sin embargo estas no son las expresiones correctas para referirse a las personas con discapacidad, ya que se enfoca únicamente en el individuo como tal, dejando a un lado el contexto social que rodea al mismo, además éstas dan a entender que son personas sin habilidad, de menor valor o sin valor, prestándose a su disminución. Para evitar dicha discriminación surgió la definición discapacidad, la cual fue aprobada por la real academia española en el año 1990, a partir de esto los gobiernos y los organismos internacionales, adoptaron la aplicación del nuevo término. A continuación se muestra la definición de incapacidad aún y cuando no se utiliza actualmente ese término.

#### **3.1.2.1. Incapacidad**

Siguiendo el criterio de Hernáinz (citado en Rubinstein, 1990, pp. 9- 12) plantea que existen varias categorías de incapacidad:

- 1) **Incapacidad Total**: es la que priva completamente de la aptitud para realizar las actividades laborales. Dentro de esta categoría se destacan la incapacidad total propiamente dicha, que se refiere al cercenamiento completo de la aptitud laboral para las tareas desempeñadas con habitualidad, y la incapacidad absoluta, que comprende la restricción completa de la aptitud laboral para el ejercicio de cualquier trabajo. Ésta última, en el caso particular en que el trabajador requiere la colaboración de otra persona para desenvolverse en las necesidades de la vida diaria, es denominada “superinvalides”, “invalides agravada” o “gran invalides”.
- 2) **Incapacidad Parcial**: es la que limita o disminuye parte de la aptitud para el desempeño en las actividades laborales.
- 3) **Incapacidad Temporal**: Comprende la limitación de las funciones laborales en el tiempo; es decir que su duración puede ser mayor o menor.
- 4) **Incapacidad Permanente**: se evidencia con la limitación de las aptitudes laborales, ya sean físicas o psíquicas, en forma irreversible y para siempre.
- 5) **Incapacidad Permanente Parcial**: Se concreta con la limitación en parte de las funciones laborales, pero sin posibilidad de recuperación; o sea que dicha disminución de la capacidad laboral es definitiva.

- 6) Incapacidad Temporal Parcial: se produce cuando disminuye la aptitud laboral del trabajador; o sea que se refiere a la restricción del ejercicio de sus funciones, pero cuando su vigencia está limitada en el tiempo, por su mayor o menor extensión.
- 7) Incapacidades Permanentes Alterables: son las que no obstante su carácter de irreversible y para siempre, pueden, circunstancialmente, sufrir una modificación con el correr del tiempo, sin que ello influya en su denominación de permanentes.
- 8) Incapacidades Permanentes Inalterables: tienen como característica principal el hecho de que son irreversibles y para siempre, y que ni la acción del tiempo ni otras cosas pueden alterar ni modificar su estado.
- 9) Incapacidades Totales o Parciales: pueden ser continuadas cuando no sufren ninguna modificación, alteración o cambio, con el transcurso del tiempo, y se las puede conceputar como intermitentes, cuando en el tiempo aparecen y se alejan por periodos sus caracteres definitorios. La intermitencia puede ser periódica o regular, o totalmente irregular, según la variación de sus defectos, en forma constante o previsible. En las incapacidades intermitentes regulares existen las de onda larga y las de onda corta, conforme con la prolongación en el tiempo, de sus manifestaciones características
- 10) Incapacidades Fisiológicas y Psíquicas: según el lugar del cuerpo humano donde se hallen localizadas, las incapacidades pueden ser fisiológicas cuando se trata de una alteración anatómica, o psíquicas cuando se esta en presencia de una patología que afecta los nervios, o la parte psicológica del individuo.
- 11) Incapacidades Instantáneas o Diferidas: las incapacidades también pueden dividirse en instantáneas, cuando su exteriorización es inmediata, y diferidas cuando su manifestación o aparición se produce despaciosamente, a causa de las tareas realizadas.
- 12) Incapacidades Múltiples Simultáneas: son denominadas conjuntas y afectan varias regiones del organismo o parte de él.

En la Universidad de Chile en su departamento de pre-grado, existe un curso llamado “Integración Social de Personas con Discapacidad”, dictado por Claudia Muñoz Masini, en el cual se realiza una clasificación sobre la evolución histórica de la discapacidad, tal y como se muestra a continuación:

Modelo Demonológico (edad media S VI-SXV): Discapacidad: posesión demoníaca, se le asociaba al mal, los discapacitados eran quemados, asesinados y encerrados.

Modelo Organicista (1400-1500): Causas orgánicas de la discapacidad, y se busca otorgar remedio a estos problemas.

Modelo Socio ambiental (post-guerra 1913-1918): Persona con discapacidad: ser social que tiene que ser reincorporado a su medio

Modelo Rehabilitador (II guerra mundial a la fecha): Persona con discapacidad puede adaptarse a las exigencias del medio, y vivir en sociedad.

Modelo de Integración (1960): Tanto la sociedad como la persona con discapacidad deben encontrar formas para relacionarse  
Modelo de la Autonomía Personal. Igualdad de oportunidades para todos.

### 3.1.2.2. Personas con discapacidad

Querejeta (2003) expresa que “(...) La OMS, lleva años intentando desarrollar una herramienta útil, práctica y precisa, que sea reconocida a nivel internacional, y que ayude en el diagnóstico, valoración, planificación e investigación del funcionamiento y la discapacidad asociadas a las condiciones de salud del ser humano”.

De acuerdo a lo expresado por García (2004) la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) de 1980 de la OMS propone la siguiente diferenciación: Enfermedad, Deficiencia, Discapacidad, Minusvalía.

- Deficiencia: es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- Discapacidad: es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.
- Minusvalía: es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales).

Es decir, que una deficiencia puede producir una discapacidad, y la minusvalía puede ser causada por una deficiencia o discapacidad. Dicha relación fue criticada por varios autores, puesto que aseveraban que éstos conceptos mostraban situaciones limitantes, restrictivas y de desventaja, lo que conllevó a una nueva clasificación que fue aprobada el 22 de mayo de 2001 en la 54ª Asamblea de la OMS, con el nombre de Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF).

Esta nueva clasificación decretada habla de:

- Funcionamiento: como término genérico para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano.
- Discapacidad: de igual manera, como término genérico que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la

capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano.

- Salud: como el elemento clave que relaciona a los dos anteriores.

La CIF posee un esquema de múltiples interacciones, en donde se incorporan nuevos términos y conceptos, tales como:

- Funciones corporales: son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas).
- Estructuras corporales: son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.
- Deficiencias: son los problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación o una pérdida.
- Actividad: es el desempeño/realización de una tarea o acción por parte de un individuo.
- Limitaciones en la Actividad: son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades.
- Participación: es el acto de involucrarse en una situación vital.
- Restricciones en la Participación: son problemas que el individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.
- Factores Ambientales: constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que una persona vive y conduce su vida.

Se evidencia pues que la OMS abandona el enfoque primitivo de consecuencias de la enfermedad y la perspectiva biomédica, señalado en la CIDDM, para enfocar el objetivo hacia la salud y los estados relacionados con la salud, apoyando un enfoque biopsicosocial y ecológico, tal y como lo expone en la CIF. Se emplea Condición de Salud para referirse al efecto, debido a las enfermedades o trastornos, que padece un individuo.

Por otra parte, existe a nivel nacional La Ley para Las Personas con Discapacidad, en su artículo 6, indica que la persona con discapacidad:

(...) Es toda aquella que por causas congénitas o adquiridas, presentan alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial, o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente. Son personas con discapacidad las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualquiera de las combinaciones de estas.

Así mismo, Rubinstein (1990) sostiene que las personas con discapacidad son aquellas que:

Están comprendidos en esta categoría los ciegos, los sordos, las personas que tienen amputado algún miembro superior o inferior, las que a causa de su trabajo o de una prestación para el Estado sufrieron una afección física o psíquica de gran magnitud, aquellas que nacieron con anomalías que las imposibilitan para realizar tarea, los enfermos con secuelas importantes, etc. Los discapacitados -valga la redundancia- forman parte de la legión de incapacitados o inválidos, pero debemos diferenciarlos de los trabajadores que si bien presentan una disminución de su capacidad laborativa, no alcanzan a constituir un problema social.

Esta definición será utilizada en el presente trabajo de investigación para referirnos al término de “persona con discapacidad”.

### **3.1.3. Factores que propician la discapacidad**

Rottenberg (2007), agrega que La OMS plantea tres (3) factores que propician la discapacidad, entre los cuales se encuentran:

#### **3.1.3.1. Factores Biológicos:**

- Genéticos o Hereditarios: se refieren a aquellas anomalías transmitidas de padres a hijos.
- Orgánicos: están relacionados con complicaciones durante la gestación del bebé, el alumbramiento o crecimiento del niño. Un ejemplo de esto puede ser problemas durante el embarazo o prematuridad.

#### **3.1.3.2. Factores Ambientales:**

- Falta de ingresos económicos: lo que impide tener acceso a una alimentación adecuada o a una vivienda en condiciones mínimas de habitabilidad y seguridad.
- Bajo nivel cultural y educativo: la desinformación en cuanto a las discapacidades, su forma de prevenirlas, así mismo, como el desconocimiento de las instituciones que puedan servir de ayuda, esto atenga contra una detección y atención oportuna de un paciente.

- Falta de estímulo: un ambiente adverso y discriminador (así sea ambiente familiar, escolar), puede empeorar los impedimentos de cualquier individuo.

### 3.1.3.3. Factores Psicológicos:

Falta de afecto por parte de familiares o allegados, maltrato físico y/o verbal, inestabilidad en el núcleo familiar por alguna ausencia, muerte o desaparición de un familiar cercano, entre otros.

## **3.1.4. Otros Conceptos**

### 3.1.4.1 Inclusión

Yadarola (2007) expone que la inclusión “es un concepto teórico empleado en la pedagogía el cual hace referencia al modo en que la escuela debe dar respuesta a la diversidad. Es un término que surge en los años 90 y pretende sustituir al de integración (...)”. Este concepto no solo es empleado a nivel pedagógico, sino también en otros ámbitos, como el social, cultural y laboral. Por otra parte, Adirón (2005) considera que:

Cuando hablamos de una sociedad inclusiva, pensamos en la que valoriza la diversidad humana y fortalece la aceptación de las diferencias individuales. Es dentro de ella que aprendemos a convivir, contribuir y construir juntos un mundo de oportunidades reales (no obligatoriamente iguales) para todos.

Si aplicamos esta afirmación al ámbito de las personas con discapacidad, sin duda alguna implicaría igualdad de condiciones para estas mismas, así pues, para llevar a cabo dicha inclusión es necesario desarrollar una sociedad inclusiva que aprecie y reconozca las aportaciones a la sociedad de todos los individuos, y que incorpora la diversidad de manera natural (Verdugo, 2003, pp. 11–12).

Para realizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad Ramírez (2005), afirma que es necesaria la creación de:

Programas de capacitación, formación profesional de preparadores laborales, instituciones dedicadas a formar a las personas con discapacidad, adecuar infraestructura para el acceso al ámbito laboral de este sector, etc.; y crear una conciencia que permita la integración de estas personas a ámbitos profesionales.

La Comisión Europea en su revista *Inclusión de las Personas con Discapacidad: Estrategia europea de igualdad de oportunidades*, expresa que “las personas con discapacidad, en calidad de ciudadanos, poseen idénticos derechos que las demás personas, incluido el derecho al trato digno y equitativo (...)”.

#### 3.1.4.2. Inserción Laboral

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona.

#### 3.1.4.3 Diferencias entre Inclusión e Integración

La siguiente tabla muestra una comparación entre los conceptos de inclusión e integración según Adirón (citado por Muñoz, 2005):

Tabla 1. Comparación entre los conceptos de inclusión e integración

Inclusión	Integración
La inserción es total e incondicional (niños con discapacidad no necesitan “prepararse” para la escuela regular)	La inserción es parcial y condicionada (los niños “se preparan” en escuelas o clases especiales para poder asistir a escuelas o aulas regulares)
Exige rupturas en los sistemas	Pide concesiones a los sistemas
Cambios que benefician a toda y cualquier persona (no se sabe quien “gana” más, sino que TODAS las personas ganan)	Cambios mirando prioritariamente a las personas con discapacidad (consolida la idea de que ellas “ganan” más)
Exige transformaciones profundas	Integración se contenta con transformaciones superficiales
Sociedad se adapta para atender las necesidades de las personas con discapacidad y, con esto, se vuelve más atenta a las necesidades de TODOS	Las personas con discapacidad se adaptan a las necesidades de los modelos que ya existen en la sociedad, que hace solamente ajustes.
Defiende el derecho de TODAS las personas, con y sin discapacidad	Defiende el derecho de las personas con discapacidad
Trae para dentro de los sistemas los grupos “excluidos” y, paralelamente, transforma esos sistemas para que se vuelvan de calidad para TODOS	Inserta a los sistemas grupos de “excluidos que puedan probar que son aptos” (sobre este aspecto, las cuotas pueden ser cuestionadas como promotoras de la inclusión)
El adjetivo inclusivo es utilizado cuando se busca calidad para TODAS las personas con o sin discapacidad (escuela inclusiva, trabajo inclusivo, recreación inclusiva, etc.)	El adjetivo integrador es utilizado cuando se busca calidad en las estructuras que atienden apenas a las personas con discapacidad consideradas aptas (escuela integradora, empresa integradora, etc.)
Valoriza la individualidad de las personas con discapacidad (personas con discapacidad pueden o no ser buenos funcionarios, pueden o no ser cariñosos etc.)	Como reflejo del pensamiento integrador, podemos citar la tendencia a tratar a las personas con discapacidad como un bloque homogéneo (ejemplos: sordos se concentran mejor; ciegos son excelentes masajistas)
No quiere disfrazar las limitaciones, porque ellas son reales	Tiende a disfrazar las limitaciones para aumentar la posibilidad de inserción
No se caracteriza apenas por la presencia de las personas con y sin discapacidad en un mismo ambiente.	La simple presencia de las personas con y sin discapacidad en el mismo entorno tiende a ser suficiente para el uso del adjetivo integrador.

### 3.2. Actitud

Todas las personas poseen una serie de actitudes, las cuales son las encargadas de dirigir y controlar sus tendencias a reaccionar positiva o negativamente ante cosas, personas y/o situaciones. Según Zimbardo, Ebbesen y Maslach (1982), las actitudes son eventos privados cuya existencia inferimos de nuestra propia introspección o de alguna forma de evidencia conductual, cuando se expresan abiertamente en palabras o en obras.

Por otra parte, Myers (1988) establece que las actitudes son opiniones, creencias y sentimientos que pueden predisponernos a responder de tal o cual modo hacia objetos, personas y/o acontecimientos. Worchel, Cooper, Goethals y Olson (2002) consideran que:

A través de los años se han propuesto muchas definiciones de actitud, de las más simples como ‘lo que gusta y lo que no gusta’ (Bem, 1970), a las complicadas como ‘un estado mental o neuronal dispuesto, organizado por medio de la experiencia, que ejerce una influencia rectora o dinámica en la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con los que se relaciona (Allport, 1935).

Sin embargo, la definición que toman de la actitud Worchel et als. (2002) es “un juicio evaluativo (bueno o malo) de un objetivo. Así, una actitud representa la propensión favorable o desfavorable del individuo hacia el objetivo”. Así mismo Zanna y Rempel (1988) leído en Worchel et als. (2002), identifican cuatro rasgos esenciales del concepto de actitudes:

Primero, las actitudes se refieren a un estímulo; es decir, siempre tienen un referente. Las actitudes siempre se dirigen a un objetivo (un asunto, una conducta, una persona, un grupo, cualquier otro aspecto identificable del medio). Segundo, las actitudes se refieren a las evaluaciones que hacen los individuos de los objetivos. Son juicios en el contexto de una dimensión evaluativo (de lo bueno a lo malo) que reflejen impresiones agradables o desagradables hacia un objeto. Tercero, las actitudes están representadas en la memoria. El cuarto y último rasgo clave de las actitudes es que se desarrollan a partir de la información cognoscitiva, afectiva o conductual.

Sustentando el último rasgo de las actitudes, Papalia (1987) expresa que las actitudes están compuestas por tres elementos:

1. Componente Emocional o afectivo: involucra sentimientos, evaluación de la persona, el gusto o la respuesta emocional hacia un objeto o persona.

2. Componente Cognitivo: creencias de una persona o el conocimiento factual de un objeto o persona.
3. Componente Conductual: involucra la conducta observable de la persona dirigida hacia un objeto o persona, es la manifestación de pensamientos y opiniones.

También establecen algunas formas de medir dichos elementos:

1. Afectivo: a través de respuestas fisiológicas o expresiones verbales de gusto y disgusto.
2. Cognitivo: autoevaluación de creencias o por la cantidad de conocimientos que una persona tiene hacia un tema.
3. Conductual: por observación directa de cómo la persona se comporta en situaciones específicas de estimulación.

Whittaker (1977) define las actitudes con las siguientes características:

1. Las actitudes son aprendidas, y por lo tanto pueden ser diferenciadas de los motivos biosociales que no son aprendidos.
2. Las actitudes son relativamente duraderas, tienden a no cambiar radicalmente y permanecen estables en el tiempo.
3. Las actitudes son dirigidas hacia algo o contra algo, teniendo una característica evaluativo o direccional.

De igual modo, Whittaker (1977) afirma que las actitudes pueden ir de lo muy positivo a lo muy negativo, entendiendo por positivo “que la persona a la que nos referimos muestra cierta tendencia de acercamiento hacia el objeto al cual tiene determinada actitud, mientras que lo negativo se refiere a la predisposición a evitar el objeto”.

Allport (1935, citado por Whittaker 1977), establece la manera en la que se forman las actitudes en los individuos, la cual puede ser mediante tres situaciones; la primera es por la acumulación y la integración de numerosas experiencias relacionadas entre sí, la segunda es debido a traumas o experiencias dramáticas y por último la adopción de actitudes convencionales, es decir, por el contacto con otras personas que mantienen la misma actitud. Sin embargo existen unas teorías que explican mejor la formación de las actitudes en los individuos, las cuales serán explicadas a continuación.

### 3.2.1. Teorías de la Actitud

1. Teoría del aprendizaje
2. Teoría de la consistencia cognitiva
3. Teoría de la disonancia cognitiva
4. Teoría de la autopercepción

Teoría del aprendizaje: señala que las actitudes se aprenden del mismo modo en que se aprende todo lo demás. En la medida en que seamos reforzados por los sentimientos, pensamientos y acciones, el aprendizaje perdurará.

Teoría de la consistencia cognitiva: establece que la disonancia 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.

Teoría de la disonancia cognitiva: Festinger (1962, citado por Myers, 1988) sostiene que las personas tienden a incrementar el valor de lo que ellos han elegido, y minimizar la opción que han descartado. Dice que siempre tenemos dos ideas, actitudes u opiniones que se contradicen, y hace que nos sintamos incómodos psicológicamente, teniendo la necesidad de hacer algo para disminuir esa discordancia, convenciéndonos a nosotros mismos de que la alternativa que elegimos es la más deseable, y la no elegida es la menos deseable.

Teoría de la autopercepción: es también llamada Análisis atributivo de Bem, con el cual se cree que las personas contemplan sus comportamientos y luego atribuyen lo que hacen al cómo se sienten. Las personas se fijan en pautas externas para comprender lo que son sus propias actitudes.

### 3.2.2. Medición de las Actitudes:

Mella (2007) indica que:

En los primeros años de la década del 60 se inició la evaluación de actitudes hacia otras discapacidades como la sordera y la enfermedad mental. Fue sólo al final de la década que los investigadores comienzan a analizar las actitudes hacia la discapacidad en términos más amplio.

En general, las actitudes son medidas mediante la escala de Likert. Diversos autores han diseñado instrumentos para medir las actitudes, específicamente aquellas que se presentan hacia las personas con discapacidad; entre estos conseguimos a Yuker, Blok y Campbell, quienes en 1960 diseñaron la Escala Unidimensional de Actitudes hacia personas Discapacitadas (Attitude toward Disabled Persons Scale: ATDP); en Canadá se elaboró la Encuesta Nacional de las Actitudes de los Canadienses hacia las Discapacidades (National Survey of Canadians' Attitudes toward Disabilities); y Verdugo et als. elaboraron la Escala de Actitudes hacia Personas con Discapacidad (EAPD).

