



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

## TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

### LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

**DETERMINANTES DE LAS ACTITUDES HACIA LA  
DISCAPACIDAD DE LOS RESPONSABLES DE LA  
PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Realizado por:**

Da Silva Das Neves, Luis Javier

**Profesor guía:**

Montenegro, Lourdes

#### RESULTADO DEL EXAMEN:

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

Nombre: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

Caracas, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_



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

**DETERMINANTES DE LAS ACTITUDES HACIA LA DISCAPACIDAD DE LOS  
RESPONSABLES DE LA PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Tesista:**

**Da Silva Das Neves, Luis Javier**

**Tutor:**

**Lourdes Montenegro**

Caracas, Octubre de 2011

*A mis Padres,  
por su apoyo incondicional y  
por creer en cada una de mis decisiones.*

*A mis Hermanos,  
por ser parte de este camino y  
por estar presentes cada vez que los necesité.*

*Y a todos aquellos  
que con esfuerzo, constancia y dedicación logran los sueños.*

*Luis Javier*

## ***Agradecimientos***

*A mi familia, por todo su cariño, apoyo y por creer en mí.*

*A mi hermano **Eduardo**, por el apoyo incondicional que me brindo en cada uno de los momentos que lo necesite para la consecución de cada una de mis metas.*

*A mis **amigos**, que siempre estuvieron presentes haciéndome saber que sí se puede.*

*A mi tutora, **Lourdes Montenegro**, por creer desde el principio, y en todo momento, en mí y en este proyecto.*

*Al Profesor **Gustavo García**, por todas las horas de dedicación, por los conocimientos brindados para el logro de este proyecto y por todo lo que ha sabido enseñarme.*

*A la Profesora **Marta Rodríguez**, por el apoyo brindado, por creer en mi talento y por darme la oportunidad de crecer profesionalmente.*

*A todas aquellas personas que de una u otra forma hicieron posible la realización de este estudio.*

***¡A todos Gracias!***

*Luis Javier*

# ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	1
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	11
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	13
1. Discapacidad	13
1.1 Definición de la discapacidad	13
1.1.1 Modelo médico de la discapacidad	14
1.1.2 Modelo social de la discapacidad	15
1.2 Clasificación de las discapacidades	15
2. Inserción Social de personas con discapacidad	19
2.1 La inserción laboral como mecanismo de inclusión.	21
2.1.1 Definición de Inserción laboral y su importancia	21
2.1.2 Barreras que dificultan la inserción laboral	22
2.1.3 El rol de las organizaciones en la inserción laboral	22
2.1.4 La Gestión de la Discapacidad y RRHH.	24
3. Actitudes hacia la discapacidad: elemento clave en el proceso de inserción	27
3.1 Definición de actitudes	27
3.2 Importancia del estudio de las actitudes	28
3.3 Formación de actitudes	29
3.3.1 Actitudes apropiadas (positivas) e inapropiadas (negativas)	30
3.4 Actitudes hacia la discapacidad	30
3.4.1 Implicaciones de las actitudes hacia la discapacidad	31
3.4.2 Creencias infundadas sobre las actitudes hacia la discapacidad	31

## **CAPÍTULO IV**

<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	34
1. Diseño y Tipo de investigación.	34
2. Unidad de análisis, población y muestra.	35
3. Variable: definición conceptual y operacional.	37
3.1 Actitud hacia la discapacidad	37
3.2 Otras variables	38
4. Recolección, Procesamiento y Análisis de Datos.	40
4.1 Instrumento de recolección de información:	40
4.2 Criterios para la administración del instrumento.	45
4.3 Procesamiento de la Información.	46
5. Factibilidad de la Investigación y Limitaciones del Estudio.	47
6. Consideraciones éticas.	48

## **CAPITULO V**

<b>PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	49
I. Características generales de los encargados de la provisión de recursos humanos de las empresas del Área Metropolitana de Caracas.	49
II. Actitudes hacia la discapacidad de manera general y en función de las dimensiones de las variables.	61
III. Relación entre la Actitud hacia la discapacidad y las variables asociadas a los encargados de la provisión de recursos humanos, al contacto con personas con discapacidad y a las organizaciones donde laboran.	70

## **CAPITULO VI**

<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	86
a) Con respecto a la caracterización de los encargados de la provisión de recursos humanos.	86
b) Con respecto a las actitudes hacia la discapacidad	87
c) Con respecto a la relación entre la actitud hacia la discapacidad y las variables asociadas a los encargados de la provisión de recursos humanos, al contacto previo con personas con discapacidad y a las empresas donde laboran	89

Algunas recomendaciones derivadas del estudio	91
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	92
<b>ANEXOS</b>	97
Anexo 1. Escala de Actitudes hacia la discapacidad elaborada por Verdugo, Jerano y Arias en 1995.	97
Anexo 2. Instrumento de recolección de información en relación a las actitudes hacia la discapacidad de los responsables en la provisión de recursos humanos de las empresas venezolanas del Área Metropolitana de Caracas.	100

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla</b>	<b>Pág.</b>
1 Operacionalización de la variable actitud hacia la discapacidad.	38
2 Codificación de los ítems que evalúan una actitud desfavorable/negativa	42
3 Codificación de los ítems que evalúan una actitud favorable/positiva	43
4 Interpretación de los índices obtenidos	43
5 Escala para interpretar el Índice de Confiabilidad	44
6 Análisis de Fiabilidad (Alpha de Cronbach)	45
7 Sexo de los Encuestados (Frecuencias y Porcentajes)	50
8 Edad de los encuestados (Frecuencia y Porcentajes)	50
9 Nivel Educativo de los encuestados (Frecuencias y Porcentajes)	51
10 Tipo de profesión de los encuestados (Frecuencias y Porcentajes)	52
11 Contacto con personas con discapacidad de los encuestados (Frecuencias y Porcentajes)	54
12 Razón del Contacto con Personas con Discapacidad (Frecuencias y Porcentajes)	54
13 Frecuencia del contacto con personas con discapacidad (Frecuencias y Porcentajes)	56
14 Tipo de Discapacidad con el que se mantiene contacto (Frecuencias y Porcentajes)	57
15 Tamaño de la Empresa (Frecuencias y porcentajes)	59
16 Programas de Inclusión Laboral de personas con discapacidad (Frecuencias y porcentajes)	59
17 Actitud hacia la discapacidad de forma general y por dimensiones.	61
18 Actitud hacia la discapacidad (Frecuencias y Porcentajes)	63
19 Valoración y Limitación de Capacidades (Frecuencias y Porcentajes)	64
20 Asunción de Roles (Frecuencias y Porcentajes)	65
21 Reconocimiento o Negación de Derechos (Frecuencias y Porcentajes)	66
22 Implicación Personal (Frecuencias y Porcentajes)	67
23 Calificación Genérica (Frecuencias y Porcentajes)	68

24	Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Sexo	71
25	Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Sexo	71
26	Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Edad	72
27	Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Edad	73
28	Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Nivel Educativo	74
29	Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Nivel Educativo	74
30	Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Tipo de Profesión	75
31	Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Tipo de Profesión	75
32	Relación entre Actitud hacia la discapacidad y contacto con personas con discapacidad	76
33	Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Contacto con personas con discapacidad	77
34	Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Razón del contacto	78
35	Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Razón del Contacto	78
36	Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Frecuencia del Contacto	79
37	Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Frecuencia del Contacto	80
38	Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Tipo de Discapacidad	81
39	Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Tipo de Discapacidad	81
40	Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Tamaño de la Empresa	82
41	Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Tamaño de la Empresa	83
42	Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Programas de Inclusión Laboral de personas con discapacidad	84
43	Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Programas de Inclusión Laboral de personas con discapacidad	84

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico</b>		<b>Pág.</b>
1	Sexo de los encuestados	50
2	Edad de los Encuestados	51
3	Nivel Educativo de los encuestados.	52
4	Tipo de Profesión de los Encuestados	53
5	Contacto con personas con discapacidad de los encuestados.	54
6	Razón del contacto con Personas con Discapacidad	55
7	Frecuencia del contacto con personas con discapacidad	56
8	Tipo de discapacidad con el que se tiene contacto	58
9	Tamaño de la Empresa	59
10	Programas de Inclusión laboral de personas con discapacidad.	60
11	Actitud hacia la discapacidad.	63
12	Valoración y Limitación de Capacidades.	64
13	Asunción de Roles.	65
14	Reconocimiento o Negación de Derechos.	66
15	Implicación Personal	68
16	Calificación Genérica.	69

## RESUMEN

Esta investigación se planteó como objetivo identificar las actitudes hacia la discapacidad de los individuos responsables de la provisión de recursos humanos de las empresas venezolanas del Área Metropolitana de Caracas y su relación con algunos determinantes asociados a los individuos, a las personas con discapacidad con las que se ha tenido contacto y a las organizaciones en donde laboran.

La población está compuesta por todas aquellas personas encargadas de la provisión de recursos humanos de las empresas afiliadas a la Cámara de Comercio, Industrias y Servicios de Caracas. La muestra está conformada por ciento uno (101) encargados de la provisión de recursos humanos de 80 de las empresas afiliadas a dicha institución.

Para alcanzar los objetivos se empleó un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal correlacional, utilizando como instrumento de recolección de datos la Escala de Actitudes hacia la discapacidad elaborada por Verdugo, Jenaro y Arias (1995), ya que cuenta con alta validez y confiabilidad. A dicho instrumento sólo fue necesario incluirle dos ítems para medir los aspectos relacionados a la organización donde laboran los encargados de la provisión de recursos humanos. El procesamiento de la información se realizó empleando la estadística descriptiva y correlacional.

El estudio permitió comprobar que los encargados de la provisión de recursos humanos presentan actitudes bastantes positivas y favorables hacia la discapacidad. Asimismo se demostró que para esta muestra, variables como el sexo y la edad, están ligeramente relacionadas con la actitud hacia la discapacidad que se presentan. Por otra parte, se demostró que las variables asociadas al contacto previo con personas con discapacidad y a las empresas donde laboran las personas que conformaban la muestra no están relacionadas con la actitud hacia la discapacidad que manifiestan.

***Palabras claves:*** *Discapacidad, Actitudes hacia la discapacidad, Inclusión laboral.*

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según el informe de Derechos Humanos y Discapacidad de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (Quinn y Degener, 2002) en el mundo entero existen más de 600 millones de personas con una u otra forma de discapacidad, lo que representa aproximadamente un 10% de la población mundial. Esta situación ha traído como consecuencia que diversos organismos internacionales vean la necesidad de tratar la problemática, para así lograr cambios sustanciales en la realidad que viven estas personas.

Según la Organización Mundial de la Salud -OMS- (2001, c.p. Cáceres, 2004) una discapacidad puede ser definida como:

*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 cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos (p. 75).*

El proceso de definición de la discapacidad no ha sido sencillo, ya que según Cáceres (2004) el tema de la discapacidad pone en discusión cuestiones como la igualdad, la justicia social, la opresión, la participación, entre otras. Un esfuerzo importante en el avance de la definición del término, fue el realizado por la OMS en 1980 en el marco de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, la cual representó el primer intento de ir más allá del proceso mismo de la enfermedad y clasificar las consecuencias que esta deja en el individuo. En este sentido, se hace necesario entender la discapacidad no “sólo como un atributo de la persona, sino como un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social” (García, 2006, p. 64).

Asimismo, a lo largo de los años se ha dejado de ver a las personas con discapacidad como el problema, para considerarlas personas poseedoras de derechos (Quinn y Degener, 2002). Desde esta perspectiva, la de los derechos humanos, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999) define el término discapacidad como “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

Una vez hecha una aproximación a la definición del término discapacidad se hace necesario abordar el tema de la integración o inclusión de estas personas a la sociedad. Las personas con discapacidades suelen ser excluidas de todo ámbito social ya que según Cabra De Luna (2004) el acceso a la educación, a la cultura, a los medios de transporte y a la información son derechos a los que muchas de estas personas no pueden acceder. En este sentido se hace necesario que estas personas logren integrarse plenamente a la sociedad, para lo cual se necesita, según García (2006), que en una primera instancia se establezcan mecanismos de acondicionamiento que permitan a los individuos con discapacidades integrarse plenamente a la sociedad, y que, en segundo lugar dichas mejoras “no deben quedarse en un nivel meramente formal sino que deben ser sustanciales, es decir, no es suficiente que las legislaciones garanticen la igualdad de todos los individuos, sino que deben realmente ser palpables las mejoras que hacen posible esta igualdad” (p. 66).

Ahora bien, según Cabra De Luna (2004) la integración o inclusión contempla distintos ámbitos de la vida de las personas con discapacidad. Uno de estos aspectos se refiere a la educación ya que es un elemento fundamental de integración social de todo individuo; en este sentido Cabra De Luna (2004) señala que “asegurar un sistema escolar lo más integrador posible debe ser uno de los pilares fundamentales de toda política de discapacidad” (p. 29). Otro aspecto necesario para lograr la integración es la necesidad de que la discapacidad sea vista como un elemento más de la diversidad de la sociedad. Asimismo se tiene que lograr la adecuación de la infraestructura de la sociedad que permita al individuo con discapacidad desenvolverse plenamente. También se debe lograr la integración laboral, lo cual es considerado como uno de los aspectos primordiales del proceso de inclusión social, ya que les permite a las personas con discapacidad desarrollar una actividad por cuenta ajena o propia.

En resumidas cuentas, la integración o inclusión social de estas personas requiere que se genere “un cambio social que garantice que los individuos con discapacidades vivan con independencia” (García, 2006, p. 66).

Es importante señalar que la inclusión laboral representa un elemento imprescindible de la integración social, ya que el acceso y mantenimiento en el mundo laboral proporciona a la persona con discapacidad independencia económica y favorece el sentimiento de utilidad social (Villa, 2003).

Si bien se reconoce la importancia de la integración laboral de las personas con discapacidad, todavía existen múltiples factores que dificultan la inserción laboral de estas personas, los cuales se pueden resumir en los aspectos señalados en el 2001 por el Comité Español de Representantes de Minusválidos (c.p. Villa, 2003):

- “Nivel educativo y cualificación profesional deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo.
- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias que incide en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.
- 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 persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...).
- Dificultades para acceder a las fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.
- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo...) que puede en ocasiones ser un serio obstáculo para la integración laboral” (p. 398-399).

En otras palabras, estas dificultades que tienen las personas con discapacidad para acceder al mundo de trabajo, se pueden resumir en determinadas barreras específicas que tienen que superar:

- “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; c.p. Villa, 2003, p. 400).

Como se puede ver, uno de los factores o barreras que afectan la integración laboral, y por ende social, de las personas con discapacidad, es la referida a las actitudes que manifiestan los individuos hacia la discapacidad y hacia el proceso como tal de integración, lo cual hace necesario profundizar en el estudio de dichas actitudes para entender los comportamientos de las personas hacia la discapacidad ya que “sólo con el apoyo (actitudes positivas, tolerantes) de toda la sociedad se conseguirá la integración social efectiva de las personas con discapacidad” (Verdugo, 1995, p. 85).

En este sentido, es necesario tener claro que las actitudes son definidas como “toda disposición o tendencia a responder positiva o negativamente acerca de cierta idea, objeto, persona o situación. Ello abarca o está estrechamente relacionado con nuestras opiniones y creencias y están basadas en nuestras propias experiencias” (Mella y González, 2007).

Según Verdugo (1995) una actitud involucra tres componentes relacionados entre si: la idea como **componente cognitivo** que se refiere a pensamientos, creencias, opiniones o percepciones acerca de un objeto actitudinal; la emoción como **componente afectivo**, ya que toda idea trae consigo este componente que puede ser positivo o negativo de acuerdo a las vivencias y experiencias previas de cada persona; y por último, la acción o el hacer como **componente conductual** ya que toda emoción o idea se relacionan con una forma de actuar.

Asimismo Johnson y Johnson (1986, c.p. Verdugo, 1995) señalan que las actitudes apropiadas (positivas) promueven conductas y sentimientos de satisfacción, goce y alegría; por el contrario, las actitudes inapropiadas (negativas) promueven comportamientos autodestructivos y conductas y sentimientos de depresión, ira, ansiedad y culpa.

En relación a lo anterior, Altman (1981, c.p. Verdugo, 1995) señala que las actitudes que los otros muestran hacia las personas con discapacidad tienen una gran importancia ya que los afectan en sus relaciones con sus iguales, en la formación de su autoestima, en su interacción con profesionales de la salud y educación, en su interacción con empresarios y con relación a las personas en general.

Con respecto a la investigación sobre las actitudes hacia la discapacidad Mella y González (2007) señalan que desde hace más de medio siglo se vienen realizando estudios en este sentido, los cuales han intentado estudiar en forma objetiva las creencias de personas normales hacia diversas características conductuales de la personas con discapacidad, además de medir la dirección favorable o desfavorable de las actitudes hacia ellas.

Una de las investigaciones recientes es la llevada a cabo por Moreno, Rodríguez, Saldaña y Aguilera (2006) titulada “Actitudes ante la Discapacidad del Alumnado Universitario Matriculado en Materias Afines”, en donde se plantean como objetivo la identificación y valoración de las actitudes ante las personas con discapacidad en los alumnos que cursan materias relacionadas con la atención educativa de personas con discapacidad mental, sensorial, motora y otras. Tomaron como muestra un total de 498 estudiantes del total que cursaba las materias afines. Aplicaron la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad desarrollada por Verdugo obteniendo como resultados generales una actitud positiva hacia la discapacidad. Al revisar las conclusiones en detalle nos encontramos que existían diferencias en las actitudes hacia las personas con discapacidad con respecto al contacto o no que tengan con estas personas, demostrando que las actitudes suelen ser positivas si existía un contacto previo con las personas con discapacidad.

Otra de las investigaciones referentes al tema de las actitudes es la realizada por Hemenway, King, Rohani, Word y Brennan (2003), pertenecientes al Centro de Información, Capacitación y Servicios de Evaluación de la Universidad Estatal de Florida, quienes llevaron a cabo un estudio sobre las actitudes que presentan los empleadores con respecto a la contratación de personas con discapacidad. Para llevar a cabo la investigación tomaron una muestra de 306 empresas del Estado de la Florida, Estados Unidos, aplicándole un instrumento compuesto por múltiples ítems referentes a los temas a tratar en la investigación. Los resultados globales del estudio muestran que las prácticas, políticas y actitudes de los empleadores de la Florida hacia las personas con discapacidad en posibilidad de trabajar son

en general positivas. Revisando en detalle el estudio se puede observar que las empresas que contaban con políticas formales de contratación de personas con discapacidad presentaban actitudes más positivas que aquellas empresas que no contaban con dichas políticas. Por otra parte encontraron que las empresas más pequeñas presentaban más actitudes negativas y más actitudes positivas que las grandes empresas con respecto a la contratación de personas con discapacidad.

Otro estudio que trata el tema de las actitudes hacia la discapacidad es el desarrollado por Unger (2002) quien realiza una revisión de las investigaciones realizadas en los Estados Unidos sobre las actitudes hacia la discapacidad de los empleadores con el fin de identificar los factores que puede afectar sus percepciones. El primer factor identificado por el autor tiene que ver con el *tipo de discapacidad* que presenta la persona, señalando en este sentido que los empleadores manifiestan actitudes negativas hacia personas que presentan discapacidades motoras o mentales, en cambio suelen presentar actitudes más favorables hacia las personas que presentan discapacidades físicas. Otro factor identificado por el autor se refiere a la *experiencia previa* que se pueda tener con personas con discapacidad, obteniendo que las actitudes suelen ser positivas si existe alguna experiencia anterior con estas personas, o negativas si no existe ningún tipo de contacto con personas con discapacidad. El autor identificó la existencia de relación entre el tipo de discapacidad y la experiencia previa, al señalar que las actitudes son favorables hacia determinada discapacidad si existe un contacto previo con personas que posean esa determinada discapacidad. Un tercer factor identificado tiene que ver con el *tamaño de la empresa* que contrata a las personas con discapacidad; en este punto el autor señala que los resultados de las investigaciones revisadas suelen ser bastantes contradictorios, ya que unas investigaciones señalan que las actitudes suelen ser favorables cuando se trata de grandes empresas, lo cual se debe a la mayor cantidad de puestos de trabajo, y otras investigaciones señalan que independientemente del tamaño de la empresa los empleadores pueden manifestar actitudes favorables hacia las personas con discapacidad.

Otra investigación que ha tratado el estudio de las actitudes hacia la discapacidad es la llevada a cabo por Castillo y Hernández (s.f.) en el estado de Tlaxcala, México, quienes se plantearon como objetivo estudiar las actitudes sociales hacia la discapacidad y cómo éstas influyen en la integración social y laboral de las personas con discapacidad. Para llevar a cabo la investigación contaron con la participación de 150 personas responsables de recursos

humanos de igual número de empresas ubicadas en la entidad. Como resultados generales obtuvieron que existe un predominio de actitudes desfavorables o negativas hacia la discapacidad. Otros de los objetivos planteados en la investigación se refieren al análisis de las variables que pudieran estar asociadas con las actitudes existentes de las personas responsables de recursos humanos de dichas empresas hacia trabajadores o potenciales contratados con alguna discapacidad. En este sentido, obtuvieron que las actitudes positivas se presentan en mayor medida si existe algún tipo de relación anterior con personas con discapacidad, lo que permite afirmar que las actitudes positivas están influenciadas a partir de la relación directa con personas con discapacidad. Otros de los hallazgos de esta investigación están referidos a la relación que pudiera existir entre la actitud y el sexo y la edad. Con respecto a esto obtuvieron que no existe una relación significativa entre las variables, ya que se encontraron actitudes favorables y no favorables en ambos sexos y en distintas edades. Esto, según Castillo y Hernández (s.f.), difiere de lo que otros autores han señalado, ya que se suele pensar que el sexo femenino tendrá una actitud más favorable que el masculino, por el hecho de que las mujeres suelen poseer una personalidad más protectora, maternal y sensible. Asimismo se suele pensar que las personas jóvenes presentan actitudes más favorables que las de mayor edad. Otros de los hallazgos de este estudio, y que es importante señalar, se refiere a que se presentan un mayor número de actitudes desfavorables en personas con niveles de escolaridad básica, técnica y bachillerato, disminuyendo así en el nivel universitario, en el cual se encuentra las actitudes más favorables. Por otra parte, encontraron que predominan las actitudes desfavorables en personas sin profesión o con carreras técnicas, lo cual les permite afirmar que el status profesional tiene influencia en las actitudes hacia la discapacidad.

En nuestro país son varios los estudios e investigaciones que han tratado el tema sobre las personas con discapacidad, pero muy pocos han tratado en profundidad el tema sobre las actitudes hacia estas personas. Una de estas investigaciones es la realizada recientemente en la Universidad Católica Andrés Bello por Iglesias y Polanco (2009) quienes se plantearon como objetivo explicar las actitudes hacia la discapacidad de personas sin discapacidad que trabajan con personas que presenten algún tipo de discapacidad en pequeñas empresas del Área Metropolitana de Caracas. Para esto tomaron una muestra de 10 empresas y les aplicaron a 130 trabajadores la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad desarrollada por Verdugo en 1995, obteniendo como conclusión general que las actitudes que tienen los

individuos que trabajan con personas con discapacidad suelen ser favorables. Asimismo señalan que las variables sexo, edad, nivel educativo, profesión, tipo de contacto, frecuencia del contacto y tipo de discapacidad, que fueron tomadas para el estudio de las actitudes, condicionan poco la actitud de los individuos sin discapacidad hacia las personas con discapacidad. Es importante señalar que las autoras de esta investigación reconocen que el estudio presenta una serie de limitaciones, tales como el acceso a la muestra y el desconocimiento de variables como grado de discapacidad, lo cual implica que las conclusiones y resultados no pueden generalizarse a toda la población de pequeñas empresas, y mucho menos generalizarse al resto del universo de las personas sin discapacidad.

