

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Psicología



Actitud de los estudiantes universitarios hacia la inclusión
laboral de personas con discapacidad

Trabajo de graduación presentado por
Ana María Montero Mejía, para optar
al grado académico de Licenciada en Psicología

Guatemala

2015

**Actitud de los estudiantes universitarios
hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad**

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Psicología



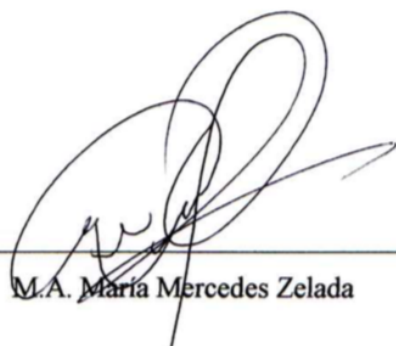
Actitud de los estudiantes universitarios
hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad

Trabajo de graduación presentado por Ana María Montero Mejía para optar para el grado
académico de Licenciada en Psicología


Guatemala

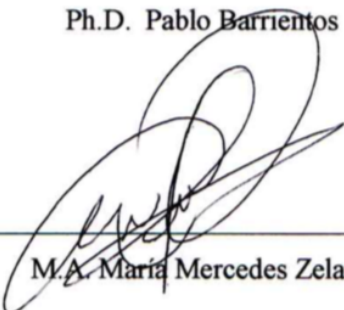
2015

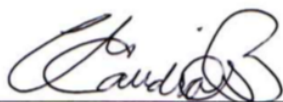
Vo.bo.:

(f) 
M.A. María Mercedes Zelada

Tribunal Examinador:

(f) 
Ph.D. Pablo Barrientos

(f) 
M.A. María Mercedes Zelada

(f) 
M.A. Claudia Gabriela Castañeda Briones

Fecha de aprobación: Guatemala, 29 de mayo, del 2015

ÍNDICE

LISTADO DE TABLAS.....	v
LISTADO DE ILUSTRACIONES Y GRÁFICOS	vi
RESUMEN.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. ANTECEDENTES CONCEPTUALES	3
A. Discapacidad.....	3
1. <i>Definición del término discapacidad.</i>	5
2. <i>Tipos de la discapacidad.</i>	9
3. <i>Factores que propician la discapacidad.</i>	19
4. <i>Discapacidad en Guatemala.</i>	19
5. <i>Prevalencia de la discapacidad.</i>	20
B. Actitud hacia la inclusión laboral de personas discapacitada.	21
C. Inclusión laboral de personas con discapacidad.	26
1. <i>Tipos de empleo para personas discapacitadas.</i>	27
2. <i>Proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.</i>	28
3. <i>Inserción laboral de personas con discapacidad en Guatemala.</i>	29
4. <i>Marco Legal en Guatemala sobre la inserción laboral de personas con discapacidad.</i>	30
III. MARCO CONTEXTUAL	32
IV. METODOLOGÍA	38
A. Objetivos.....	38
<i>Objetivo general.</i>	38
<i>Objetivos específicos.</i>	38
B. Pregunta de investigación.	38
C. Hipótesis.....	38

D. Variables de investigación	39
E. Participantes.....	41
1. <i>Criterios de inclusión</i>	41
2. <i>Criterios de exclusión</i>	41
F. Tipo de investigación.....	42
G. Instrumento.....	42
1. <i>Hoja de datos demográficos</i>	42
2. <i>La Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad</i>	42
H. Procedimiento.....	43
1. <i>Estudio de validación y confiabilidad</i>	43
2. <i>Estudio de campo</i>	43
I. Consideraciones éticas.....	44
J. Análisis estadístico.....	44
V. RESULTADOS.....	45
VI. DISCUSIÓN	51
VII. CONCLUSIONES	56
VIII. RECOMENDACIONES.....	58
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
X. APÉNDICE.....	66