### **3.3 Actitud hacia la discapacidad**

Se puede definir la actitud hacia la discapacidad como un conjunto de creencias, conductas, sentimientos y prejuicios que poseen las personas sin discapacidad y que determinan su comportamiento hacia determinados individuos con algún tipo de discapacidad, colaborando o dificultando una adecuada integración en la sociedad (Ruiz (2002), Cook y Selltiz (citado en Summers, 1976).

La formación de las actitudes hacia las personas con discapacidad se pueden explicar según los planteamientos de Allport (1935, citado por Whittaker 1977), los cuales vienen dados por:

- La acumulación y la integración de varias experiencias relacionadas entre sí
- Traumas o experiencias dramáticas
- El contacto con otras personas que mantienen la misma actitud (adopción de actitudes convencionales).

### **3.4 Pequeñas Empresas**

El término de pequeña empresa entra dentro de la definición de las llamadas PYME (Pequeñas y Medianas Empresas), las cuales han adquirido un significado diferente dependiendo de cada país, sin embargo aún no existe una definición general al respecto. La mayoría de las veces, éstas empresas son clasificadas de acuerdo a sus ingresos y monto de facturación anual, tomando en cuenta otros factores como el tamaño, volumen de negocios, número de empleados y balance general.

En Venezuela existe la Ley de Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria PYMI, donde espresa en su artículo 3 que:

A los efectos del presente Decreto de Ley se entiende por:

1. Pequeña empresa, la unidad de explotación económica realizada por una persona jurídica que efectúe actividades de producción de bienes industriales y de servicios conexos, comprendidas en los siguientes parámetros:

1.1. Planta de trabajadores con un promedio anual no menor de once (11) trabajadores, ni mayor a cincuenta (50) trabajadores.

1.2. Ventas anuales entre nueve mil una (9.001) Unidades Tributarias y Cien mil (100.000) Unidades Tributarias.

En el artículo 3 de la Ley de Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria PYMI, se presenta otra definición de las pequeñas y medianas empresas pero con los lineamientos de la Unión Europea, tal como se muestra:

Los criterios utilizados por la Comisión de las Comunidades Europeas para definir a la Pequeña y Mediana Empresa son:

- Plantilla de la empresa: No más de 250 trabajadores.
- Volumen de facturación: No superior a 40 millones de euros
- Balance general anual: No superior a 27 millones de euros.

### **3.5 Importancia de las Pequeñas Empresas**

Las pequeñas empresas son de gran importancia en la economía y en el mundo empresarial, ya que éstas emplean a una gran cantidad de personas, pues hay muchos empleados esparcidos en muchas empresas, en lugar de concentrados en unas pocas empresas grandes, dando cierta estabilidad al mercado laboral. Sucre (2008) expresa que “en Venezuela hay unas 8 mil empresas PYME. Si relacionamos el número de empresas pymes con la población de 27 millones de habitantes que viven en el país, tendremos que cada empresa PYME en Venezuela debe emplear o dar soporte a 3.375 ciudadanos venezolanos”, debido a esto es importante el desarrollo de las pequeñas empresas.

Por su tamaño, las PYME poseen mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios del mercado y para emprender proyectos innovadores, se evidencia pues una aceleración en el ritmo de la industrialización con el crecimiento de estas empresas.

No debe tomarse esta categoría de empresas como inferior, ya que representan la etapa inicial del crecimiento empresarial, y se deben tener en cuenta como la base fundamental de una economía sólida, para lo cual se requiere implementar estrategias gerenciales y de apoyo que permitan ayudarlas a crecer competitivamente.

Según Sucre (2008) “Un mayor número de empresas PYME productivas en Venezuela es fundamental para fortalecer y diversificar las fuentes de ingresos de toda la población. No hay mejor programa de gobierno para beneficiar a la población venezolana que el de incrementar el número de empresas productivas en Venezuela”. En base a lo anterior, se considera que las pequeñas empresas son el punto inicial para el fortalecimiento de la economía del país, debido a esto se cree conveniente realizar el estudio de actitudes hacia las personas con discapacidad. Además tienen menos de 50 trabajadores, y deberían poseer como mínimo en su nómina fija entre 1 y 2 personas con discapacidad. Por el hecho de tener un bajo número de empleados se cree que existe un contacto directo y/o frecuente con las personas con discapacidad, a diferencia de las empresas grandes que tienen un mayor número de empleados. Por todas estas razones se tomó la muestra de este tipo de empresa.

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO LEGAL**

Existen una serie de leyes, lineamientos y convenios los cuales promueven la creación y fomento de condiciones de igualdad y oportunidades para las personas con discapacidad, pudiendo mencionar dentro del marco legal Venezolano los siguientes aspectos de interés:

#### 4.1 La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela indica en el Capítulo V, De los Derechos Sociales y de las Familias:

Artículo 81: 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.

#### 4.2 Ley Orgánica de Educación

Aún y cuando la ley orgánica de educación no se enfoca en sus disposiciones en el empleo de las personas con discapacidad, ésta si apela por la igualdad de condiciones y oportunidades, específicamente en su capítulo VI de la Educación Especial, artículo 33:

La educación especial estará orientada hacia el logro del máximo desarrollo del individuo con necesidades especiales, apoyándose más en sus posibilidades que en sus limitaciones y proporcionará la adquisición de habilidades y destrezas que le capaciten para alcanzar la realización de sí mismo y la independencia personal, facilitando su incorporación a la vida de la comunidad y su contribución al progreso general del país.

#### 4.3 Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y Reglamento de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social

En la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social en su artículo 5 expresa que: “A los fines de esta ley se entiende por Sistema de Seguridad Social el conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho Sistema.”

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social tiene como ámbito de aplicación a todas las personas que vivan en el país, tal y como lo expresa en su artículo 4:

La seguridad social es un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros residenciados legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta...”.

El reglamento de la Ley de Seguro Social se encarga de regular el régimen de Seguro Social, tal y como lo expresa en su artículo 1: “La presente ley regula el régimen del Seguro Social Obligatorio en las contingencias de enfermedad y accidentes, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivientes y paro forzoso.” En este reglamento existen varias disposiciones concernientes a los trabajadores con discapacidad, tales como se expresan en su título III, capítulo I De la Incapacidad Temporal, capítulo II De la Invalidez y la Incapacidad Parcial.

#### 4.4 Ley para Personas con Discapacidad

Esta ley tiene por objeto establecer las disposiciones que colaboren con el desarrollo integral de las personas con discapacidad, así como también busca lograr la integración de las personas con discapacidad a la vida familiar y comunitaria. (Ley para Personas con Discapacidad, 2007). El 15 de noviembre de 2006, se discute la Ley para las Personas con Discapacidad, donde el CONAPI pasa a ser el CONAPDIS: Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, sin embargo La Ley para las Personas con Discapacidad, se aprobó a principios de Enero del año 2007.

Entre las disposiciones relacionadas con respecto al trabajo de personas con discapacidad se encuentra el capítulo III del Trabajo y la Capacitación de éstas personas, encerrando los siguientes artículos:

**Artículo 26. Políticas laborales.** El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que corresponda a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

**Artículo 27. Formación para el trabajo.** El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

**Artículo 28. Empleo para personas con discapacidad.** Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

**Artículo 29. Empleo con apoyo integral.** Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.

**Artículo 30. Inserción y reinserción laboral.** La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y capacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

#### 4.5 Ley Orgánica del Trabajo

Esta ley tiene por objeto proteger y amparar al trabajador, dictando normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo (Ley Orgánica del Trabajo, 1997). En el capítulo IX de esta ley establece los aspectos relativos al trabajo de los minusválidos. A continuación se expone sus artículos:

**Artículo 375.** Los minusválidos tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad. Se entenderá por minusválida toda persona cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están substancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental.

**Artículo 376.** El Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a minusválidos, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica.

**Artículo 377.** El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de minusválidos, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores minusválidos y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación.

**Artículo 378.** El Ministerio del ramo del trabajo establecerá programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y de patronos, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o cualquier otro ente público o privado que se ocupe de ayudar a los trabajadores minusválidos.

#### 4.6 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

Esta ley tiene por objeto establecer las normas y lineamientos que permitan garantizar a los trabajadores desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2005).

En el título VII, en el capítulo I de las prestaciones programas y servicios del componente de prevención, seguridad y salud laborales, se establece los aspectos relativos al trabajo en caso de enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo exponiendo en

sus artículos las prestaciones dinerarias que se les brindará a los trabajadores en dicha situación, los artículos son: artículo 79. Discapacidad Temporal, artículo 80. Definición y Clasificación de la Discapacidad Parcial Permanente, artículo 81. Discapacidad Total Permanente para el Trabajo Habitual, artículo 82. Discapacidad Absoluta Permanente para cualquier Tipo de Actividad Laboral, artículo 83. Gran Discapacidad, artículo 84. De la revisión del Dictamen de la Discapacidad.

Vale destacar que también existen instituciones a nivel nacional que se encargan de colaborar con las personas con discapacidad tanto del sector gubernamental como del sector privado, dentro del sector privado se encuentran ASODECO, AVEPANE, APOYE, entre otras y las instituciones pertenecientes al sector gubernamental se encuentran: Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MPPTSS), Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), Instituto Nacional de Cooperación Educativa Socialista (INCES), Centro de Rehabilitación Profesional de Inválidos de Caracas (CERPIC).

A nivel mundial también se encuentran unas normativas orientadas a las personas con discapacidad, como La Organización de Naciones Unidas (ONU), de la cual Venezuela es miembro. Dentro de los mandatos de la ONU, se encuentran las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (NUIOPD), dichas normas representan el compromiso moral y político de los gobiernos respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Dentro de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad se encuentra las Esferas Previstas para la Igualdad de Participación, en donde expresa en su Artículo 7 el Empleo:

Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.

De igual forma se encuentran La Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual es responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, establecer normas, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales. Para el año de 1971 esta organización proclamó una declaración sobre los derechos de las personas con retardo mental aseverando que tienen los mismos derechos que las demás personas.

Por otra parte también existe La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); a pesar de no contener específicamente a las personas con discapacidad, incluye una importante defensa contra la discriminación, tales como se establece en los artículos siguientes: artículo 1 “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”; artículo 2 “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Así mismo se encuentra la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad aprobada en el año 1999, cuyos objetivos son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Dichos objetivos son planteados teniendo en cuenta que “la discapacidad puede dar origen a situaciones de discriminación, por lo que resulta necesario propiciar el desarrollo de acciones y medidas que permitan mejorar sustancialmente la situación de las personas con discapacidad...”. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999).

A pesar de la existencia vieja existencia del conjunto de leyes y normativa tanto a nivel nacional como internacional para dar cumplimiento a los derechos de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, ya sea congénita o debido a algún accidente o enfermedad, es ahora cuando se ha estimulado un poco más el tema de la inserción de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social, buscando la igualdad de condiciones sociales, así como mejorar su calidad de vida, desde el punto de vista económico, cultural y de interrelaciones sociales. Cabe destacar que no sólo es cuestión de dar cumplimiento a las diversas series de normativas obligatorias, sino se trata de realizar

un trabajo en conjunto para comprender por qué se hace esto y entender la importancia que tiene la vida laboral en el desarrollo de las personas con discapacidad y el aporte a la economía del país.

## CAPÍTULO V

### MARCO METODOLÓGICO

A continuación se presenta el marco metodológico con la finalidad de presentar el tipo de estudio que se realizó, el diseño de la investigación, tipo de estudio, la unidad de análisis, la población y muestra, las variables del estudio, la operacionalización de las variables, la recolección, procesamiento y análisis de los resultados, el instrumento que se empleó, las limitaciones de la investigación, los aspectos éticos y la factibilidad del mismo. Cabe resaltar que se trata de un estudio cuyo enfoque es cuantitativo, pues busca “cuantificar y aportar evidencia a una teoría que se tiene para explicar algo (...)” (Gómez, 2006, pp. 61).

#### **5.1. Tipo de Estudio**

La investigación es de tipo transversal, ya que los datos fueron recabados en un sólo momento histórico, los resultados obtenidos fueron sometidos a un análisis y de este modo se identificó y describieron las variables (Hernández et als. 1998), es decir, se alcanzaron los resultados producto de la recolección de los datos en un sólo momento, obteniendo así las actitudes que tienen las personas sin discapacidad hacia las personas con discapacidad frente al trabajo.

Por otro lado, el estudio es explicativo, los cuales “van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las *causas de los eventos* sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas” (Hernández, Fernández, y Baptista, 1998). Asimismo Sierra (1994) expresa que los estudios de este tipo:

Buscan determinar si no ya las causas, sí algunos de los motivos que expliquen más o menos parcialmente los fenómenos sociales o bien precisar los efectos sociales de situaciones nuevas, de transformaciones sufridas, de innovaciones introducidas o de cualquier otro factor que haya actuado en un

grupo, fenómeno o situación social dada (...) tratan de determinar los efectos de ciertas causas, o al revés, las causas de ciertos efectos. (pp. 61).

En este sentido el presente estudio es explicativo, pues logró explicar si las actitudes de las personas sin discapacidad hacia las personas con discapacidad frente al trabajo, son favorables o desfavorables lo que permitió realizar un análisis de dichas actitudes.

## **5.2. Diseño**

El diseño de la investigación es el “plan o estrategia concebida para obtener la información que se desee, es decir, es el plan de acción a seguir en el trabajo de campo” (Gómez, 2006, pp. 85). Según Hernández et als. (1998) el diseño señala lo que se debe hacer para alcanzar los objetivos de estudio y dar respuesta a las preguntas que se han planteado en un contexto particular (pp. 106).

La mayoría de los autores de metodología de la investigación hacen referencia a dos tipos de diseño: el experimental y el no experimental. El diseño del presente estudio es no experimental, debido a que no se manipula la variable independiente, pues ya ocurrió, y los sujetos ya pertenecían a un grupo o nivel determinado de la variable independiente por autoselección (Gómez, 2006, pp. 102). La variable independiente es la actitud de los individuos que fueron estudiados, los cuales tienen una actitud ya formada por creencias, sentimientos y comportamientos, la cual no fue modificada en ningún momento para llevar a cabo el estudio. Reafirmando esto, Hernández et als. (1998) expresan que “las inferencias sobre relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural” (pp. 185).

## **5.3. Unidad de Análisis, Población y Muestra**

### **5.3.1. Unidad de Análisis**

La unidad de análisis “constituye segmentos del contenido de los mensajes que son caracterizados para ubicarlos dentro de las categorías”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, pp. 358). Así mismo, Sánchez Aranda (2005, pp. 221, citado por Hernández,

Fernández y Baptista, 2006, pp. 358) plantea que la unidad de análisis es “el cuerpo de contenido más pequeño en que se cuenta la aparición de una referencia, ya sean palabras o afirmaciones que nos interesa localizar”. Se pueden mencionar cinco unidades de análisis importantes, como lo establece Berelson (1971, citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2006, pp. 358): la palabra, el tema, el ítem, el individuo y medidas de espacio-tiempo. La unidad de análisis de la presente investigación está constituida por todas aquellas personas sin discapacidad que pertenecen a pequeñas empresas ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, que han facilitado la inserción laboral de personas con discapacidad.

Se eligieron las pequeñas empresas ya que se cree que el contacto laboral con las personas con discapacidad en este tipo de empresas es más frecuente, debido al número de trabajadores que pueden existir en ella, teniendo un contacto sino permanente, habitual con la persona con discapacidad.

### 5.3.2. Población

“La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Es necesario establecer claramente las características de la población, a fin de delimitar cuales serán los parámetros muestrales” (Hernández et als. 1998, pp. 205). Dicho esto, la población o universo objeto de observación y de estudio, son las personas sin discapacidad en edades comprendidas entre 18 y 60 años, de ambos sexos y con niveles de estudio que van desde básica hasta postgrado. Estas personas sin discapacidad se encontraban trabajando para el momento de la aplicación del instrumento en 10 pequeñas empresas del área Metropolitana de Caracas. Se eligió ese número de empresas puesto que según el Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa, en Venezuela hay unas 8 mil PYME, y de las pequeñas empresas existentes en el área Metropolitana de Caracas, las que tenían inserción laboral de las personas con discapacidad eran determinadas empresas, aún y cuando según la Ley para las Personas con Discapacidad exige que el 5 % de la nómina de las empresas deben estar conformada por personas con discapacidad. Para cumplir con ese 5% el mínimo de trabajadores que debe tener una empresa es de 20.

Es importante aclarar que no todas las empresas seleccionadas al principio accedieron a formar parte del estudio, bien sea por políticas internas o por razones de

disponibilidad de los posibles participantes, por lo tanto inevitablemente el número de empresas se redujo. Para efectos de este estudio 10 empresas fueron las que aceptaron participar en la realización de la presente investigación.

### 5.3.3. Muestra

Debido a que es imposible medir toda la población, es necesario seleccionar una muestra, la cual es un subgrupo de la población, y que debe ser reflejo fiel de ellas (Hernández et als. 1998, pp. 207). Sin embargo “hay muchos universos que no están censados o catalogados y que es prácticamente imposible catalogar. (...) La solución que se adopta entonces es practicar la elección de la muestra por algún procedimiento aleatorio imperfecto”. (Sierra Bravo, 1994, pp. 177). Como se indicó anteriormente, la población no es finita y por lo tanto se utilizará un muestreo no probabilístico e intencional, con la finalidad de llevar a cabo los objetivos planteados y la contribución que se piensa hacer en dicho estudio, por lo tanto “la elección de los elementos no dependen de la probabilidad, sino de causas relacionadas con la características del investigador o del que hace la muestra” (Hernández et als. 1998).

La muestra a utilizar son las personas sin discapacidad que se encuentran trabajando en pequeñas empresas que tienen incluidas personas con discapacidad, independientemente del cargo que estén desempeñando para el momento en que se recolectaron los datos. Con base en y apoyándonos en la información aportada por una empresa la cual nos brindó un grupo de pequeñas empresas que podían acceder a nuestro estudio, se escogió una muestra de 130 trabajadores pertenecientes a 10 empresas.

### 5.4. Variables de Estudio

Una variable es una propiedad cuya variación es susceptible de medirse, y que se aplica a un grupo de personas u objetos que puede adquirir diversos valores respecto a la variable (Hernández et als.1998, pp. 75).

En esta investigación la variable dependiente del estudio son las actitudes, que según Myers (2007) son creencias y sentimientos que predisponen la reacción de las personas ante otras personas, ante los objetos y los acontecimientos (pp. 698). Por lo tanto,

transformaremos este concepto de actitud en general al concepto de actitud hacia las personas con discapacidad, siendo definido como las creencias y sentimientos que predisponen la reacción de las personas sin discapacidad ante las personas con discapacidad. Los autores que tratan el tema de actitudes señalan que poseen tres dimensiones (Papalia, 1987; Worchel, 2002): la dimensión cognitiva, la afectiva y la dimensión conductual. Los indicadores de cada una de las dimensiones son los siguientes:

- Dimensión Cognitiva: integrada por los juicios y creencias hacia el objeto, en el caso de este estudio hacia las personas con discapacidad.
- Dimensión Afectiva: son todos aquellos sentimientos y emociones que produce el objeto, es decir, las personas con discapacidad.
- Dimensión Conductual: es la intencionalidad y las tendencias que genera el objeto, es decir, la intención conductual que generan las personas con discapacidad en las personas sin discapacidad.

La variable actitud fue tratada como la variable dependiente del estudio, ya que se vio afectada por otras variables independientes asociadas con las actitudes existentes hacia la persona con discapacidad, las cuales fueron:

- Edad
- Sexo
- Nivel Educativo
- Profesión
- Contacto con personas con discapacidad
- Tipo de contacto
- Frecuencia del contacto
- Tipo de discapacidad con la que tuvo contacto

Obtenido el resultado del cuestionario de medición de actitudes aplicado, se realizaron cruces entre la variable actitud hacia la persona con discapacidad y las variables independientes mencionadas anteriormente, cumpliendo con los objetivos planteados por el estudio.

## **5.5. Operacionalización de las Variables**

### **5.5.1 Operacionalización de la variable dependiente**

“El proceso que permite hacer el tránsito que parte del concepto y desemboca en el recurso cuantitativo (o cualitativo) con que se mide (o clasifica) dicho concepto se denomina operacionalización de variables. El término proviene de que se trata, precisamente, de llevar la noción desde el plano teórico al operativo (...)” (Silva, 1997, pp. 44).