Ahora bien, revisando toda esta serie de investigaciones y estudios hechos sobre el tema de las actitudes hacia la discapacidad se puede evidenciar que las empresas, y las actitudes que presentan sus miembros, juegan un papel importante en la inserción e integración laboral plena de las personas con discapacidad. Pero quien presenta un papel más importante y por ende fundamental en la integración laboral de las personas con discapacidad es sin duda alguna el o los responsables de la provisión de recursos humanos de una empresa, que según Chiavenato (2002), son los encargados de seleccionar a las personas que se adaptan mejor al cargo disponible y que tienen las posibilidades de desempeñarse mejor en el cargo. Su importancia radica en que estas personas juegan un papel preponderante en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que forman parte de la variedad de factores que pueden darle la oportunidad o no de trabajar a las personas que presentan discapacidad. En este sentido, es importante conocer las actitudes que pueden presentar estas personas, ya que éstas pueden sesgar la objetividad a la hora de seleccionar a las personas con discapacidad para ocupar un puesto de trabajo y además, como ya se señaló anteriormente, uno de los factores que imposibilitan la inserción de estas personas pueden ser “las actitudes negativas que manifiestan los empleadores o responsables de recursos humanos, que revelan un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de los individuos con discapacidad” (Comité Español de Representantes de Minusválidos, 2001; c. p. Villa, 2003).

Partiendo entonces de la idea de que la actitud hacia la discapacidad puede constituir un aspecto que puede influir en la inserción laboral y social de las personas con discapacidad, que estas actitudes se pueden manifestar en las personas encargadas de su incorporación en

una empresa, y tomando en cuenta los aspectos que pueden influenciar en determinada actitud se plantea la siguiente pregunta de investigación:

**¿Existe relación entre algunos determinantes asociados a los individuos, a las personas con discapacidad con las que se ha tenido contacto y a la organización donde laboran, con las actitudes hacia la discapacidad de los individuos responsables de la provisión de recursos humanos en las empresas venezolanas del Área Metropolitana de Caracas?**

En este sentido, los determinantes que están asociados a los individuos son el sexo, la edad, el nivel educativo y el tipo de profesión. Con respecto a los determinantes asociados a las personas con discapacidad con los que se ha tenido contacto tenemos la existencia de contacto previo con personas con discapacidad, la razón del contacto, la frecuencia del contacto y el tipo de discapacidad de la persona con la que se ha tenido contacto. Por último, tenemos los determinantes asociados a la organización donde laboran los encargados de la provisión de recursos humanos, que son el tamaño de la empresa y la existencia de programas de inclusión laboral para individuos con discapacidad.

Ahora bien, si bien es reconocida la importancia que tiene el estudio de las actitudes hacia la discapacidad, Verdugo (1995) señala que “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” (p. 125). Partiendo de esta premisa, la presente investigación resulta una aproximación o acercamiento al estudio de las actitudes hacia la discapacidad. Por otra parte, Dugarte (2007) señala que los profesionales que trabajan con personas con discapacidad suelen presentar barreras actitudinales en la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad, manteniendo opiniones y creencias equivocadas. Partiendo de esto el estudio permite evaluar si esta conclusión aplica para el caso de los profesionales encargados de la provisión de recursos humanos de una organización.

Un estudio de este tipo permite aproximarnos a las actitudes hacia a la discapacidad y las variables que pueden influir en éstas, lo cual puede servir de referencia para crear programas que se centren en la modificación o cambio de las actitudes negativas, que permitan

proporcionar una mayor cultura de aceptación de las personas con discapacidad. Asimismo puede ser de utilidad para orientar la creación por parte de organismos gubernamentales y no gubernamentales de políticas públicas orientadas a la inserción social y laboral de estas personas, así como también de políticas orientadas a crear una mayor concientización sobre el tema. Por otra parte, el estudio puede servir para la creación de programas de inserción laboral por parte de las empresas, en donde se tome en cuenta la importancia de una adecuada integración de las personas con discapacidad, y en donde se propicie una cultura de aceptación que promueva actitudes favorables hacia la discapacidad. Por último, el estudio pretende acumular información sobre el tema, de manera que pueda servir de referencia y utilidad para futuros investigadores que quieran profundizar sobre el tema.

## **CAPÍTULO II**

### **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

Una vez planteado el problema y con el objeto de dar respuesta a la pregunta de investigación se formulan los siguientes objetivos de investigación:

#### **Objetivo General.**

Determinar la relación que existe entre algunos determinantes asociados a los individuos, a las personas con discapacidad con las que se ha tenido contacto y a la organización donde laboran, con las actitudes hacia la discapacidad de los individuos responsables de la provisión de recursos humanos en las empresas venezolanas del Área Metropolitana de Caracas.

#### **Objetivos Específicos.**

Los objetivos específicos se plantean en función de los tres grupos de determinantes considerados en la pregunta de investigación.

- Determinar la relación entre la edad, el sexo, el nivel educativo y el tipo de profesión, con las actitudes hacia la discapacidad de los individuos responsables de la provisión de recursos humanos en las empresas venezolanas del Área Metropolitana de Caracas.
- Determinar la relación entre la existencia de contacto previo con personas con discapacidad, la razón del contacto, la frecuencia del contacto y el tipo de discapacidad que presenta la persona con la que se ha tenido contacto, con las actitudes hacia la discapacidad de los individuos responsables de la provisión de recursos humanos en las empresas venezolanas del Área Metropolitana de Caracas.

- Determinar la relación entre el tamaño de la empresa y la existencia de programas de inclusión laboral, con las actitudes hacia la discapacidad de los individuos responsables de la provisión de recursos humanos en las empresas venezolanas del Área Metropolitana de Caracas.

## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO

*Actitudes hacia la discapacidad: elemento clave para la integración laboral de las personas con discapacidad.*

El siguiente capítulo busca proporcionar al lector claridad acerca de los conceptos relacionados con la discapacidad y las actitudes hacia la discapacidad. Para ello, se inicia haciendo una revisión a las distintas nociones que abarcan la definición y clasificación de la discapacidad. Seguidamente se realiza una revisión al proceso de inserción social y los ámbitos de acción que debe alcanzar, para profundizar en la inserción laboral como mecanismo de inclusión de las personas con discapacidad. Asimismo se profundiza en el papel que juegan las organizaciones en la inclusión de personas con discapacidad. Por último, se profundiza en el tema de las actitudes hacia la discapacidad y la importancia que estas tienen para alcanzar la inclusión plena de las personas con discapacidad en la sociedad.

#### **1. Discapacidad.**

##### 1.1 Definición de la discapacidad.

“Las personas que poseen algún tipo de limitación física, sensorial o intelectual, son llamadas personas con discapacidad; en algunos casos son vistas sólo como seres enfermos, incapaces de incorporarse a la sociedad y desarrollarse en los espacios educativos, laborales o familiares; se piensa comúnmente que una persona que no oye, no ve o no camina, no es capaz de integrarse a la sociedad y desarrollar sus otros sentidos hasta desenvolverse igual o mejor que una persona sin discapacidad.

Las dificultades para realizar una actividad son atribuidas a su condición física y no a los elementos ambientales y sociales, que discapacitan a estas personas; es de señalar, entonces, que las instituciones y entes sociales, en algunos casos, consideran que la condición

de salud es la que determina el desenvolvimiento de estas personas en la sociedad, ignorando que es la sociedad misma la que prefigura las condiciones para el desenvolvimiento de cada una de las personas, estableciendo tanto barreras como posibilidades para el desarrollo de la diversidad humana.

De acuerdo a esto, en la actualidad existen dos modelos teóricos que permiten entender la condición de discapacidad; uno está referido a la definición de discapacidad como una condición exclusivamente de salud (modelo médico) y, el otro, que la conceptualiza como una condición determinada por las interrelaciones entre las personas y el contexto social (modelo social)” (Pestana, 2005, p. 27-28).

### 1.1.1 Modelo médico de la discapacidad.

Este modelo surge a finales de los años setenta, cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) estableció la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) con el fin de ofrecer un marco conceptual basado en las definiciones de Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía, conceptos que permiten entender de forma lineal la condición de discapacidad de una persona (Pestana, 2005).

- Deficiencia: toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- Discapacidad: 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 cualquier ser humano.
- Minusvalía: situación de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso.

Según estos conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía, establecidos en la CIDDM, una persona tiene discapacidad cuando por alguna deficiencia en su estructura corporal o en su función psicológica, tiene desventajas para realizar las actividades consideradas normales para su caso” (Pestana, 2005, p. 29-30)

Sin embargo, la CIDDM recibió diversas críticas debido al enfoque que limita a la discapacidad al padecimiento de alguna deformación o disminución de las facultades

psíquicas, físicas o sensoriales y que obviaba las capacidades y habilidades conservadas en las personas con discapacidad (Castillo y Hernández, s.f.). Esta situación influyó en la redefinición de la discapacidad en el la nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF), la cual se basa en un modelo social de la discapacidad.

#### 1.1.2 Modelo social de la discapacidad.

Este modelo, el cual se deriva de la CIF, aprobado en el año 2001, explica la discapacidad desde otra perspectiva, incorporando nuevos conceptos que permiten entender la discapacidad considerando elementos contextuales y haciendo énfasis en los aspectos positivos de la persona. Para esto se incorporan las categorías de bienestar y condición de salud como conceptos necesarios para describir y entender la discapacidad.

- “Bienestar: concepto que engloba todo el universo de dominios de la vida humana, incluyendo los aspectos físicos, mentales y sociales que componen lo que se considera como tener una buena vida.
- Condición de salud: es toda alteración o atributo del estado de salud de un individuo que puede generar dolor, sufrimiento o interferencia con las actividades diarias” (Pestana, 2005, p. 31-32).

De acuerdo a la nueva base conceptual establecida por la CIF, la “discapacidad” es definida como un término global que incorpora aspectos relacionados con la salud, con el bienestar y con todos los elementos contextuales que intervienen en la vida de una persona. Así pues, el concepto de discapacidad abarca elementos de gran importancia, como son los factores ambientales, la interacción social y los espacios y posibilidades de acción y participación de la persona con discapacidad dentro de la sociedad (Pestana, 2005).

#### 1.2 Clasificación de las Discapacidades.

A lo largo de la historia, la Organización Mundial de la Salud ha brindado grandes aportes que buscan proporcionar un marco referencial que permita codificar la gran cantidad de información existente sobre la salud, permitiendo así contar con un lenguaje estandarizado y único que ha facilitado la comunicación sobre la salud y la atención sanitaria de diferentes disciplinas y ciencias de la salud. En este sentido, uno de los grandes aportes de la OMS, es el

relacionado con el tema de la discapacidad y los factores que influyen en la atención y desarrollo de personas con discapacidad.

En 1980, la Organización Mundial de la Salud, publica la *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías* (CIDDDM) la cual fue puesta en marcha como un instrumento para la clasificación de las consecuencias de las enfermedades y sus repercusiones en la vida del individuo. El objetivo de este instrumento era ofrecer un marco conceptual de la información relativa a las consecuencias a largo plazo de las enfermedades, los traumatismos y otros trastornos.

Vásquez (2003) señala que algunas de las principales aplicaciones de la CIDDDM fueron, la descripción de las circunstancias en las que se hallaban las personas con discapacidades en una amplia serie de contextos, también fue de utilidad para determinar las necesidades de las personas con discapacidades y minusvalías, así como para identificar las situaciones discapacitantes en el entorno social y físico, y para formular las políticas necesarias que permitan las mejoras de la vida cotidiana de las personas con discapacidad. A nivel conceptual, la utilización de la CIDDDM modificó la manera de considerar las discapacidades y las personas con discapacidad.

Sin embargo, a lo largo de veinte años de utilización, se identificaron en la CIDDDM una serie de limitaciones y críticas, siendo una de las principales, la relacionada con el modelo en el que se sustentaba (el modelo médico de la discapacidad, anteriormente explicado), ya que dicho modelo no informaba suficientemente sobre la relación existente entre los conceptos de Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía (Vásquez, 2003)

Otra serie de críticas se referían fundamentalmente a la falta de una estructura clara que cumpliera con las reglas de una clasificación jerárquica, a la presencia de problemas en la definición y organización de los conceptos incorporados, así como también problemas en la aplicación y utilización de dichos conceptos; asimismo se identificó una importante limitación debido al solapamiento entre sus distintas secciones (Vásquez, 2003)

Con el fin de superar las críticas y deficiencias identificadas en la CIDDDM, la Organización Mundial de la Salud puso en marcha en 1993 un proceso de revisión que generó de manera provisional lo que se denominó la CIDDDM-2. Para llevar a cabo este proceso de revisión se constituyeron distintos grupos de trabajo, los cuales con sus propuestas presentaron en 1996 un primer borrador Alfa de la CIDDDM-2, el cual fue sometido a un proceso de

revisión que dio lugar en 1997 al Borrador\_1 de la CIDDM-2. Una vez recogida la información del proceso de revisión del Borrador\_1 se elaboró el borrador\_2 de la CIDDM-2, pasando la clasificación a llamarse, *Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad*. Con este cambio de nombre se incluye el concepto de funcionamiento el cual pretendía dar una visión más positiva de las problemáticas relacionadas con la Discapacidad. Este borrador fue sometido a estudios de campo, lo cual dio como resultado la creación de un nuevo documento llamado Borrador pre final de la CIDDM-2, el cual fue presentado en la Reunión Internacional de Revisión llevada a cabo en el año 2000, dando como resultado la creación del Borrador final de la CIDDM-2. Este último documento fue presentado en la Quincuagésima Cuarta Asamblea Mundial de la Salud en mayo de 2001, donde fue aprobado con el nombre de *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud* (CIF).

Vásquez (2003) señala que los cambios estructurales y conceptuales que se introdujeron durante el proceso de revisión permitieron configurar la CIF como un nuevo sistema nosológico que incorpora todos los principios rectores propuestos durante el proceso de revisión. Asimismo señala que esta nueva clasificación busca “*aportar un lenguaje estandarizado, fiable y aplicable transculturalmente, que permita describir el funcionamiento humano y la discapacidad como elementos importantes de la salud, utilizando para ello un lenguaje positivo y una visión universal de la discapacidad, en la que dichas problemáticas sean la resultante de la interacción de las características del individuo con el entorno y el contexto social*” (p. 9)

Este nuevo nombre dado la clasificación, busca reflejar la situación real del funcionamiento humano en la que el funcionamiento y la discapacidad son vistos como consecuencia de la interacción entre la condición de salud de la persona y su entorno físico y social. Asimismo bajo este cambio se subyacen una serie de innovaciones terminológicas y taxonómicas (Vásquez, 2003). Entre los términos importantes y novedosos aportados por la CIF se encuentran el de Bienestar y de Condición de Salud, los cuales se explicaron anteriormente.

Asimismo la CIF genera una nueva conceptualización del término Discapacidad, el cual es asumido como un término genérico que abarca las distintas dimensiones de: deficiencias de función y deficiencias de estructura (antes deficiencias), limitaciones en las

actividades (antes discapacidades), y limitaciones en la participación (antes minusvalía). Con todas estas novedades conceptuales, Vásquez (2003), señala que la CIF ha pasado de ser una clasificación de consecuencias de enfermedades a una clasificación de componentes de salud.

La CIF (2001), con el fin de brindar un lenguaje unificado y estandarizado, organiza la información en dos grandes partes: la primera referida a los componentes del funcionamiento y la discapacidad, y la segunda relacionada con los Factores Contextuales:

- Componentes del Funcionamiento y la Discapacidad: esta primera parte la CIF, divide la información en dos elementos principales:
  - Funciones y estructuras corporales: las cuales hacen referencia respectivamente a las funciones fisiológicas de los sistemas corporales y a las estructuras del cuerpo.
  - Actividades y Participación: las cuales se refieren a los dominios que denotan aspectos del funcionamiento tanto desde una perspectiva individual como social.
- Factores Contextuales: son los factores que constituyen el trasfondo total de la vida de un individuo y de su estilo de vida. Estos Incluyen los:
  - Factores Ambientales: los cuales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas.
  - Factores Personales: los cuales constituyen el trasfondo particular de la vida de un individuo y de su estilo de vida. Están compuestos por características del individuo que no forman parte de una condición o estado de salud.

Ahora bien, existe una serie de clasificaciones operativas del término discapacidad, que hacen referencias a los tipos de discapacidad que pueden existir, una de ellas es las que se deriva de la definición de discapacidad de la OMS, según la cual pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivas o regresivas y parciales o totales.

Otra clasificación es la referida al nivel de severidad de la discapacidad. Según el Instituto Nacional de Estadística de España (1999; c.p. García, Ortega y Rocco, 2005) el término severidad hace referencia al grado de dificultad para realizar una determinada actividad; de acuerdo a esto, se considera que cuando una persona no puede realizar la actividad posee una discapacidad total; cuando la persona tiene una gran dificultad para realizarla, la discapacidad es severa; y cuando la persona realiza la actividad sin dificultad alguna por recibir ayuda o con poca dificultad, la discapacidad es moderada.

Una tercera clasificación es la desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (INE), la cual fue utilizada en el censo poblacional del 2001. Este instituto consideró cinco tipos de discapacidad (c.p. García, Ortega y Rocco, 2005):

- Ceguera total: Se refiere a personas que no tienen percepción de luz en ninguno de los ojos.
- Sordera total: Se refiere a personas que no tienen la suficiente capacidad de recibir ningún sonido aun cuando estos se amplifiquen.
- Retardo mental: Deficiencia de las funciones mentales generales y específicas.
- Pérdida o discapacidad de extremidades superiores: Incluye a aquellas personas que presentan parálisis, amputaciones o limitaciones en el movimiento de los brazos.
- Pérdida o discapacidad de extremidades inferiores: Incluye a aquellas personas que presentan parálisis, amputaciones o limitaciones en el movimiento de las piernas.

Asimismo es importante señalar que el censo consideró una sexta categoría referida a otras discapacidades, que se refiere a cualquier otra limitación que afecte el buen desenvolvimiento de una persona.

## **2. Inserción social de personas con discapacidad.**

“La inserción de las personas en la sociedad puede presentar itinerarios muy diversos que se mueven entre la inclusión y la exclusión: en el polo de la inclusión se incrementan la calidad de vida y el sentimiento de realización personal y profesional; en el polo de la exclusión se acentúan la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social” (Pereda, De Prada y Actis, 2003, p. 79)

En este sentido, Castillo y Hernández (s.f.) señalan que en los últimos años se ha evidenciado una evolución del concepto de integración hacia el de inclusión, el cual transita de pensar en el individuo, que se integra, a considerar el contexto que debe satisfacer las necesidades de todos. No se trata de normalizar al individuo, sino al entorno en el cual se desenvuelve.

En el programa de capacitación dirigido a personas con especiales dificultades de inserción laboral (2003), del Ministerio de la Administración Pública de España, se define inserción como un estado definido por la cantidad y calidad de participación de la persona en

su entorno en general. Asimismo señala que las acciones para estimular la incorporación tienen que ver con facilitar a las personas aquello que les es imprescindible para ser parte de la vida colectiva y en posibilitar que puedan aportar algo al resto de la sociedad. Estas acciones tienen también que ir orientadas a hacer posible que la comunidad contribuya a ello. Tienen que ver con el trabajo y la negociación para que todas las personas o grupos puedan construirse un lugar en la comunidad, realizando funciones que son valoradas y aceptadas. Los elementos que definen un estado de incorporación son los siguientes:

- posibilidades para el ejercicio de los derechos sociales (sanidad, vivienda, educación...)
- tener los medios económicos para poder ser ciudadana o ciudadano consumidor, tener cubiertas las necesidades primarias
- mantener una actividad (laboral o social) que favorezca los procesos personales de identificación y autoafirmación
- disponer de un entramado relacional (apoyo familiar, social...)
- carencia de elementos estresantes tanto de origen externo-cultural (xenofobia, discriminación por razón de edad, sexo, raza...) como internos-personales (minusvalías, enfermedades...)

Ahora bien, el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (1983, c.p. Castillo y Hernández, s.f.) define la integración como el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad (tal como el medio físico y cultural, la vivienda, el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo) se hace accesible para todos.

En este sentido, “la integración enseña no sólo a reconocer la diferencia, sino a respetar sus derechos, sus obligaciones y también sus limitaciones. La integración debe ser tomada como una situación natural, propia de una sociedad adulta y madura. Integrar implica unir las partes separadas de un todo, y en el caso de las personas con discapacidad consiste en introducirlas en la comunidad para que ésta sea y funcione como una totalidad sin partes excluidas.

El proceso de integración tiende a lograr la incorporación de las personas con discapacidad en el medio social al cual pertenecen. Es fundamental reconocer que estas personas son capaces y contemplan opciones propias de vida, tan legítimas como las de los demás integrantes de la sociedad. En este sentido, es fundamental aprovechar al máximo las posibilidades de las personas con discapacidad para permitir su integración y participación en la sociedad en igualdad de condiciones y permitir el pleno reconocimiento social de éstas, mediante la supresión de obstáculos a las mismas” (Castillo y Hernández, s.f., p. 3-4).

## 2.1 La Inserción Laboral como mecanismo de inclusión

### 2.1.1 Definición de Inserción laboral y su importancia.

“Uno de los aspectos que mayor relevancia ha tenido a través del tiempo en la vida del hombre es el trabajo. En torno a él giran diversos enfoques y argumentos que resaltan su importancia, tanto en el ámbito económico, como en el social, político y cultural. El trabajo no sólo dignifica a la persona, también le permite su propia realización, con la cual eleva su autoestima, además de ofrecerle la oportunidad de obtener los recursos económicos para satisfacer sus necesidades y las de sus familiares. En este contexto, se puede afirmar que el trabajo representa para el individuo un campo rico de acción, una forma de integrarse responsable y creadoramente a la vida social y es una puerta abierta a las múltiples oportunidades de desarrollo” (Castillo y Hernández, s.f., p. 4)

En este sentido, Vernières (1997, c.p. Davia, 2000) define la inserción laboral como “el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo” (p. 2). Es así como la inserción, supone el acceso al empleo y desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar, en teoría, en la inserción laboral plena, lo cual significa que se adquiere un trabajo a tiempo completo, estable y en concordancia con la formación adquirida. (Martínez, 2000)

Ahora bien, “la integración de las personas con discapacidad en el mundo del empleo es un proceso con diferentes puntos de partida, en función de la posibilidades y capacidades del trabajador y de las posibilidades y recursos del medio o comunidad que lo rodea” (De Jesús y Girón, 2008, p. 41). La inserción laboral se entiende como:

“Un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de

tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas en donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna” (Jordán de Urríes, 2003, c. p. De Jesús y Girón, 2008, p. 41).

### 2.1.2 Barreras que dificultan la Inserción Laboral.

“Es difícil garantizar la integración de los individuos con discapacidades a un empleo digno si no se superan algunas barreras adicionales relativas a aspectos como el transporte y adecuación de la infraestructura en general, aunque en ocasiones las barreras pueden ser todavía mayores, especialmente cuando las economías no pueden generar suficientes fuentes de empleo para los individuos, posean o no discapacidades” (García, 2006, p. 98). En este sentido se puede señalar, que los factores o barreras que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad se resumen en:

- “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; c.p. Villa, 2003, p. 400).

### 2.1.3 El Rol de las organizaciones en la Inserción Laboral.

“La inserción laboral es una dimensión tan compleja que requiere, inevitablemente, de la participación de las propias organizaciones a las que podrán insertarse los individuos con discapacidades. La participación de las organizaciones incluye prácticas como las siguientes:

- Compromiso de la organización: es el paso clave para promover un equitativo lugar de trabajo para la gente con discapacidades. Cuando la igualdad de oportunidades de empleo se convierte en un valor clave, esto se convierte en un determinante de la inclusión.