LISTADO DE TABLAS

	<i>Página</i>
1. Historia de la discapacidad.....	4
2. Terminología de discapacidad.....	7
3. Clasificación de la discapacidad intelectual.....	12
4. Definición de trastornos de la discapacidad oral.....	16
5. Tipos de discapacidad motora.....	19
6. Factores que propician la discapacidad.....	19
7. Enfoques para medir la actitud.....	22
8. Componentes de la actitud.....	23
9. Teorías de las actitudes.....	25
10. Procedimientos para evaluar la actitud.....	28
11. Aspectos para la inclusión laboral de la persona con discapacidad.....	32
12. Aspectos a considerar en la inclusión laboral.....	34
13. Definición de variables.....	43
14. Distribución de la población.....	45
15. Distribución de puntajes obtenidos según la media por sub escala.....	52
16. Diferencia de medias por género.....	53
17. Comparación de medias entre grupos por sub escala.....	54

LISTADO DE ILUSTRACIONES Y GRÁFICOS

Página

Figuras

1. Discapacidad auditiva.....	16
2. Modelo ABC.....	24
3. Condicionamiento clásico.....	26
4. Modelo de aprendizaje social.....	27

Gráficos

1. Distribución de estudiantes por género.....	50
2. Distribución de estudiantes por Facultad.....	50
3. Distribución de estudiantes por situación laboral.....	51
4. Distribución de estudiantes por año que cursan.....	51

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue conocer acerca de la actitud de estudiantes universitarios, respecto de la inclusión laboral de personas discapacitadas. Para esta investigación, se utilizó la escala de Actitud hacia la persona discapacitada forma G. del autor Miguel Ángel Verdugo, y cols., (1998), utilizada en países como México, España, Venezuela y Estados Unidos, donde se han elaborado investigaciones empíricas utilizando esta escala entre otras, en poblaciones similar. Esta investigación se realizó con el fin de conocer acerca de la actitud de estudiantes hacia la contratación de personas con discapacidad ya que en un futuro cercano estarán a cargo de procesos de contratación de personal, serán líderes en empresas, creadores de fuentes de trabajo entre otros, y quienes tendrán a su cargo la responsabilidad de mantener y promover la inclusión laboral de personas con algún tipo de discapacidad.

El estudio implicó a estudiantes de distintas facultades de una universidad privada de la ciudad capital de Guatemala. Entre los datos sobresalientes de esta investigación, resalta que los estudiantes reportan actitudes favorables hacia la inclusión de las personas discapacitadas, reconocen sus capacidades y limitaciones y concuerdan con los derechos de inclusión universales, como lo indica el artículo 27 que se determinó en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Las áreas en donde se encontraron actitudes favorables a la inclusión laboral de personas con discapacidad fueron las relacionadas a la implicación personal, la categorización de elementos emocionales y la asunción de roles, en ellas se encontraron índices mayores en relación a los estudiantes. Las áreas en donde se encontró una diferencia significativa corresponden a las subescalas asunción de roles y la calificación genérica, sin embargo, con este índice se confirma como una actitud favorable a la inclusión laboral. A partir de los datos recabados se concluye que es de suma importancia seguir fomentando la actitud positiva que mostraron los estudiantes hacia la inclusión al ambiente laboral de los discapacitados. Tomando en cuenta que son los futuros profesionales y los cuales van a hacer posibles los cambios desde su formación académica hasta el entorno laboral.

I. INTRODUCCIÓN

Según la OMS (2011:11) la discapacidad es un factor de desarrollo para los países, ya que esta puede ser un detonante de pobreza o la pobreza un detonante de discapacidad. Es por ello que la inclusión de personas con discapacidad debe ser un reto primordial ya que no solamente implica avances a nivel mundial, sino que es un elemento que evitara un mal social como lo es disminuir las tasas de desempleo.

La oportunidad de laborar se convierte en una necesidad del ser humano ya que no solo permite obtener ingresos sino también ser una fuente de desarrollo y satisfacción personal (De León, 2011:24).

En Guatemala según la última encuesta realizada por el INE, en el año 2005, del total de la población el 394,046 (INE, 2005:30) presentan alguna discapacidad y se encuentran dentro de la edad productiva para laborar y obtener así los ingresos para el sostenimiento personal y familiar; sin embargo, las estadísticas de la encuesta nos indican que el 70% de los habitantes con alguna discapacidad no están integrados laboralmente.