*Tabla 2. Operacionalización de la variable actitud hacia las personas con discapacidad*

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems asociados a los indicadores</b>
Actitud hacia las personas con discapacidad	Conjunto de creencias, juicios, emociones, prejuicios, estereotipos y conductas que poseen los individuos hacia las personas con discapacidades. Dichas actitudes son construidas por diversos factores externos al individuo.	Valoración de limitaciones y capacidades	1, 2, 4, 7, 8, 16, 21, 29, 36
		Asunción de roles	19, 30, 32, 33
		Reconocimiento / negación de derechos	6, 9, 12, 13, 14, 15, 17, 22, 23, 27, 35, 37
		Implicación personal	3, 5, 10, 11, 25, 26, 31
		Calificación genérica	18, 20, 24, 28, 34

Estas dimensiones se definen de la siguiente manera, de acuerdo a lo expresado por Verdugo et als. (1994, citado en Moreno et. al, 2006):

Valoración de Limitaciones y Capacidades: concepción que el respondiente tiene de las personas con discapacidad respecto de su capacidad de aprendizaje y desempeño, y muestra la inferencia sobre aptitudes (generales y específicas) orientadas a la ejecución de tareas. Incluye 9 preguntas.

Asunción de Roles: Agrupan ítems que consisten en presunciones que el respondiente efectúa acerca de la concepción que de sí mismas tienen las personas con discapacidad (por ejemplo, auto confianza, capacidad de normalización social satisfacción consigo mismas, autoestima elevada)”. Incluye 4 preguntas.

Reconocimiento/Negación de Derechos: Sus contenidos se refieren al reconocimiento de derechos fundamentales de la persona (por ejemplo, igualdad de

oportunidades, votar, acceder a créditos, etc.) y, en particular, al derecho que tiene a la normalización y a la integración social. Incluye 12 preguntas.

Implicación Personal: Está formado por juicios referidos a comportamientos concretos de interacción que la persona llevaría a efecto en relación con personas con discapacidad. Una puntuación elevada en este factor indica una predisposición favorable a actuar y a mostrar una aceptación efectiva de las personas con discapacidad en situaciones personales, laborales y sociales. Incluye 7 preguntas.

Calificación Genérica: Se compone de atribuciones globales y calificaciones genéricas que el respondiente efectúa acerca de rasgos presuntamente definitorios de la personalidad o conducta de las personas con discapacidad. Una puntuación elevada en este factor indica que la percepción de la persona se acerca a la normalidad, en tanto que una puntuación baja indicaría una incidencia por parte de la persona que responde en etiquetajes de tono estereotipado, negativo o peyorativo. Incluye 5 preguntas.

#### 5.5.2 Operacionalización de las variables independientes

1. **Edad:** según el Instituto Nacional de Estadística es el período transcurrido entre la fecha de nacimiento de la persona y el día en que fue encuestada, expresado en años completos.
2. **Sexo:** De acuerdo al concepto del Instituto Nacional de Estadística, el sexo se refiere a la condición biológica que distingue a las personas en hombres y mujeres y que está determinada antes del nacimiento.
3. **Nivel Educativo:** Se refiere al último grado, año o semestre de estudios aprobado dentro del nivel de educación que ha cursado la persona encuestada, en el sistema formal de enseñanza del país.
4. **Profesión:** Empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución. (Diccionario de la Real Academia Española).
5. **Contacto con personas con discapacidad:** se refiere a la conexión, relación o trato que existe entre una persona sin discapacidad y otra con discapacidad.
6. **Tipo de contacto:** se refiere a la relación que guarda la persona sin discapacidad con la persona con discapacidad, el cual puede ser de tipo familiar, laboral, de amistad, asistenciales o mixtas.

7. **Frecuencia del contacto:** cantidad de veces que se da el contacto con personas con discapacidad en un determinado período de tiempo, el cual puede ser permanente, habitual o frecuente
8. **Tipo de discapacidad con la que tuvo contacto:** se refiere al tipo de discapacidad con la que tuvo contacto la persona sin discapacidad, bien sea física, auditiva, visual, retraso mental o múltiple.

## **5.6. Recolección, Procesamiento y Análisis de los Resultados**

Hernández et als. (1998) señala que recolectar los datos implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí:

- Seleccionar un instrumento de medición, el cual debe ser válido y confiable para poder basarnos en sus resultados.
- Aplicar dicho instrumento de medición para obtener las observaciones y mediciones de las variables de estudio.
- Codificar los datos para proceder a su análisis. (pp. 234)

Carmines y Zellez (citado en Hernández et als. 1998) señalan que la medición en las ciencias sociales puede ser definido como “el proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos”. Para lograr medir es necesario un instrumento de medición que registre los datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que se tienen en mente.

La variable que se midió en el estudio fue la actitud hacia un objeto o persona, específicamente la actitud de las personas sin discapacidad ante las personas con discapacidad, representada, como se mencionó en la operacionalización por sus dimensiones: valoración de limitaciones y capacidades, asunción de roles, reconocimiento/negación de derechos, implicación personal, calificación genérica. Existen muchos estudios con relación a la medición de actitudes, siendo el instrumento utilizado por preferencia la escala Likert de medición de actitudes. Debido a esto se utilizó para la recolección de los datos un cuestionario de escalas de actitudes tipo Likert, con una serie de reactivos que surgieron de las dimensiones e indicadores de la variable actitud.

En cuanto a la medición de actitudes hacia las personas con discapacidad en Venezuela no se han encontrado estudios, tal como vimos en los antecedentes. Sin embargo, en otros países como Canadá, España y Chile sí se han realizado mediciones y los instrumentos ya están elaborados, validados y han sido eficaces en la medición. Dichos instrumentos son los siguientes:

1. Escala Unidimensional de Actitudes hacia personas Discapacitadas (Attitude toward Disabled Persons Scale: ATDP).elaborado en 1960 por Yuker, Blok y Campbell.
2. Escala Multidimensional de Actitudes hacia Personas con discapacidad (Multidimensional Attitudes Scale toward Persons with Disabilities: MAS)
3. Encuesta Nacional de las Actitudes de los Canadienses hacia las Discapacidades (National Survey of Canadians' Attitudes toward Disabilities), aplicada en Canadá por primera vez en el año 2004 (García, 2006, pp. 77).
4. Escala de Actitudes hacia Personas con Discapacidad (EAPD), utilizado en España por la mayoría de los investigadores en el tema de actitudes hacia discapacitados (Verdugo, et. als, 1994)

Este último instrumento fue el empleado para recabar la información en el presente estudio, el cual está construido mediante una escala Likert con 6 opciones de respuesta y consta de 37 reactivos, las 6 opciones de respuestas son las siguientes:

- MA = Estoy Muy de Acuerdo.
- BA = Estoy Bastante de Acuerdo.
- PA = Estoy Parcialmente de Acuerdo.
- PD = Estoy Parcialmente en Desacuerdo.
- BD = Estoy Bastante en Desacuerdo.
- MD = Estoy Muy en Desacuerdo.

Con la finalidad de lograr el vaciado de los resultados en el programa SPSS 12.0, se creó una serie de códigos a fin de facilitar la posterior tabulación de resultados. Según Zabala (2009) codificar es “el proceso de asignar valores numéricos o alfabéticos a las respuestas obtenidas”. El siguiente cuadro muestra la codificación de cada respuesta del estudio:

*Tabla 3. Códigos de las respuestas del instrumento aplicado*

<b>Código</b>	<b>Opciones de respuesta</b>
<b>1</b>	MA = Estoy Muy de Acuerdo.
<b>2</b>	BA = Estoy Bastante de Acuerdo.
<b>3</b>	PA = Estoy Parcialmente de Acuerdo.
<b>4</b>	PD = Estoy Parcialmente en Desacuerdo.
<b>5</b>	BD = Estoy Bastante en Desacuerdo.
<b>6</b>	MD = Estoy Muy en Desacuerdo

De las 37 preguntas del instrumento, 16 de ellas tienen sentido positivo el número de las preguntas son las siguientes: 3, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 21, 22, 27, 30, 32, 33, 36. Las 21 preguntas restantes tienen sentido negativo, estas corresponden a las preguntas: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 15, 17, 18, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 34, 35, 37. Con la finalidad de lograr el análisis de los resultados obtenidos fue necesario invertir el sentido de las preguntas positivas, de este modo, al obtener una puntuación alta, se alcanzó una actitud más favorable. En el caso de las dimensiones “valoración de limitaciones y capacidades” y “reconocimiento/negación de derechos” se cambió su enunciado a “valoración de capacidades” y “reconocimiento de derechos”, con la finalidad de realizar el análisis de resultados.

Dicho esto, el puntaje máximo es de 222 puntos, la cual refleja una actitud muy favorable, mientras que el mínimo del puntaje que expresa el cuestionario es 37, siendo esta una actitud muy desfavorable. Estas puntuaciones fueron codificadas entre los números 1 y 6 para poder realizar el respectivo análisis e interpretación de resultados, siendo la puntuación mínima una actitud muy desfavorable y la máxima una actitud muy favorable. Es decir, mientras más se acerque a 1 la actitud será considerada desfavorable, mientras que una puntuación cercana a 6 se considera como favorable. Esta codificación se puede observar en la tabla número 4.

*Tabla 4. Codificación y escala para la interpretación de los puntajes obtenidos en el instrumento aplicado.*

<b>Codificación de los puntajes</b>	<b>Rango de los puntajes</b>	<b>Interpretación del puntaje obtenido</b>
1	De 37 al 67	Actitud muy desfavorable
2	De 68 al 98	Actitud bastante desfavorable
3	De 99 al 129	Actitud parcialmente desfavorable
4	De 130 al 160	Actitud parcialmente favorable
5	De 161 al 191	Actitud bastante favorable
6	De 192 al 222	Actitud muy favorable

El cuadro anterior resume la interpretación de los puntajes obtenidos por los individuos en la encuesta sobre la actitud hacia las personas con discapacidad.

La Escala de Actitudes hacia Personas con Discapacidad (EAPD) se encuentra distribuida en varias dimensiones a considerar, las cuales han sido descritas en el estudio realizado por Mella (2007):

- Valoración de Limitaciones y Capacidades.
- Reconocimiento/ Negación de Derechos.
- Implicación Personal.
- Calificación Genérica.
- Asunción de Roles.

Para efectos de este estudio el instrumento elegido para realizar las mediciones fue La Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad desarrollado por Verdugo, Jenaro y Arias en 1994, (ver anexo A) debido a que es un instrumento bien estructurado, contribuye a la consecución de los objetivos de la investigación y el mismo ha sido el más utilizado en los estudios de medición de actitudes hacia personas con discapacidad debido a su confiabilidad:

(...) los autores cuentan con reconocimiento internacional en el ámbito de investigaciones en discapacidad, la selección de los ítems fue sometida a juicio de expertos en la materia y posteriormente validada en 250 profesionales de diversos ámbitos y le otorga mayor confiabilidad la similitud entre ambas culturas y el idioma, además la fiabilidad en conjunto de los 37 ítems de que consta la escala fue más que

suficiente ( $\alpha=0.8597$ ), los coeficientes de confiabilidad tras la supresión de los diferentes ítems se desplazan en los rangos de 0.85 a 0.86 por lo que la variación no es considerada significativa para la exclusión de ellos. (Mella, 2007, pp.5).

Este instrumento de medición fue aplicado a una población de personas que reunieron las características descritas en el estudio: edades comprendidas entre 18 y 60 años, grado de instrucción desde básica hasta postgrado, que se encuentren trabajando para el momento de la aplicación del instrumento en una pequeñas empresas del área Metropolitana de Caracas.

Una vez aplicado el instrumento de medición de actitudes hacia las personas con discapacidad, se procedió al vaciado de las respuestas en el programa estadístico SPSS 12.0 con el cual se pudo ordenar, contabilizar y graficar, obteniendo las características de cada variable medida y procediendo a su interpretación y análisis. Todo esto se logró mediante la codificación anteriormente mencionada. Una vez culminado el proceso de codificación, se procedió al análisis de los datos a través de operaciones estadísticas y porcentajes, empleando gráficos de barras.

Se utilizaron dos pruebas estadísticas para observar la relación entre las variables del estudio: el coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente de Chi cuadrado, dependiendo del tipo de variable que se deseaba analizar.

#### 5.6.1. Prueba de Pearson

Según la definición de Hernández et als. (2006), las variables involucradas en el coeficiente de correlación de Pearson son dos, ambas medibles por nivel de intervalos o de razón. El cálculo de los coeficientes de correlación oscila entre  $-1$  y  $+1$ , en donde el signo indica la fuerza de la correlación, es decir si es  $+1$  hay una perfecta correlación positiva, mientras que si es  $-1$  existe una perfecta correlación negativa, por otra parte el 0 significa que no existe una relación lineal entre las variables. En esta investigación, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para medir el grado en que la variable actitud hacia la discapacidad y las variables edad, sexo, nivel educativo, profesión, contacto con personas con discapacidad, tipo de contacto, frecuencia del contacto y tipo de discapacidad con la que tuvo contacto se relacionan linealmente.

El coeficiente de correlación de Pearson, comprende valores entre -1 y 1; cuando el coeficiente de correlación está entre 0 y 0,5 la correlación es baja, cuando está entre 0,5 y 1 la correlación es alta y es allí donde disminuye el error estándar de estimación. Sería moderada cuando el coeficiente es igual a 0,5. El signo que arroje el coeficiente determina si la relación entre las variables es directa o inversa. Se explica detalladamente los posibles valores que arrojan el coeficiente de Pearson y su significado en el siguiente esquema:



### 5.6.2. Prueba Chi Cuadrado ( $\chi^2$ )

La prueba Chi Cuadrado ( $\chi^2$ ) permite determinar si dos variables cualitativas están relacionadas o no, buscando la diferencia entre los valores esperados y observados. Si no están relacionadas entre sí, se concluye que ambas variables son independientes. El resultado de ésta prueba no indica en qué dirección se produce dicha relación. El valor de la prueba Chi Cuadrado va desde cero hasta infinito, cuando esta correlación arroja un número alto es mejor ya que existe relación entre las variables. Así mismo cuando hay un nivel de confianza de 0,05 se considera que la diferencia es significativa, mientras que con un nivel de confianza de 0,01 la diferencia es altamente significativa (Arevalo, Badner, Miranda, Byron, 1991).

Debido a que las variables sexo, profesión, razón del contacto y tipo de discapacidad son de tipo nominal se aplicó la prueba de Chi cuadrado para hallar la correlación entre éstas y la actitud hacia las personas con discapacidad y sus dimensiones. Para su cálculo fue necesario recodificar tanto la variable actitud como sus 5 dimensiones en 2 categorías: favorable y desfavorable. La variable actitud se consideraría favorable cuando los puntajes se encuentren entre el rango 37 al 129, mientras que se considera desfavorable cuando el rango se ubica entre los puntajes 130 al 222.

Con respecto a las 5 dimensiones realizó de la siguiente manera:

- Valoración de Capacidades: del 9 al 31 se consideraría una actitud desfavorable, mientras que del 32 al 54 sería favorable.
- Reconocimiento de Derechos: del 4 al 14 se consideraría una actitud desfavorable, mientras que del 15 al 24 sería favorable.
- Implicación Personal: del 12 al 42 se consideraría una actitud desfavorable, mientras que del 43 al 72 sería favorable.
- Calificación Genérica: del 7 al 24 se consideraría una actitud desfavorable, mientras que del 25 al 42 sería favorable.
- Asunción de Roles: del 5 al 17 se consideraría una actitud desfavorable, mientras que del 18 al 30 sería favorable.

### **5.7 Limitaciones del Estudio**

Estamos conscientes de las limitaciones que se presentaron antes y durante la investigación, como lo fue desconocer el grado de la discapacidad presente en las personas que trabajaban en las pequeñas empresas, al igual que el desconocer cómo perciben éstas personas el ambiente que les rodea. Así mismo se desconoce el tamaño de la población total de las personas sin discapacidad que tienen contacto laboral con personas que presentan algún tipo de discapacidad.

Otra de las limitaciones fue no contar con el acceso a las 20 pequeñas empresas que se contactaron desde un principio, por lo tanto inevitablemente el número de empresas se redujo a un total de 10, las razones fueron diversas, bien sea por disponibilidad o por políticas internas. Así mismo no se logró entrevistar a todos los miembros de las organizaciones participantes en el estudio por causas ajenas a la voluntad de los investigadores: vacaciones, reuniones y/o ausencias de los trabajadores. Dado esta situación, se delimitó la muestra a 130 trabajadores que participaron de manera voluntaria, los cuales eran pertenecientes a 10 pequeñas empresas.

Debido a la situación descrita anteriormente, este estudio es una aproximación a las actitudes que presentan los individuos que trabajan con personas con discapacidad, en

pequeñas empresas del área Metropolitana de Caracas. Si bien se describen las actitudes de este grupo de 130 trabajadores, las conclusiones y resultados no pueden generalizarse a toda la población representada por todas las pequeñas empresas del área Metropolitana, y mucho menos generalizarse al resto del universo de las personas sin discapacidad.

Todas las empresas consideradas en el estudio manifestaron tener planes de inclusión laboral para las personas con discapacidad, facilitando su inclusión, sin embargo desconocemos los procesos que aplican para llevar a cabo la misma. De igual forma las 10 empresas participantes declararon poseer Responsabilidad Social Empresarial, más la encuesta aplicada no profundizó sobre las actividades que ellas consideraban como RSE, resultando una limitante en el estudio.

### **5.8. Aspectos Éticos**

La información recabada será usada única y exclusivamente para los fines de esta investigación, los cuales son conocidos y aceptados por las personas encuestadas y las empresas que colaboraron en el estudio, además se mantendrá en anonimato las personas que participen en la encuesta, así como también los datos y nombres de las empresas que colaboren con el estudio se manejarán confidencialmente.

Las personas que participaron en la encuesta lo hicieron por su propia voluntad, consciente y libremente. Además, la encuesta cumple con las 3 exigencias éticas de las que habla Sierra Bravo (1994):

1. Que se informe a los encuestados el origen, razón de ser, entidad que promueve la encuesta, su objeto y finalidad, utilización de los datos y, en general, de todos los aspectos que pueden influir en su participación.
2. Que se respete la plena libertad de los encuestados de participar o no en la encuesta y de abandonarla en cualquier momento.
3. Que se haga con los datos el uso autorizado por los encuestados, y se observe rigurosamente en todo lo demás el secreto de las respuestas y el anonimato de los informantes. (pp. 322)

Con respecto a las fuentes consultadas para la realización de la investigación y de la información que aquí mismo se plasma, se afirma el respeto del derecho a la propiedad intelectual de los autores originales que fueron consultados, y de todas y cada una de las afirmaciones y teorías a las que se acudió para construir el presente trabajo de

investigación, las cuales fueron debidamente citadas en el cuerpo del texto, y referenciados en la bibliografía.

En general, la temática tratada en la investigación resulta en sí una problemática de carácter ético, pues la actitud negativa hacia personas con discapacidad (así como la discriminación, segregación, aislamiento y desigualdad) se refleja en una conducta poco ética.

### **5.9. Factibilidad del Estudio**

El proyecto resultó factible pues se contaba con los recursos financieros, humanos y de tiempo para su realización. Así mismo, el instrumento fue aplicado a personas sin discapacidad pertenecientes a pequeñas empresas del área Metropolitana de Caracas que colaboraron con el estudio.

## **CAPÍTULO VI**

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

En esta sección se presentan y analizan los resultados de la investigación, con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos y responder a la pregunta de investigación. Estamos conscientes que esta investigación es una aproximación a la situación de las actitudes de las personas sin discapacidad hacia las personas con alguna discapacidad en el ámbito laboral, igualmente sabemos que la misma no necesariamente refleja la situación de toda la población pues sólo se tomó en consideración un grupo de empresas. Sin embargo se espera que este estudio colabore con la consecución de nuevas investigaciones relacionadas con el tema de actitudes hacia la discapacidad específicamente en el área laboral.