- **Reclutamiento y contratación:** las empresas parecen mostrarse receptivas a la idea de incorporar individuos con discapacidades, pero argumentan que los individuos con discapacidades no suelen estar preparados para el trabajo. En parte, esto es consecuencia de que la gente con discapacidades no suele alcanzar altos niveles de calificación. Sin embargo, deben tomarse en cuenta otros aspectos, tales como el entrenamiento del personal de reclutamiento y selección, contar con posiciones de trabajo cuya ocupación no se asocie a ningún tipo de discriminación, identificación de las tareas esenciales para cada posición, flexibilidad en la determinación de las calificaciones y requisitos para su inserción al trabajo. Algunas de las estrategias que las empresas pueden desarrollar son: diseñar prácticas corporativas para proveer oportunidades de carrera y empleos futuros para estudiantes que se gradúan en la universidad; proveer fondos para becas a ser otorgadas a estudiantes de bachillerato y la universidad; desarrollar programas de encuentro entre las empresas y los individuos con discapacidades para explorar sus oportunidades de empleo; promover redes de intercambio de información para conectar empleadores con individuos con discapacidades que buscan empleos.
- **Creación de oportunidades:** desarrollando un pool de candidatos calificados mediante la provisión de oportunidades de adiestramiento.
- **Acceso y acomodación:** las acomodaciones al trabajo incluyen elementos humanos, tecnológicos, físicos, asociados a procesos y medidas necesarias para que la gente con discapacidades pueda participar en el empleo. Esto puede incluir aspectos como: incluir coaches o intérpretes, fisioterapeutas, asistencia directa al trabajador, modificaciones de los equipos de trabajo y accesibilidad física a los sitios de trabajo.
- **Retención y reintegración:** programa de gerencia de la discapacidad, lo que incluye la participación de personal de seguros, profesionales de la salud, sindicatos y departamentos de recursos humanos.
- **Cultura organizacional inclusiva”** (García, 2006, p.100)

La Organización Internacional del Trabajo (2002, c.p. García, 2006) ha publicado una serie de recomendaciones para lograr la inserción laboral de los individuos con discapacidades, que van dirigidas a los empleadores, las cuales pueden servir una referencia

interesante para las empresas públicas y privadas que deseen desarrollar programas de inserción permanentes:

- “La gerencia de la discapacidad en el lugar de trabajo debe formar parte de la estrategia global de la gerencia de recursos humanos en la organización.
- La estrategia debería incluir políticas asociadas al reclutamiento de individuos con discapacidades, la igualdad de oportunidades y la retención de estos individuos.
- La estrategia de gerencia de la discapacidad debería estar vinculada a la estrategia global de seguridad y salud ocupacional.
- La estrategia debería concordar con las leyes o políticas nacionales.
- Los programas deberían ser formulados en cooperación con los representantes de los trabajadores y con la participación de los propios individuos con discapacidades.
- La gerencia de estos programas debe ser posible mediante las estructuras disponibles, pues de lo contrario deben crearse aquellas que hagan factible su desarrollo.
- Como parte de la estrategia global deben considerarse estrategias para promover la incorporación de individuos con discapacidades que produzcan el cambio cultural que se requiere” (García, 2006, p. 103).

#### 2.1.4 La Gestión de la Discapacidad y RRHH.

La gestión de la discapacidad, es definida como “un proceso proactivo, a menudo integrado a prácticas de desarrollo de recursos humanos, que promueven el ingreso y el avance de las personas con discapacidades, así como estrategias que incluyen un rango de intervenciones en el área de la prevención, la readaptación y el retorno seguro al trabajo...” (O’Reilly, 2003, c.p. Leal y Nasr, 2009). En este sentido, la Gestión de la Discapacidad es una disciplina emergente en la que la contribución a la corporación y sus empleados es importante para la reducción de los costos financieros y humanos.

Harder y Scott (2005, c.p. Leal y Nasr, 2009) señalan en su modelo conceptual sobre la Gestión de la Discapacidad que esta incluye tres componentes básicos que son:

- “Valores y creencias: juegan un papel importante en la visión colectiva de una profesión. Es bien sabido que los seres humanos se interrelacionan, por lo que toda profesión debe tener cierta comprensión en cómo funciona y se relaciona con su

alrededor. Mientras más conocimiento se tenga, mayor será el impacto que los valores tendrán en la práctica del modelo de Gestión de Discapacidad.

- Objetivos a alcanzar: el grupo de gerentes de la discapacidad encargado, debe estar de acuerdo con el propósito común de sus intervenciones. El objetivo tradicional de la práctica de la Gestión de la Discapacidad es el regreso al trabajo.
- Conocimiento: la adquisición de conocimiento para practicar una Gestión de Discapacidad efectiva, parte del comprender que esta es una profesión que se basa en el hecho de que los seres humanos somos criaturas biológicas propensas a enfermedades y accidentes. El objetivo de la intervención, que incluye la asistencia al individuo, se basa en que este regrese al trabajo en óptimas condiciones ante eventos inesperados.” (Leal y Nasr, 2009, p. 49).

Shrey y Lacerte (1995, c.p. Leal y Nasr, 2009) proponen que la gestión de la discapacidad está relacionada a “un proceso dinámico de aminoración de los efectos de cualquier afectación (producida por una lesión o enfermedad) de la capacidad de una persona para participar competitivamente en el mercado de trabajo” (p. 50).

La gestión de la discapacidad contiene ciertos principios, entre los propuestos por Shrey y Lacerte (1995, c.p. Leal y Nasr, 2009) se encuentran los siguientes:

- Se trata de un proceso proactivo.
- Permite a los trabajadores y a la empresa asumir conjuntamente la responsabilidad en la toma de decisiones, la planificación y la coordinación de los servicios y actuaciones que se desarrollan en el lugar de trabajo
- Promueve la adopción de medidas de prevención, la elaboración de los principios informativos de la rehabilitación y la aplicación de programas de reincorporación segura al trabajo, para limitar los costes personales y económicos de las lesiones y discapacidades producidos en el lugar de trabajo.

“Los principios de esta gestión responden a una concepción empresarial amplia, lógica y avanzada de la atención de las necesidades complejas de los individuos con discapacidad en un contexto laboral y socioeconómico determinado. Aun cuando el crecimiento de los costes de tratamiento de las lesiones y discapacidades se ha elevado, se hallan técnicas de rehabilitación y se dispone de medios de gestión de la discapacidad que permiten a las

empresas y a la industria en general ahorrar a mediano y largo plazo” (Shrey y Lacerte, 1995, c.p. Leal y Nasr, 2009, p. 51).

Es importante señalar que la Gestión de la discapacidad no sólo se refiere a la reincorporación de personas que poseen alguna discapacidad a causa de un accidente ocurrido en el lugar de trabajo. También está orientada a la inserción de personas con discapacidad dentro de la empresa, que al momento de ser contratadas posean alguna discapacidad, por lo cual este tipo de Gestión no puede desligarse de los subsistemas de recursos humanos (Leal y Nasr, 2009).

Unos de los subsistemas que cobra mayor importancia y que tiene repercusión directa en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad es el referido al de integración de recursos humanos. Este subsistema, según Chiavenato (2007, c.p. Leal y Nasr, 2009), está conformado por el mercado de recursos humanos, por los proceso de reclutamiento y selección y por el proceso de contratación.

“La organización como sistema abierto, se mantiene en constante interacción con el mercado de recursos humanos y sufre profundas influencias del mercado de trabajo. La oferta y demanda de estos mercados tienen repercusiones para los candidatos y para las organizaciones que actúan en ellos. Además, al ser sistemas abiertos, las organizaciones se caracterizan por la rotación de personal que imponen costos primarios y secundarios a la organización.

En el escenario planteado, el reclutamiento representa un sistema que procura atraer candidatos de las fuentes identificadas en el mercado de recursos humanos.

La selección se presenta como un proceso de cotejo entre dos variables que son los requisitos que exige el puesto frente a las características que ofrecen los candidatos. La selección es también un proceso de decisión y de elección que puede utilizar tres modelos alternativos: el de colocación, el de selección y el de clasificación. En la selección, el primer paso es obtener información acerca del puesto a cubrir, el segundo paso es obtener información acerca de los candidatos, mediante el empleo de las técnicas de selección: entrevistas, pruebas de conocimientos o habilidades, test psicológicos, test de personalidad, entre otros.

Posterior a esto, se procede a la contratación del candidato idóneo. Es importante mantener una adecuada comunicación en la empresa, para esto deben desarrollarse campañas

con este propósito. Además, pueden realizarse campañas de sensibilización a los trabajadores de la organización acerca de un tema en particular” (Leal y Nasr, 2009, p. 59-60).

### **3. Actitudes hacia la discapacidad: elemento clave en el proceso de inserción.**

#### 3.1 Definición de Actitudes.

El término actitud se utiliza para hacer referencia a un pensamiento o un sentimiento positivo o negativo que tiene una persona hacia los objetos, las situaciones o hacia otras personas. Está relacionado con los sentimientos y formas de actuar ante hechos o situaciones determinadas. Según los autores desde principios del siglo XX se han dado centenares de definiciones a este concepto, lo que demuestra la dificultad de establecer una definición única que englobe los principales rasgos caracterizadores del término actitud (Prat y Soler, 2003). Entre las definiciones más interesantes y significativas conviene destacar las siguientes:

- “Predisposiciones que impulsan actuar de una determinada manera, compuestas de elementos cognitivos (creencias), afectivos (valoraciones) y de comportamiento (tendencias a responder).
- Tendencias o disposiciones adquiridas y relativamente duraderas a evaluar de una manera determinada un objeto, persona, suceso o situación y actuar en consonancia con la mencionada evaluación.
- Predisposiciones estables de la interioridad que el ser humano adquiere, a partir de los valores en los que cree, y que lo hacen reaccionar o comportarse desfavorable o desfavorablemente, ante realidades vividas: ideas, situaciones, personas o acontecimientos” (Prat y Soler, 2003, p. 22).

“Lucini (1992) destaca como principales características de las actitudes las siguientes:

1. Las actitudes no son innatas, sino que se adquieren: se aprenden, se modifican y maduran; son educables, como los valores.
2. Son predisposiciones estables, es decir, son estados personales adquiridos de forma duradera.
3. Tienen un carácter dinámico, entran menos en el campo de los ideales y de las creencias, y son, contrariamente, mucho más funcionales y operativas. Esta característica implica que la adquisición de las actitudes tienen que realizarse en la

acción, es decir, en estrecha y permanente relación con todas las actividades que el humano realiza en el ámbito escolar.

4. Las actitudes se fundamentan en los valores, lo que implica que los valores se expresan, se concentran y se alcanzan con el desarrollo de las actitudes” (Prat y Soler, 2003, p. 22).

A partir de las definiciones de actitudes se puede señalar que involucran tres principales componentes que se relacionan entre si:

- “Componente cognitivo: las actitudes son conjuntos de creencias, valores, conocimientos o expectativas, relativamente estables, que predisponen a actuar de una manera preferente ante un objeto o situación. Este componente cognitivo es en el que más fácilmente se puede incidir en la enseñanza, y suele ser congruente con la actitud respectiva.
- Componente afectivo: la actitud tiene una carga afectiva, asociada a los sentimientos, que influye en cómo se percibe el objeto de la actitud. Estas pautas de valoración, acompañadas de sentimientos agradables o desagradables, se activan ante la presencia del objeto o situación.
- Componente conductual: se trata de la disposición o tendencia a actuar favorable o desfavorablemente. Aunque la relación entre actitud y conducta no es directa, dado que hay otros factores que intervienen, y que no toda disposición produce la acción correspondiente, suele presentar una cierta consistencia dentro de un umbral variable” (Prat y Soler, 2003, p. 24).

### 3.2 Importancia del estudio de las Actitudes.

Según Verdugo (1995) la importancia o el por qué del estudio de las actitudes puede responderse atendiendo a las funciones que éstas cumplen, como son:

- “*Función de entendimiento o de satisfacción del conocimiento:* las actitudes nos ayudan a entender el mundo que nos rodea, organizando el complejo número de estímulos del entorno, proporcionándonos así claridad y consistencia. Mediante estos estereotipos y predisposiciones de respuesta podemos actuar más rápido. No obstante estos tiene un precio, en la medida en que nuestros estereotipos sean inadecuados o que nuestras actitudes estén injustificadas, actuaremos de forma inadecuada e inapropiada.

- *Función egodefensiva*: las actitudes ayudan a las personas a proteger su autoestima o autoimagen ante posibles conflictos internos o externos. Por ejemplo, alguien a quien le disgusten las personas con discapacidad puede argumentar que éstas no son útiles para la sociedad. Esto tendrá a su vez consecuencias conductuales, por ejemplo, votar en contra de las acciones gubernamentales a favor de las personas con discapacidad.
- *Función utilitaria o de ajuste*: las actitudes maximizan la probabilidad de recibir refuerzos y minimizan la probabilidad de sufrir castigos o penalizaciones. De este modo, predisponen a la persona hacia aquellos objetos que le resultan recompensantes, al mismo tiempo que posibilitan el satisfacer sus necesidades, o lograr sus objetivos.
- *Función facilitadora de la expresión de valores*: las actitudes ayudan a las personas a expresar sus valores fundamentales. Esta expresión implica una gratificación, ya que ayuda a la realización de la identidad personal y sirve como vehículo para la autosatisfacción” (p. 80-81)

“Por otra parte, las actitudes cumplen otras funciones adicionales. En este sentido, dado que las actitudes suelen estar asociadas a emociones negativas o positivas, éstas pueden ser utilizadas como reforzadores. Y los reforzadores, por definición, pueden servir para aumentar o disminuir una conducta.

Un motivo adicional para el estudio de las actitudes viene dado por la influencia que éstas ejercen sobre la conducta. Existe una controversia, que podría clarificarse si se profundizara más sobre el tema, sobre la importancia relativa de factores hereditarios y factores ambientales en la determinación del comportamiento de un sujeto. De este modo, sería posible mejorar el entendimiento del proceso de formación de prejuicios, que se adquiere a través de la identificación de un sujeto con un grupo social, así como de la asimilación de los valores mantenidos por los padres e iguales. Por otra parte, si se logran discernir los mecanismos que regulan el desarrollo y estructura de las actitudes, será posible alterar las reacciones de las personas y, por tanto, podrá ser utilizado en los campos de la rehabilitación y de la educación especial” (Verdugo, 1995, p. 81)

### 3.3 Formación de Actitudes.

Según Verdugo (1995) “las actitudes son, esencialmente, producto de un aprendizaje y este proceso comienza a desarrollarse en el seno de la familia. Eventos positivos o negativos y

palabras positivas o negativas son asociadas por los padres con determinadas categorías y de este modo van desarrollándose las actitudes. Las maneras en que el niño es socializado, el grupo social de referencia y las pautas de socialización son importantes determinantes de las actitudes.

Cuando una categoría de personas o de comportamientos hacia ellas es asociado frecuentemente con sucesos positivos o negativos, la persona aprende unas actitudes hacia la categoría o comportamientos que reflejan esos eventos” (p. 92)

Ahora bien, McGuire (1969, c.p. Verdugo, 1995) señala que existen cinco factores que contribuyen a la formación de las actitudes, los cuales son: “1. Hereditarios; 2. Psicológicos; 3. Las denominadas instituciones totales, por ejemplo: influencias parentales durante la crianza del niño; 4. Experiencias directas, tales como contactos repetidos o una única experiencia traumática, y 5. Comunicación social” (p. 92).

### 3.3.1 Actitudes Apropriadas (positivas) e Inapropiadas (negativas)

Según Johnson y Johnson (1986, c.p. Verdugo, 1995) las actitudes apropiadas (positivas) son aquellas que promueven la capacidad para llevar a cabo transacciones con el entorno que desemboquen en el mantenimiento de uno mismo, el crecimiento y la mejora. Estas actitudes promueven conductas y sentimientos de satisfacción, goce y alegría. Por el contrario, las actitudes inapropiadas (negativas) son aquellas que dan lugar a una vida problemática, debido a la disminución de las habilidades para el mantenimiento de uno mismo, para el desarrollo de formas de vida constructivas y saludables y para el crecimiento como persona. Este tipo de actitudes promueven comportamientos autodestructivos y conductas y sentimientos de depresión, ira, ansiedad y culpa.

### 3.4 Actitudes hacia la discapacidad.

La actitud hacia la discapacidad puede ser definida 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 la integración a la sociedad de estas personas (Iglesias y Polanco, 2009).

Según Allport (1935, c.p. Verdugo, 1995) la formación de actitudes hacia las personas con discapacidad viene determinado por la acumulación y la integración de varias experiencias relacionadas entre sí, traumas o experiencias dramáticas y el contacto con otras personas que mantienen la misma actitud (adopción de actitudes convencionales).

#### 3.4.1 Implicaciones de las actitudes hacia la discapacidad.

Las actitudes que los otros muestran hacia las personas con discapacidad tienen gran importancia pues les afecta en tres niveles, que según Altman (1981, c.p. Verdugo, 1995) son:

“1. En sus relaciones con sus iguales y con los otros significativos: Las actitudes de éstos influyen no solo en el desarrollo de la autoestima sino también en la socialización del individuo dentro de las actividades propias de su comunidad.

2. En su interacción con profesionales de la salud, educación y trabajo social, asesores y empresarios que constituyen importantes elementos que influyen en las direcciones que toma su vida. Todos ellos son importantes proveedores de información, servicios y estabilidad. Sus actitudes pueden tener un gran impacto en el proceso de adaptación de las personas con discapacidad.

3. En relación a las personas en general, cuyas reacciones ante su presencia en lugares públicos son parte de sus 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” (p. 81-82).

#### 3.4.2 Creencias infundadas sobre las actitudes hacia la discapacidad.

Según Jones y Guskin (1984, c.p. Verdugo, 1995), existen una serie de concepciones infundadas sobre las actitudes, que son ampliamente aceptadas por la sociedad pero que todavía no han sido validadas adecuadamente ni son producto de una fundamentación suficiente. Entre estas pueden citarse las siguientes:

“1. Las actitudes y expectativas de los otros tienen un enorme poder y unos efectos negativos en la conducta de las personas con discapacidad: numerosos estudios de replicación han fracasado en su demostración o han demostrado que este efecto se produce sólo en circunstancias muy especiales. Esto no implica que las actitudes y expectativas no influyan en el comportamiento, sino que lo hacen pero de un modo mucho más complejo y variado de lo

que supone la teoría de la profecía autocumplida. Parece que lo que es crítico es el realismo o adecuación de las expectativas y no las altas o bajas que éstas sean.

2. Las actitudes hacia las personas con discapacidad son negativas: por el contrario, se ha demostrado que las actitudes son multidimensionales y que pueden estar influidas por el grado y clase de discapacidad, la naturaleza de la situación interpersonal a la que se da respuesta y las características personales, tanto de las personas con discapacidad como de las no discapacitadas. Es decir, que no se puede considerar esto de modo simplista, sino que es necesario especificar el contexto, el objeto y la base real de esas creencias o sentimientos expresados.

3. Las actitudes negativas se basan en la falta de experiencia o en la desinformación: para poder refutar esta teoría es necesario que seamos capaces de identificar qué tipo de información y experiencia está asociada con determinadas creencias y actitudes. Una creencia importante y generalmente asumida es que la experiencia de la integración (o normalización) lleva a unas actitudes más favorables hacia el proceso de integración. Pero esta asunción no ha sido confirmada por diferentes investigaciones.

4. La persona con discapacidad presenta un bajo autoconcepto: otra idea ampliamente aceptada es que las actitudes de los otros son interiorizadas por las personas con discapacidad en forma de autoconcepto negativo. Pero también se ha comprobado que esto no tiene por qué ser así, a pesar de que en principio estas personas puedan pasar por un mayor número de experiencias de rechazo y de fracaso. Una explicación es que las personas nos podemos adaptar al fracaso y a la no aceptación de dos formas: 1.º menospreciando la experiencia o adecuación de dichos juicios, y 2.º alejándonos de esa vía por la cual nos llegan esas evaluaciones negativas.

5. Las actitudes hacia las personas con discapacidad están mejorando: la integración, la desinstitucionalización y normalización parecen ilustrar esta mejora. De hecho, se cree que estos cambios son una función de nuestro comportamiento cada vez más humano y justo (o más civilizado y avanzado). Pero, ciertamente, con sólo mirar a nuestro alrededor encontraremos muchos ejemplos que nos hacen dudar de ello. Además, los esfuerzos por la normalización están a veces motivados por razones económicas o políticas más que altruistas, y a menudo reflejan una falta de sensibilidad hacia las necesidades de las personas con discapacidad y sus familias.

6. Las personas con discapacidad y sus familias deben aprender a aceptar sus discapacidades: esta asunción, en sentido estricto, supone que el afrontar una discapacidad requiere reconocer la realidad de las propias limitaciones, más que luchar contra los hechos. Sin embargo, para la persona con discapacidad, esto puede suponer aceptar una identidad indeseable.

7. Quienes trabajan con personas con discapacidad presentan unas creencias y actitudes más favorables hacia ellos: pero debido a que los profesionales, por ejemplo, maestros, difieren en gran medida en sus creencias respecto a lo que es más adecuado para un niño, su familia y/o los compañeros de clase, es bastante inapropiado generalizar una creencias y actitudes basándonos en el criterio del rol que desempeñan.

8. Las personas que mantienen concepciones más progresistas sobre los demás son más favorables hacia las personas con discapacidad: pero unas ideas tolerantes o progresistas en algunos casos pueden correlacionar con actitudes negativas hacia la discapacidad.

9. Las actitudes negativas llevan a una conducta de rechazo hacia la persona con discapacidad: pero el comportamiento está determinado por muchos factores más que por las creencias y actitudes: las normas sociales para un comportamiento público aceptable, valores más generales tales como la justicia y el altruismo; y respuestas específicas a un momento o situación determinada, tales como una sonrisa o una demanda hostil, son factores que inciden en una manifestación conductual” (p. 87-88).

## CAPÍTULO IV

### MARCO METODOLÓGICO

En el siguiente capítulo se presentan los aspectos metodológicos que se refieren al procedimiento científico que se utilizó durante la realización de la investigación. Para esto, se procede a definir el diseño y tipo de investigación, la unidad de análisis, población y muestra, la identificación y operacionalización de las variables; además de incluir algunos comentarios sobre la recolección, el procedimiento y análisis de los datos, así como de la factibilidad, limitaciones y algunas consideraciones éticas sobre el estudio.

#### **1. Diseño y Tipo de investigación.**

Los aspectos metodológicos de cualquier proceso de investigación atienden a diversas clasificaciones sobre el diseño y tipo de investigación efectuados por diversos autores. Además estas clasificaciones se corresponden con diferentes elementos como la manipulación de las variables, el factor tiempo y el alcance de la investigación. A continuación, se enmarca la investigación dentro de cada tipología, atendiendo a la clasificación hecha por Hernández, Fernández y Baptista (1998):

*En cuanto a la manipulación de las variables:*

Esta investigación se sitúa en un diseño metodológico no experimental, puesto que no se realizó ninguna manipulación de las variables, sino que se observaron los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural. Es así como se observó la actitud de los encargados de la provisión de recursos humanos y la relación que tiene con diversas variables que pueden llegar a afectarla.

*En cuanto al factor tiempo:*

Se trata de un estudio de tipo transversal, debido a que los datos se recolectaron en un tiempo o momento único, que para el caso de la presente investigación fue el año 2011.

*En cuanto al alcance de la investigación:*

Por último, la investigación se corresponde a un estudio de tipo correlacional, debido a que se describió la relación existente entre más de dos variables en un momento dado. En este sentido, se determinó la relación que existe entre la actitud hacia la discapacidad y una serie de determinantes asociados a los individuos encargados de la provisión de recursos humanos, al contacto previo que han tenido con personas con discapacidad y a las organizaciones en donde laboran.

## **2. Unidad de análisis, población y muestra.**

En la presente investigación la unidad de análisis está conformada por toda persona encargada de la provisión o integración de recursos humanos de las empresas del Área Metropolitana de Caracas. Esto se refiere a las personas que se encargan de dirigir, gerenciar o coordinar todos los procesos de provisión o integración de personal de cada organización, que incluye desde la evaluación del mercado de recursos humanos disponibles, el reclutamiento y selección de personas y la contratación de personal. Con el fin de garantizar un criterio de homogeneidad y procurar contar con una unidad de análisis claramente identificada se consideró a los individuos responsables de la provisión de recursos humanos de las empresas afiliadas a la Cámara de Comercio, Industrias y Servicios de Caracas.

Ahora bien, la población o universo de estudio es el conjunto de elementos que concuerdan con unas especificaciones particulares (Hernández et al, 1998). En este sentido, la población de la investigación está compuesta por todas aquellas personas encargadas de la provisión de recursos humanos de las empresas del Área Metropolitana de Caracas afiliadas a la Cámara de Comercio, Industrias y Servicios de Caracas; el número total de empresas afiliadas a dicha Cámara es de 101 empresas<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> El listado de empresas afiliadas a la Cámara de Comercio, Industrias, Servicios de Caracas, fue facilitado por la propia institución, gracias a la colaboración de su Director, Prof. Víctor Maldonado.

Con el fin de delimitar la población, se procedió a realizar un muestreo tomando como referencia el número total de empresas afiliadas a la Cámara de Comercio, Industrias y Servicios de Caracas. Es así como, tomando en cuenta un nivel de confianza del 95% y un nivel de error máximo posible de 5%, los cuales son considerados aceptables y representativos, se procedió a calcular esta muestra utilizando la fórmula para la obtención de muestras para poblaciones finitas que se presenta a continuación

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde,

n = Tamaño de la Muestra

N = Tamaño de la Población

e = Error máximo permisible

p = Probabilidad de éxito (0,5)

q = Probabilidad de fracaso (1- p= 0,5)

Z= Valor crítico correspondiente al nivel de confianza de 95%

Sustituyendo los elementos en la formula se tiene que:

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,5 \cdot 0,5) \cdot 101}{[0,05^2 \cdot (101-1)] + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{97,0004}{1,2104} = 80,13 = \mathbf{80}$$

Como se puede observar la muestra de empresas obtenida fue de 80, en donde se procedió a aplicar el instrumento de recolección de datos a los encargados de la provisión de recursos humanos de cada una de estas empresas. La selección de las 80 empresas se realizó por medio de un muestreo no probabilístico e intencional, por lo que “la elección de los elementos no dependen de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra” (Hernández et al, 1998).

Por último, es importante señalar que el número de personas encargadas del proceso de provisión de recursos humanos es diferente en cada una de las empresas, por lo que se desconocía al principio del estudio el número total de personas encargadas de la provisión de recursos de las 80 empresas seleccionadas en la muestra. Una vez realizado el contacto con cada una de las empresas, se obtuvo que el total de personas encargadas del proceso de provisión de recursos humanos a quienes se les aplicó el instrumento fue de ciento uno (101) personas.

### **3. Variable: definición conceptual y operacional.**

Según Hernández et al (1998) una variable “es una propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible de medirse” (p. 77). En este sentido las variables de la presente investigación son las siguientes:

#### **3.1 Actitud hacia la discapacidad**

Según Prat y Soler (2003) las actitudes son predisposiciones estables de la interioridad que el ser humano adquiere, a partir de los valores en los que cree, y que lo hacen reaccionar o comportarse favorable o desfavorablemente, ante realidades vividas: ideas, situaciones, personas o acontecimientos. Con el fin de cumplir con los objetivos de la investigación se definió la actitud hacia la discapacidad como el conjunto de creencias, sentimientos, prejuicios, emociones y conductas que poseen los individuos hacia las personas con discapacidad.

Las actitudes hacia la discapacidad fueron medidas en función de su operacionalización, la cual se realizó definiendo las dimensiones de la variable.

A continuación se presentan las dimensiones de la variable actitud hacia la discapacidad, las cuales han sido tomadas del estudio realizado por Verdugo (1995), en donde se señalan 5 aspectos que están relacionados con la medición de la variable:

- **Valoración de Limitaciones y Capacidades:** Se refiere a la concepción que los individuos tienen de las personas con discapacidad con respecto a su capacidad de aprendizaje y desempeño, además de aptitudes (generales y específicas) sobre la ejecución de tareas.

- **Asunción de Roles:** Se refiere a las presunciones que la persona efectúa acerca de la concepción que de sí mismas tienen las personas con discapacidad (por ejemplo, autoconfianza, satisfacción consigo mismas, autoestima elevada, etc.).
- **Reconocimiento o Negación de Derechos:** Se refiere al reconocimiento de derechos fundamentales de la persona (por ejemplo, igualdad de oportunidades, derecho al voto, acceder a créditos, etc.) y, en particular, al derecho que tienen a la normalización y a la integración social.
- **Implicación Personal:** Se refiere a los comportamientos concretos de interacción que la persona llevaría a efecto en relación con personas con discapacidad.
- **Calificación Genérica:** Se refiere a las atribuciones globales y calificaciones genéricas que el respondiente efectúa acerca de rasgos presuntamente definitorios de la personalidad o conducta de las personas con discapacidad.

Tabla 1. Operacionalización de la variable actitud hacia la discapacidad.

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Actitud hacia la Discapacidad	Conjunto de creencias, sentimientos, prejuicios, emociones y conductas que poseen los individuos hacia las personas con discapacidad.	Valoración y Limitación de Capacidades	Asociados a la presencia de situaciones, juicios o conductas presentes en el instrumento de recolección de datos	1, 2, 4, 7, 8, 13, 16, 21, 29 y 36.
		Asunción de Roles		6, 9, 12, 14, 15, 17, 22, 23, 27, 35 y 37.
		Reconocimiento o Negación de Derechos		3, 5, 10, 11, 25, 26 y 31
		Implicación Personal		18, 20, 24, 28 y 34.
		Calificación Genérica		19, 30, 32 y 33.

### 3.2 Otras variables

Ahora bien, para entender en profundidad la variable actitud hacia la discapacidad se requirió el estudio de una serie de variables que pueden incidir directamente en ella. Es así como se tiene una serie de variables independientes asociadas a los tres aspectos definidos en la pregunta de investigación, como son los rasgos socio-demográficos de los encargados de la

provisión de recursos humanos, otros asociados a las personas con discapacidad con las que han tenido contacto y unos últimos asociados a las empresas en donde laboral. A continuación se definen las variables, en función de estos tres aspectos:

***Variables asociadas a las personas responsables de la provisión de recursos humanos.***

- Edad: Es el período transcurrido entre la fecha de nacimiento de la persona y el día en que fue encuestada, expresado en años completos (INE, 2001)
- Sexo: Se refiere a la condición biológica que distingue a las personas en hombres y mujeres y que está determinada antes del nacimiento (INE, 2001)
- 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 (INE, 2001). Se contemplan los siguientes niveles: Educación Básica, Bachiller, T.S.U., Educación Universitaria y Post-Grado.
- Tipo de Profesión: Se refiere al empleo, facultad u oficio que alguien ejerce en función de las áreas del conocimiento al que pertenece, que según la Oficina para la Cooperación y el Desarrollo Económico pueden ser: Ciencias naturales, Ciencias médicas y de Salud, Ciencias sociales, Ingeniería y Tecnología y Humanidades

***Variables asociadas a las personas con discapacidad con las que se ha tenido contacto.***

- Contacto previo con personas con discapacidad: Se refiere a la existencia de alguna conexión, relación o trato previo con personas con discapacidad.
- Razón del contacto: Se refiere al motivo por el que la persona mantiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad, el cual puede ser familiar, laboral, social/amistad u otro.
- Frecuencia del contacto: Se refiere a la frecuencia con la que se tiene contacto con la persona con discapacidad, el cual puede ser permanente, habitual, frecuente o esporádico.
- Tipo de discapacidad de la persona con la que se ha tenido contacto: Se refiere al tipo de discapacidad con la que se ha tenido algún tipo de experiencia previa, bien sea física, sensorial, cognitiva o múltiple.

***Variables asociadas a las organizaciones donde laboran los responsables de la provisión de recursos humanos***

- **Tamaño de la Empresa:** Se refiere al número de trabajadores presente en la empresa. Según la Cámara de Comercio, Industrias y Servicios de Caracas puede dividirse en Grandes (más de 100 trabajadores), Medianas (entre 50 y 99 trabajadores) y Pequeñas (menos de 50 trabajadores).
- **Existencia de Programas de Inclusión Laboral de personas con discapacidad:** se refiere a la existencia de planes llevados a cabo por las empresas que buscan favorecer la incorporación al mundo del trabajo de personas con discapacidad.

#### **4. Recolección, Procesamiento y Análisis de Datos.**

##### **4.1 Instrumento de recolección de información:**

Para lograr dar respuesta a los objetivos de la investigación es necesario llevar a cabo la recolección de la información mediante la utilización de un Instrumento de recolección que registre los datos observables que representen verdaderamente las variables (Hernández et al, 1998).

En este sentido, se decidió utilizar como instrumento de recolección de datos la “Escala de Actitudes hacia las personas con discapacidad. Forma G” (Ver Anexo 1) desarrollada por Verdugo, Jerano y Arias (1995), ya que se trata de una escala multidimensional de evaluación de actitudes ante personas con cualquier tipo de discapacidad, que según Mella y González (2007), cuenta con las suficientes garantías psicométricas, además de señalar que sus autores poseen un destacado reconocimiento internacional en el ámbito de la investigación sobre el tema de la discapacidad. Dicha escala está conformada de la siguiente manera:

Una **primera parte**, que recoge información sobre la edad, el sexo, el nivel educativo y profesión del encuestado, así como también incluye ítems relacionados con el contacto que se ha tenido con personas con discapacidad. Sin embargo, en dicho instrumento no se incluyen ítems relacionados a las variables que tienen que ver con las organizaciones donde laboran los encuestados. Es por esto, que se decidió incluir dos ítems adicionales en esta primera sección del instrumento, los cuales son el tamaño de la empresa y la existencia de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad. Una vez incluidos dichos ítems, las categorías

de respuestas para esta parte del instrumento en el caso de las variables sexo, edad, nivel educativo, tipo de profesión, contacto previo con personas con discapacidad, razón del contacto, frecuencia del contacto, tipo de discapacidad de la persona con la que se ha tenido contacto, tamaño de la empresa y existencia de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad son cerradas.

Asimismo, el instrumento está conformado por una **segunda parte**, que incluye 37 ítems que están distribuidos de acuerdo a las dimensiones planteadas en la operacionalización de la variable, quedando de la siguiente manera:

- Valoración de Capacidades y Limitaciones: Esta dimensión está conformada por los ítems 1, 2, 4, 7, 8, 13, 16, 21, 29 y 36.
- Reconocimiento o Negación de Derechos: Esta dimensión está conformada por los ítems 6, 9, 12, 14, 15, 17, 22, 23, 27, 35 y 37.
- Implicación Personal: Esta dimensión está conformada por los ítems 3, 5, 10, 11, 25, 26 y 31.
- Calificación Genérica: Esta dimensión está conformada por los ítems 18, 20, 24, 28 y 34.
- Asunción de Roles: Esta dimensión está conformada por los ítems 19, 30, 32 y 33.

Es importante señalar que la escala cuenta con ítems que evalúan la dirección o el sentido favorable/positivo y el sentido desfavorable/negativo que puede presentar la actitud hacia la discapacidad. A continuación se presentan los ítems de acuerdo a dicha clasificación:

- Ítems con sentido Favorable/Positivo: de los 37 ítems, 16 de ellos evalúan una actitud favorable hacia la discapacidad, estos son el 3, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 21, 22, 27, 30, 32, 33 y 36.
- Ítems con sentido Desfavorable/Negativo: de los 37 ítems, 21 de ellos evalúan una actitud negativa hacia la discapacidad, estos son el 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 15, 17, 18, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 34, 35 y 37.

Ahora bien, los 37 ítems que conforman el instrumento poseen 6 posibles categorías de respuestas cerradas, que son “Muy de acuerdo”, “Bastante de Acuerdo”, “Parcialmente de acuerdo”, “Parcialmente en desacuerdo”, “Bastante en desacuerdo y “Muy en desacuerdo”. A

estas opciones de respuesta se les asignó un valor numérico, de utilidad a la hora de organizar y procesar la información; esto se conoce como codificación que no es más que el proceso en el que se agrupan numéricamente los datos que se expresan de forma verbal para su posterior procesamiento (Sabino, 1997, c.p. Leal y Nasr, 2009).

En este sentido, la codificación correspondiente a los 37 ítems por los que está compuesta la segunda sección del instrumento, se realizó atendiendo el criterio de clasificación de acuerdo al sentido positivo o negativo de los ítems planteados anteriormente. De acuerdo a este criterio los ítems se codificaron de la siguiente manera:

- Las categorías de respuesta anteriormente señalada para los ítems que evalúan una actitud negativa o desfavorable hacia la discapacidad se codificaron de la siguiente manera.

Tabla 2. Codificación de los ítems que evalúan una actitud desfavorable/negativa.

<b>Código</b>	<b>Categoría de respuesta</b>
1	Muy de Acuerdo
2	Bastante de Acuerdo
3	Parcialmente de Acuerdo
4	Parcialmente en Desacuerdo
5	Bastante en Desacuerdo
6	Muy en Desacuerdo

- Las categorías de respuesta anteriormente señaladas para los ítems que evalúan una actitud positiva o favorable hacia la discapacidad se codificaron en sentido inverso a la codificación de las categorías de respuesta de los ítems que evalúan una actitud negativa o desfavorable:

Tabla 3. Codificación de los ítems que evalúan una actitud favorable/positiva.

<b>Código</b>	<b>Categoría de respuesta</b>
1	Muy en Desacuerdo
2	Bastante en Desacuerdo
3	Parcialmente en Desacuerdo
4	Parcialmente de Acuerdo
5	Bastante de Acuerdo
6	Muy de Acuerdo

Con la codificación anterior, se tiene que mientras el puntaje obtenido para cada uno de los ítems se acerque a el valor de respuesta uno (1) se presenta una actitud desfavorable o negativa hacia la discapacidad, en cambio cuando los valores obtenidos se acerquen al valor de respuesta seis (6) se presenta una actitud favorable o positiva. A partir de dicha codificación se obtuvo un índice de puntuación en base a promedios cuya interpretación se realizó de la siguiente manera:

Tabla 4. Interpretación de los índices obtenidos.

<b>Índice (Promedios)</b>	<b>Interpretación</b>
<i>1 - 1,49</i>	Actitud Muy Negativa/Desfavorable
<i>1,5 - 2,49</i>	Actitud Bastante Negativa/Desfavorable
<i>2,5 - 3,49</i>	Actitud Parcialmente Negativa/Desfavorable
<i>3,5 - 4,49</i>	Actitud Parciamente Positiva/Favorable
<i>4,5 - 5,49</i>	Actitud Bastante Positiva/Favorable
<i>5,5 - 6</i>	Actitud Muy Positiva/Favorable

Por último, las interrogantes que conforman la primera sección del instrumento de recolección de datos fueron codificadas con el fin de realizar el procesamiento estadístico descriptivo y correlacional de las variables de estudio.

### Validez y Confiabilidad

Todo instrumento de recolección de información debe cumplir con criterios previos para poder aplicarlo, el primero de ellos se refiere a la validez y el segundo a la confiabilidad. Según Hernández et al (1998) la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir. En la investigación realizada por Mella y González (2007), los ítems que conforman el instrumento fueron sometidos a pruebas de validez por parte de un grupo de expertos en la materia, asimismo señalan que posteriormente la escala fue validada en 250 profesionales de diversos ámbitos.

En relación a la confiabilidad, esta es considerada por Ruiz (2007) como el hecho de que los resultados obtenidos con un instrumento en una determinada ocasión, bajo ciertas condiciones, deben ser similares si volviéramos a realizar la medición en iguales condiciones en otro momento en el tiempo. La escala que se maneja para interpretar el coeficiente de confiabilidad es la siguiente:

Tabla 5. Escala para interpretar el Índice de Confiabilidad

<b>Rango</b>	<b>Magnitud</b>
0,81 – 1,00	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,40 - 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
0,01 – 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruiz (1998), citado por Blanco y Alvarado (2005)

En este sentido Moreno, Rodríguez, Saldaña y Aguilera (2006) señalan que el conjunto de los 37 ítems por los que está conformado la escala fue sometida a un análisis de fiabilidad utilizando el Alpha de Cronbach, obteniendo como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0,8597 el cual es considerado muy confiable; por lo tanto el instrumento de recolección de datos cuenta con la confiabilidad necesaria.

Con el fin de validar la consistencia interna de los resultados obtenidos con la investigación se procedió a calcular el Alpha de Cronbach para la totalidad de la muestra estudiada. Para esto se utilizó el programa estadístico SPSS en su versión 18, donde aplicando un análisis de fiabilidad se calculó el Alpha de Cronbach obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 6. Análisis de Fiabilidad (Alpha de Cronbach)

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	73	72,3
	Excluidos <sup>(a)</sup>	28	27,7
	Total	101	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	47

Como se observa se obtuvo un coeficiente de Confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.875, por lo que se puede afirmar que instrumento resulto contar con una confiabilidad Muy Alta para medir las actitudes hacia la discapacidad.

#### **4.2 Criterios para la administración del instrumento.**

Con respecto a la recolección de la información, se procedió a aplicar el instrumento de dos formas. Para la mayoría de los casos, el instrumento se aplicó de forma presencial a la persona o las personas encargadas de la provisión de recursos humanos de las empresas, para lo cual se procedió a explicar el propósito que se perseguía con la investigación, dejando claro que los fines son netamente académicos. Asimismo se explico brevemente el contenido y forma de contestar el instrumento de recolección de datos.

Ahora bien, en muchos casos, por petición de las empresas al momento de hacer el contacto, se procedió a aplicar el instrumento de forma electrónica, para lo cual fue necesario crear un formato de llenado electrónico del instrumento de recolección de datos. Asimismo, al

momento de enviar el instrumento se incluyó todas las especificaciones relacionadas a la investigación, garantizándole del mismo modo la confiabilidad de sus respuestas y dando detalle de cómo se debe contestar el instrumento. Esto último, significó una limitación del estudio, ya que pudo generar por parte de las personas que contestaban el instrumento, ciertas dudas o inquietudes que pudieron haber afectado sus respuestas, esto a pesar de haber realizado las explicaciones necesarias para el correcto llenado del instrumento de recolección de datos en el momento que se envió la información.

### **4.3 Procesamiento de la Información.**

El procesamiento de la información obtenida una vez aplicado el instrumento de recolección de datos, con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados, se realizó con el vaciado de la data en el Programa SPSS en su versión 18 y en el programa Excel versión 2007. El análisis de la información, tal como se presenta en el siguiente capítulo, se realizó considerando los siguientes aspectos:

1. Presentación de las características de la muestra en función de las variables independientes consideradas en el estudio. Para este análisis se empleó la estadística descriptiva, en función de frecuencias y porcentajes.

2. Presentación de las Actitudes hacia la discapacidad, de manera general y en función de las dimensiones de dicha variable. Para este análisis se procedió a considerar el promedio de las respuestas, cuya interpretación se realiza en función de los índices de respuesta presentados anteriormente en la tabla 4.

3. Determinación de la relación entre la actitud hacia a discapacidad y las variables asociadas a los encargados de la provisión de recursos humanos, al contacto previo con personas con discapacidad y a las empresas donde laboran. Tomando en consideración que este grupo de variables tienen una escala de medición de tipo nominal y ordinal, se decidió aplicar la estadística descriptiva haciendo uso de tablas de contingencias, las cuales según Vicéns y Medina (2005) permiten analizar si existe una relación de dependencia o independencia entre los niveles de dos variables objeto de estudio. Asimismo señalan que el hecho que dos variables sean independientes significa que los valores de una de ellas no están influidos por el nivel que adopte la otra. Por otra parte, Vicéns y Medina (2005) señalan que para confirmar estadísticamente la relación de dependencia que puede existir entre dos

variables se usa la prueba estadística  $\chi^2$  (Chi-cuadrado), cuyo calculo permite afirmar con determinado nivel de confianza si los niveles de una variable influyen en los niveles de la otra variable analizada. Asimismo señalan que cuando se utiliza el programa estadístico SPSS, se obtiene un nivel de significancia que permitirá determinar la dependencia o no de dos variables. Por tanto, si el nivel de significancia obtenido es muy pequeño ( $<0,05$ ) se tiene que existe dependencia o relación entre ambas variables; en cambio si el nivel de significación es superior a  $0,05$  se tiene que no existe dependencia o relación entre las variables estudiadas.

### **5. Factibilidad de la Investigación y limitaciones del estudio.**

Para la realización de esta investigación se recolectó y consultó información de fuentes primarias (libros, publicaciones periódicas, tesis, documentos oficiales, entre otras), secundarias y terciarias que permitieron obtener la información necesaria para realizar una aproximación al tema de estudio. Además se contó con los recursos económicos, tecnológicos y humanos, así como también con el tiempo necesario de ejecución, que permitieron cumplir con los objetivos planteados.

Asimismo, es importante señalar que durante la realización de la investigación se presentaron ciertas limitantes, en donde, a pesar de que se contó con el apoyo y colaboración de la mayoría de las empresas seleccionadas aleatoriamente del listado de empresas afiliadas a la Cámara de Comercio, Industrias y Servicios de Caracas, un número pequeño de encargados de la provisión de recursos humanos de ciertas empresas se negaron a brindar su colaboración en el estudio, lo que obligó a sustituir a estas empresas por algunas de las empresas que no fueron seleccionadas consideradas inicialmente, con el fin de cumplir con el número de empresas estipuladas en el cálculo de la muestra. Pese a esto, la mayoría de las empresas consideradas inicialmente accedieron a colaborar, sin mayores contratiempos, con la investigación.

Con la unión de todos estos aspectos se garantizó la factibilidad de la presente investigación, con la que se determinó la relación entre las actitudes hacia la discapacidad de los encargados de la provisión de recursos y una serie de variables asociadas a estas personas, al contacto con personas con discapacidad y a las empresas donde laboran, siguiendo una estrategia y técnica específica planteada según los objetivos de esta investigación.

## **6. Consideraciones éticas.**

La investigación se llevó a cabo cumpliendo con las normas e implantando las mejores prácticas asociadas a cualquier trabajo de investigación. En este sentido, el estudio se realizó cumpliendo y respetando los principios éticos y legales pertinentes. Por otra parte, se garantizó a cada una de los encargados de la provisión de recursos humanos la confidencialidad de la información facilitada, señalando que ésta sería tratada únicamente con fines académicos, y que su identidad, así como la de las organizaciones sería resguardada.

Por otra parte, se hace necesario señalar que la investigación busca hacer un llamado a la reivindicación de la igualdad, en donde se le dé la justa importancia que tiene para las personas con discapacidad, un efectivo proceso de inclusión laboral, que este despojado de ideas y pensamientos prejuiciosos sobre su capacidad laboral, y en donde se logre efectivamente su integración laboral, lo que consecuentemente permitirá y facilitará su integración social. En este sentido, el presente estudio busca dar un primer paso estudiando los prejuicios y sentimientos que se tienen hacia las personas con discapacidad evaluando sus actitudes.

## **CAPITULO V**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Con el propósito de dar respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación, a continuación se exponen y analizan los resultados obtenidos. En principio, se presenta una primera sección en donde se muestran los resultados obtenidos para las variables consideradas en la primera parte del instrumento de recolección de datos, lo que permite describir las características generales de la muestra considerada en la investigación.

En la segunda sección se presentan los resultados obtenidos en los 37 ítems que conforman la segunda parte del instrumento de recolección de datos, lo que permite describir las actitudes hacia la discapacidad de forma general y en función de sus dimensiones.

Por último, en la tercera sección, se presenta y analiza la relación que puede o no existir entre la actitud hacia a la discapacidad de los encargados de la provisión de recursos humanos y las variables independientes consideradas en la primera sección del instrumento.

#### **I. Características generales de los encargados de la provisión de recursos humanos de las empresas del Área Metropolitana de Caracas.**

A continuación se presentan las características generales de los encargados de la provisión de recursos humanos en función de la información recolectada en la primera parte del instrumento de recolección de datos. Dicha caracterización se presenta en función de las características asociadas a los encargados de la provisión de recursos humanos, al contacto previo con personas con discapacidad y a la empresa donde laboran.