El instrumento que se administró para obtener las mediciones de las variables de estudio fue la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad desarrollado por Verdugo. A continuación se presentan los resultados arrojados por el trabajo de campo:

#### **6.1 Presentación de las variables independientes**

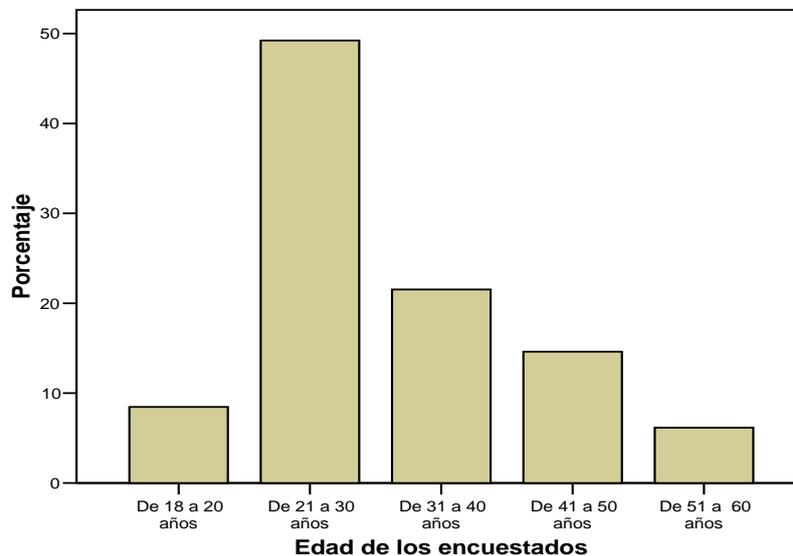
En este punto se expondrán las tablas y gráficos correspondientes a los estadísticos que describen la muestra, considerados en el estudio como las variables independientes, las cuales son: edad, nivel educativo, sexo, profesión, razón o tipo de contacto, frecuencia del contacto y tipo de discapacidad con la que se tiene contacto, con la finalidad de describir las características de la muestra del estudio.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos para la edad de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De 18 a 20 años	11	8,5	8,5
De 21 a 30 años	64	49,2	57,7
De 31 a 40 años	28	21,5	79,2
De 41 a 50 años	19	14,6	93,8
De 51 a 60 años	8	6,2	100
Total	130	100	

En el cuadro anterior se observa que la menor cantidad de personas encuestadas se ubicaron en edades comprendidas entre los 51 a 60 años con un 6,2%, y con un 8,5% las edades comprendidas entre 18 y 20 años, mientras que casi la mitad de los encuestados (49,2%) se ubican entre los 21 a 30 años. Estas proporciones se pueden apreciar mejor en el gráfico número 1 que se muestra a continuación:

Gráfico 1. Edad de los encuestados

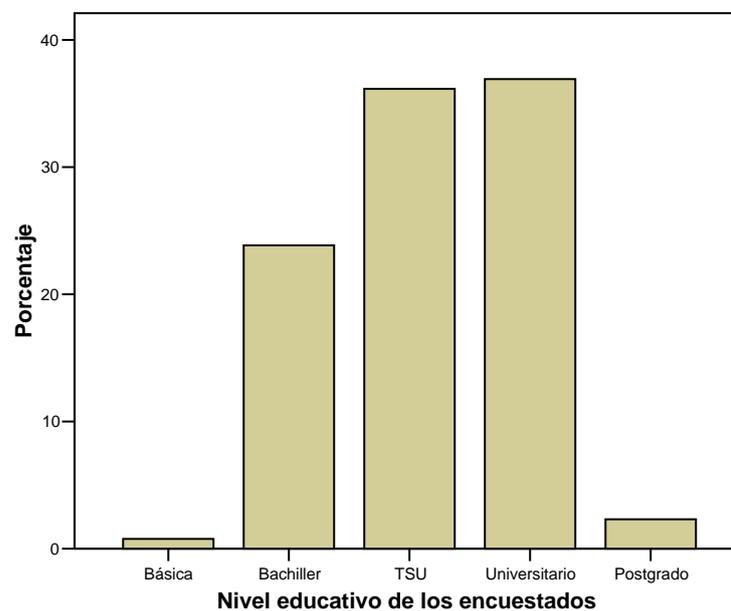


Las personas encuestadas tenían en su mayoría edades comprendidas entre los 21 y 30 años, mientras que muy pocas se encontraban entre los 18 y 20 años, así como entre 51 y 60 años.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos para el nivel educativo de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
<b>Básica</b>	1	0,8	0,8
<b>Bachiller</b>	31	23,8	24,6
<b>TSU</b>	47	36,2	60,8
<b>Universitario</b>	48	36,9	97,7
<b>Postgrado</b>	3	2,3	100
<b>Total</b>	130	100	

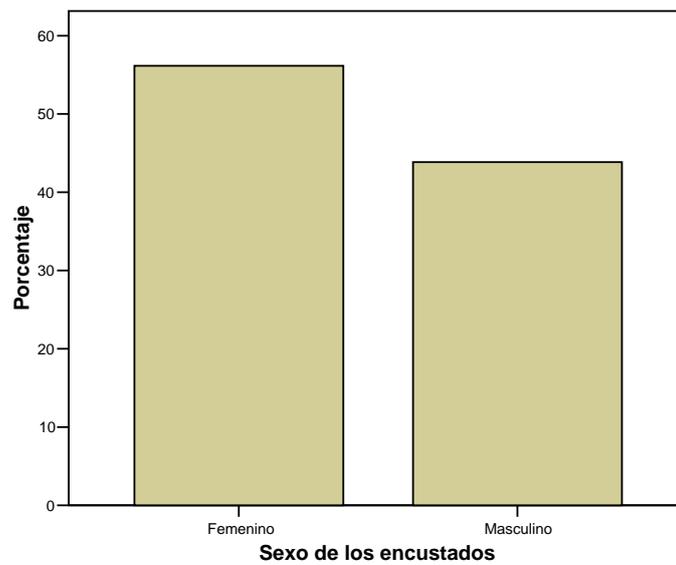
Gráfico. 2 Nivel educativo de los encuestados



Los resultados obtenidos muestran que de 130 personas encuestadas, la mayoría se ubican entre los niveles educativos TSU y Universitario, representando el 73,1 % (95 personas) del total de la muestra, teniendo un 36,2 y 36,9% respectivamente.

Tabla 7. Estadísticos descriptivos para sexo de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
<b>Femenino</b>	73	56,2	56,2
<b>Masculino</b>	57	43,8	100
<b>Total</b>	130	100	

*Gráfico. 3 Sexo de los encuestados*

Se pudo observar en la tabla 7 que el 56,2% de la muestra encuestada está representada por mujeres, mientras que el 43,8 % restante está compuesta por hombres, existiendo una diferencia de 12,4% entre ambos.

Con respecto a la profesión de los encuestados, en la tabla 8 se observa que la mayor cantidad de personas se encontraban estudiando al momento de la aplicación del instrumento representados por un 13,8 %, el 11,5% tenía como ocupación Mercadeo, el 10,8% Administración y el 10% Informática. En el gráfico 4 se puede apreciar con mayor claridad estas proporciones.

Tabla 8. Estadísticos descriptivos para la profesión de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Abogado	4	3,1	3,1
Administración	14	10,8	13,8
Computación	3	2,3	16,2
Comunicación Social	5	3,8	20
Contabilidad	9	6,9	26,9
Diseño Gráfico	5	3,8	30,8
Educación	6	4,6	35,4
Electrónica	3	2,3	37,7
Estudiante	18	13,8	51,5
Finanzas	3	2,3	53,8
Informática	13	10	63,8
Ingeniero	2	1,5	65,4
Mantenimiento	4	3,1	68,5
Mensajero	2	1,5	70
Mercadeo	15	11,5	81,5
N/R	7	5,4	86,9
Publicidad	3	2,3	89,2
RRHH	6	4,6	93,8
Sistemas	8	6,2	100
Total	130	100	

Gráfico 4. Profesión de los encuestados

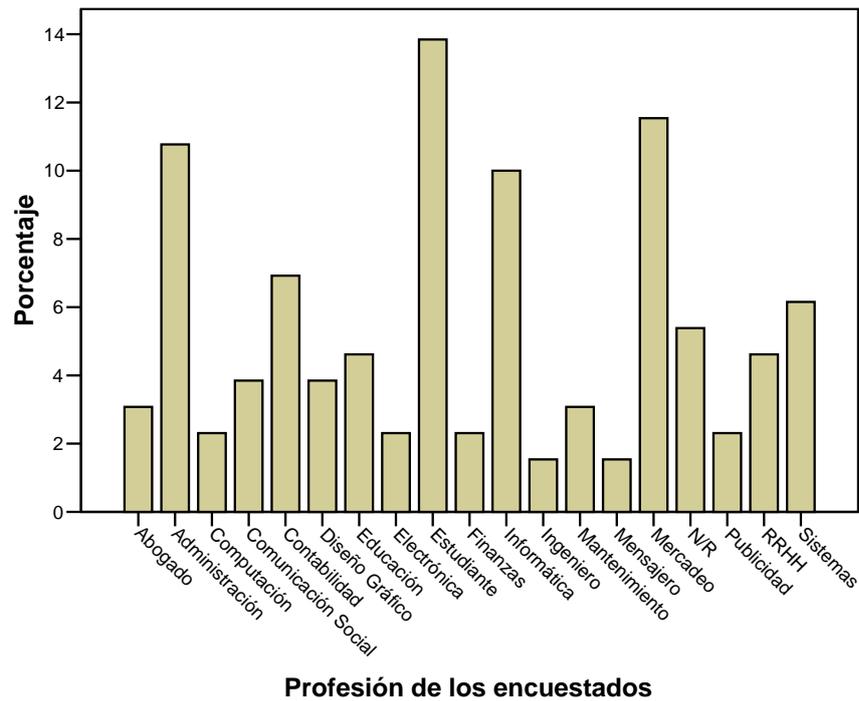
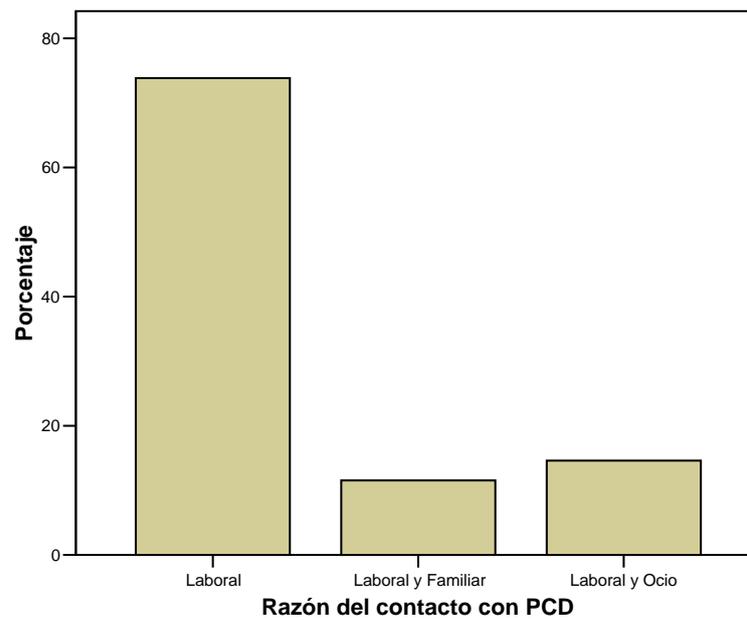


Tabla 9. Estadísticos descriptivos para razón del contacto con personas con discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
<b>Laboral</b>	<b>96</b>	<b>73,8</b>	<b>73,8</b>
<b>Laboral y Familiar</b>	<b>15</b>	<b>11,5</b>	<b>85,4</b>
<b>Laboral y Ocio</b>	<b>19</b>	<b>14,6</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	

Gráfico 5. Razón del contacto con personas con discapacidad

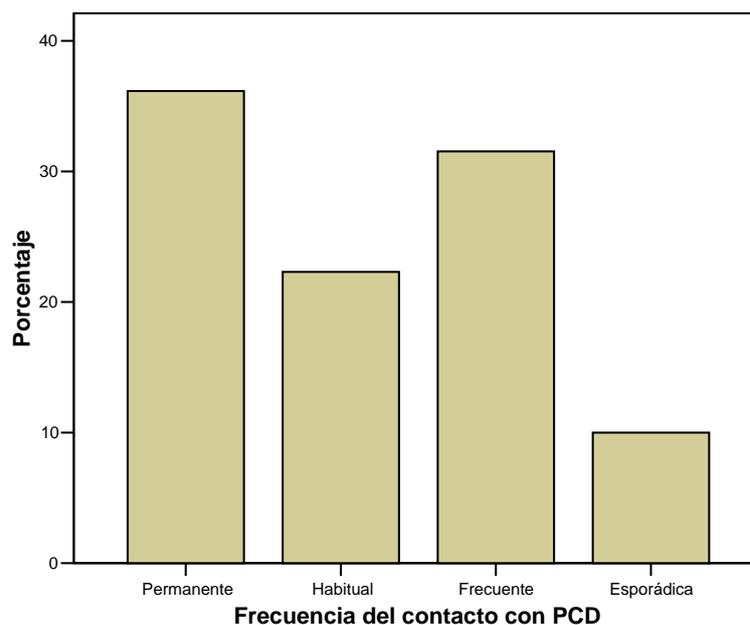


En la tabla 9 se evidencia que todas las personas encuestadas tenían un contacto laboral con personas con discapacidad, del total de 130 personas encuestadas, 34 de ellas (26,1%) guardaban otro tipo de relación además del contacto laboral, teniendo así un 14,6% de contacto laboral más ocio y un 15% de contacto laboral más familiar.

Tabla 10. Estadísticos descriptivos para la frecuencia del contacto con personas con discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
<b>Permanente</b>	47	36,2	36,2
<b>Habitual</b>	29	22,3	58,5
<b>Frecuente</b>	41	31,5	90
<b>Esporádica</b>	13	10	100
<b>Total</b>	130	100	

Gráfico 6. Frecuencia del contacto con personas con discapacidad



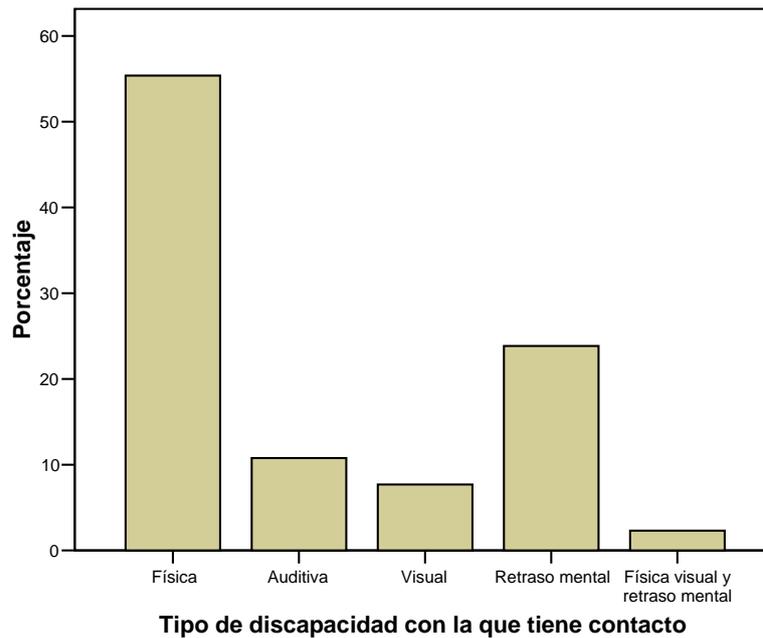
De acuerdo a la cantidad de veces que se da el contacto con personas con discapacidad en un determinado período de tiempo, se observa en el cuadro anterior que la mayor frecuencia del contacto es la permanente con un total de 36,2% mientras que el menor contacto con las personas con discapacidad es esporádico con un 10 %.

Tabla 11. Estadísticos descriptivos para el tipo de discapacidad con la que tiene contacto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
<b>Física</b>	72	55,4	55,4
<b>Auditiva</b>	14	10,8	66,2
<b>Visual</b>	10	7,7	73,8
<b>Retraso mental</b>	31	23,8	97,7
<b>Física visual y retraso mental</b>	3	2,3	100
<b>Total</b>	130	100	

Los resultados obtenidos en la tabla anterior muestran que de las 130 personas encuestadas, 72 (55,4%) indican haber tenido contacto con personas con discapacidad física, mientras que 3 personas (2,3%) indican haber tenido contacto con personas con discapacidad física, visual y retraso mental. Dichos porcentajes se pueden observar con mayor detalle en el gráfico 7.

Gráfico 7. Tipo de discapacidad con la que tiene contacto



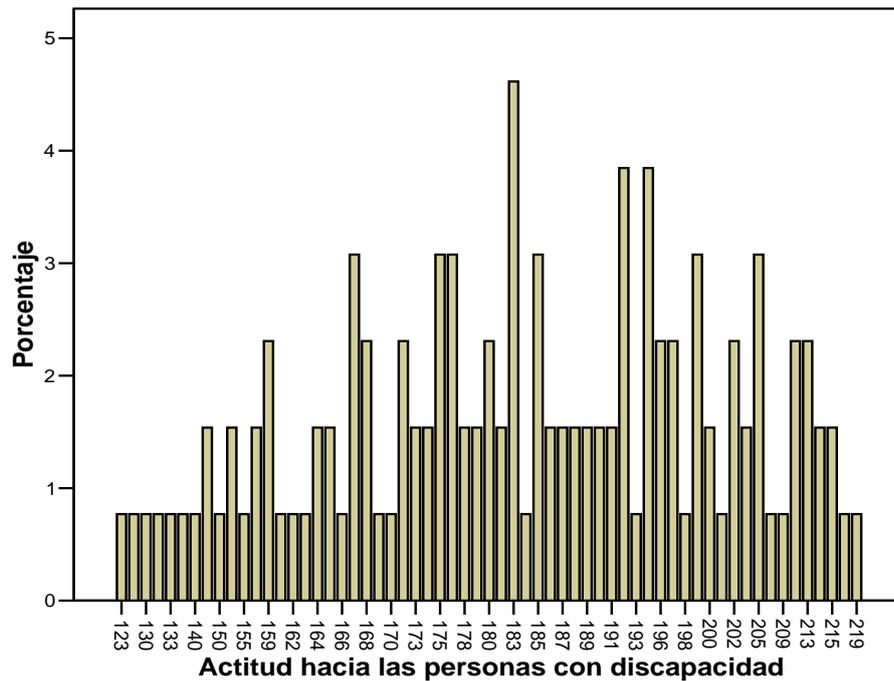
## 6.2 Presentación de la actitud hacia las personas con discapacidad

A continuación se mostrarán los resultados obtenidos para la variable actitud hacia las personas con discapacidad, indicando la media de las puntuaciones obtenidas por los respondientes, así como las puntuaciones mínimas y máximas. Así mismo se exponen los rangos en los que fueron divididos los puntajes para una mayor comprensión y análisis. También se mostrarán los resultados obtenidos para cada uno de las dimensiones a estudiar y los rangos en los que fueron clasificados.

Tabla 12. Media, mínimo y máximo de la actitud hacia las personas con discapacidad.

	Actitud hacia las personas con discapacidad	Rango de Actitud hacia las personas con Discapacidad
<b>Media</b>	182,12	5,22
<b>Mínimo</b>	123	3
<b>Máximo</b>	219	6

Gráfico 8. Actitud hacia las personas con discapacidad

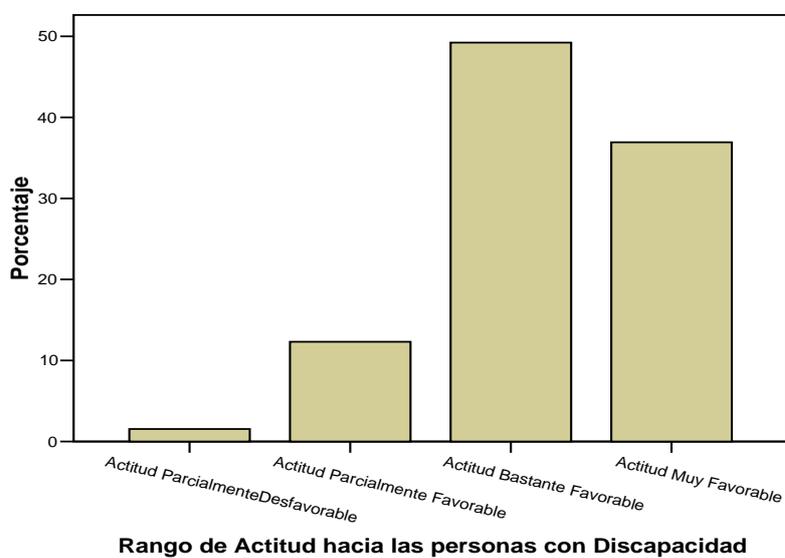


La puntuación mínima que se obtendría del instrumento aplicado es de 37 puntos y la puntuación máxima de 222 puntos. Luego de haber aplicado el instrumento, se obtuvo un nuevo mínimo y máximo de 123 y 219 respectivamente y una puntuación media de 182,12, como se observa en la tabla número 12. Una vez recodificado los puntajes según el instrumento las puntuaciones mínimas y máximas oscilan entre 1 y 6 puntos. Luego de haber aplicado el instrumento se obtuvo un mínimo de 3 y un máximo de 6 puntos, con una media de 5,22; indicando que la mayor parte de las personas encuestadas tienen una actitud bastante favorable. Esto se observa en la tabla 12.

Tabla 13. Rango de actitud hacia las personas con Discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulativo
Actitud Parcialmente Desfavorable	2	1,5	1,5
Actitud Parcialmente Favorable	16	12,3	13,8
Actitud Bastante Favorable	64	49,2	63,1
Actitud Muy Favorable	48	36,9	100
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	

Gráfico 9. Rango de actitud hacia las personas con discapacidad

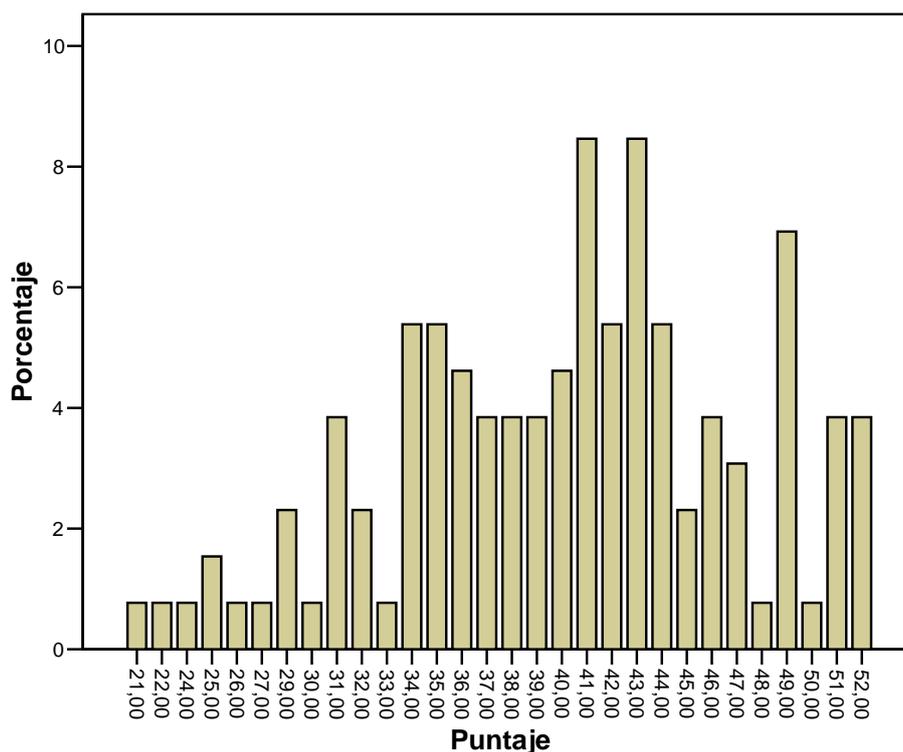


La tabla 13 expresa que el 98,5% de las personas encuestadas tiene una actitud favorable hacia las personas con discapacidad, siendo el 12,3% una actitud parcialmente favorable, el 49,2% una actitud bastante favorable y el 36,9% una actitud muy favorable. Sólo el 1,5% tuvo una actitud parcialmente desfavorable.

Tabla 14. Valoración de capacidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
21	1	0,8	0,8
22	1	0,8	1,5
24	1	0,8	2,3
25	2	1,5	3,8
26	1	0,8	4,6
27	1	0,8	5,4
29	3	2,3	7,7
30	1	0,8	8,5
31	5	3,8	12,3
32	3	2,3	14,6
33	1	0,8	15,4
34	7	5,4	20,8
35	7	5,4	26,2
36	6	4,6	30,8
37	5	3,8	34,6
38	5	3,8	38,5
39	5	3,8	42,3
40	6	4,6	46,9
41	11	8,5	55,4
42	7	5,4	60,8
43	11	8,5	69,2
44	7	5,4	74,6
45	3	2,3	76,9
46	5	3,8	80,8
47	4	3,1	83,8
48	1	0,8	84,6
49	9	6,9	91,5
50	1	0,8	92,3
51	5	3,8	96,2
52	5	3,8	100
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	

Gráfico 10. Valoración de capacidades

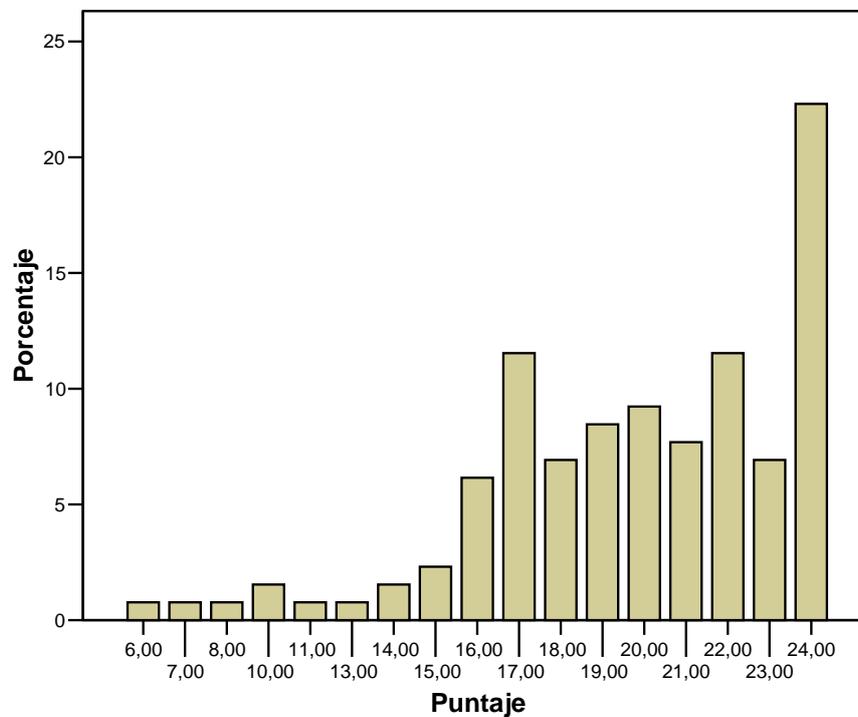


En la dimensión valoración de capacidades el mínimo puntaje que pueden tener las personas encuestadas es de 9 puntos, lo cual indica una actitud muy desfavorable ante la valoración de capacidades, y el máximo que se puede llegar a tener es de 54 puntos, indicando una actitud muy favorable ante esta dimensión. Los resultados arrojados en la tabla 14 se ubicaron entre 21 y 54 puntos, demostrando que la concepción que los respondientes tienen de las personas con discapacidad respecto a su capacidad de aprendizaje, desempeño, y ejecución de tareas es bastante favorable, ya que 17% se ubican en los puntos 41 y 43 de la escala, indicando tener una actitud bastante favorable en este factor.

Tabla 15. Asunción de roles

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
6	1	0,8	0,8
7	1	0,8	1,5
8	1	0,8	2,3
10	2	1,5	3,8
11	1	0,8	4,6
13	1	0,8	5,4
14	2	1,5	6,9
15	3	2,3	9,2
16	8	6,2	15,4
17	15	11,5	26,9
18	9	6,9	33,8
19	11	8,5	42,3
20	12	9,2	51,5
21	10	7,7	59,2
22	15	11,5	70,8
23	9	6,9	77,7
24	29	22,3	100
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	

Gráfico 11. Asunción de roles



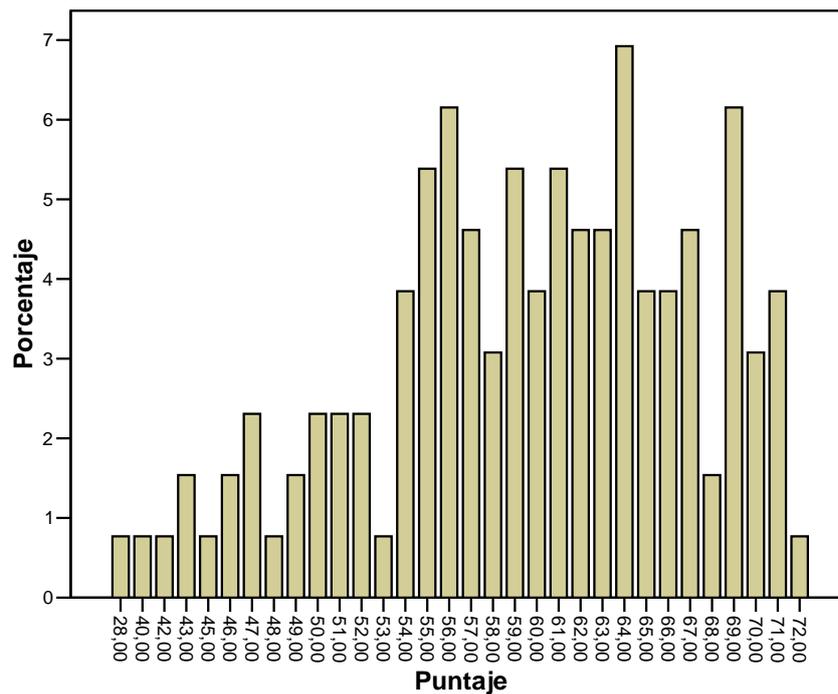
En esta dimensión el mínimo puntaje que pueden tener las personas encuestadas es de 4 puntos, lo cual indica una actitud muy desfavorable ante la asunción de roles, y el máximo que se puede llegar a tener es de 24 puntos, indicando una actitud muy favorable ante esta dimensión. Los resultados arrojados en la tabla 15 se situaron entre 6 y 24 puntos, donde la mayoría se ubicó entre los puntos 17 y 22, representando un 23% de los encuestados, mostrando una actitud favorable ante la asunción de roles, la cual indica las presunciones que el respondiente efectúa acerca de la concepción que de sí mismas tienen las personas con discapacidad (por ejemplo, auto confianza, capacidad de normalización social satisfacción consigo mismas, autoestima elevada).

Con respecto a la dimensión Reconocimiento de derechos, el mínimo puntaje que pueden obtener las personas es de 12 puntos, lo cual indica una actitud muy desfavorable ante el reconocimiento derechos, y el máximo que se puede llegar a tener es de 72 puntos, indicando una actitud muy favorable ante esta dimensión. Los resultados arrojados se ubicaron entre 28 y 72 puntos, tal como lo indica la tabla 16. Sus contenidos se refieren al reconocimiento de derechos fundamentales de la persona (por ejemplo, igualdad de oportunidades, votar, acceder a créditos, etc.) y, en particular, al derecho que tiene a la normalización y a la integración social.

Tabla 16. Reconocimiento de derechos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
28	1	0,8	0,8
40	1	0,8	1,5
42	1	0,8	2,3
43	2	1,5	3,8
45	1	0,8	4,6
46	2	1,5	6,2
47	3	2,3	8,5
48	1	0,8	9,2
49	2	1,5	10,8
50	3	2,3	13,1
51	3	2,3	15,4
52	3	2,3	17,7
53	1	0,8	18,5
54	5	3,8	22,3
55	7	5,4	27,7
56	8	6,2	33,8
57	6	4,6	38,5
58	4	3,1	41,5
59	7	5,4	46,9
60	5	3,8	50,8
61	7	5,4	56,2
62	6	4,6	60,8
63	6	4,6	65,4
64	9	6,9	72,3
65	5	3,8	76,2
66	5	3,8	80
67	6	4,6	84,6
68	2	1,5	86,2
69	8	6,2	92,3
70	4	3,1	95,4
71	5	3,8	99,2
72	1	0,8	100
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	

Gráfico 12. Reconocimiento de derechos

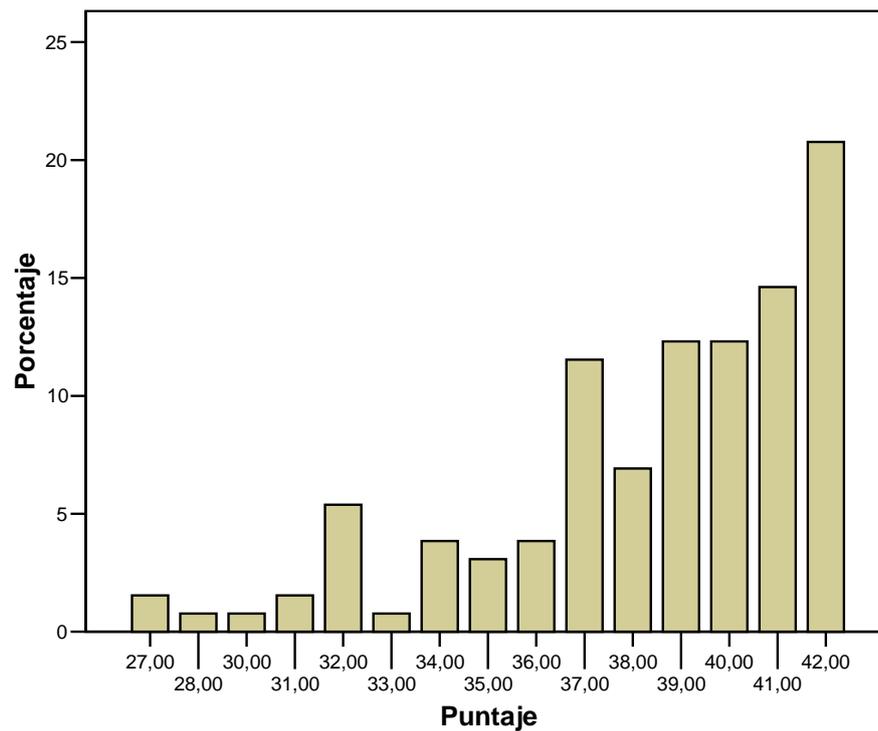


Los resultados arrojaron que la mayoría de los puntajes en que se ubicaron los respondientes fueron en los puntos 56, 64 y 69 de la escala, tal como se puede observar en el gráfico 12.

Tabla 17. Implicación personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
27	2	1,5	1,5
28	1	0,8	2,3
30	1	0,8	3,1
31	2	1,5	4,6
32	7	5,4	10
33	1	0,8	10,8
34	5	3,8	14,6
35	4	3,1	17,7
36	5	3,8	21,5
37	15	11,5	33,1
38	9	6,9	40
39	16	12,3	52,3
40	16	12,3	64,6
41	19	14,6	79,2
42	27	20,8	100
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	

Gráfico 13. Implicación personal



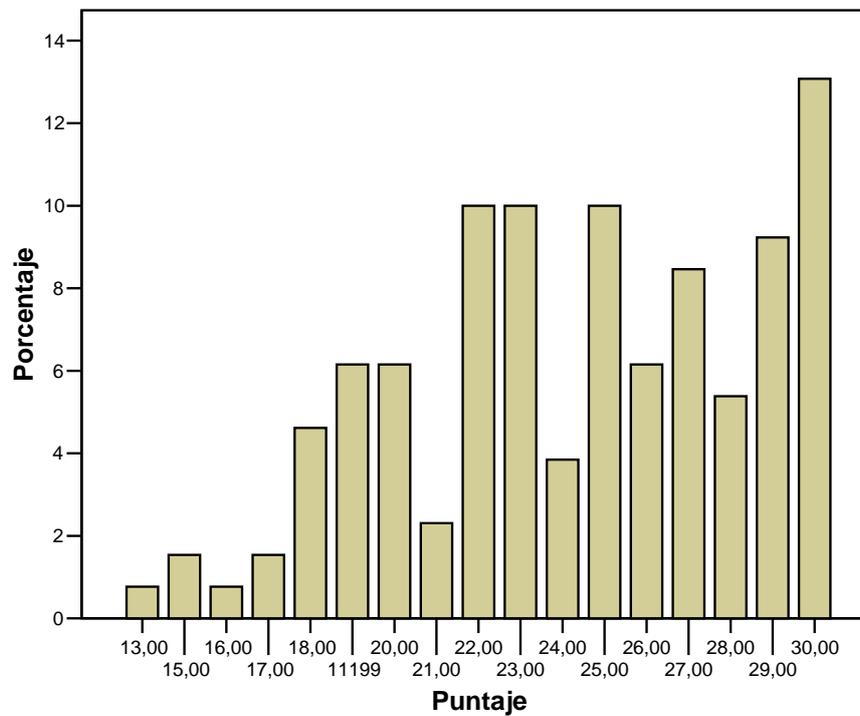
En la dimensión implicación personal el mínimo puntaje que pueden tener las personas encuestadas es de 7 puntos, lo cual indica una actitud muy desfavorable ante la implicación personal, y el máximo que se puede llegar a tener es de 42 puntos, indicando una actitud muy favorable ante esta dimensión. Su contenido está formado por juicios referidos a comportamientos concretos de interacción que la persona llevaría a efecto en relación con personas con discapacidad.

Según los resultados arrojados en esta dimensión de las 130 personas encuestadas, 27 de ellas se ubican en el punto 42 de la escala, el cual es el punto máximo. Este resultado indica una predisposición favorable a actuar y a mostrar una aceptación efectiva de las personas con discapacidad en situaciones personales, laborales y sociales.

Tabla 18. Calificación genérica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
13	1	0,8	0,8
15	2	1,5	2,3
16	1	0,8	3,1
17	2	1,5	4,6
18	6	4,6	9,2
19	8	6,2	15,4
20	8	6,2	21,5
21	3	2,3	23,8
22	13	10	33,8
23	13	10	43,8
24	5	3,8	47,7
25	13	10	57,7
26	8	6,2	63,8
27	11	8,5	72,3
28	7	5,4	77,7
29	12	9,2	86,9
30	17	13,1	100
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	

Gráfico 14. Calificación genérica



En la dimensión calificación genérica el mínimo puntaje que pueden tener las personas encuestadas es de 5 puntos, lo cual indica una actitud muy desfavorable ante la calificación genérica, y el máximo que se puede llegar a tener es de 30 puntos, indicando una actitud muy favorable ante esta dimensión. Se compone de atribuciones globales y calificaciones genéricas que el respondiente efectúa acerca de rasgos presuntamente definatorios de la personalidad o conducta de las personas con discapacidad.

Según los resultados arrojados en esta dimensión de las 130 personas encuestadas, 17 de ellas se ubican en el punto 30 de la escala, el cual es el punto máximo. Esta puntuación elevada indica que la percepción de la persona se acerca a la normalidad.

*Tabla 19. Media, máximo y mínimo obtenido de cada dimensión*

	Valoración de capacidades	Asunción de roles	Reconocimiento de derechos	Implicación personal	Calificación genérica
<b>Media</b>	<i>40,10</i>	<i>19,81</i>	<i>59,44</i>	<i>38,42</i>	<i>24,35</i>
<b>Mínimo</b>	<i>21</i>	<i>6</i>	<i>28</i>	<i>27</i>	<i>13</i>
<b>Máximo</b>	<i>52</i>	<i>24</i>	<i>72</i>	<i>42</i>	<i>30</i>

La tabla anterior resume los puntajes mínimos y máximos obtenidos luego de la aplicación de la encuesta para cada una de las 5 dimensiones en los que se dividió: valoración de capacidades, asunción de roles, reconocimiento de derechos, implicación personal y calificación genérica.

La dimensión “valoración de capacidades”, donde 9 será el puntaje mínimo y 54 el puntaje máximo. Luego de la aplicación de la encuesta, se obtuvo un puntaje mínimo de 21 y un máximo de 52, con una puntuación media de 40.10 puntos. La dimensión “asunción de roles”, siendo 6 el puntaje mínimo y 24 el máximo que se obtuvo, y una puntuación media de 19,81 puntos.