##### *Variables asociadas a los encargados de la provisión de recursos humanos.*

A continuación se presentan los rasgos socio-demográficos y educativos asociados a los encargados de la provisión de recursos humanos:

Tabla 7. Sexo de los Encuestados (Frecuencias y Porcentajes)

<i>Sexo</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Femenino	87	86,1
Masculino	14	13,9
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,00</b>

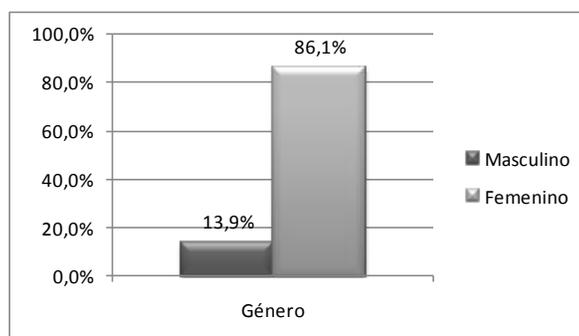


Gráfico 1. Sexo de los encuestados.

Los resultados obtenidos con respecto al sexo de los encuestados, permiten señalar que de las ciento uno (101) personas que conforman la muestra, 87 (86,1 %) son perteneciente al género femenino, mientras que las restantes 14 (13,9 %) pertenecen al género masculino. En el Gráfico 1, se observa dicha proporción, lo que permite evidenciar una diferencia importante entre el género de los encuestados, que puede llegar a influir en las actitudes hacia la discapacidad.

Tabla 8. Edad de los encuestados (Frecuencia y Porcentajes)

<i>Edad</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Menos de 20	0	0
De 21 a 30	47	46,5
De 31 a 40	40	39,6
De 41 a 50	8	7,9
De 51 a 60	6	5,9
Más de 60	0	0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,00</b>

Con respecto a la edad de los encuestados, se tiene que de las ciento uno (101) personas encuestadas, 47 (46,5 %) tienen edades comprendidas entre los 21 y 30 años, 40 (39,6 %) comprenden edades entre los 31 y 40 años de edad, 8 (7,9 %) poseen edades comprendidas entre los 41 y 50 años, y 6 (5,9 %) poseen edades entre los 51 y 60 años.

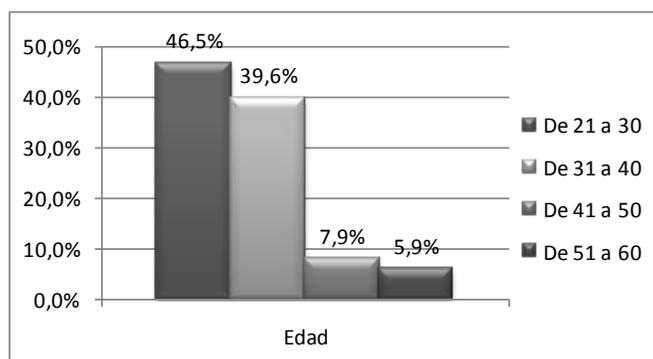


Gráfico 2. Edad de los Encuestados.

Como se puede observar en el Gráfico 2, la mayoría de los encuestados, específicamente el 86,1 %, poseen edades comprendidas entre los 21 y 40 años, lo que permite afirmar que se está en presencia de una muestra relativamente joven.

Tabla 9. Nivel Educativo de los encuestados (Frecuencias y Porcentajes)

<i>Nivel Educativo</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Educación Básica	0	0
Bachiller	0	0
T.S.U.	14	13,9
Universitario	65	64,4
Post Grado/Maestría	22	21,8
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,00</b>

Los resultados obtenidos en referencia al nivel educativo de los encuestados, permiten señalar que de las ciento uno (101) personas que conforman la muestra, 14 (13,9 %) poseen un nivel educativo de Técnico Superior Universitario, 65 (64,4 %) tienen un grado de instrucción a nivel Universitario y 22 (21,8 %) poseen una formación académica a nivel de Post-Grado y/o Maestría.

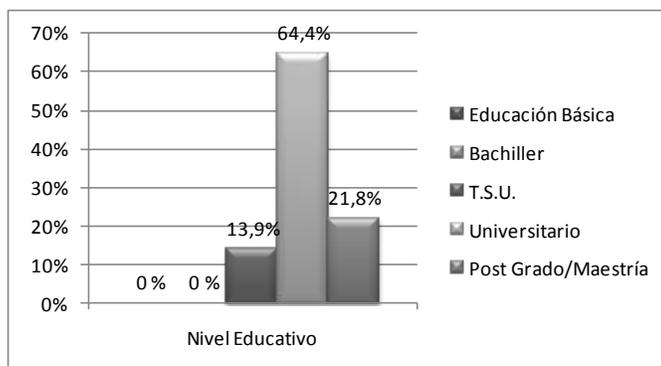


Gráfico 3. Nivel Educativo de los encuestados.

En el Gráfico 3, se observa que la muestra consultada posee un alto nivel educativo, ya que el 100% de los encuestados posee una formación académica en la Educación Superior.

Tabla 10. Tipo de profesión de los encuestados (Frecuencias y Porcentajes)

<i>Tipo de Profesión</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Ciencias Naturales	0	0
Ciencias Médicas	0	0
Ciencias Sociales	71	70,3
Ingeniería y Tecnología	5	5,0
Humanidades	25	24,8
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,00</b>

Con respecto al tipo de profesión de los encuestados, se observa que de las ciento uno (101) personas que conforman la muestra, 71 (70,3 %) poseen una profesión en el área de las Ciencias Sociales, 5 (5%) manifestaron tener una profesión en el ámbito de la Ingeniería y Tecnología, y 25 (24,8 %) ejercen una profesión con un enfoque Humanista.

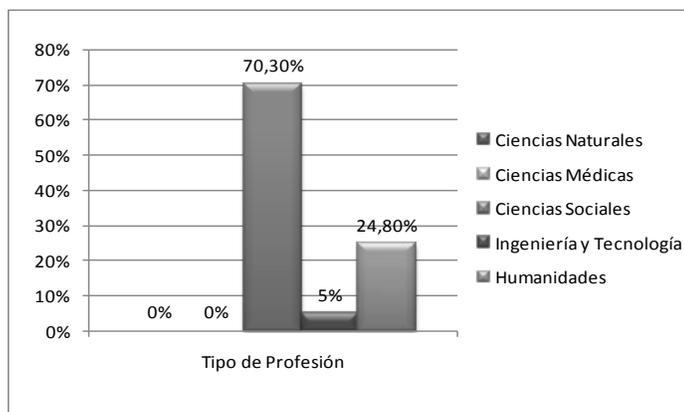


Gráfico 4. Tipo de Profesión de los Encuestados.

Como se observa en el Gráfico 4, la mayoría de los encuestados poseen una profesión con un enfoque en lo social y humanista, representado así al 95 % de la muestra consultada.

En resumen, se tiene que la muestra de encargados de la provisión de recursos humanos está compuesta relativamente por personas jóvenes, donde el género predominante es el femenino y cuya formación académica es mínimo de nivel técnico superior, con un predominante enfoque en lo social y humanista. Con respecto al nivel educativo y el tipo de profesión, se esperó obtener desde el principio resultados similares a los alcanzados una vez recolectada la información, debido a las características generales de la unidad de análisis, quienes al ser responsables del proceso de provisión de recursos humanos, requieren una formación que le permita llevar a cabo las actividades referente a dicho proceso y con un determinado enfoque en lo social y humanista.

#### Variables asociadas al contacto con personas con discapacidad.

A continuación se presentan los resultados obtenidos con referencia al contacto con personas con discapacidad que tienen los encargados de la provisión de recursos humanos:

Tabla 11. Contacto con personas con discapacidad de los encuestados (Frecuencias y Porcentajes)

<i>Contacto con personas con Discapacidad</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Sí	92	91,1
No	9	8,9
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,00</b>



Gráfico 5. Contacto con personas con discapacidad de los encuestados.

Los resultados obtenidos con respecto al contacto que han tenido los encargados de la provisión de recursos humanos con personas con discapacidad, muestran que de los ciento uno (101) encuestados, 92 (91,1%) manifestaron haber tenido algún tipo de contacto con personas con discapacidad, mientras que 9 de los encuestados (8,9%) señalaron no haber tenido ningún tipo de contacto con personas con discapacidad.

Tabla 12. Razón del Contacto con Personas con Discapacidad (Frecuencias y Porcentajes)

<i>Razón del Contacto</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Familiar	5	5,4
Laboral	33	35,9
Social/Amistad	16	17,4
Otro	0	0
Familiar y Laboral	9	9,8
Familiar y Social/Amistad	2	2,2
Laboral y Social/Amistad	21	22,8
Familiar, Laboral y Social/Amistad	3	3,3
Familiar, Laboral, Social/Amistad y Otra	3	3,3
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

Ahora bien, cuando evaluamos las razones por las que los encargados de la provisión de recursos humanos mantienen algún tipo de contacto con personas con discapacidad, se tiene que 33 de ellos (35,9 %) señalaron que tienen contacto por razones de índole laboral, 21 (22,8 %) señalan que las razones son tanto Laborales como Sociales y/o Amistad, 16 (17,4 %) indican que la razón de su contacto es por mantener un vínculo social o de Amistad con una persona con discapacidad, 9 (9,8 %) manifiestan que la razón de su contacto es por mantener vínculos tanto Familiares como Laborales, 5 (5,4 %) señalan que la razón de su contacto es únicamente Familiar, 3 (3,3 %) indicaron que las razones de su contacto son por mantener un vínculo Familiar, Social y Laboral, y los últimos 3 encuestados (3,3 %) manifestaron que las razones del contacto son Familiar, Laboral, Social y Otras.

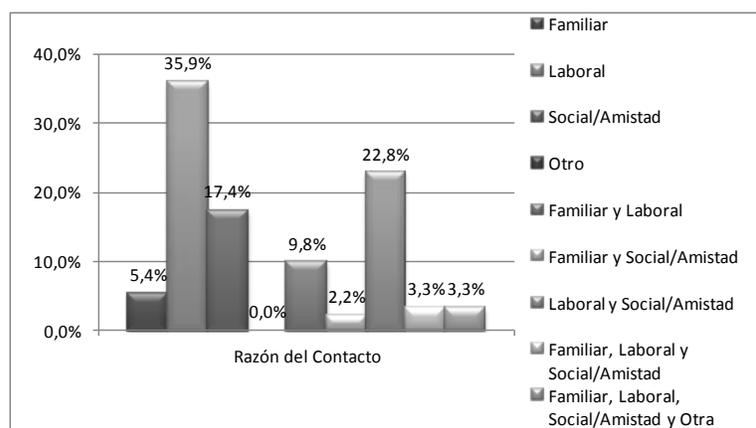


Gráfico 6. Razón del contacto con Personas con Discapacidad

Como se puede observar en la Grafica 6, la principal razón del contacto con personas con discapacidad viene dado por mantener un vínculo Laboral, adicionalmente se puede observar que cuando se manifiesta más de una razón para mantener contacto con personas con discapacidad, la que más se repite es la de índole laboral. La segunda razón más señalada es la del vínculo Social y/o Amistad seguida por razones de índole Familiar.

Tabla 13. Frecuencia del contacto con personas con discapacidad (Frecuencias y Porcentajes)

<i>Frecuencia del Contacto</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Permanente	14	15,2
Frecuente	42	45,7
Habitual	15	16,3
Esporádico	21	22,8
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

Por otra parte, se tiene que de los 92 encargados de la provisión de recursos humanos que mantienen contacto con personas con discapacidad, 14 de ellos (15,2 %) manifiestan tener un contacto permanente, 42 (45,7 %) señalan que el contacto es frecuente, 15 (16,3 %) indican que el contacto es habitual, mientras que los restantes 21 (22,8 %) señalan que el contacto suele ser esporádico.

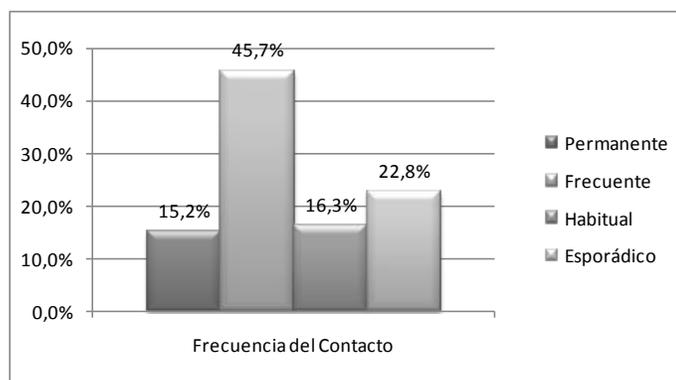


Gráfico 7. Frecuencia del contacto con personas con discapacidad

En el Gráfico 7, se observa como los encargados de la provisión de recursos humanos mantienen mayoritariamente un contacto permanente y frecuente con personas con discapacidad.

Tabla 14. Tipo de Discapacidad con el que se mantiene contacto (Frecuencias y Porcentajes)

<i><b>Tipo de Discapacidad</b></i>	<i><b>Frecuencia</b></i>	<i><b>Porcentaje</b></i>
Física	16	17,4
Sensorial	5	5,4
Cognitiva	19	20,7
Múltiple	5	5,4
Física y Sensorial	8	8,7
Física y Cognitiva	21	22,8
Sensorial y Cognitiva	4	4,3
Sensorial y Múltiple	2	2,2
Física, Sensorial y Cognitiva	5	5,4
Física, Cognitiva y Múltiple	1	1,1
Física, Sensorial, Cognitiva y Múltiple	6	6,5
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0%</b>

Con respecto al tipo de discapacidad con el que se tiene contacto, se obtuvo que de los 92 encargados de la provisión de recursos humanos que mantienen contacto con personas con discapacidad, 21 de ellos (22,8%) manifestaron tener contacto principalmente con personas con discapacidades físicas y cognitivas, 19 (20,7 %) señalan que el contacto es con personas con discapacidad de tipo cognitivo, 16 (17,4 %) manifiestan que la discapacidad con la que mantienen contacto es de tipo físico, 8 (8,7 %) señalan que mantienen contacto tanto con discapacidades físicas y sensoriales, 6 (6,5 %) manifestaron mantener contacto con todos los tipos de discapacidad presentados en las opciones, 5 (5,4 %) indican que el contacto es con discapacidades de tipo sensorial, otros 5 (5,4 %) manifiestan que mantienen contacto con discapacidades de tipo múltiple, 5 personas más (5,4 %) señalaron que el contacto que mantienen es con personas con discapacidades físicas, sensoriales y cognitivas, y por último, 1 persona (1,1 %) manifestó mantener contacto con discapacidades de tipo físico, cognitivo y múltiple.

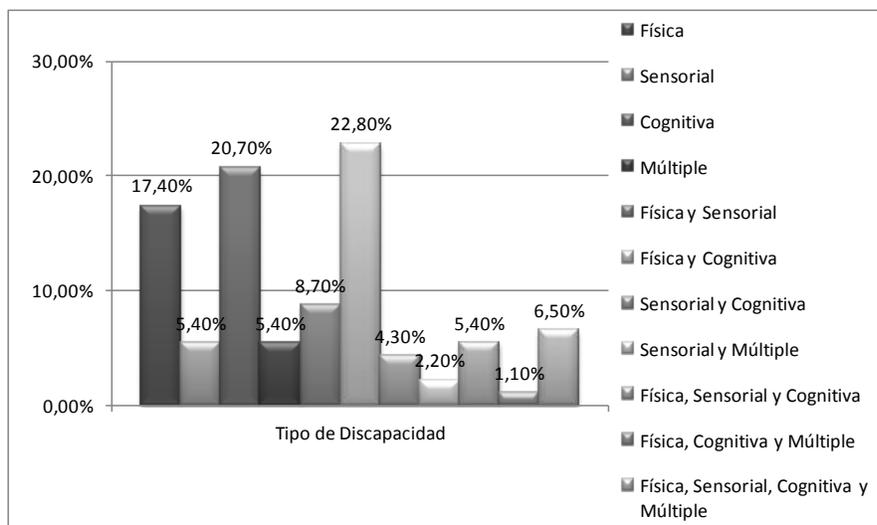


Gráfico 8. Tipo de discapacidad con el que se tiene contacto

Como se puede observar en la Gráfica 8, la mayoría de los encargados de la provisión de recursos humanos manifestaron tener contacto con personas que poseen discapacidades de tipo cognitivo seguido por discapacidades de tipo físico, lo cual se reafirma adicionalmente al ver que aquellos que manifestaron tener contacto con más de un tipo de discapacidad, lo tienen principalmente con discapacidades de tipo físico y cognitivo.

En resumen, se tiene que la mayoría de los encargados de la provisión de recursos humanos han mantenido contacto con personas con discapacidad, lo cual viene dado principalmente por razones de índole laboral y social. Asimismo el contacto con las personas con discapacidad es altamente frecuente y permanente, y principalmente con discapacidades cognitivas y físicas.

*Variables asociadas a las organizaciones donde laboran los encargados de la provisión de recursos humanos.*

A continuación se presentan los resultados obtenidos en relación a las empresas donde laboran los encargados de la provisión de recursos humanos:

Tabla 15. Tamaño de la Empresa (Frecuencias y porcentajes)

<i>Tamaño de la empresa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Pequeña	19	23,8
Mediana	16	20,0
Grande	45	56,3
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

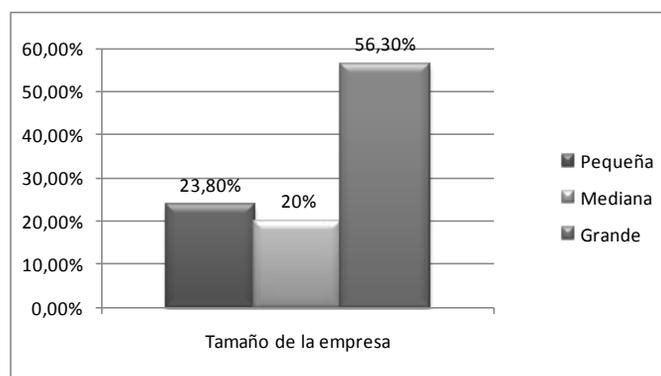


Gráfico 9. Tamaño de la Empresa

Los resultados obtenidos con respecto al tamaño de las empresas, permiten señalar que de las 80 empresas que conforman la muestra, 19 (23,8 %) son pequeñas, 16 (20 %) son medianas y 45 (56,3 %) son grandes.

Tabla 16. Programas de Inclusión Laboral de personas con discapacidad (Frecuencias y porcentajes)

<i>Programas de Inclusión laboral de Personas con discapacidad</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Existen Formalmente y están consolidados	15	18,8
Existen aunque con poco alcance y resultados	13	16,3
No existen formalmente aunque se realizan algunas actividades	28	35,0
Están totalmente ausentes	24	30,0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Con respecto a la existencia de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad, se tiene que de las 80 empresas, 15 (18,8 %) manifiestan tener Programas de inclusión laboral que están plenamente consolidados, 13 (16,3 %) señalan que poseen programas de inclusión laboral que poseen poco alcance y resultados, 28 (35 %) indican que no tiene programas de inclusión laboral más si realizan algunas actividades y por último se tiene que 24 empresas (30%) no poseen ningún tipo programa de inclusión laboral de personas con discapacidad.

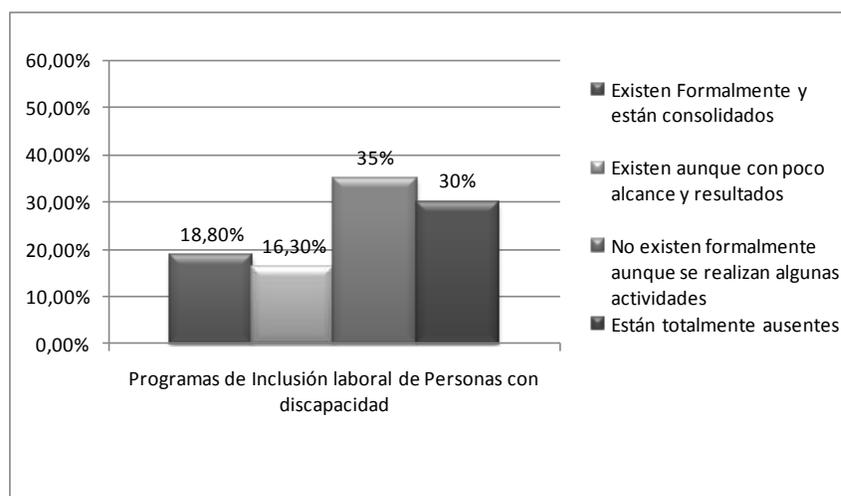


Gráfico 10. Programas de Inclusión laboral de personas con discapacidad.

Como se observa en el Gráfico 10, más del 60 % de las empresas consideradas en la muestra no implementan ningún tipo de programa formal de inclusión laboral de personas con discapacidad, cuya mitad indica que solo se realizan algunas actividades. Asimismo, de las empresas que poseen programas formales de inclusión laboral de personas con discapacidad, que representa poco menos del 40% de la muestra, la mitad manifiesta que dichos programas poseen poco alcance y resultados.

En resumen se tiene que más de la mitad de las empresas consultadas son grandes, es decir, incluyen en su nómina más de 100 trabajadores. Asimismo se tiene que la mayoría de las empresas no poseen programas formales de inclusión laboral de personas con discapacidad.

## II. Actitudes hacia la discapacidad de manera general y en función de las dimensiones de las variables.

A continuación se presenta los resultados obtenidos de la medición de la variable actitud hacia la discapacidad de manera general y en función de las dimensiones que la conforman.

Tabla 17. Actitud hacia la discapacidad de forma general y por dimensiones.

	<i>Índice(Promedio)</i>	<i>Interpretación</i>
<b>Actitud hacia la Discapacidad</b>	<b>5,184</b>	<b>Actitud Bastante Positiva/Favorable</b>
Valoración y Limitación de capacidades	4,890	Actitud Bastante Positiva/Favorable
Asunción de Roles	4,777	Actitud Bastante Positiva/Favorable
Reconocimiento o Negación de Derechos	5,370	Actitud Bastante Positiva/Favorable
Implicación Personal	5,777	Actitud Muy Positiva/Favorable
Calificación Genérica	4,867	Actitud Bastante Positiva/Favorable

Como se puede observar en la tabla 17, los datos recopilados en la muestra conformada por ciento uno (101) encargados de la provisión de recursos humanos de 80 empresas del Área Metropolitana de Caracas, revelan que el índice de actitud obtenido es de 5,184 lo que se interpreta como una actitud bastante positiva/favorable hacia la discapacidad.

Cuando se observan los resultados obtenidos para cada una de las dimensiones que conforman la variable actitud hacia la discapacidad tenemos que para el caso de la dimensión Valoración y Limitación de Capacidades el índice obtenido es de 4,890 lo cual se interpreta como una actitud hacia la discapacidad bastante positiva/favorable. En el caso de la dimensión Asunción de Roles se obtuvo un índice de 4,777 cuya interpretación indica una actitud bastante positiva/favorable hacia la discapacidad. Con respecto a la dimensión Reconocimiento o Negación de Derechos, el índice obtenido es de 5,370 lo que se interpreta como una actitud bastante positiva/favorable hacia la discapacidad. En cuanto a la dimensión

Implicación Personal se obtuvo un índice de 5,777 lo cual se interpreta como una actitud muy positiva/favorable hacia la discapacidad. Por último, en la dimensión Calificación Genérica el índice obtenido es de 4,867 cuya interpretación señala una actitud bastante positiva/favorable hacia la discapacidad.

Al observar los resultados obtenidos para cada una de las dimensiones se puede señalar que existe una actitud bastante positiva hacia la discapacidad, lo cual concuerda con el índice general obtenido en la variable Actitud hacia la discapacidad.