Con respecto al factor “reconocimiento de derechos” los respondientes mostraron unas puntuaciones entre 28 y 72 puntos, con una puntuación media de 38,42. La cuarta dimensión corresponde a la “implicación personal”, donde el puntaje debía registrarse entre los 12 y 72 puntos. Luego de la aplicación de la encuesta, se obtuvo un puntaje mínimo de 27 y un máximo de 42, con una puntuación media de 40.10 puntos. Por último,

el factor “calificación genérica” oscila entre los 13 y 30 puntos, siendo su puntaje medio 24,35 puntos.

## **CAPÍTULO VII**

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

El propósito del análisis de resultados consiste en conocer cuál es el grado de asociación entre las variables del estudio, para de esta manera cumplir con los objetivos planteados y poder sacar las conclusiones finales de la investigación.

Las variables implicadas son de carácter numérico, ordinal y nominal, para las cuales se utilizaron diferentes métodos estadísticos con la finalidad de realizar el respectivo análisis. En el caso de las variables nivel educativo, edad y frecuencia del contacto se utilizó la correlación de Pearson, ya que estas son variables numéricas y ordinales. En el caso de las variables sexo, profesión, razón del contacto y tipo de discapacidad se realizaron tablas de contingencia para su análisis junto con el cálculo del coeficiente Chi Cuadrado.

Para determinar si existe relación entre las dimensiones de la variable actitud (Valoración de Capacidades, Reconocimiento y Negación de Derechos, Implicación Personal, Calificación Genérica, Asunción de Roles) se empleó la prueba estadística de Pearson.

#### **7.1 Correlación entre la actitud hacia las personas con discapacidad y las variables independientes**

A continuación se presentan los valores del coeficiente de correlación R de Pearson y de Chi Cuadrado, en los cuales se muestra la relación que existe entre la actitud de los individuos encuestados hacia las personas con discapacidad y las variables independientes involucradas en el estudio: edad, sexo, profesión, razón del contacto, frecuencia de dicho contacto y tipo de discapacidad con la que tuvo contacto.

Tabla 20. Prueba de Pearson para actitud hacia las personas con discapacidad y edad

		Edad de los encuestados
Actitud hacia las personas con discapacidad	Correlación de Pearson	,142
	Significancia. (2-tailed)	,107

La relación entre la actitud hacia las personas con discapacidad y la edad de los encuestados es débil, pues el coeficiente de Pearson es igual a 0,142. Así mismo, la relación es directa ya que su signo es positivo. La significancia es igual a 0,107, siendo elevado el error estándar de estimación (0,893). Esto indica que la actitud de las personas está condicionada en cierta medida por su edad; vale acotar que la prueba de Pearson no explica causalidad, por lo tanto esta relación podría deberse a otras variables. Según la teoría explicada en el marco teórico se expresa que las personas más jóvenes tienen a una actitud más favorable que las personas mayores (Shakespeare, 1981), sin embargo, se observa en los resultados de la tabla 20 que esta afirmación no es del todo cierta.

Con respecto a la asociación de las variables actitud hacia las personas con discapacidad y sexo, en las tablas número 21 y 22 se puede observar dicha asociación:

Tabla 21. Tabla de contingencia para actitud hacia las personas con discapacidad y sexo

		Sexo de los encuestados		Total
		Femenino	Masculino	
Actitud	Desfavorable	1	1	2
	Favorable	72	56	128
Total		73	57	130

Tabla 22. Prueba Chi Cuadrado para actitud hacia las personas con discapacidad y sexo

	Valor	g 1	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	,031(b)	1	,860

b 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,88.

En la tabla 22 se observa que el valor de Chi Cuadrado es muy bajo ya que fue de 0.031, esto indica que existe poca relación entre las variables actitud hacia las personas con discapacidad y sexo, siendo éstas variables independientes, resultando no ser condicionantes la una de la otra, es decir, que el sexo de las personas no determina la actitud que se tiene hacia las personas con discapacidad. La confiabilidad observada fue de 0,860 revelando que la diferencia no es significativa. De acuerdo al marco teórico del estudio las mujeres tienen una actitud más favorable hacia las personas con discapacidad que los hombres (Hernández et als., 1998) pero los datos que se arrojan en la tabla 22 indican que existe muy poca relación.

Con respecto a la asociación de las variables actitud hacia las personas con discapacidad y profesión, en las tablas número 23 y 24 se puede observar dicha asociación:

Apreciándose que el valor de Chi Cuadrado es de 41,979; indicando que existe una relación considerable entre las variables actitud hacia las personas con discapacidad y la profesión. La confiabilidad observada fue de 0,01 revelando que la diferencia es altamente significativa. De acuerdo al marco teórico explicado, las profesiones que se inclinan a una perspectiva humanista y social tenderán a una actitud favorable, sin embargo en la tabla 23 se observa que pudiese existir otro factor que influye sobre la variable actitud, ya que personas que no tienen profesiones con orientación humanista o social, también arrojaron una actitud favorable.

Tabla 23. Tabla de contingencia para actitud hacia las personas con discapacidad y profesión

		Actitud		Total
		Desfavorable	Favorable	
Profesión de los encuestados	Abogado	0	4	4
	Administración	0	14	14
	Computación	0	3	3
	Comunicación Social	0	5	5
	Contabilidad	0	9	9
	Diseño Gráfico	0	5	5
	Educación	1	5	6
	Electrónica	0	3	3
	Estudiante	0	18	18
	Finanzas	0	3	3
	Informática	0	13	13
	Ingeniero	0	2	2
	Mantenimiento	0	4	4
	Mensajero	1	1	2
	Mercadeo	0	15	15
	N/R	0	7	7
	Publicidad	0	3	3
	RRHH	0	6	6
	Sistemas	0	8	8
	<b>Total</b>		2	128

Tabla 24. Prueba Chi Cuadrado para actitud hacia las personas con discapacidad y profesión

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	41,979(a)	18	,001

En las tablas número 25 y 26 se puede observar la asociación que existe entre las variables actitud hacia las personas con discapacidad y razón de contacto:

Tabla 25. Tabla de contingencia para actitud hacia las personas con discapacidad y razón de contacto

		Razón del contacto con PCD			Total
		Laboral	Laboral y Familiar	Laboral y Ocio	
Actitud	Desfavorable	2	0	0	2
	Favorable	94	15	19	128
Total		96	15	19	130

Tabla 26. Prueba Chi Cuadrado para actitud hacia las personas con discapacidad y razón de contacto

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	,719(a)	2	,698

a 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,23.

Se aprecia en la tabla 26 un Chi Cuadrado de 0,719 y la confiabilidad de 0,698, los cuales permiten establecer relación débil entre las variables actitud hacia las personas con discapacidad y razón de contacto, demostrándose que existe cierta independencia de éstas variables y resultando no ser condicionantes la una de la otra, es decir, que la razón de contacto no condiciona la actitud que se tiene hacia las personas con discapacidad. Según Shakespeare (1981) explica que el contacto previo con personas con discapacidad permite tener una actitud más favorable, no obstante esta relación no se evidencia del todo en los resultados arrojados con la prueba de Chi Cuadrado, pudiéndose deber a otras variables.

Tabla 27. Prueba de Pearson para actitud hacia las personas con discapacidad y frecuencia de contacto

		Frecuencia del contacto con PCD
Actitud hacia las personas con discapacidad	Correlación de Pearson	-,143
	Significancia. (2-tailed)	,104

La actitud hacia las personas con discapacidad y la frecuencia del contacto con dichas personas tiene una baja relación, ya que el coeficiente de Pearson es de 0,143,

indicando que la frecuencia del contacto con personas con discapacidad no condiciona la actitud que se tenga hacia éstas personas. Su signo negativo expresa una relación inversa, con una significancia de 0,104. Esta baja relación se puede explicar porque la muestra estaba expuesta al contacto frecuente con las personas con discapacidad, siendo necesario establecer diferencias con otro grupo de personas que no tengan contacto con personas con discapacidad para poder concluir si efectivamente existe o no una relación entre ambas variables.

Con respecto a la asociación de las variables actitud hacia las personas con discapacidad y tipo de contacto, en las tablas número 28 y 29 se puede observar dicha asociación.

*Tabla 28 .Tabla de contingencia para actitud hacia las personas con discapacidad y tipo de contacto*

		Tipo de discapacidad con la que tiene contacto					Total
		Física	Auditiva	Visual	Retraso mental	Física visual y retraso mental	
Actitud	Desfavorable	1	0	1	0	0	2
	Favorable	71	14	9	31	3	128
Total		72	14	10	31	3	130

*Tabla 29. Prueba Chi Cuadrado para actitud hacia las personas con discapacidad y tipo de contacto*

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	5,487(a)	4	,241

a 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

Se aprecia en la tabla 29 un Chi Cuadrado de 5,487 y una confiabilidad de 0,241, no permitiendo establecer alguna relación entre las variables actitud hacia las personas con discapacidad y tipo de contacto, lo que indica que las variables son independientes, es decir, que no son condicionantes la una de la otra. Se dice entonces que el tipo de contacto no determina la actitud que se tiene hacia las personas con discapacidad. Como bien se

observa en la tabla 28 el tipo de discapacidad con el que los individuos tienen contacto no condiciona la actitud hacia las personas con discapacidad.

## **7.2 Correlación entre la dimensión valoración de capacidades y las variables independientes**

A continuación se presentan los valores de los estadísticos del coeficiente de correlación R de Pearson y Chi Cuadrado, en los cuales se muestra la relación que existe entre el factor valoración de capacidades y las variables independientes involucradas en el estudio: edad, sexo, razón del contacto, frecuencia de dicho contacto y tipo de discapacidad con la que tuvo contacto.

*Tabla 30. Prueba de Pearson para valoración de capacidades y edad*

		Edad de los encuestados
Valoración de capacidades	Correlación de Pearson	,181(*)
	Significancia. (2-tailed)	,040

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

La relación entre la valoración de capacidades y la edad de los encuestados es débil, pues el coeficiente de Pearson es igual a 0,181 teniendo una relación directa ya que su signo es positivo. La significancia es igual a 0,040, siendo elevado el error estándar de estimación (0,96) pudiéndose apreciar que existe una relación débil entre las variables.

*Tabla 31. Prueba de Pearson para valoración de capacidades y nivel educativo*

		Nivel educativo de los encuestados
Valoración de capacidades	Correlación de Pearson	,101
	Significancia. (2-tailed)	,255

La relación entre la valoración de capacidades y nivel educativo es muy baja, pues el coeficiente de Pearson es igual a 0,101 y su signo positivo indica que la dirección es

directa. La significancia es igual a 0,255, siendo elevado el error estándar de estimación (0,745). Considerando estos valores se concluye que existe una relación baja entre valoración de capacidades y nivel educativo.

Con respecto a la valoración de capacidades y sexo, a continuación se explica la relación que existe entre estas variables en las tablas 32 y 33.

*Tabla 32. Tabla de contingencia de valoración de capacidades y sexo*

		Sexo de los encuestados		Total
		Femenino	Masculino	
Actitud: Valoración de limitaciones y capacidades	Desfavorable	9	7	16
	Favorable	64	50	114
Total		73	57	130

*Tabla 33. Chi cuadrado para valoración capacidades y sexo*

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	,000(b)	1	,993

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,02.

Se aprecia en la tabla 33 un Chi Cuadrado de 0 y una confiabilidad de 0,993 no pudiéndose establecer alguna relación entre la dimensión valoración de capacidades y sexo, esto demuestra que no son condicionantes la una de la otra y que ambas son independientes, es decir que el sexo no determina qué valoración se le otorga a las capacidades de las personas con discapacidad.

Tabla 34. Tabla de contingencia de valoración de capacidades y profesión

		Actitud: Valoración de limitaciones y capacidades		Total
		Actitud desfavorable	Actitud favorable	
Profesión de los encuestados	Abogado	0	4	4
	Administración	0	14	14
	Computación	0	3	3
	Comunicación Social	1	4	5
	Contabilidad	2	7	9
	Diseño Gráfico	1	4	5
	Educación	2	4	6
	Electrónica	1	2	3
	Estudiante	2	16	18
	Finanzas	0	3	3
	Informática	2	11	13
	Ingeniero	0	2	2
	Mantenimiento	2	2	4
	Mensajero	1	1	2
	Mercadeo	1	14	15
	N/R	0	7	7
	Publicidad	0	3	3
	RRHH	1	5	6
	Sistemas	0	8	8
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>114</b>	<b>130</b>	

Tabla 35. Prueba Chi cuadrado para valoración de capacidades y profesión

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
<b>Chi Cuadrado de Pearson</b>	<b>19,814(a)</b>	<b>18</b>	<b>,343</b>

a 29 cells (76,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

En la tabla 35 se puede apreciar que el valor de Chi cuadrado es alto, lo que indica que existe cierta relación entre la profesión y la actitud hacia las personas con discapacidad. Sin embargo, la confiabilidad es de 0,343.

Con respecto a la valoración de capacidades y razón de contacto, a continuación se explica la relación que existe entre estas variables en las tablas 34 y 35.

Tabla 36. Tabla de contingencia para valoración de capacidades y razón del contacto

		Razón del contacto con PCD			Total
		Laboral	Laboral y Familiar	Laboral y Ocio	
Actitud: Valoración de limitaciones y capacidades	Desfavorable	14	2	0	16
	Favorable	82	13	19	114
Total		96	15	19	130

Tabla 37. Prueba Chi cuadrado para Valoración capacidades y razón del contacto

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	3,142(a)	2	,208

a 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,85.

En la tabla anterior se observa un Chi Cuadrado de 3,142 y una confiabilidad de 0,208, concluyendo con estos valores que existe una baja relación entre la dimensión valoración de capacidades y la razón del contacto con personas con discapacidad, demostrando así la poca dependencia entre éstas, es decir que la razón del contacto condiciona poco al valor que se le concede a las capacidades de las personas con discapacidad.

Tabla 38. Prueba de Pearson para valoración capacidades y frecuencia del contacto

		Frecuencia del contacto con PCD
Valoración de capacidades	Correlación de Pearson	-,062
	Significancia. (2-tailed)	,483

La tabla anterior arroja una correlación de Pearson igual a 0,062, con una relación inversa entre las variables, aún así la valoración capacidades y frecuencia del contacto guardan una relación débil entre sí ya que el coeficiente es muy bajo. Así mismo se observa una significancia de 0,483.

Con respecto a la valoración de capacidades y el tipo de discapacidad con la que se tuvo contacto, se muestran a continuación las tablas que explican su asociación:

*Tabla 39. Tabla de contingencia de valoración capacidades y tipo de discapacidad*

		Tipo de discapacidad con la que tiene contacto					Total
		Física	Auditiva	Visual	Retraso mental	Física visual y retraso mental	
Actitud: Valoración de limitaciones y capacidades	Desfavorable	8	2	2	4	0	16
	Favorable	64	12	8	27	3	114
Total		72	14	10	31	3	130

*Tabla 40. Prueba Chi cuadrado para valoración capacidades y tipo de discapacidad*

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	1,126(a)	4	,890

a 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,37.

En la tabla anterior se observa un Chi Cuadrado de 1,126 y una confiabilidad igual a 0,89, demostrando con esto que existe una baja relación entre la dimensión valoración capacidades y el tipo de discapacidad, reiterando esto en la tabla de contingencia (tabla 37).

### 7.3 Correlación entre la dimensión asunción de roles y las variables independientes

A continuación se presentan los valores de los estadísticos coeficiente de correlación R de Pearson y Chi Cuadrado, en los cuales se muestra la relación que existe entre el factor asunción de roles y las variables independientes involucradas en el estudio: edad, sexo, razón del contacto, frecuencia de dicho contacto y tipo de discapacidad con la que tuvo contacto.

*Tabla 41. Prueba de Pearson para asunción de roles y edad*

		Edad de los encuestados
Asunción de roles	Correlación de Pearson	-,060
	Significancia. (2-tailed)	,499

En la tabla anterior se observa que la correlación entre la asunción de roles y edad es bastante baja, ya que coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,06, y dicha relación es inversa. Con este resultado se puede establecer una relación débil entre ambas, concluyendo que la edad no condiciona la actitud en la dimensión asunción de roles.

*Tabla 42 . Prueba de Pearson para asunción de roles y nivel educativo*

		Nivel educativo de los encuestados
Asunción de roles	Correlación de Pearson	-,029
	Significancia. (2-tailed)	,746

En la tabla anterior se demuestra que no existe relación el nivel educativo y la dimensión asunción de roles, puesto que el coeficiente de correlación es igual a 0,029 con una significancia de 0,746. Se concluye que el nivel educativo de las personas determina débilmente a la actitud en la dimensión asunción de roles.

Con respecto a la dimensión asunción de roles y la variable sexo, se muestra a continuación la asociación entre ambas:

*Tabla 43. Tabla de contingencia para asunción de roles y sexo*

		Sexo de los encuestados		Total
		Femenino	Masculino	
Actitud: Asunción de roles	Desfavorable	6	3	9
	Favorable	67	54	121
Total		73	57	130

*Tabla 44. Prueba Chi Cuadrado para asunción de roles y sexo*

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	,434(b)	1	,510

a Computed only for a 2x2 table

b 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,95.

Se demuestra en la tabla anterior un Chi Cuadrado para asunción de roles y sexo igual a 0,434 con una confiabilidad de 0,51, concluyendo que la variable sexo condiciona débilmente a la actitud hacia la dimensión asunción de roles.

En la tabla 46 se puede observa que el valor de Chi cuadrado es de 22,479, siendo un valor alto, lo que indica que existe cierta relación entre la profesión y la actitud hacia las personas con discapacidad. Sin embargo, la confiabilidad es de 0,211.

Tabla 45. Tabla de contingencia para asunción de roles y profesión

		Actitud: Asunción de roles		Total
		Actitud desfavorable	Actitud favorable	
Profesión de los encuestados	Abogado	1	3	4
	Administración	0	14	14
	Computación	0	3	3
	Comunicación Social	0	5	5
	Contabilidad	0	9	9
	Diseño Gráfico	0	5	5
	Educación	2	4	6
	Electrónica	0	3	3
	Estudiante	2	16	18
	Finanzas	0	3	3
	Informática	2	11	13
	Ingeniero	0	2	2
	Mantenimiento	0	4	4
	Mensajero	1	1	2
	Mercadeo	0	15	15
	N/R	0	7	7
	Publicidad	0	3	3
	RRHH	0	6	6
	Sistemas	1	7	8
<b>Total</b>		9	121	130

Tabla 46. Prueba Chi Cuadrado para asunción de roles y profesión

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	22,479(a)	18	,211

a 29 cells (76,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,14.

Con respecto a la dimensión asunción de roles y la variable razón de contacto, se muestra a continuación la asociación entre ambas:

Tabla 47. Tabla de contingencia para asunción de roles y razón del contacto

		Razón del contacto con PCD			Total
		Laboral	Laboral y Familiar	Laboral y Ocio	
Actitud: Asunción de roles	Desfavorable	7	1	1	9
	Favorable	89	14	18	121
Total		96	15	19	130

Tabla 48. Prueba Chi Cuadrado para asunción de roles y razón del contacto

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	,103(a)	2	,950

a 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,04.

Se observó en la tabla 48 un Chi Cuadrado para la asunción de roles y razón del contacto igual a 0,103 con una confiabilidad de 0,95 lo cual indica una poca relación entre ellas, encontrándose que la razón del contacto condiciona muy poco a la actitud en la dimensión asunción de roles.

Tabla 49. Prueba de Pearson para asunción de roles y frecuencia del contacto

		Frecuencia del contacto con PCD
Asunción de roles	Correlación de Pearson	-,153
	Significancia. (2-tailed)	,082

Se demostró en la tabla anterior que existe una relación débil entre la frecuencia del contacto con personas con discapacidad y la actitud hacia la dimensión asunción de roles debido a que el coeficiente de Pearson es igual a 0,153 con una significancia de 0,082.

Tabla 50. Tabla de contingencia para asunción de roles y tipo de discapacidad

		Tipo de discapacidad con la que tiene contacto					Total
		Física	Auditiva	Visual	Retraso mental	Física visual y retraso mental	
Actitud: Asunción de roles	Desfavorable	5	2	2	0	0	9
	Favorable	67	12	8	31	3	121
Total		72	14	10	31	3	130

Tabla 51. Prueba Chi Cuadrado para asunción de roles y tipo de discapacidad

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	6,361(a)	4	,174

a 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,21.