En este sentido, es importante señalar, que existe en diversas investigaciones resultados contradictorios con respecto a las actitudes hacia la discapacidad que suelen manifestar los empleadores. Es así como Hemenway et al (2003) señalan que las actitudes de una muestra de 306 empleadores del Estado de la Florida, Estados Unidos, son en general positivas, mientras que la investigación realizada por Castillo y Hernández (s/f) en una muestra de 150 encargados de recursos humanos de igual número de empresas, en el estado de Tlaxcala, México, son predominantemente negativas hacia la discapacidad. Ahora bien, los resultados obtenidos en la presente investigación, permiten señalar que los encargados de la provisión de recursos humanos de 80 empresas del Área Metropolitana de Caracas, presentan en general actitudes bastante positivas hacia la discapacidad. Estas diferencias con respecto a las actitudes hacia la discapacidad que manifiestan los responsables de la contratación de diversas empresas, puede ser explicado por lo que señala Jones y Guskin (1984, c.p. Verdugo, 1995), quienes manifiestan que las actitudes son multidimensionales y por tanto pueden estar influidas por las características personales, tanto de las personas con discapacidad como de las no discapacitadas, así como también por el contexto social donde se desenvuelven estas personas. Esto permite señalar, que las actitudes hacia la discapacidad no pueden ser generalizadas en contextos y realidades diferentes, ya que es necesario profundizar en el contexto, el objeto y la base real de las creencias expresadas de determinados grupos sociales.

Tabla 18. Actitud hacia la discapacidad (Frecuencias y Porcentajes)

<b>Actitud hacia la Discapacidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	7	6,9
Actitud Bastante Positiva/Favorable	65	64,4
Actitud Muy Positiva/Favorable	29	28,7
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>

Cuando se observa la distribución de las actitudes hacia la discapacidad de cada uno de los encargados de la provisión de recursos humanos se tiene que, 7 de ellos (6,9 %) presentan una actitud parcialmente positiva/favorable hacia la discapacidad, 65 de los encuestados (64,4 %) manifiestan una actitud bastante/favorable, mientras que los 29 restantes (28,7 %) presentan una actitud muy positiva/favorable hacia la discapacidad.

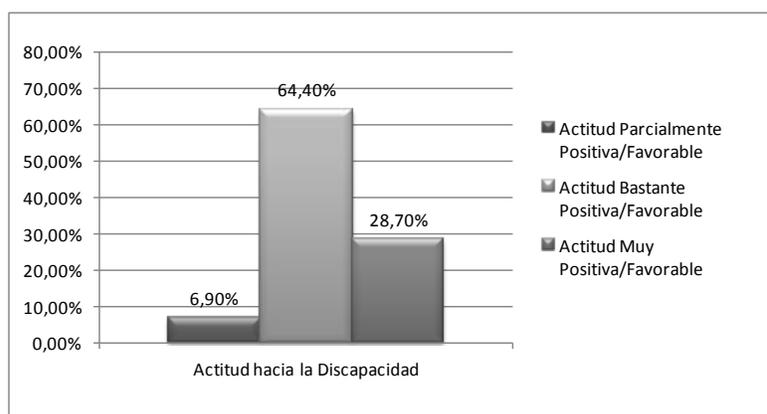


Gráfico 11. Actitud hacia la discapacidad.

Con el Gráfico 11, se puede reafirmar que la actitud hacia la discapacidad de manera general, que manifiestan los encargados de la provisión de recursos humanos, es sumamente favorable, al observar que más del 90% de los encuestados evidencian tener una Actitud “Bastante y Muy Positiva” hacia la discapacidad.

Cuando se revisa en detalle los resultados obtenidos para cada una de las dimensiones que conforman la variable actitud hacia la discapacidad tenemos que:

Tabla 19. Valoración y Limitación de Capacidades (Frecuencias y Porcentajes)

<b>Valoración y Limitación de Capacidades</b>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	25	24,8
Actitud Bastante Positiva/Favorable	53	52,5
Actitud Muy Positiva/Favorable	23	22,8
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>

Al observar los resultados obtenidos para la dimensión Valoración y Limitación de Capacidades, se tiene que de las ciento uno (101) personas que respondieron la encuesta, 25 (24,8%) presentan una actitud parcialmente positiva/favorable hacia la discapacidad, 53 (52,5%) evidencian una actitud bastante positiva/favorable, mientras que los últimos 23 (22,8%) manifiestan una actitud muy positiva/favorable.

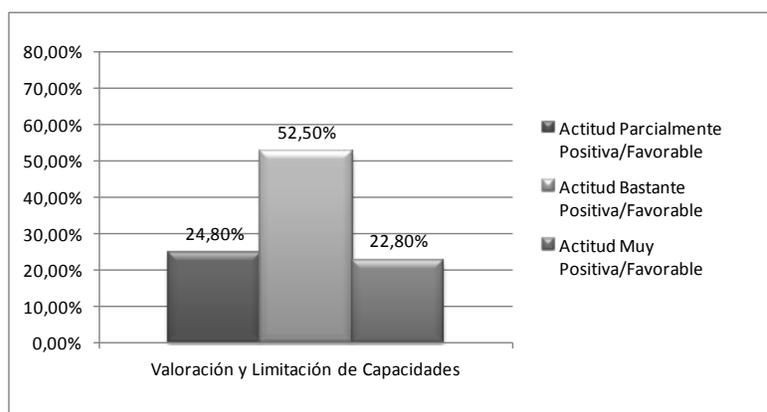


Gráfico 12. Valoración y Limitación de Capacidades.

Con respecto a la dimensión Valoración y Limitación de Capacidades, la cual hace referencia a la concepción que se tiene sobre la capacidad de aprendizaje y desempeño de los individuos con discapacidad, se observa que poco más de la mitad de los encuestados manifiesta una actitud bastante positiva/favorable. Asimismo se observa como casi un 25% de los encuestados presentan una actitud parcialmente positiva/favorable que dejan entrever que existe una posición favorable equilibrada, en donde si bien existe una actitud favorable, un importante grupo manifiesta cierta reserva sobre las capacidades de desempeño y aprendizajes

de las personas con discapacidad que puede estar dada por el simple hecho de que estas personas cuentan con ciertas limitaciones, ya sea en mayor o menor medida.

Tabla 20. Asunción de Roles (Frecuencias y Porcentajes)

<b>Asunción de Roles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Actitud Parcialmente Negativa/Desfavorable	7	6,9
Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	27	26,7
Actitud Bastante Positiva/Favorable	40	39,6
Actitud Muy Positiva/Favorable	27	26,7
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>

Al observar los resultados obtenidos para la dimensión Asunción de Roles, se tiene que de las ciento uno (101) personas que respondieron la encuesta, 7 (6,9 %) presentan una actitud parcialmente negativa/desfavorable hacia la discapacidad, 27 (26,7 %) evidencian una actitud parcialmente positiva/favorable, 40 (39,6 %) manifiestan una actitud bastante positiva/favorable, mientras que los 27 restantes (26,7 %) presentan una actitud muy positiva/favorable hacia la discapacidad.

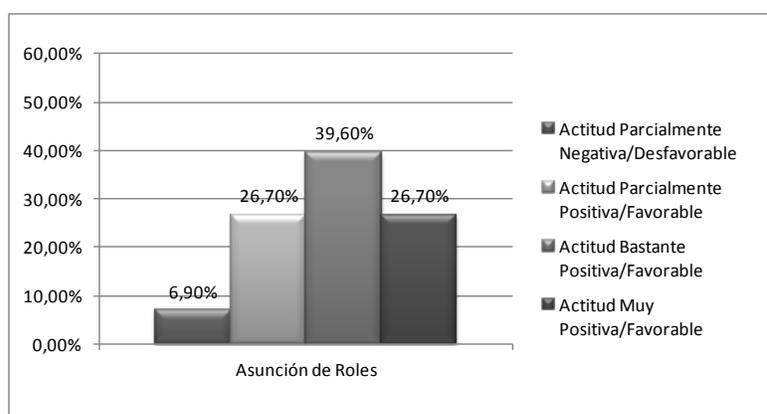


Gráfico 13. Asunción de Roles.

Esta dimensión hace referencia a las presunciones que las personas efectúan sobre la concepción que de sí mismas tienen las personas con discapacidad. Al observar los resultados

en la Gráfica 13, se tiene que existe hacia esta dimensión una actitud mayoritariamente positiva/favorable, lo cual permite señalar que los encargados de la provisión de recursos humanos consideran que las personas con discapacidad poseen una noción adecuada y positiva sobre sí mismas. Sin embargo, un importante porcentaje (un poco más del 30%) posee una actitud parcialmente positiva y negativa, lo cual puede estar dado por la creencia de que las personas con discapacidad al poseer ciertas limitaciones y pasar por situaciones de rechazo, tienen un bajo auto concepto de sí mismas. Al respecto Jones y Guskin (1984, c.p. Verdugo, 1995) señalan que esta idea no es del todo cierta ya que las personas suelen adaptarse a estas experiencias ya sea adecuando y menospreciando dichos juicios o alejándose de cierta manera del entorno de donde provienen dichos juicios.

Tabla 21. Reconocimiento o Negación de Derechos (Frecuencias y Porcentajes)

<b>Reconocimiento o Negación de Derechos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	5	5,0
Actitud Bastante Positiva/Favorable	44	43,6
Actitud Muy Positiva/Favorable	52	51,5
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>

Al observar los resultados obtenidos para la dimensión Reconocimiento o Negación de Derechos; se tiene que de las ciento uno (101) personas que respondieron la encuesta, 5 de ellos (5 %) presentan una actitud parcialmente positiva/favorable, 44 (43,6 %) evidencian una actitud bastante positiva/favorable, mientras que los restantes 52 (51,5 %) poseen una actitud muy positiva/favorable.

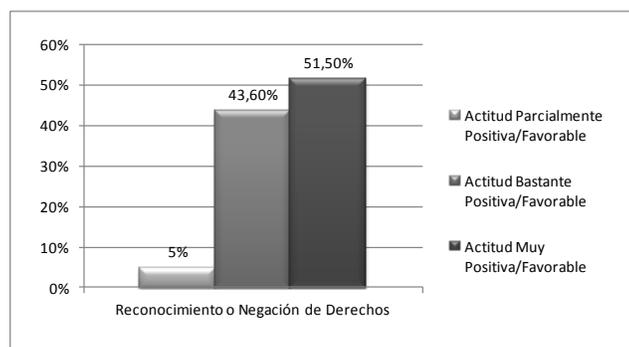


Gráfico 14. Reconocimiento o Negación de Derechos.

Con respecto a la dimensión Reconocimiento o Negación de Derechos, la cual se refiere al reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad que le permitan alcanzar la normalización e integración social, tenemos que existe una posición bastante y muy positiva hacia este aspecto, lo cual permite afirmar que la muestra estudiada reconoce la importancia, y le otorga el justo valor, a los derechos con los que cuentan y deben contar los individuos con discapacidades. Es importante señalar, que debido a que las actitudes están asociadas a una forma de actuar y pensar, se podría esperar que al manifestar y reconocer la importancia del ejercicio de los derechos con los que cuentan las personas con discapacidad, los encargados de la provisión de recursos humanos reconocerán y promoverán (dentro de su ámbito y posibilidades) acciones dirigidas a la facilitación del goce del derecho que tienen las personas con discapacidad de contar con un empleo digno que les permita valerse por sí mismas.

Tabla 22. Implicación Personal (Frecuencias y Porcentajes)

<b>Implicación Personal</b>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Actitud Bastante Positiva/Favorable	21	20,8
Actitud Muy Positiva/Favorable	80	79,2
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>

Al observar los resultados obtenidos en la dimensión Implicación Personal, se tiene que de las ciento una (101) personas que respondieron la encuesta, 21 (20,8 %) evidencian una actitud bastante positiva/favorable hacia la discapacidad, mientras que los restantes 80 (79,2 %) presentan una actitud muy positiva/favorable hacia la discapacidad.

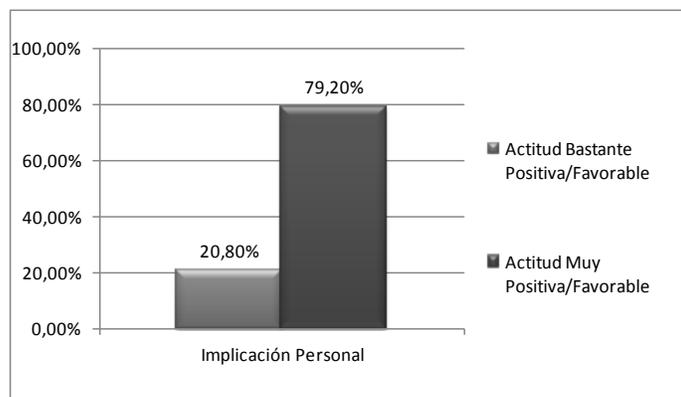


Gráfico 15. Implicación Personal

Con respecto a la dimensión Implicación Personal, la cual se refiere al comportamiento concreto de interacción que la persona llevaría a cabo con personas con discapacidad, se tiene que existe absolutamente una actitud muy positiva/favorable, lo cual permite señalar que los encargados de la provisión de recursos humanos están dispuestos a relacionarse e interactuar con personas con discapacidad. En este sentido Altman (1981, c.p. Verdugo, 1995) señala que las actitudes que los otros muestran hacia las personas con discapacidad pueden afectarlas en sus relaciones con los otros y en su interacción con el entorno social, por lo cual se podría esperar que los encargados de la provisión de recursos humanos dentro de cualquier ámbito de vida, al interactuar favorablemente con personas con discapacidad, estarían apoyando y facilitando el procesos de adaptación e integración social de estas personas.

Tabla 23. Calificación Genérica (Frecuencias y Porcentajes)

<b>Calificación Genérica</b>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Actitud Parcialmente Negativa/Desfavorable	1	1,0
Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	26	25,7
Actitud Bastante Positiva/Favorable	56	55,4
Actitud Muy Positiva/Favorable	18	17,8
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>

Al observar los resultados obtenidos en la dimensión Calificación Genérica, se tiene que de las ciento una (101) personas que respondieron la encuesta, 1 (1 %) manifiesta una

actitud parcialmente negativa/desfavorable hacia la discapacidad, 26 (25,7 %) evidencian una actitud parcialmente positiva/favorable, 56 (55,4 %) presentan una actitud bastante positiva/favorable, mientras que los restantes 18 (17,8 %) evalúan una actitud muy positiva/favorable hacia la discapacidad.

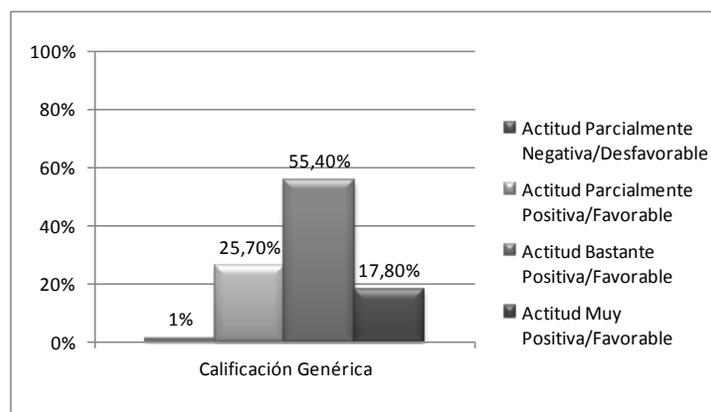


Gráfico 16. Calificación Genérica.

Con respecto a la dimensión Calificación Genérica, la cual se refiere a las atribuciones que realizan las personas acerca de los rasgos definitorios de la personalidad y conducta de las personas con discapacidad, se tiene que existe de manera general una actitud bastante positiva hacia la discapacidad, lo cual permite afirmar que los encargados de la provisión de recursos humanos tiene una percepción positiva de la personalidad y conducta que suelen manifestar las personas con discapacidad. Esto último, deja entrever que al tener una concepción favorable de los rasgos conductuales de las personas con discapacidad, se facilitará y dará una interacción con dichas personas adecuada, que de igual manera puede influir en su adaptación e integración social.

Si bien es cierto que para la muestra estudiada se manifiesta una posición favorable hacia la discapacidad, cabría preguntarse qué tan determinante es dicha afirmación, ya que si bien, en los últimos años, en nuestro país se le ha dado bastante importancia al tema de las personas con discapacidad, aun podemos observar de manera evidente una cultura de no inclusión, que se pone de manifiesto desde el no contar con las suficientes adecuaciones estructurales hasta el no cumplimiento formal de la legislación en materia de discapacidad.

Esto lo que plantea es que en nuestro país, a pesar de que se están dando pasos importantes para garantizar la igualdad formal de la personas con discapacidad, es necesario orientar las acciones que permitan alcanzar una igualdad sustancial, en donde se pongan de manifiesto las mejoras que posibilitan esta igualdad.

Por otra parte, es importante considerar la posible influencia que puede tener la Ley para Personas con Discapacidad (2007), en las actitudes que manifiestan los encargados de la provisión de recursos humanos, ya que esta ley plantea en su artículo 28 que tanto las empresas públicas como privadas deben incorporar en sus planteles de trabajo no menos del 5 % de personas con discapacidad, lo cual podría hacer pensar que los encargados del proceso de inclusión laboral en las empresas al ver esta “obligación” hayan podido modificar en cierta medidas sus percepciones, al verse en la necesidad de indagar sobre la problemática con el fin de poder llevar a cabo el proceso de provisión de recursos humanos en las organizaciones donde laboran.

### **III. Relación entre la Actitud hacia la discapacidad y las variables asociadas a los encargados de la provisión de recursos humanos, al contacto con personas con discapacidad y a las organizaciones donde laboran.**

A continuación se presentan y analizan la relación que existe entre la variable Actitud hacia la discapacidad y las variables que están asociadas a los encargados de la provisión de recursos humanos, al contacto con personas con discapacidad y a las organizaciones donde laboran.

#### *Variables asociadas a los encargados de la provisión de recursos humanos.*

A continuación se explica la relación existente entre los rasgos socio-demográficos y educativos de los encargados de la provisión de recursos humanos y las actitudes hacia la discapacidad:

Tabla 24. Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Sexo.

		Sexo		Total
		Femenino	Masculino	
Actitud hacia la discapacidad	Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	7 (6,9%)	0 (0%)	7 (6,9%)
	Actitud Bastante Positiva/Favorable	59 (58,4%)	6 (5,9%)	65 (64,4%)
	Actitud Muy Positiva/Favorable	21 (20,8%)	8 (7,9%)	29 (28,7%)
Total		87 (86,1%)	14 (13,9%)	101 (100%)

Cuando se observa la Tabla 24, se tiene que no se presentan actitudes negativas hacia la discapacidad ni en hombres ni en mujeres, lo cual permite afirmar que no existe una relación determinante entre el sexo y la actitud hacia la discapacidad. Cuando se observa en detalle los niveles de actitudes positivas, tenemos que del total de mujeres, la mayoría (58,4%) evidencian una actitud bastante positiva, en cambio cuando se observa el caso de los hombres, la mayoría de ellos (7,9%) presentan una actitud muy positiva. Esto último permite señalar que existe una diferencia entre ambos géneros, en donde los hombres presentan una actitud ligeramente más favorables que las mujeres.

Tabla 25. Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Sexo.

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi Cuadrado	6,869	2	,032

Cuando se observa la prueba de Chi Cuadrado en la Tabla 25, se tiene que el nivel de significancia obtenido (0,032) es menor que 0,05, lo que permite afirmar que existe una relación de dependencia estadísticamente significativa entre el sexo de las personas y la actitud hacia la discapacidad. Como no se indica la intensidad de la relación, se puede afirmar al observar el análisis descriptivo de ambas variables en la tabla 24, que si bien existe una relación, ésta no es del todo determinante.

En este sentido, Catillo y Hernández (s/f) señalan que muchos autores establecen que entre las variables sexo y actitud hacia la discapacidad existe relación, en donde el sexo femenino suele presentar una actitud más favorable hacia la discapacidad. Si bien es cierto que en esta investigación se evidencia que existe cierta relación entre ambas variables, se obtiene que dentro de las actitudes positivas que se presentan hacia la discapacidad los hombres presentan una actitud ligeramente más positiva que las mujeres, lo cual se puede explicar por la proporción de hombres y mujeres encuestados. Es decir, como son muchas más las mujeres consultadas en el estudio, se obtiene de parte de ellas una mayor divergencia de actitudes hacia la discapacidad.

Tabla 26. Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Edad.

		Edad				Total
		De 21 a 30	De 31 a 40	De 41 a 50	De 51 a 60	
Actitud hacia la discapacidad	Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	2 (2%)	4 (4%)	1 (1%)	0 (0%)	7 (6,8%)
	Actitud Bastante Positiva/Favorable	34 (33,7%)	28 (27,7%)	2 (2%)	1 (1%)	65 (64,4%)
	Actitud Muy Positiva/Favorable	11 (10,9%)	8 (7,9%)	5 (5%)	5 (5%)	29 (28,7%)
<b>Total</b>		<b>47 (46,5%)</b>	<b>40 (39,6%)</b>	<b>8 (7,9%)</b>	<b>6 (5,9%)</b>	<b>101 (100%)</b>

Cuando se observa la Tabla 26, se tiene que no se presentan actitudes negativas hacia la discapacidad en función de la edad de los encargados de la provisión de recursos humanos, es decir, que sin importar la edad que tengan, estos manifiestan una actitud favorable hacia la discapacidad, lo cual permite señalar entre ambas variables no existe una relación determinante. Sin embargo, cuando se revisa en detalle los niveles que poseen las actitudes positivas que se presentan, se tiene que la mayoría de los que comprenden edades ente los 21 y 40 años presentan actitudes bastantes positivas, mientras que la mayoría d los que poseen edades entre los 41 y 60 años presentan actitudes muy positivas hacia la discapacidad, lo cual permite entonces afirmar que existe una diferencia entre la actitudes hacia la discapacidad en

cuento a la edad de los encuestados, en donde las personas con mayor edad presentan una actitud relativamente más favorable que aquellos que poseen menos edad.

Tabla 27. Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Edad.

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
<b>Chi Cuadrado</b>	17,446	6	,008

Cuando se observa la prueba de Chi Cuadrado en la Tabla 2, se tiene que el nivel de significancia obtenido (0,008) es menor que 0,05, lo que permite afirmar que existe una relación de dependencia estadísticamente significativa entre la edad de las personas y la actitud hacia la discapacidad. Como no se indica la intensidad de la relación, se puede afirmar al observar el análisis descriptivo de ambas variables en la tabla 26, que si bien existe una relación esta no es del todo determinante.

Con respecto a lo anterior, diversas investigaciones suelen señalar que las personas más jóvenes son las que presentan actitudes más favorables hacia la discapacidad. Sin embargo, en la presente investigación se obtuvo que si bien existe cierta relación entre ambas variables, las actitudes más favorables las presentan las personas de mayor edad. Esto último se puede explicar por el hecho de que los encargados de la provisión de recursos humanos al tener más edad poseen más experiencia en el ámbito de la contratación y contacto con personas con discapacidad, lo cual los hace poseer una actitud un poco más favorable que aquellos que son más jóvenes.

Tabla 28. Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Nivel Educativo.

		Nivel Educativo			Total
		T.S.U.	Universitario	Post-Grado/ Maestría	
Actitud hacia la discapacidad	Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	0 (0%)	6 (5,9%)	1 (1%)	<b>7</b> <b>(6,9%)</b>
	Actitud Bastante Positiva/Favorable	11 (10,9%)	39 (38,6%)	15 (14,9%)	<b>65</b> <b>(64,4%)</b>
	Actitud Muy Positiva/Favorable	3 (3%)	20 (19,8%)	6 (5,9%)	<b>29</b> <b>(28,7 %)</b>
<b>Total</b>		<b>14</b> <b>(13,9%)</b>	<b>65</b> <b>(64,9%)</b>	<b>22</b> <b>(21,8%)</b>	<b>101</b> <b>(100%)</b>

Cuando se observa la Tabla 28, se tiene que no se presentan actitudes negativas hacia la discapacidad en los encargados de la provisión de recursos humanos en función de su nivel educativo, lo cual permite afirmar que no una existe relación determinante entre ambas variables. Cuando se analiza los niveles de las actitudes positivas presentadas, se tiene que la mayoría de los que poseen un nivel Técnico (10,9% de 13,9%), Universitario (38,6% de 64,9%) y de Post-Grado (14,9% de 21,8%) evidencian una actitud bastante positiva, lo cual permite afirmar que no existen diferencias entre el nivel educativo de los encuestados y la actitud hacia la discapacidad que presentan, por tanto ambas variables no están relacionadas entre sí.

Tabla 29. Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Nivel Educativo

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
<b>Chi Cuadrado</b>	2,699	4	,609

Al revisar los valores obtenidos en la prueba de Chi Cuadrado que se observa en la Tabla 29, se tiene que el nivel de significancia obtenido (0,609) es mayor que 0,05, lo que permite afirmar que no existe una relación de dependencia estadísticamente significativa entre la actitud hacia la discapacidad y el nivel educativo de los encargados de la provisión de recursos humanos, resultando no ser condicionante la una con la otra.

Ahora bien, a pesar de que diversos estudios señalan que personas con niveles educativos más bajos son los que presentan actitudes negativas hacia la discapacidad, en la presente investigación se obtuvo que sin importar cual sea el nivel educativo de los encargados de la provisión de recursos humanos, las actitudes que estos manifiestan son positivas hacia la discapacidad. En este punto es importante, hacer la salvedad que ninguno de los encuestados presentan un nivel educativo menor al técnico universitario, lo cual restringe la muestra un determinado grupo (con elevado nivel educativo), lo cual puede influir en los resultados obtenidos en cuanto a la relación de estas variables.

Tabla 30. Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Tipo de Profesión.

		Tipo de Profesión			Total
		Ciencias Sociales	Ingeniería y Tecnología	Humanidades	
Actitud hacia la discapacidad	Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	4 (4%)	0 (0%)	3 (3%)	7 (6,9%)
	Actitud Bastante Positiva/Favorable	51 (50,5%)	2 (2%)	12 (11,9%)	65 (64,4%)
	Actitud Muy Positiva/Favorable	16 (15,8%)	3 (3%)	10 (9,9%)	29 (28,7 %)
Total		71 (70,3%)	5 (5%)	25 (24,8%)	101 (100%)

Cuando se observa la Tabla 30, se tiene que no se presentan actitudes negativas hacia la discapacidad en los encargados de la provisión de recursos humanos en función del tipo de profesión que poseen, lo cual permite afirmar que no existen diferencias entre las variables, por ende, no están relacionadas. Cuando se observa en detalle los niveles que presentan las actitudes positivas, se tiene que sin importar el tipo de profesión la mayoría de los encuestados evidencian tener una actitud bastante favorable hacia la discapacidad, por lo que se puede señalar que no existen diferencias entre ambas variables, es decir, la una no determina la otra.

Tabla 31. Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Tipo de Profesión.

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi Cuadrado	7,320	4	,120

Cuando se revisan los valores obtenidos para la prueba de Chi Cuadrado, tal como se presenta en la Tabla 31, se tiene que el nivel de significancia obtenido (0,120) es mayor que 0,05, lo que permite afirmar que no una existe relación de dependencia estadísticamente significativa entre la actitud hacia la discapacidad y el tipo de profesión de los encargados de la provisión de recursos humanos, resultando no ser condicionantes entre sí.

Con respecto a lo obtenido anteriormente, las investigaciones suelen señalar que aquellas personas que tienen una profesión con un enfoque amplio y accesible con foco en lo social y humanista presentan actitudes positivas hacia la discapacidad; si bien en la presente investigación se tiene que las actitudes hacia la discapacidad son positivas en todos los tipos de profesión, no se puede señalar de manera contundente que lo afirmado en investigaciones anteriores no sea cierto, ya que la mayoría de los encuestados en la investigación son personas cuya formación tiene un enfoque en lo social y humanista.

*Variables asociadas al contacto con personas con discapacidad.*

A continuación se explica la relación existente entre los aspectos relacionados con el contacto con personas con discapacidad que tienen los encargados de la provisión de recursos humanos y las actitudes hacia la discapacidad:

Tabla 32. Relación entre Actitud hacia la discapacidad y contacto con personas con discapacidad.

		Contacto con Personas con		Total
		Discapacidad		
		Si	No	
Actitud hacia la discapacidad	Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	7 (6,9%)	0 (0%)	7 (6,9%)
	Actitud Bastante Positiva/Favorable	58 (57,8%)	7 (6,9%)	65 (64,4%)
	Actitud Muy Positiva/Favorable	27 (26,7%)	2 (2%)	29 (28,7%)
Total		92 (91,1%)	9 (8,9%)	101 (100%)

En la Tabla 32 se puede observar que no se presentan actitudes negativas hacia la discapacidad en los encargados de la provisión de recursos humanos en función del contacto

previo que han tenido con personas con discapacidad, se evidencia entonces que sin importar que exista contacto o no con estas personas, la actitud que se presenta es positiva, por lo cual se puede señalar que no existe diferencias determinantes entre ambas variables, por ende, no están relacionadas entre sí. Cuando se revisa en detalle los niveles que presentan las actitudes positivas de los encuestados, se ponen de manifiesto que tanto los que han tenido contacto como los que no han tenido contacto con personas con discapacidad, en su mayoría presentan actitudes bastantes positivas, por lo que nuevamente se puede afirmar que no existen diferencias entre el contacto previo y la actitud hacia la discapacidad, es decir, no relacionadas entre sí.

Tabla 33. Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Contacto con personas con discapacidad.

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
<b>Chi Cuadrado</b>	1,106	2	,575

Al revisar los valores obtenidos en la prueba de Chi Cuadrado, tal como se muestra en la Tabla 33, se tiene que el nivel de significancia obtenido (0,575) es mayor que 0,05, lo que permite afirmar que no existe relación de dependencia estadísticamente significativa entre la actitud hacia la discapacidad y el contacto con personas con discapacidad que han tenido los encargados de la provisión de recursos humanos, resultando no ser condicionantes entre ellas.

Con respecto a los resultados presentados anteriormente, es importante señalar que la mayoría de los estudios señalan que entre ambas variables existe una importante relación, ya que aquellas personas que poseen un contacto previo con personas con discapacidad suelen presentar actitudes más favorables hacia la discapacidad que aquellas personas que no poseen contacto previo. Sin embargo, en la presente investigación se obtuvo que independientemente del contacto previo que tenga con personas con discapacidad, las actitudes son favorables.

Tabla 34. Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Razón del contacto.

		Razón del contacto con Personas con discapacidad							Total	
		Familiar	Laboral	Social/ Amistad	Familiar y Laboral	Familiar y Social/ Amistad	Laboral y Social/ Amistad	Familiar, Laboral y Social/Amistad		Familiar, Laboral, Social/Amistad y Otra
Actitud hacia la discapacidad	Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	0 (0%)	2 (2,2%)	1 (1,1%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (3,3%)	0 (0%)	1 (1,1%)	7 (7,6%)
	Actitud Bastante Positiva/Favorable	2 (2,2%)	17 (18,5%)	14 (15,2%)	7 (7,6%)	2 (2,2%)	12 (13%)	2 (2,2%)	2 (2,2%)	58 (63%)
	Actitud Muy Positiva/Favorable	3 (3,3%)	14 (15,2%)	1 (1,1%)	2 (2,2%)	0 (0%)	6 (6,5%)	1 (1,1%)	0 (0%)	27 (29,3%)
<b>Total</b>		<b>5</b> (5,4%)	<b>33</b> (35,9%)	<b>16</b> (17,4%)	<b>9</b> (9,8%)	<b>2</b> (2,2%)	<b>21</b> (22,8%)	<b>3</b> (3,3%)	<b>3</b> (3,3%)	<b>92</b> (100%)

En la tabla 34 se puede observar que de las 92 personas que señalaron tener algún tipo de contacto con personas con discapacidad ninguna presenta actitudes negativas hacia la discapacidad cuando se considera la razón de dicho contacto, lo cual permite afirmar que independientemente de cuál sea la razón del contacto, las actitudes son positivas hacia la discapacidad, por ende se puede afirmar que no existen diferencias determinantes entre ambas variables, por lo tanto, no están relacionadas entre sí. Cuando se observa en detalle los niveles que presentan las actitudes positivas, se evidencia que sea cual sea la razón del contacto con personas con discapacidad, la mayoría presentan actitudes bastante positivas hacia la discapacidad, por tanto se puede reafirmar que las variables consideradas no se relacionan entre sí.

Tabla 35. Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Razón del Contacto

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
<b>Chi Cuadrado</b>	17,010	14	,256

Al revisar los valores obtenidos en la prueba de Chi Cuadrado, tal como se presenta en la Tabla 35, se tiene que el nivel de significancia obtenido (0,256) es mayor que 0,05, lo que permite afirmar que no existe relación de dependencia estadísticamente significativa entre la actitud hacia la discapacidad y la razón del contacto con personas con discapacidad que manifiestan tener los encargados de la provisión de recursos humanos, resultado no ser condicionantes entre sí.

Con respecto a lo anterior se tiene que diversos estudios señalan que las actitudes suelen ser más positivas cuando la razón del contacto implica una mayor cercanía con las personas con discapacidad, es decir, si la razón es de tipo familiar (donde la relación es mucho más cercana) se presentan actitudes más favorables que en aquellos casos donde la razón es laboral (donde la relación es más lejana), donde se esperan actitudes más desfavorables. Pese a esto, los resultados obtenidos en la investigación indican que independientemente de cuál sea la razón del contacto las actitudes que se manifiestan los encargados de la provisión de recursos humanos son favorables hacia la discapacidad.

Tabla 36. Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Frecuencia del Contacto.

		Frecuencia del Contacto con Personas con Discapacidad				Total
		Permanente	Frecuente	Habitual	Esporádico	
Actitud hacia la discapacidad	Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	0 (0%)	3 (3,3%)	3 (3,3%)	1 (1,1%)	7 (7,6%)
	Actitud Bastante Positiva/Favorable	11 (12%)	26 (28,3%)	6 (6,5%)	15 (16,3%)	58 (63%)
	Actitud Muy Positiva/Favorable	3 (3,3%)	13 (14,1%)	6 (6,5%)	5 (5,4%)	27 (29,3%)
Total		14 (15,2%)	42 (45,7%)	15 (16,3%)	21 (22,8%)	92 (100%)

En la Tabla 36 se puede observar que de las 92 personas que señalaron tener contacto con personas con discapacidad ninguna presentan actitudes negativas hacia la discapacidad en función de la frecuencia del contacto con dichas personas, lo cual permite señalar que independientemente de la frecuencia del contacto, las actitudes son positivas hacia la discapacidad, por ende se puede afirmar que no hay diferencias entre ambas variables, por lo

que no están relacionadas entre sí. Cuando se revisa en detalle los niveles que presentan las actitudes positivas, se tiene que sea cual sea la frecuencia del contacto que se tiene con personas con discapacidad, la actitud que se presenta es bastante positiva, por lo que se puede señalar que no existe relación entre ambas variables.

Tabla 37. Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Frecuencia del Contacto

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
<b>Chi Cuadrado</b>	7,505	6	,277

Al revisar los valores obtenidos en la prueba de Chi Cuadrado, tal como se muestra en la Tabla 37, se tiene que el nivel de significancia obtenido (0,277) es mayor que 0,05, lo que permite afirmar que no existe relación de dependencia estadísticamente significativa entre la actitud hacia la discapacidad y la frecuencia del contacto que manifiestan tener los encargados de la provisión de recursos humanos, resultado no ser determinante ambas variables entre sí.

En relación con lo anterior se tiene que diversas investigaciones señalan que a medida que el contacto con las personas con discapacidad es más frecuente, se suele presentar actitudes mucho más positivas por el hecho de tener una mayor relación con la persona. Sin embargo, en la presente investigación se demostró que independientemente de cuál sea la frecuencia del contacto con estas personas, las serán bastante favorables y positivas.

Tabla 38. Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Tipo de Discapacidad.

		Tipo de Discapacidad con la que se ha tenido contacto											Total
		Física	Sensorial	Cognitiva	Múltiple	Física y Sensorial	Física y Cognitiva	Sensorial y Cognitiva	Sensorial y Múltiple	Física, Sensorial y Cognitiva	Física, Cognitiva y Múltiple	Física, Sensorial, Cognitiva y Múltiple	
Actitud hacia la discapacidad	Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	2 (2,2%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)	3 (3,3%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (7,6%)
	Actitud Bastante Positiva/Favorable	10 (10,9%)	5 (5,4%)	16 (17,4%)	4 (4,3%)	2 (2,2%)	13 (14,1%)	2 (2,2%)	0 (0%)	3 (3,3%)	0 (0%)	3 (3,3%)	58 (63%)
	Actitud Muy Positiva/Favorable	4 (4,3%)	0 (0%)	3 (3,3%)	1 (1,1%)	5 (5,4%)	5 (5,4%)	2 (2,2%)	2 (2,2%)	1 (1,1%)	1 (1,1%)	3 (3,3%)	27 (29,3%)
Total		16 (17,4%)	5 (5,4%)	19 (20,7%)	5 (5,4%)	8 (8,7%)	21 (22,8%)	4 (4,3%)	2 (2,2%)	5 (5,4%)	1 (1,1%)	6 (6,5%)	92 (100%)

En la Tabla 38 se observa que de las 92 personas que señalaron tener algún tipo de contacto con personas con discapacidad, ninguna presenta actitudes negativas hacia la discapacidad cuando se considera el tipo de discapacidad de las personas con la que mantienen dicho contacto, lo que permite afirmar que independientemente del tipo de discapacidad que presente la persona, las actitudes que se manifiestan son positivas, por lo que se puede señalar que no hay diferencias entre ambas variables, es decir, no están relacionadas entre sí. Cuando se observa en detalle los niveles que presentan las actitudes positivas, se tiene que sea cual sea el tipo de discapacidad que presenta la persona con la que se tiene contacto, la actitud que se manifiesta es bastante positiva hacia la discapacidad, por lo que se puede reafirmar que no existen diferencias entre ambas variables, por lo cual no están relacionadas entre sí.

Tabla 39. Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Tipo de Discapacidad

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi Cuadrado	25,691	20	,176

Al revisar los valores obtenidos en la prueba de Chi Cuadrado, tal como se muestra en la Tabla 39, se tiene que el nivel de significancia obtenido (0,176) es mayor que 0,05, lo que permite afirmar que no existe relación de dependencia estadísticamente significativa entre la actitud hacia la discapacidad y la razón del contacto que manifiestan tener los encargados de la provisión de recursos humanos, resultado no ser condicionantes ambas variables entre sí.

Con respecto a los resultados obtenidos anteriormente, es importante señalar que diversas investigaciones indican que las personas presentan actitudes negativas cuando mantienen contacto con discapacidades de tipo cognitivo, mientras que presentan actitudes más favorables cuando mantienen contacto con discapacidades físicas. Sin embargo, en la investigación se obtuvo que independientemente de cuál sea la discapacidad con la que se ha tenido contacto, los encargados de la provisión de recursos humanos presenta actitudes igualmente favorables.

*Variables asociadas a las organizaciones donde laboran los encargados de la provisión de recursos humanos.*

A continuación se explica la relación existente entre los aspectos relacionados con las empresas donde laboran los encargados de la provisión de recursos humanos y las actitudes hacia la discapacidad:

Tabla 40. Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Tamaño de la Empresa.

		Tamaño de la Empresa			Total
		Pequeña	Mediana	Grande	
Actitud hacia la discapacidad	Actitud Parcialmente Positiva/Favorable	1 (1,3%)	2 (2,5%)	2 (2,5%)	5 (6,3%)
	Actitud Bastante Positiva/Favorable	13 (16,3%)	10 (12,5%)	27 (33,8%)	50 (62,5%)
	Actitud Muy Positiva/Favorable	5 (6,3%)	4 (5%)	16 (20%)	25 (31,3%)
Total		19 (23,8%)	16 (20%)	45 (56,3%)	80 (100%)

Cuando se observa la tabla 40, se tiene que independientemente del tamaño de la empresa en donde laboran los encargados de la provisión de recursos humanos, las actitudes que estos presentan hacia la discapacidad son positivas, lo cual permite afirmar que no existe una relación determinante entre ambos aspectos. Cuando se analiza los niveles que presentan las actitudes positivas, se tiene que independientemente del tamaño de la empresa, las actitudes hacia la discapacidad en su mayoría son bastante positivas, por lo tanto no hay diferencias entre ellas, lo cual permite señalar que no existe una relación entre las variables consideradas.

Tabla 41. Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Tamaño de la Empresa.

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
<b>Chi Cuadrado</b>	2,031	4	,730

Cuando se observan los valores obtenidos en la prueba de Chi Cuadrado, tal como se muestra en la Tabla 41, se tiene que el nivel de significancia obtenido (0,730) es mucho mayor que 0,05, lo que permite afirmar que no existe relación de dependencia estadísticamente significativa entre la actitud hacia la discapacidad y el tamaño de las empresas donde laboran los encargados de la provisión de recursos humanos, resultando no estar relacionadas ambas variables entre sí.

Con respecto a los resultados obtenidos anteriormente, Unger (2002) señala que en relación a las actitudes hacia la discapacidad en función del tamaño de la empresa, existen diversas contradicciones ya que si bien muchos estudios señalan que las empresas más grandes presentan actitudes más positivas hacia la discapacidad, muchos otros señalan que independientemente del tamaño de la empresa se manifiestan actitudes favorables hacia la discapacidad. En este sentido, la presente investigación se obtuvo resultados similares al segundo grupo de investigadores, ya que se pudo comprobar que sin importar el tamaño de la empresa donde laboran los encargados de la provisión de recursos humanos las actitudes suelen ser en general bastante positivas hacia la discapacidad. Esto último, permite afirmar que las empresas consideradas en el estudio estarían abiertas y dispuestas a facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad en sus organizaciones, sin importar el tamaño que estas poseen.

Tabla 42. Relación entre Actitud hacia la discapacidad y Programas de Inclusión Laboral de personas con discapacidad.

		<b>Programas de Inclusión laboral de Personas con Discapacidad</b>				<b>Total</b>
		<b>Existen formalmente y están consolidados</b>	<b>Existen Aunque con poco alcance y resultados</b>	<b>No existen formalmente aunque se desarrollan algunas actividades</b>	<b>Están Totalmente ausentes</b>	
		<b>Actitud hacia la discapacidad</b>	<b>Actitud Parcialmente Positiva/Favorable</b>	2 (2,5%)	2 (2,5%)	
	<b>Actitud Bastante Positiva/Favorable</b>	7 (8,8%)	8 (10%)	17 (21,3%)	18 (22,5%)	<b>50 (62,5%)</b>
	<b>Actitud Muy Positiva/Favorable</b>	6 (7,5%)	3 (3,8%)	11 (13,8%)	5 (6,3%)	<b>25 (31,3%)</b>
<b>Total</b>		<b>15 (18,8%)</b>	<b>13 (16,3%)</b>	<b>28 (35%)</b>	<b>24 (30%)</b>	<b>80 (100%)</b>

Cuando se observa la Tabla 42, se tiene que sin importar la existencia o no de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad, la actitud que se presenta hacia la discapacidad es positiva, lo que permite afirmar que no existe una relación determinante entre la existencia de este tipo de programas en las empresas y las actitudes hacia la discapacidad. Cuando se revisa en detalle los niveles que presenta la actitud positiva, se evidencia que independientemente de la existencia o no de estos programas o actividades, sin importar su alcance en el propósito de incluir laboralmente a personas con discapacidad, las actitudes hacia estas personas son bastantes positivas, por lo cual se puede señalar que no se evidencia relación entre ambos aspectos, es decir, una variable no se relaciona con la otra.

Tabla 43. Prueba de Chi cuadrado para Actitud hacia la discapacidad y Programas de Inclusión Laboral de personas con discapacidad.

	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Sig. Asintótica (bilateral)</b>
<b>Chi Cuadrado</b>	8,132	6	,229

Cuando se observan los valores obtenidos en la prueba de Chi Cuadrado, tal como se muestra en la Tabla 43, se tiene que el nivel de significancia obtenido (0,229) es mayor que

0,05, lo que permite afirmar que no existe relación de dependencia estadísticamente significativa entre la actitud hacia la discapacidad y la existencia o no de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas donde laboran los encargados de la provisión de recursos humanos, resultando no estar relacionadas ambas variables entre sí.

Con respecto a los resultados obtenidos anteriormente, diversas investigaciones señalan que en aquellas empresas donde existen políticas formales de contratación de personas con discapacidad se presentan actitudes más favorables hacia la discapacidad, que en aquellas empresas donde no existen estas políticas. Pese a esto, en la presente investigación se obtuvo que tanto aquellas empresas donde existe un programa formal de inclusión laboral de personas con discapacidad, sin importar su alcance, como en aquellas donde solo se desarrollan algunas actividades o simplemente no se realiza ningún tipo de acción en este sentido, se presenten actitudes favorables hacia la discapacidad.

## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez presentado y analizado los resultados de la investigación, en este capítulo se exponen las principales conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. Estas se expondrán en relación a los objetivos de la investigación y en función de los análisis realizados. A continuación se presentan las principales conclusiones:

*a) Con respecto a la caracterización de los encargados de la provisión de recursos humanos:*

- La muestra estudiada está conformada principalmente por personas del sexo femenino, cuyas edades están comprendidas en su mayoría entre los 21 y 40 años. Asimismo la formación académica de estas personas es alta, ya que ninguno de ellos manifestó poseer niveles educativos menores al nivel técnico universitario. Por otra parte, los tipos de profesión que presentan estas personas se enmarcan en aquellas que tienen un determinado enfoque en lo social y humanista.
- La mayoría de la muestra (91,1%) manifestó mantener algún tipo de contacto con personas con discapacidad, siendo la principal razón de dicho contacto la de índole laboral, seguido por razones de índole social/amistad y familiar respectivamente. Asimismo la mayoría manifestó mantener un contacto frecuente y permanente con estas personas. Cuando se evalúa el tipo de discapacidad que presentan las personas con la que se mantiene contacto se tiene que principalmente son de tipo físico y cognitivo, lo cual se reafirma al observar que cuando se mantiene contacto con más de un tipo de discapacidad, estos son de tipo físico y cognitivo.
- Las empresas donde laboran los encargados de la provisión de recursos humanos, son en su mayoría grandes (más de 100 trabajadores), seguido por empresas de pequeñas (menos de 50 trabajadores) y por último empresas medianas (entre 50 y 100 trabajadores). En dichas empresas, la mayoría (más del 60%) no poseen programas

formales de inclusión laboral de personas con discapacidad, más sin embargo la mitad de ellas si realizan algunas actividades relacionadas al tema. En cuanto a las empresas que si cuentan con programas formales de inclusión laboral de personas con discapacidad, se obtuvo que en poco más de la mitad de ellas, dichos programas están formalmente consolidados.

*b) Con respecto a las actitudes hacia la discapacidad:*

- Se tiene, en términos generales, que la actitud hacia la discapacidad que manifiestan tener los encargados de la provisión de recursos humanos es bastante positiva y favorable. No obstante, esta afirmación no puede ser generalizada en términos más amplios ya que las actitudes en la mayoría de los casos dependen de contextos y realidades diferentes, por lo que se hace necesario profundizar en ellos con el fin de conocer estas percepciones en detalle. Por otra parte, como las actitudes están relacionadas con los sentimientos y formas de actuar de las personas en determinadas situaciones, se puede señalar que la muestra al presentar una actitud favorable hacia la discapacidad, presentarán formas de actuar y pensar adecuadas y convenientes al momento de manifestar una opinión sobre las personas con discapacidad o al momento de interactuar con una de ellas.
- Cuando se observa la actitud hacia la discapacidad en función de las diferentes dimensiones que conforman esta variable, se tiene en términos generales que en todas se presenta una actitud positiva y favorable hacia la discapacidad. Ahora bien cuando se revisa en detalle, se tiene que en la dimensión valoración y limitación de capacidades, los encargados de la provisión de recursos humanos presentan una actitud medianamente positiva hacia la discapacidad, lo cual viene dado por el reconocimiento de las evidentes limitaciones que presentan las personas con discapacidad, en mayor o menor medida; si bien es cierto que la actitud termina siendo favorable, esta pudiera llegar a ser un factor limitante a la hora de decidir sobre la integración laboral de personas con discapacidad. En la dimensión asunción de roles, se manifestó igualmente una actitud medianamente positiva hacia la discapacidad, que puede estar dada en función del desconocimiento o ideas erróneas sobre la concepción que de sí mismas tienen las personas con discapacidad. En la dimensión reconocimiento y negación de derechos, se obtuvo una

actitud muy favorable hacia la discapacidad, por tanto los encargados de la provisión de recursos humanos reconocen la importancia de los derechos con los que deben contar las personas con discapacidad. En la dimensión, implicación personal, se manifestó igualmente una actitud muy positiva y favorable hacia la discapacidad, por lo que se evidencia que existe disposición a interactuar con las personas con discapacidad y que dicha interacción estará asociada a comportamientos concretos que serán idóneos y adecuados al trato que debe recibir cualquier persona. En la dimensión Calificación Genérica, se obtuvo una actitud mediamente positiva hacia la discapacidad, por tanto los encargados de la provisión de recursos humanos tienen una percepción un poco restringida sobre los rasgos definitorios de la personalidad y conducta de las personas con discapacidad.