En la tabla anterior se observa que el valor de Chi Cuadrado es igual a 6,361 con una confiabilidad de 0,174, apreciándose que existe cierta relación entre el tipo de discapacidad con la que se tuvo contacto y la actitud hacia la dimensión asunción de roles, condicionándose débilmente la una con la otra.

#### **7.4 Correlación entre la dimensión reconocimiento de derechos y las variables independientes**

A continuación se presentan los estadísticos empleados, los cuales fueron coeficiente de correlación R de Pearson y Chi Cuadrado, en los cuales se muestra la relación que existe entre la dimensión reconocimiento de derechos y las variables independientes involucradas en el estudio: edad, sexo, razón del contacto, frecuencia de dicho contacto y tipo de discapacidad con la que tuvo contacto.

En la tabla 52 se observa un coeficiente de Pearson igual a 0,082 con una significancia de 0,357. El coeficiente de Pearson es menor a 0,5 por lo tanto la relación existente entre la edad y la dimensión reconocimiento de derechos es muy débil.

Tabla 52. Prueba de Pearson para reconocimiento de derechos y edad

		Edad de los encuestados
Reconocimiento de derechos	Correlación de Pearson	,082
	Significancia. (2-tailed)	,357

Tabla 53. Prueba de Pearson para reconocimiento de derechos y nivel educativo

		Nivel educativo de los encuestados
Reconocimiento de derechos	Correlación de Pearson	,096
	Significancia. (2-tailed)	,276

Se demuestra en la tabla anterior (53) un coeficiente de Pearson menor a 0,5, existiendo una relación muy baja entre la variable nivel educativo y la actitud hacia la dimensión reconocimiento de derechos, observándose una significancia de 0,276.

Tabla 54. Tabla de contingencia para reconocimiento de derechos y sexo

		Sexo de los encuestados		Total
		Femenino	Masculino	
Actitud: Reconocimiento de derechos	Desfavorable	2	1	3
	Favorable	71	56	127
Total		73	57	130

Tabla 55. Prueba Chi Cuadrado para reconocimiento de derechos y sexo

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	,138(b)	1	,710

a Computed only for a 2x2 table

b 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,32.

La tabla 55 arroja un valor de Chi Cuadrado igual a 0,138 para la variable sexo y la dimensión reconocimiento de derechos, con una confiabilidad de 71%, existiendo una baja entre ambas.

Tabla 56. Tabla de contingencia para reconocimiento de derechos y profesión

		Actitud: Reconocimiento de derechos		Total
		Actitud desfavorable	Actitud favorable	
Profesión de los encuestados	Abogado	0	4	4
	Administración	0	14	14
	Computación	0	3	3
	Comunicación Social	0	5	5
	Contabilidad	0	9	9
	Diseño Gráfico	0	5	5
	Educación	1	5	6
	Electrónica	0	3	3
	Estudiante	1	17	18
	Finanzas	0	3	3
	Informática	0	13	13
	Ingeniero	0	2	2
	Mantenimiento	0	4	4
	Mensajero	1	1	2
	Mercadeo	0	15	15
	N/R	0	7	7
	Publicidad	0	3	3
	RRHH	0	6	6
	Sistemas	0	8	8
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>127</b>	<b>130</b>	

Tabla 57. Prueba Chi Cuadrado para reconocimiento de derechos y profesión

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	28,965(a)	18	,049

a 29 cells (76,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

En la tabla 57 se puede observar que el valor de Chi cuadrado es de 28,965, siendo un valor alto, lo que indica que existe cierta relación entre la profesión y la actitud hacia las personas con discapacidad. Sin embargo, la confiabilidad es de 0,049.

Tabla 58. Tabla de contingencia para reconocimiento de derechos y razón del contacto

		Razón del contacto con PCD			Total
		Laboral	Laboral y Familiar	Laboral y Ocio	
Actitud: Reconocimiento de derechos	Desfavorable	2	1	0	3
	Favorable	94	14	19	127
Total		96	15	19	130

Tabla 59. Prueba Chi Cuadrado para reconocimiento de derechos y razón del contacto

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	1,734(a)	2	,420

a 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,35.

Se demostró en la tabla anterior un Chi Cuadrado de 1,734 existiendo una relación débil entre la razón del contacto y la dimensión reconocimiento de derechos, con una confiabilidad igual al 42%.

Tabla 60. Prueba de Pearson para reconocimiento de derechos y frecuencia del contacto

		Frecuencia del contacto con PCD
Reconocimiento de derechos	Correlación de Pearson	-,201(*)
	Significancia. (2-tailed)	,022

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

El valor del coeficiente de Pearson arrojado en la tabla anterior, es igual a 0,201, indicando una relación débil entre la variable frecuencia del contacto y la dimensión reconocimiento de derechos, todo esto con una significancia de 0,022.

Tabla 61. Tabla de contingencia para reconocimiento de derechos y tipo de discapacidad

		Tipo de discapacidad con la que tiene contacto					Total
		Física	Auditiva	Visual	Retraso mental	Física visual y retraso mental	
Actitud: Reconocimiento de derechos	Desfavorable	2	0	1	0	0	3
	Favorable	70	14	9	31	3	127
Total		72	14	10	31	3	130

Tabla 62. Prueba Chi Cuadrado para reconocimiento de derechos y tipo de discapacidad

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	3,829(a)	4	,430

a 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,07.

El Chi Cuadrado arrojado en la tabla anterior fue igual a 3,829 indicando haber una relación débil entre la variable tipo de discapacidad y la dimensión reconocimiento de derechos, así mismo en la tabla se observa una confiabilidad igual a 0,43 es decir, que la diferencia no es significativa.

### **7.5 Correlación entre la dimensión implicación personal y las variables independientes**

A continuación se presentan los valores los estadísticos utilizados a saber, coeficiente de correlación R de Pearson y Chi Cuadrado, en los cuales se muestra la relación que existe entre la dimensión implicación personal y las variables independientes involucradas en el estudio: edad, sexo, razón del contacto, frecuencia de dicho contacto y tipo de discapacidad con la que tuvo contacto.

Tabla 63. Prueba de Pearson para implicación personal y edad

		Edad de los encuestados
Implicación personal	Correlación de Pearson	,105
	Significancia. (2-tailed)	,233

La tabla anterior demuestra un coeficiente de Pearson menor a 0,5, indicando haber una baja relación entre la edad y la dimensión implicación de personal, teniendo una significancia de 0,233 con un error estándar igual a 0,767.

Tabla 64. Prueba de Pearson para implicación personal y nivel educativo

		Nivel educativo de los encuestados
Implicación personal	Correlación de Pearson	,008
	Significancia. (2-tailed)	,927

La relación entre la dimensión implicación personal y nivel educativo de los encuestados es baja ( tal como lo demuestra la tabla 64) pues el coeficiente de Pearson es igual a 0,008, pudiéndose apreciar que existe una relación baja entre ambas. Así mismo, se observa una pendiente positiva. La significancia es igual a 0,927, no siendo elevado el error estándar de estimación (0,073).

Con respecto a la asociación de dimensión implicación personal y sexo, en las tablas número 65 y 66 se puede observar dicha asociación.

Tabla 65. Tabla de contingencia para implicación personal y sexo

		Sexo de los encuestados		Total
		Femenino	Masculino	
Actitud: Implicación personal	Favorable	73	57	130
Total		73	57	130

Tabla 66. Prueba Chi Cuadrado para implicación personal y sexo

	Valor
Chi Cuadrado de Pearson	.(a)

a No statistics are computed because Actitud: Implicación personal is a constant.

En la tabla anterior se observa que todos los individuos tienen una actitud favorable. La tabla no arroja un valor de Chi Cuadrado.

Tabla 67. Tabla de contingencia para implicación personal y profesion

		Actitud: Implicación personal	Total
		Actitud favorable	
Profesión de los encuestados	Abogado	4	4
	Administración	14	14
	Computación	3	3
	Comunicación Social	5	5
	Contabilidad	9	9
	Diseño Gráfico	5	5
	Educación	6	6
	Electrónica	3	3
	Estudiante	18	18
	Finanzas	3	3
	Informática	13	13
	Ingeniero	2	2
	Mantenimiento	4	4
	Mensajero	2	2
	Mercadeo	15	15
	N/R	7	7
	Publicidad	3	3
	RRHH	6	6
Sistemas	8	8	
Total		130	130

*Tabla 68. Prueba Chi Cuadrado para implicación personal y profesion*

	Valor
<b>Chi Cuadrado de Pearson</b>	<i>.(a)</i>

a No statistics are computed because Actitud: Implicación personal is a constant.

En la tabla 68 se observa que no existe un valor de Chi Cuadrado. Todos los individuos tienen una actitud favorable hacia la dimensión implicación personal, independientemente de su profesión, esto se puede constatar en la tabla 67.

Con respecto a la asociación de dimensión implicación personal y razón del contacto, en las tablas número 69 y 70 se puede observar dicha asociación.

*Tabla 69. Tabla de contingencia para implicación personal y razón del contacto*

		Razón del contacto con PCD			Total
		Laboral	Laboral y Familiar	Laboral y Ocio	
Actitud: Implicación personal	Favorable	96	15	19	130
Total		96	15	19	130

*Tabla 70. Prueba Chi Cuadrado para implicación personal y razón del contacto*

	Valor
<b>Chi Cuadrado de Pearson</b>	<i>.(a)</i>

a No statistics are computed because Actitud: Implicación personal is a constant.

Se aprecia en la tabla 70 que no existe un valor para Chi Cuadrado. Todos los individuos independientemente de la razón del contacto, demuestran una actitud favorable, esto se observa en la tabla 69.

Tabla 71. Prueba de Pearson para implicación personal y frecuencia de contacto

		<b>Frecuencia del contacto con PCD</b>
<b>Implicación personal</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<i>,029</i>
	<b>Significancia. (2-tailed)</b>	<i>,743</i>

En la tabla anterior se observa la relación entre la dimensión implicación personal y frecuencia del contacto con las personas con discapacidad, siendo el coeficiente de Pearson igual a 0,029, apreciándose que existe débil relación entre ambas. Así mismo, se observa una pendiente positiva. La significancia fue igual a 0,743.

Con respecto a la dimensión implicación personal y el tipo de discapacidad con la que se tiene contacto en las tablas número 72 y 73 se puede observar dicha asociación

Tabla 72. Tabla de contingencia para Implicación personal y tipo de discapacidad

		<b>Tipo de discapacidad con la que tiene contacto</b>					<b>Total</b>
		<b>Física</b>	<b>Auditiva</b>	<b>Visual</b>	<b>Retraso mental</b>	<b>Física visual y retraso mental</b>	
<b>Actitud: Implicación personal</b>	<b>Favorable</b>	<i>72</i>	<i>14</i>	<i>10</i>	<i>31</i>	<i>3</i>	<i>130</i>
<b>Total</b>		<i>72</i>	<i>14</i>	<i>10</i>	<i>31</i>	<i>3</i>	<i>130</i>

Tabla 73. Prueba Chi Cuadrado para implicación personal y tipo de discapacidad

	<b>Valor</b>
<b>Chi Cuadrado de Pearson</b>	<i>.(a)</i>

a No statistics are computed because Actitud: Implicación personal is a constant.

Se puede apreciar en la tabla 73 que no existe valor de Chi Cuadrado. Todos los individuos tienen una actitud favorable independientemente del tipo de discapacidad con la que se tuvo contacto. Esto se puede constatar en la tabla 72.

### **7.6 Correlación entre la dimensión calificación genérica y las variables independientes**

A continuación se presentan los valores del coeficiente de correlación R de Pearson y de Chi cuadrado, con los cuales se muestra la relación que existe entre el factor Calificación genérica y las variables independientes involucradas en el estudio: edad, sexo, razón del contacto, frecuencia de dicho contacto y tipo de discapacidad con la que tuvo contacto.

*Tabla 74. Prueba de Pearson para calificación genérica y edad*

		Edad de los encuestados
Calificación genérica	Correlación de Pearson	,218(*)
	Significancia. (2-tailed)	,013

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

En la tabla anterior se observa que la edad de los encuestados condiciona poco a la dimensión calificación genérica, es decir, que la edad de los encuestados poco condiciona a la presunción que tienen los individuos sobre los rasgos definitorios de la personalidad o conducta de las personas con discapacidad.

*Tabla 75. Prueba de Pearson para calificación genérica y nivel educativo*

		Nivel educativo de los encuestados
Calificación genérica	Correlación de Pearson	,123
	Significancia. (2-tailed)	,163

Se observa que la relación existente entre la variables nivel educativo y la dimensión calificación genérica es muy baja, se condicionan poco la una a la otra. Esto se concluye con un nivel de significancia del 16%.

Tabla 76. Tabla de contingencia para calificación genérica y sexo

		Sexo de los encuestados		Total
		Femenino	Masculino	
Actitud: Calificación genérica	Desfavorable	3	3	6
	Favorable	70	54	124
Total		73	57	130

Tabla 77. Prueba Chi Cuadrado para calificación genérica y sexo

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
<b>Chi Cuadrado de Pearson</b>	,097(b)	1	,756

a Computed only for a 2x2 table

b 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,63.

En la tabla anterior se observa que el sexo de los encuestados condiciona débilmente a la dimensión calificación genérica, es decir, que el sexo condiciona en cierto grado a la presunción sobre los rasgos definatorios de la personalidad o conducta de las personas con discapacidad.

Con respecto a la calificación genérica y el tipo de profesión, en las tablas número 78 y 79 se puede observar dicha asociación. De acuerdo al valor de Chi Cuadrado (16,874) y el valor de la significancia se dice que existe una relación baja y directa entre la calificación genérica y la profesión de las personas sin discapacidad. Se observa entonces que la profesión de los encuestados condiciona en cierto grado la atribución de rasgos definatorios de la personalidad o conducta de las personas con discapacidad.

Tabla 78. Tabla de contingencia para calificación genérica y profesión

		Actitud: Calificación genérica		Total
		Actitud desfavorable	Actitud favorable	
Profesión de los encuestados	Abogado	0	4	4
	Administración	0	14	14
	Computación	0	3	3
	Comunicación Social	0	5	5
	Contabilidad	0	9	9
	Diseño Gráfico	1	4	5
	Educación	0	6	6
	Electrónica	0	3	3
	Estudiante	0	18	18
	Finanzas	0	3	3
	Informática	1	12	13
	Ingeniero	0	2	2
	Mantenimiento	0	4	4
	Mensajero	0	2	2
	Mercadeo	3	12	15
	N/R	1	6	7
	Publicidad	0	3	3
	RRHH	0	6	6
	Sistemas	0	8	8
<b>Total</b>		6	124	130

Tabla 79. Prueba Chi Cuadrado para calificación genérica y profesión

	Valor	Gl	Asymp. Sig. (2-sided)
<b>Chi Cuadrado de Pearson</b>	16,874(a)	18	,532

a 29 cells (76,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,09.

Tabla 80. Tabla de contingencia para calificación genérica y razón del contacto

		Razón del contacto con PCD			Total
		Laboral	Laboral y Familiar	Laboral y Ocio	
Actitud: Calificación genérica	Desfavorable	6	0	0	6
	Favorable	90	15	19	124
Total		96	15	19	130

Tabla 81. Prueba Chi Cuadrado para calificación genérica y razón del contacto

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	2,228(a)	2	,328

a 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,69.

Según la tabla 81 el coeficiente Chi Cuadrado es de 2,228 y una confiabilidad de 0,328. Esto indica la una baja relación entre la razón del contacto y la variable actitud desde su dimensión calificación genérica.

Tabla 82. Prueba de Pearson para calificación genérica y frecuencia del contacto

		Frecuencia del contacto con PCD
Calificación genérica	Correlación de Pearson	-,116
	Significancia. (2-tailed)	,190

Como se puede apreciar en la tabla anterior (82), la frecuencia del contacto con personas con discapacidad determina poco a la dimensión calificación genérica, pues el coeficiente de Pearson es de 0,116, con una significancia de 0,190.

Tabla 83. Tabla de contingencia para calificación genérica y tipo de discapacidad

		Tipo de discapacidad con la que tiene contacto					Total
		Física	Auditiva	Visual	Retraso mental	Física visual y retraso mental	
Actitud: Calificación genérica	Desfavorable	3	1	1	1	0	6
	Favorable	69	13	9	30	3	124
Total		72	14	10	31	3	130

Tabla 84. Prueba Chi Cuadrado para calificación genérica y tipo de discapacidad

	Valor	gl	Asymp. Sig. (2-sided)
Chi Cuadrado de Pearson	1,176(a)	4	,882

a 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,14.

La relación es directa entre la dimensión calificación genérica y el tipo de discapacidad con la que el respondiente tiene contacto, con un valor de Chi Cuadrado igual a 1,17 y una confiabilidad de 88,2 %, resultando haber poca relación entre las variables.

### 7.7 Correlación entre las dimensiones de la variable actitud

En las tablas que se muestran a continuación (tablas 85, 86, 87, 88 y 89) se observa el coeficiente de Pearson para cada una de las dimensiones, existiendo entre éstas una relación directa ya que todas poseen dirección positiva.

Tabla 85. Prueba de Pearson para la dimensión valoración de capacidades y dimensiones

	Asunción de roles	Reconocimiento de derechos	Implicación personal	Calificación genérica
Valoración de capacidades	,640(**)	,641(**)	,308(**)	,520(**)

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Se observa en la tabla anterior los valores de Pearson entre las siguientes dimensiones: *valoración de capacidades* y *asunción de roles* igual a 0,640, asumiendo una relación alta entre estas dimensiones. Así mismo, la relación es directa ya que su signo es

positivo; *relación entre valoración de capacidades y reconocimiento de derechos* es igual a 0,641 teniendo una relación alta entre ambas, con una pendiente positiva, *valoración de capacidades e implicación personal* igual a 0,308, demostrando tener una relación baja entre estas dimensiones. Por su parte, la relación es directa ya que su signo es positivo; *relación entre valoración de capacidades y calificación genérica* es igual a 0,520 teniendo una relación moderadamente alta entre ambas, teniendo una pendiente es positiva.

Tabla 86. Prueba de Pearson para la dimensión *asunción de roles* y dimensiones

	Valoración de capacidades	Reconocimiento de derechos	Implicación personal	Calificación genérica
Asunción de roles	,640(**)	,626(**)	,372(**)	,535(**)

En la tabla número 86 se muestran los valores de Pearson para la dimensión *asunción de roles* y las siguientes dimensiones: *asunción de roles y valoración de capacidades* igual a 0,640, indicando tener una relación alta entre estas dimensiones. Así mismo, la relación es directa ya que su signo es positivo; *relación entre asunción de roles y reconocimiento de derechos* es igual a 0,626 teniendo una relación alta entre ambas, con una pendiente positiva, *asunción de roles e implicación personal* igual a 0,372, asumiendo una relación baja entre estas dimensiones. Por su parte, la relación es directa ya que su signo es positivo; *relación entre asunción de roles y calificación genérica* es igual a 0,535 teniendo una relación moderadamente alta entre ambas, teniendo una pendiente es positiva.

Tabla 87. Prueba de Pearson para la dimensión *reconocimiento de derechos* y dimensiones

	Valoración de capacidades	Asunción de roles	Implicación personal	Calificación genérica
Reconocimiento de derechos	,641(**)	,626(**)	,422(**)	,425(**)

Se muestra en la tabla 87 los valores arrojados del coeficiente de Pearson entre las siguientes dimensiones: *reconocimiento de derechos y valoración de capacidades* igual a 0,641, observándose una relación alta entre estas dimensiones. Así mismo, la relación es directa ya que su signo es positivo; *reconocimiento de derechos y asunción de roles* es igual a 0,626 teniendo una relación alta entre ambas, con una pendiente positiva, *reconocimiento de derechos e implicación personal* igual a 0,422, lo que demuestra tener una relación baja entre estas dimensiones. Por su parte, la relación es directa ya que su

signo es positivo; *reconocimiento de derechos y calificación genérica* es igual a 0,425 asumiendo una relación moderadamente alta entre ambas, teniendo una pendiente es positiva.

*Tabla 88. Prueba de Pearson para la dimensión implicación personal y dimensiones*

	Valoración de capacidades	Asunción de roles	Reconocimiento de derechos	Calificación genérica
Implicación personal	,308(**)	,372(**)	,422(**)	,370(**)

La dimensión Implicación personal tiene una baja relación con las demás dimensiones debido a que los valores del coeficiente de Pearson se encuentran por debajo de 0,5. Esto quiere decir que la manera de actuar y comportarse ante personas con discapacidad no condiciona a las demás dimensiones.

*Tabla 89. Prueba de Pearson para la dimensión calificación genérica y dimensiones*

	Valoración de capacidades	Asunción de roles	Reconocimiento de derechos	Implicación personal
Calificación genérica	,520(**)	,535(**)	,425(**)	,370(**)

La dimensión calificación genérica tiene una relación media alta con las dimensiones valoración de capacidades y asunción de roles, ya que el coeficiente de Pearson está por encima de 0,5. Mientras que las dimensiones reconocimiento de derechos e implicación personal tienen una media baja con respecto a la calificación genérica.

## **CAPÍTULO VIII**

### **CONCLUSIONES**

Las actitudes son un conjunto de creencias, opiniones y sentimientos que permiten emitir juicios hacia un objeto o personas, teniendo dos direcciones: una favorable y otra desfavorable hacia tal objeto o personas. Como ya fue mencionado en capítulos anteriores, es importante conocer las actitudes de las personas sin discapacidad hacia los individuos que tienen alguna discapacidad debido a que esto facilita o dificulta la inserción laboral de estas personas. Conociendo cuál es la actitud que tienen las personas que integran el ambiente laboral de las personas con discapacidad se puede determinar la necesidad de planes de concientización, de adiestramientos y educación sobre el tema de la discapacidad para brindarles un ambiente idóneo, con condiciones particulares, sin discriminación y con la promoción del desarrollo personal y profesional.

A partir de la presentación y del análisis de resultados, se realizaron un conjunto de conclusiones referente a la actitud de individuos sin discapacidad hacia las personas con discapacidad cuidando las limitaciones que presenta el estudio, pues la muestra de individuos no resulta representativa para proyectar las conclusiones a la población total de individuos que trabajan con personas con discapacidad, debido a el conjunto de razones explicadas en el marco metodológico.

Se observó que la actitud que tienen los individuos que trabajan con personas con discapacidad en pequeñas empresas del área metropolitana es favorable. Esta actitud en general guarda poca relación con las variables independientes del estudio, ya que la correlación arrojada fue muy baja.

Para un mejor análisis de la actitud hacia las personas con discapacidad, ésta se desglosó en las 5 dimensiones explicadas por Verdugo et als. (1994), a saber: Valoración de Capacidades, Reconocimiento y Negación de Derechos, Implicación Personal, Calificación Genérica, Asunción de Roles. En todas ellas se obtuvo una actitud con

dirección favorable. Dichas dimensiones guardan poca relación con las variables independientes, ya que la correlación observada fue baja para cada una de las dimensiones y variables independientes, es decir que el sexo, la edad, nivel educativo, la profesión, el tipo de contacto, la razón del contacto, la frecuencia de dicho contacto y tipo de discapacidad condicionan poco a la actitud de los individuos sin discapacidad hacia las personas con discapacidad. Entre las dimensiones valoración de capacidades, asunción de roles y reconocimiento de derechos existe una relación media alta, debido a que la correlación de Pearson arrojada superior a 0,5. Por otro lado implicación personal y calificación genérica se relacionaron con valoración de capacidades y asunción de roles.

Se puede explicar que la actitud obtenida en el estudio es favorable debido a que la muestra seleccionada estaba inmersa en un ambiente de integración de personas con discapacidad, generando así una experiencia acumulada con respecto al tema, así como también puede ser explicada por el contacto que se tiene con otros individuos sin discapacidad que mantienen una actitud favorable hacia dichas personas.

La actitud favorable que tienen los individuos sin discapacidad permite que las personas con discapacidad participen en el área laboral bajo un ambiente “normal” o “neutro”, sin necesidad de estar sometidas al rechazo de sus compañeros de trabajo. El tener dicha actitud evita que las personas con discapacidad se sumerjan en un mundo de soledad por temor al mal trato y subestimación a la hora de realizar sus actividades laborales, por el contrario promueve que éstas se integren a un ámbito fundamental en la vida de cualquier ser humano, como lo es el trabajo.

Es primordial para el correcto desempeño y una óptima realización de las actividades laborales de una persona con discapacidad, que su entorno inmediato y social lo acepte, esto se logra, entre otras cosas, teniendo una actitud favorable hacia ellos.

## **CAPÍTULO IX**

### **RECOMENDACIONES**

Sabemos que esta investigación aún y cuando alcanzó sus objetivos planteados, presenta algunos inconvenientes, uno de ellos es que los resultados arrojados en este estudio no se pueden generalizar debido a que sólo se tomó una muestra del total de las personas sin discapacidad que trabajan en pequeñas empresas del área Metropolitana de Caracas, sin embargo el estudio abre camino a futuras investigaciones de ésta índole, es por esto que invitamos a la realización de estudios más representativos para conocer a mayor escala la actitud de las personas hacia la discapacidad frente al trabajo.

Una primera recomendación es la realización de investigaciones donde se mida tanto la actitud de las personas que trabajan con los individuos con discapacidad, como la percepción que tienen estos últimos hacia su ambiente inmediato, con la finalidad de comprobar que la actitud se corresponde con lo que perciben las personas con discapacidad en su ámbito laboral. También proponemos realizar este estudio de actitudes en empresas que tienen integradas personas con discapacidad, tomando en cuenta qué Planes de Responsabilidad Social y Planes de Inserción Laboral tienen, y de qué manera los aplican, indagando cómo es el proceso de inclusión de estas personas con discapacidad. Otra variable que sería importante conocer es sobre qué cargos tienen las personas con discapacidad en las empresas donde están incluidas, y qué tipo de trabajo realizan, con el propósito de conocer qué funciones y niveles de responsabilidades tienen.

Se recomienda realizar este estudio a mayor escala, tomando en cuenta una mayor población de individuos que trabajen con personas con discapacidad. Así mismo se invita a futuros investigadores a tomar en cuenta el grado de discapacidad que tengan las personas que están incluidas en la empresa, ya que podrían existir diferencias en la actitud de los trabajadores dependiendo del grado de discapacidad que tengan las personas.

Por último se instiga a realizar este estudio con individuos que no tengan contacto laboral con personas con discapacidad, como en un grupo de empresas donde no tengan integradas personas con discapacidad, para así en un futuro cuando se vaya a incluir personas con discapacidad ya se tenga conocimiento sobre las actitudes hacia éstas y así dependiendo de la misma se diseñen planes para su inclusión.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Adirón, Fabio (2005). ¿Qué es la inclusión? La diversidad como valor. Brasil

Abreu, Alvarez y Varganciano (1998). El Proceso de Inserción Laboral de dos Personas con Discapacidad Intelectual Pertenecientes al Programa de Empleo con Soporte Creando Independencia de ASODECO. Trabajo especial de grado, Instituto Universitario AVEPANE, Caracas, Venezuela.

Alomar y Cabré (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. Revista Síndrome de Down, número 22, p. 118 – 124.

Aramayo, M (2005). Universidad y diversidad. Venezuela: hacia una educación superior de calidad para las personas con discapacidad. Venezuela.

Ayçaguer Silva, Luis Carlos (1997). Cultura Estadística e Investigación Científica en el Campo de la Salud: Una Mirada Crítica. Editorial Díaz de Santos

Blanco Q, Ingrid y Dupuy P, Daniela (1996). Desempeño laboral del trabajador discapacitado, Memoria de Grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Beckles, Bervely (2004). Pobreza y Discapacidad: Abogando para eliminar la exclusión social. Seminario: Discapacidad y reducción de la pobreza: incluyendo la discapacidad en la agenda de desarrollo (experiencias de Asia y América Latina y El Caribe), Trinidad y Tobago, Banco Interamericano de Desarrollo.

Comisión Europea (2002), Comunicación de la comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999).

Dugarte Ceballos, Eliana B. (2007). Actitudes que se involucran en el proceso de integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual. Memoria de Grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

García, Carlos E. (2004). Conceptos y términos sobre la discapacidad de la OMS [Artículo en línea]. Consultado el día 2 de Noviembre de 2008.

<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/Portadas/13jun2004.htm>

García Chacón, Gustavo. (2006). Igualdad formal versus igualdad sustancial: situación de los individuos con discapacidades en Venezuela y Canadá (énfasis en su situación laboral y en los procesos para la formulación de políticas públicas orientadas a su inserción). Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, número 42, pp. 59 - 108 . Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Departamento de estudios Laborales, Universidad Católica Andrés Bello.

Gilmer (1973). Psicología Industrial, España, Editorial Martínez Roca.

Gómez, Marcelo M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica (1ra edición), Editorial Brujas, Córdoba, Argentina.

Goncalves, Joao. (1999). Opinión del público consumidor de comida rápida en establecimientos de economía informal sobre la integración sociolaboral de la persona con síndrome de Down. Trabajo especial de grado, Instituto Universitario AVEPANE, Caracas, Venezuela.

Guitián, I. y Rojas, S. (2002). La Incorporación de un Adulto con Retardo Mental al Campo Laboral. Trabajo especial de grado, Instituto Universitario AVEPANE, Caracas, Venezuela.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (1998). Metodología de la investigación, México, Editorial Mc Graw Hill.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (2006). Metodología de la investigación, México, Editorial Mc Graw Hill.

Idalberto, C. (2004). Gestión del Talento Humano, Colombia, Editorial Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística [Homepage] ([www.ine.gov.ve](http://www.ine.gov.ve))

Jacay, Sheilah. (2004). Los derechos de las personas con discapacidad: un balance de su protección en los Sistemas Internacionales de Protección de los Derechos Humanos y en los países de la Región Andina, Lima, Comisión Andina de Juristas.

Ley de Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria PYMI, Decreto N° 1547, 09 de noviembre de 2001.

Ley para las Personas con Discapacidad, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.598, 5 de Enero de 2007.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 38.236, 29 de Julio de 2005.

Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 5.152, 19 de junio de 199.

Mella Díaz, Sandra; González Quiroga, Luis (2007). Actitudes de los estudiantes de la salud de la Universidad de Chile hacia las personas con discapacidad. Revista chilena de Terapia Ocupacional, número 7, noviembre 2007.

Moreno, Rodríguez, Saldaña, y Aguilera (2004). Actitudes ante la discapacidad en el alumnado universitario matriculado en materias afines. Trabajo especial de grado, Instituto Universitario AVEPANE, Caracas, Venezuela.

Muñoz, Claudia (2005). Integración social de personas con discapacidad. Curso de formación general, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Myers, David. (2007). La Psicología Social, Buenos Aires; Caracas, Editorial Médica Panamericana.

Organización Mundial de la Salud (2005). Discapacidad, incluidos la prevención, el tratamiento y la rehabilitación. 58ª Asamblea Mundial de la Salud.

Organización Mundial de la Salud (OMS), Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

Ortega García, María José; Rocco Lo Presti, Virginia Vanessa (2004). Situación Laboral de los Discapacitados en Venezuela. Memoria de Grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Papalia, Diane. (1987). Psicología, Madrid, editorial McGraw-Hill.

Querejeta González , Miguel (2003). Discapacidad/Dependencia. Unificación de criterios de valoración y clasificación.

Rodríguez Alonzo, Déborah Criselvi. (2006). Situación laboral del individuo con discapacidad visual, Memoria de Grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Rottenberg, Bárbara. (2007). Reclutamiento y selección de personas con discapacidad en las grandes empresas del área Metropolitana de Caracas, Memoria de Grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Rubinstein, Santiago (1990). La incapacidad laborativa, Argentina.

Ruiz Fernández, María Isabel (2002). Trabajo y Discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura, Badajoz.

- Shakespeare, R. (1981): La Psicología de la Invalidez, Editorial Continental, México.
- Sierra Bravo, R. (1994). Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios, España, Editorial Paraninfo S.A.
- Sucre, Alejandro J. (2008, Mayo 4). ¿Aumento de Sueldo? El Universal
- Summers, Gene. (1976). Medición de actitudes, México, Editorial Trillas.
- Tamayo y Tamayo (1997). El Proceso de la investigación científica, México, Editorial Limusa.
- Tejeiro, Ana y Ortiz, Pilar (1998). Actitudes Sociales Hacia la Discapacidad Física. Perspectivas Actuales en la Investigación Psicológica de las Diferencias Individuales, p. 260-265, Editorial Ramón Areces.
- Vera, Isabelle (2004). Discriminación en la contratación de personas con discapacidad, p. 2, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Verdugo Alonso, Miguel Ángel (2003). La concepción de discapacidad en los modelos sociales. [Documento en línea] ([www.sid.usal.es](http://www.sid.usal.es))
- Villa, Nuria (2008). Situación laboral de las personas con discapacidad en España.
- Whittaker, James. (1977). Psicología, México, Editorial Interamericana, tercera edición.
- Worchel, Stephen; Cooper, Joel; Goethals, George; Olson, James (2002). Psicología Social, México, Edición Thomson.
- Zabala, Javier (2009). Construcción de cuestionarios. Puerto Rico
- Zimbardo, Phillip; Ebbesen, Ebbe; Maslach, Christina. (1982). Influencia sobre las actitudes y modificación de conducta: introducción al método, la teoría y las aplicaciones del control social y el poder personal, México, Fondo Educativo Interamericano.

## REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Arevalo, Raúl; Badner, Abraham; Miranda, César; Byron, Ricardo. Consultado el día 9 de Junio de 2009 de La World Wide Web:  
<http://www.ops.org.bo/textocompleto/rnsbp91300206.pdf>
- Consultado el día 1 de Junio de 2009 de La World Wide Web  
<http://www.degerencia.com/tema/pyme>
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad. Consultado el día 8 de Mayo de 2009 de La World Wide Web:  
<http://www.oas.org/assembly2001/assembly/esp/aprobada1608.htm>
- Comunidad Europea. Consultado el día 8 de Mayo de 2009 de La World Wide Web: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/index/leaflet\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/index/leaflet_es.pdf)
- Diccionario de la Real Academia Española. Consultado el día 4 de Octubre de 2008 de La World Wide Web: <http://www.rae.es>
- Ramírez, María J. Propuesta de un Programa de Formación Laboral para Personas con Discapacidad, Consultado el día 15 de Mayo de 2009 de La World Wide Web:  
<http://www.universidadlasallebenavente.edu.mx/investigacion/revista/mayoagosto06/P%20inteligencia%20o%20creatividad/discapacitadas.htm>
- Organización Mundial de la Salud. Consultado el día 8 de Mayo de 2009 de La World Wide Web: <http://www.who.int/es/>
- United Nations (UN) [Homepage] ([www.un.org](http://www.un.org))

- Yadarola, María Eugenia. La Escuela Inclusiva: ideas esenciales de la Educación Inclusiva. Consultado el día 1 de Junio de 2009 de La World Wide Web: <http://laescuelainclusiva.blogspot.com/>

**ANEXO I**

**ENCUESTA SOBRE ACTITUDES HACIA LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD**

**Encuesta sobre discapacidad****Para ser llenado exclusivamente por los investigadores:**

A. ¿Existe algún plan de Responsabilidad Social en la empresa? No ( ) Sí ( )

B. ¿Existe algún programa de Inserción Laboral en la empresa? No ( ) Sí ( )

**Para ser llenado por los encuestados:****Edad:**

\_\_\_ 18-20  
 \_\_\_ 21-30  
 \_\_\_ 31-40  
 \_\_\_ 41-50  
 \_\_\_ 51-60  
 \_\_\_ > 60

**Nivel Educativo**

\_\_\_ Básica  
 \_\_\_ Bachiller  
 \_\_\_ TSU  
 \_\_\_ Universitario  
 \_\_\_ Postgrado  
 \_\_\_ Otro

**Sexo:**

Femenino ( )  
 Masculino ( )

**Profesión:**

\_\_\_\_\_

¿Tiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad?

No ( ) Sí ( )

En caso de ser afirmativo, señale por favor:(a) Razón del contacto  
(puede señalar más de una):

\_\_\_ Familiar  
 \_\_\_ Laboral  
 \_\_\_ Asistencial  
 \_\_\_ Ocio/Amistad  
 \_\_\_ Otras razones

(b) Frecuencia del contacto

\_\_\_ Permanente  
 \_\_\_ Habitual  
 \_\_\_ Frecuente  
 \_\_\_ Esporádica

(c) Tipo de discapacidad  
(puede señalar más de una)

\_\_\_ Física  
 \_\_\_ Auditiva  
 \_\_\_ Visual  
 \_\_\_ Retraso Mental  
 \_\_\_ Múltiple  
 \_\_\_ Todas

**Instrucciones:**

En la encuesta que presentamos a continuación se utiliza el término de Personas con Discapacidad para referirnos de manera general a todas aquellas personas que presentan alguna deficiencia, discapacidad o minusvalía. Las discapacidades más comunes son: las deficiencias físicas, las deficiencias auditivas, las deficiencias visuales, el retraso mental, y la mezcla en la misma persona de alguna de esas deficiencias. Quedan excluidas aquellas personas cuya discapacidad es producto de su elevada edad (los ancianos).

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

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

Los significados de las opciones son los siguientes:

- |   |  |
|---|--|
| <b>MA</b> Estoy Muy de Acuerdo          | <b>MD</b> Estoy Muy en Desacuerdo          |
| <b>BA</b> Estoy Bastante de Acuerdo     | <b>BD</b> Estoy Bastante en Desacuerdo     |
| <b>PA</b> Estoy Parcialmente de Acuerdo | <b>PD</b> Estoy Parcialmente en Desacuerdo |

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

1. Las personas con discapacidad con frecuencia son menos inteligentes que las demás personas.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
2. Un trabajo sencillo y repetitivo es el más apropiado para las personas con discapacidad.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
3. Permitiría que su hijo aceptase la invitación a un cumpleaños que le hiciera un niño con discapacidad.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
4. En el trabajo, una persona con discapacidad sólo es capaz de seguir instrucciones simples.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
5. Me disgusta estar cerca de personas que parecen diferentes, o actúan de forma diferente.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
6. Las personas con discapacidad deberían vivir con personas afectadas por el mismo problema.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
7. Las personas con discapacidad funcionan en muchos aspectos como los niños.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
8. De las personas con discapacidad no puede esperarse demasiado.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
9. Las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
10. Las personas con discapacidad deberían mantenerse apartadas de la sociedad.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
11. No me importaría trabajar junto a personas con discapacidad.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
12. Las personas con discapacidad deberían poder divertirse con las demás personas.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
13. Las personas con discapacidad tienen una personalidad tan equilibrada como cualquier otra persona.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
14. Las personas con discapacidad deberían poder casarse si lo desean.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
15. Las personas con discapacidad deberían ser confinadas en instituciones especiales.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
16. Muchas personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
17. A las personas con discapacidad se les debería impedir votar.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
18. Las personas con discapacidad a menudo están de mal humor.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
19. Las personas con discapacidad confían en sí mismas tanto como las personas normales.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
20. Generalmente las personas con discapacidad son sociables.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
21. En el trabajo, las personas con discapacidad se entienden sin problemas con el resto de los trabajadores.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
22. Sería apropiado que las personas con discapacidad trabajaran y vivieran con personas normales.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
23. A las personas con discapacidad se les debería prohibir pedir créditos o préstamos.	MA	BA	PA	PD	BD	MD

24. Las personas con discapacidad generalmente son desconfiadas.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
25. No quiero trabajar con personas con discapacidad.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
26. En situaciones sociales, preferiría no encontrarme con personas con discapacidad.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
27. Las personas con discapacidad pueden hacer muchas cosas tan bien como cualquier otra persona.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
28. La mayoría de las personas con discapacidad están resentidas con las personas físicamente normales.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
29. La mayor parte de las personas con discapacidad son poco constantes.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
30. Las personas con discapacidad son capaces de llevar una vida social normal.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
31. Si tuviera un familiar cercano con discapacidad, evitaría comentarlo con otras personas.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
32. La mayor parte de las personas con discapacidad están satisfechas de sí mismas.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
33. La mayoría de las personas con discapacidad sienten que son tan valiosas como cualquiera.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
34. La mayoría de las personas con discapacidad prefieren trabajar con otras personas que tengan su mismo problema.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
35. Se debería prevenir que las personas con discapacidad tuvieran hijos.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
36. Las personas con discapacidad son en general tan conscientes como las personas normales.	MA	BA	PA	PD	BD	MD
37. Deberían existir leyes que prohibieran casarse a las personas con discapacidad.	MA	BA	PA	PD	BD	MD