- Al ver que, tanto de manera general como en función de las dimensiones que conforman la variable actitud hacia la discapacidad que manifiestan los encargados de la provisión de recursos humanos es bastante positiva, se puede afirmar que existirá de parte de estas personas, quienes se encargan del proceso de búsqueda, selección y contratación de personas, una posición favorable a permitir su inclusión laboral en las empresas donde laboran, facilitando adicionalmente su inclusión social. Por otra parte, ya que las actitudes que los otros tienen hacia la discapacidad tienen incidencia en estas personas, se puede concluir que al ver que los encargados de la provisión de recursos humanos manifiestan estas actitudes favorables, las personas con discapacidad con las que se relacionen se sentirán aceptadas lo que influenciará favorablemente en su autoestima y sus relaciones con sus pares; asimismo tendrán una gran incidencia en sus procesos de adaptación e inclusión social.
- Es importante considerar, que en nuestro país aun existe una cultura de no inclusión de personas con discapacidad, que dista mucho de los resultados obtenidos en la presente investigación. Esta cultura se hace evidente al observar que son pocos los logros alcanzados en materia de igualdad formal, lo cual ha imposibilitado alcanzar una verdadera igualdad sustancial, en donde se pone de manifiesto la aceptación e integración real de las personas con discapacidad.
- Un aspecto importante que puede afectar la actitud hacia la discapacidad de los encargados de la provisión de recursos humanos, es la normativa que obliga a las

empresas a contratar personas con discapacidad. Esto, sin duda alguna, dificulta el estudio de la actitud hacia la discapacidad, ya que las personas al verse obligadas a cumplir con la normativa, pueden modificar en cierta medida sus percepciones, lo cual significa que en realidad la actitud que manifiestan no es realmente la que estas personas tienen. Este riesgo, afecta consecuentemente la integración social de las personas con discapacidad, ya que si la actitud hacia la discapacidad no es del todo favorable, tendrá influencia en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

*c) Con respecto a la relación entre la actitud hacia la discapacidad y las variables asociadas a los encargados de la provisión de recursos humanos, al contacto previo con personas con discapacidad y a las empresas donde laboran:*

- Al evaluar la relación entre las variables demográficas y educativas de los encargados de la provisión de recursos humanos y su actitud hacia la discapacidad, se encontró que con respecto a la variable sexo si existe una relación significativa, en donde los hombres presentan una actitud ligeramente más favorable hacia la discapacidad que el caso de las mujeres, lo cual puede estar dado por la proporción de encuestados, en donde los encuestados del sexo masculino son considerablemente muchos menos que los encuestados de sexo femenino. En el caso de la variable edad, se encontró que si existe una relación significativa con la actitud hacia la discapacidad, ya que se evidenció que aquellas personas que poseen más de 40 años presenta una actitud ligeramente más favorable que aquellos que tiene menos de 40 años, esto se puede explicar por el hecho de que estas personas poseen mayor experiencia, que les ha permitido tener un mayor conocimiento de las realidades de las personas con discapacidad. Con respecto a las variables Nivel educativo y tipo de profesión, se demostró que no están relacionadas con la actitud hacia la discapacidad, ya que sin importar cual nivel educativo y que enfoque profesional poseen estas personas, las actitudes que manifiestan hacia la discapacidad suelen ser bastante positivas. Sin embargo, es importante señalar que esta afirmación debe ser considerada con cierta reserva, ya que los elementos que conforman la muestra poseen formación académica de nivel superior universitario, y sus profesiones tienen un marcado enfoque en lo social y humanista; por tanto se espera entonces que al presentar estas características sus actitudes hacia la discapacidad sean más favorables.

- Al evaluar la relación entre las variables asociadas al contacto previo con personas con discapacidad y la actitud hacia la discapacidad, se concluye que sin importar el contacto que se tenga o no con personas con discapacidad, las actitudes que manifiestan los encargados de la provisión de recursos son favorables y positivas, por lo que el contacto no es una variable que determine la actitud de estas personas. Al ver las razones por las que se mantiene dicho contacto se demuestra que esto tampoco tiene incidencia en la actitud que se tenga hacia la discapacidad, ya que sin importar la razón del contacto las actitudes que se presentan son favorables. En el caso de la frecuencia del contacto, se demostró que independientemente de cuál sea la frecuencia del contacto la actitud que se presentan es igualmente favorable hacia la discapacidad. Ahora bien, con respecto al tipo de discapacidad con el que se mantiene contacto se concluye que, de igual manera, sin importar cual sea el tipo de discapacidad con el que se mantiene contacto, la actitud que manifiestan los encargados de la provisión de recursos humanos es igualmente favorable. Es por esto que se concluye que ninguna de las variables mencionadas anteriormente son determinantes de la actitud hacia la discapacidad.
- Al evaluar la relación entre las variables relacionadas a las empresas donde laboran los encargados de la provisión de recursos humanos y la actitud hacia la discapacidad de estas personas, se concluye que sin importar el tamaño de la empresa, la actitud de estas personas serán positivas y favorables, por lo que se afirma que esta variable no determina la actitud hacia la discapacidad. Con respecto a la existencia o no de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad, se concluye que esto no es una determinante de la actitud hacia la discapacidad, ya que sin importar la existencia o no y el alcance de estos, la actitud que manifiestan los elementos de la muestra es positiva.
- Como bien se señaló anteriormente, la actitud hacia la discapacidad dependen del contexto, la realidad social y las características propias donde se desenvuelven las personas que manifiestan dichas actitudes, es por esto que se puede afirmar que las actitudes de los encargados de la provisión de recursos humanos de 80 empresas del Área Metropolitana de Caracas están determinadas de algún modo por la edad y sexo de estas personas, mas no así por factores relacionados a sus nivel educativo, a las personas con discapacidad con la que tienen contacto, ni con las características de las empresas

donde laboran. Por lo que se puede concluir, que existen otra serie de factores no considerados en el estudio que determinan en mayor medida la actitud que pueden presentar estas personas. Muchos autores señalan que es importante considerar otros aspectos como los factores hereditarios y psicológicos, así como también las influencias sociales y parentales durante la crianza de las personas, ya que esto pueden influir en la formación de las actitudes de las personas.

*Algunas recomendaciones derivadas del estudio:*

A partir de los resultados obtenidos y de la experiencia vivida durante la realización de la presente investigación, se presenta las siguientes recomendaciones:

- Al observar que la actitud hacia la discapacidad es favorables por parte de los encargados de la provisión de recursos humanos de la empresas participantes en la presente investigación, se recomienda a las organizaciones promover una cultura de inclusión en donde se restrinjan las barreras que imposibilitan su inclusión laboral, en la que se le otorgue el justo valor a las potencialidades, que dentro de sus limitaciones, tienen las personas con discapacidad.
- El Estado, siendo promotor de normativas, leyes y programas, debe crear mecanismos que promuevan una cultura de aceptación de las personas con discapacidad, en donde se logre concientizar a la sociedad sobre el valor y respecto que tienen y merecen estas personas, lo cual logrará formas de actuar y pensar favorables hacia la discapacidad, que permitirán de una u otra manera la adaptación e integración de las personas con discapacidad.
- A partir de la presente investigación se abre camino a la realización de más estudios que traten la problemática de la discapacidad en nuestro país. En primera instancia, se recomienda indagar sobre el tema de actitudes hacia la discapacidad en una muestra mucho más grande, que permitan darle mayor representación a los resultados que se obtengan. Asimismo, se recomienda evaluar si las actitudes que manifiestan los empleadores influyen o no en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Por otra parte, se hace necesario profundizar en otros factores y aspectos que realmente pueden llegar a determinar la actitud hacia la discapacidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Blanco, N. y Alvarado, M (2005). Escala de Actitud hacia el proceso de investigación científico social. *Revista de Ciencias Sociales (VE)*, (11)3, 537-544. Consultado el 30 de Julio de 2011, disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/280/28011311.pdf>

Cabra De Luna, M. A. (2004) Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (50), 21-46.

Cáceres, C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. *Revista Electrónica de Audiología*, 2, 74-77. Consultado el 15 de Noviembre de 2009, disponible en: <http://www.auditio.com>

Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Caracas. Consultado el 12 de Febrero de 2010 disponible en: [http://www.lacamaradecaracas.org.ve/index.asp?spg\\_id=13](http://www.lacamaradecaracas.org.ve/index.asp?spg_id=13)

Castillo, D. y Hernández, S. (s.f.). *La integración social y laboral de las personas con alguna discapacidad*. Consultado el 15 de Enero de 2010, disponible en: <http://www.fejidif.org/Herramientas/cd/herramientas%20de%20trabajo/empleo/general/castillo.doc>

Chiavenato, I. (2002) *Gestión del Talento Human*. Bogotá: McGraw-Hill

*Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad* (1999). Consultado el 3 de Diciembre de 2009, disponible en: <http://www.oas.org/Juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Davia, M. A. (2000). *La inserción laboral de los jóvenes españoles: ¿un proceso segmentado?* Consultado el 10 de Enero de 2010, disponible en: <http://www.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com2-2.pdf>

De Jesús, A. y Giron, I. (2008) *Relación entre modalidad de empleo y nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve*. Tesis de Grado. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Diccionario de la Real Academia Española. Consultado el 6 de Febrero de 2010 disponible en: <http://www.rae.es/rae.html>

Dugarte, E. (2007). *Actitudes que se involucran en el Proceso de integración Sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual*. Trabajo de Grado. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

García, G. (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 formación de políticas públicas orientadas a su inserción). *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, (42), 59-108.

García, G., Ortega, M. y Rocco, V. (2005). Algunas características de la población de discapacitados en Venezuela: Énfasis en su situación laboral. *Revista Temas de Coyuntura*, (52), 43-88.

Hemenway, D., King F., Rohani R., Word J. y Brennan M. (2003). *Dispelling Myths of an Untapped Workforce. A Study of Employer Attitudes toward Hiring Individuals with Disabilities*. Consultado el 25 de Noviembre de 2009, disponible en: [http://www.cala.fsu.edu/files/employer\\_attitudes.pdf](http://www.cala.fsu.edu/files/employer_attitudes.pdf)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (1998). *Metodología de la investigación*. Caracas: Editorial McGraw-Hill.

Iglesias, E. y Polanco, V. (2009) *Determinantes de la actitud hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas*. Trabajo de Grado. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (2001). Censo Poblacional.

Leal, S. y Nasr, Z. (2009) *Gestión de la discapacidad asociada a los subsistemas de recursos humanos en organizaciones del sector público de Caracas*. Trabajo de Grado. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (25), 65-90.

Mella, S. y González, L. (2007). Actitudes de los estudiantes de la salud de la Universidad de Chile hacia las personas con discapacidad. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, (7). Consultado el 3 de Noviembre de 2009 disponible en: [http://www.revistaterapiaocupacional.cl/CDA/to\\_completa/0,1371,SCID=21201%26ISID=735,00.html](http://www.revistaterapiaocupacional.cl/CDA/to_completa/0,1371,SCID=21201%26ISID=735,00.html)

Ministerio de la Administración Pública de España (2003). *Programa de capacitación dirigido a personas con especiales dificultades de inserción laboral*. Consultado el 10 de Enero de 2010, disponible en: <http://www.onbide.net/es/encuadre.php>

Moreno, J., Rodríguez, I., Saldaña, D. y Aguilera, A. (2006). Actitudes ante la discapacidad en el alumnado matriculado en materias afines. *Revista Iberoamericana de Educación*, 40(5), 1-12.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Consultado el 22 de febrero de 2010 disponible en: <http://www.oecd.org/home>

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001) *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Ginebra.

Pereda, C., De Prada, M. y Actis, W. (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Consultado el 10 de Enero de 2010, disponible en: [http://www.fejidif.org/Herramientas/cd/herramientas%20de%20trabajo/empleo/general/insercion\\_laboral\\_caixa.pdf](http://www.fejidif.org/Herramientas/cd/herramientas%20de%20trabajo/empleo/general/insercion_laboral_caixa.pdf)

Pestana, L. (2005). *Integración de personas con discapacidad en la educación superior en Venezuela*. Consultado el 10 de Enero de 2010, disponible en: <http://www2.iesalc.unesco.org.ve:2222/programas/Discapacitados/Informe%20ES%20Discapacidad%20-%20Venezuela.pdf>

Prat, M. y Soler, S. (2003). *Actitudes, Valores y Normas en la educación física y el deporte: Reflexiones y propuestas didácticas*. Barcelona: INDE Publicaciones.

Quinn, G. y Degener, T. (2002). *Derechos Humanos y Discapacidad. Uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad*. Nueva York y Ginebra: Oficina del Alto Comisionado para las Naciones Unidas.

Ruiz, C. (2007). *Confiabilidad*. Consultado el 12 de Febrero de 2010, disponible en: <http://www.carlosruizbolivar.com/articulos/archivos/Curso%20CII%20%20UCLA%20Art.%20Confiabilidad.pdf>

Unger, D. (2002). *Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*. Consultado el 11 de Noviembre de 2009, disponible en: [http://www.worksupport.com/documents/proed\\_employersattitudes.pdf](http://www.worksupport.com/documents/proed_employersattitudes.pdf)

Vásquez, J. (2003) *Programa Docente y de Difusión de la CIF*. Consultado el 10 de Octubre de 2010, disponible en: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/cif/materiales.htm>

Vicéns, J. y Medina, E. (2005) *Análisis de datos cuantitativos*. Consultado el 2 de Agosto de 2011, disponible en: [http://www.uam.es/personal\\_pdi/economicas/eva/pdf/tab\\_conting.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/eva/pdf/tab_conting.pdf)

Villa, N. (2003). Situación Laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*, 14 (2), 393-424

Verdugo, M. A. (1995). *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras* (4ª ed.) Madrid: Siglo veintiuno de España Editores.

ANEXO A. ESCALA DE ACTITUDES HACIA LA DISCAPACIDAD ELABORADA POR VERDUGO, JERANO Y ARIAS EN 1995.

*Escala de Actitudes*

**-Forma G-**  
**hacia las Personas con Discapacidad**

Cód. Ident.:

Fecha:

<p>Edad:    ..... &lt; 20           ..... 21-30           ..... 31-40           ..... 41-50           ..... 51-60           ..... &gt; 60</p>	<p>Estudios:   ..... Primarios               ..... Bachillerato               ..... Univers. Medio               ..... Univers. Superior</p>	<p>(a) Razón del contacto (puede señalar más de una)</p>	<p>Familiar Laboral Asistencial Ocio/Amistad Otras razones</p>
<p>Sexo:    ..... Mujer           ..... Hombre</p>	<p>Profesión: <input type="text"/></p>	<p>(b) Frecuencia del contacto</p>	<p>Casi permanente Habitual Frecuente Esporádica</p>
<p>¿Tiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad? <input type="checkbox"/> No   <input type="checkbox"/> Sí</p>		<p>(c) Tipo de discapacidad</p>	<p>Física Auditiva Visual Retraso Mental Múltiple</p>

En caso afirmativo, señale por favor:—

(Verdugo, Arias, y Jenaro, 1992)

**Instrucciones:**

En la encuesta que presentamos a continuación se utiliza el término de *Personas con Discapacidad* para referirnos de manera general a todas aquellas personas que presentan alguna deficiencia, 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) Contesté con sinceridad. El cuestionario es totalmente confidencial y anónimo.

Los significados de las opciones son los siguientes:

MA Estoy Muy de Acuerdo.

BA Estoy Bastante de Acuerdo.

PA Estoy Parcialmente de Acuerdo.

MD Estoy Muy en Desacuerdo.

BD Estoy Bastante en Desacuerdo.

PD Estoy Parcialmente en Desacuerdo.

Señale con una cruz la opción elegida.

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

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 <del>BD</del> 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 <del>BD</del> 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 discapacidades tienden 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

**ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN EN RELACIÓN A LAS ACTITUDES HACIA LA DISCAPACIDAD DE LOS RESPONSABLES EN LA PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS VENEZOLANAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS.**



**ESTUDIO DE LA ACTITUD HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**



**Instrucciones Generales:**

Con el presente instrumento se pretende efectuar el levantamiento de información que permitirá profundizar en el estudio de las actitudes que suelen tener los encargados de la provisión de recursos humanos hacia las personas con discapacidad. Por esta razón le pedimos unos minutos de su tiempo para contestar algunas preguntas. La información que suministre es anónima y solo será empleada con fines académicos. Agradecemos su interés y colaboración con este proyecto.

Es importante señalar que en el presente instrumento se utiliza el término persona con discapacidad para referirnos de manera general a las personas que puedan tener algún tipo de deficiencia, discapacidad o minusvalía. Las discapacidades más comunes son: **Las físicas:** que se define como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada; **Las sensoriales:** son las limitaciones que tienen que ver con alguno de los cinco sentidos: la vista, el oído, el olfato, el gusto y el tacto; **Las cognitivas:** son las que presentan una disminución en las habilidades intelectuales de la persona (como el Autismo, el Síndrome de Down, el Síndrome de Asperger, el retraso mental...); y **Las múltiples:** se refiere a la combinación de algunas de estas deficiencias en una misma persona.

**I Parte.** En la siguiente sección, le agradecemos que nos proporcione la siguiente información, la cual será usada para analizar con más detalle los resultados del estudio. Marque con una X la casilla que corresponda:

Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	Nivel Educativo: <input type="checkbox"/> Educación Básica <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> T.S.U. <input type="checkbox"/> Universitario <input type="checkbox"/> Post-grado/Maestría
Edad: <input type="checkbox"/> Menos de 20 <input type="checkbox"/> de 21 a 30 <input type="checkbox"/> de 31 a 40 <input type="checkbox"/> de 41 a 50 <input type="checkbox"/> de 51 a 60 <input type="checkbox"/> Más de 60	Tipo de Profesión: <input type="checkbox"/> Ciencias Naturales <input type="checkbox"/> Ciencias Médicas <input type="checkbox"/> Ciencias Sociales <input type="checkbox"/> Ingeniería y Tecnología <input type="checkbox"/> Humanidades
¿Tiene o ha tenido algún tipo de contacto con personas con discapacidad? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	→ Razón del contacto (puede señalar más de una): <input type="checkbox"/> Familiar <input type="checkbox"/> Laboral <input type="checkbox"/> Social/Amistad <input type="checkbox"/> Otra (Indique _____)
En caso afirmativo señale _____	Frecuencia del contacto: <input type="checkbox"/> Permanente <input type="checkbox"/> Frecuente <input type="checkbox"/> Habitual <input type="checkbox"/> Esporádico
	→ Tipo de discapacidad (puede señalar más de una): <input type="checkbox"/> Física <input type="checkbox"/> Sensorial <input type="checkbox"/> Cognitiva <input type="checkbox"/> Múltiple
<p>¿En la empresa existen programas de Inclusión laboral para personas con discapacidad?</p> <p><input type="checkbox"/> Existen formalmente y están consolidados  <input type="checkbox"/> Existen aunque con poco alcance y resultados  <input type="checkbox"/> No existen formalmente aunque se desarrollan algunas actividades  <input type="checkbox"/> Están totalmente ausentes</p> <p><b>Nota: Los programas de Inclusión son planes llevados a cabo por las empresas que buscan favorecer la inclusión de personas con discapacidad.</b></p>	
<p>Tamaño de la empresa:</p> <p><input type="checkbox"/> Pequeña (Menos de 50 trabajadores)  <input type="checkbox"/> Mediana (entre 50 y 99 trabajadores)  <input type="checkbox"/> Grande (más de 100 trabajadores)</p>	

**II Parte.** A continuación se le presenta una serie de frases en donde usted debe opinar si está de acuerdo o no con lo que se le presenta. Es importante que tenga en cuenta lo siguiente:

- No existen respuestas buenas o malas. Cada acción refleja una diferente forma de pensar.
- Procure contestar a todas las frases.
- En caso de duda entre varias opciones, señale la que más se acerque a su forma de pensar.
- Lea con atención cada frase, pero no se detenga mucho en señalar su respuesta.
- Conteste con sinceridad. Recuerde que el cuestionario es totalmente anónimo.

Señale con una “X” la opción elegida.

<b>Frase o Situación</b>	Muy de Acuerdo	Bastante de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Muy en Desacuerdo
1. Las personas con discapacidad con frecuencia son menos inteligentes que las demás personas.						
2. Un trabajo sencillo y repetitivo es el más apropiado para las personas con discapacidad.						
3. Permitiría que su hijo aceptase la invitación a un cumpleaños que le hiciera un niño con discapacidad.						
4. En el trabajo, una persona con discapacidad sólo es capaz de seguir instrucciones simples.						
5. Me disgusta estar cerca de personas que parecen diferentes, o actúan de forma diferente.						
6. Las personas con discapacidad deberían vivir con personas afectadas por el mismo problema.						
7. Las personas con discapacidad funcionan en muchos aspectos como los niños.						
8. De las personas con discapacidad no puede esperarse demasiado.						
9. Las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona.						
10. Las personas con discapacidad deberían mantenerse						

apartadas de la sociedad.							
11. No me importa trabajar junto a personas con discapacidad.							
12. Las personas con discapacidad deberían poder divertirse con las demás personas.							
13. Las personas con discapacidad tienen una personalidad tan equilibrada como cualquier otra persona.							
14. Las personas con discapacidad deberían poder casarse si lo desean.							
15. Las personas con discapacidad deberían ser confinadas en instituciones especiales.							
16. Muchas personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes.							
17. A las personas con discapacidad se les debería impedir votar.							
18. Las personas con discapacidad a menudo están de mal humor.							
19. Las personas con discapacidad confían en sí mismas tanto como las personas normales.							
20. Generalmente las personas con discapacidad son sociables.							
21. En el trabajo, las personas con discapacidad se entienden sin problemas con el resto de los trabajadores.							
22. Sería apropiado que las personas con discapacidad trabajaran y vivieran con personas normales.							
23. A las personas con discapacidad se les debería prohibir pedir créditos o préstamos.							
24. Las personas con discapacidad generalmente son desconfiadas.							
25. No quiero trabajar con personas con discapacidad.							
26. En situaciones sociales, preferiría no encontrarme con personas con discapacidad.							
27. Las personas con discapacidad pueden hacer muchas cosas tan bien como cualquier otra persona.							
28. La mayoría de las personas con discapacidad están resentidas con las personas físicamente normales.							
29. La mayor parte de las personas con discapacidad son pocos constantes.							
30. Las personas con discapacidad son capaces de llevar una vida social normal.							

31. Si tuviera un familiar cercano con discapacidad, evitaría comentarlo con otras personas.						
32. La mayor parte de las personas con discapacidad están satisfechas de sí mismas.						
33. La mayoría de las personas con discapacidad sienten que son tan valiosas como cualquiera.						
34. La mayoría de las personas con discapacidad prefieren trabajar con otras personas que tengan su mismo problema.						
35. Se debería prevenir que las personas con discapacidad tuvieran hijos.						
36. Las personas con discapacidad son en general tan conscientes como las personas normales.						
37. Deberían existir leyes que prohibieran casarse a las personas con discapacidad.						
<b>¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!</b>						