La actitud hacia la inclusión laboral de las personas con alguna discapacidad es un factor que indica al ser humano a percibir y actuar con base en percepciones nuevas o adquiridas, es por ello que el tener actitudes que favorezcan la inclusión laboral de persona con discapacidad se obtendrá cambios en la persona y la sociedad hacia este tema. Esta idea es destacada por Bandura citado por Franzoi (2003:181) los modelos de actitudes, conductas o comportamientos empiezan desde los más cercanos, como la familia hasta la cultura en sí, ayudando también para el éxito de aprendizajes posteriores. Estos comportamientos serán reflejados e imitables para los demás, logrando un cambio social.

El siguiente trabajo, tuvo como objetivo determinar si la actitud que tienen los estudiantes universitarios de una Universidad privada de la ciudad de Guatemala favorece la inclusión hacia las personas con discapacidad, ya que se conoce que estos estudiantes estarán integrados laboralmente y algunos tendrán bajo su cargo los Departamentos de Gestión de Capital Humano.

Para el estudio se utilizó la Escala de Actitud hacia la Persona con Discapacidad de Miguel Ángel Verdugo y cols., (1992) la cual determina la actitud de las personas hacia la inclusión laboral en base a cinco subescalas, que incluyen la actitud hacia el conocimiento

de discapacidades, reconocimiento de derechos, categorización, asunción de roles e implicación personal. Se incluyó una entrevista estructurada de datos socio-demográficos. Los resultados fueron analizados por medio del análisis estadístico descriptivo evaluando la media de la distribución de frecuencia de cada una de las subes calas que tienen la prueba, adema se realizó una comparación de medias con Prueba T, para identificar si existía diferencia significativa de género en función de las subes calas, finalmente se utilizó una prueba ANOVA con una prueba post-hoc Bonferroni para conocer si existían diferencias significativas entre facultad con respecto a la actitud hacia la inclusión laboral.

II. ANTECEDENTES CONCEPTUALES

Según la OMS (2014), hoy en día a nivel mundial se considera la discapacidad como un tema relacionado a los derechos del ser humano.

«Las personas con discapacidades conforman uno de los grupos más marginados del mundo. Esas personas presentan peores resultados sanitarios, obtienen resultados académicos más bajos, participan menos en la economía y registran tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidades (OMS, 2014.)»

En el Informe Mundial Sobre la Discapacidad (2011), realizado por la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial indica que más de mil millones de personas sufren algún tipo de discapacidad aproximadamente el 15% de la población mundial y que esto irá en aumento, ya que cada vez aparecen más y distintos diagnósticos de enfermedades crónicas, envejecimiento y a su vez los trastornos de la salud mental serán mayores.

A. Discapacidad.

Para poder llegar a un concepto de discapacidad es importante conocer una breve reseña sobre el origen de las discapacidades en el ser humano.

«En 1948 la Asamblea General sentó las bases de la promoción y la protección de los derechos humanos al proclamar la Declaración Universal de Derechos Humanos. En el artículo 25 de esa Declaración se afirma que toda persona “tiene derecho a los seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad (Enable, Naciones Unidas 2012)»

La imperfección humana en cuanto aspecto físico, fisiológico y psicológico del cuerpo, ha creado para los discapacitados una historia constante, en algunas sociedades es trágica y en otras magnificas (Gomez V. 2005:27).

De acuerdo con Gomez V. (2005:28) la historia de la discapacidad puede concebir un continuo desde la época primitiva hasta la unión de la discapacidad con los derechos humanos. La Tabla 1 muestra de manera breve la historia de la discapacidad.

Tabla 1 Historia de la discapacidad

Época	Avances del término de la discapacidad
Primitiva	Las personas consideradas como discapacitados por cualquier deficiencia física o cognitiva que presentaran, eran asesinadas, ya que se consideraba que no podían valerse por sí mismos, no realizaban actividades para la subsistencia y tampoco contribuían a la prosperidad del grupo social.
Grecia	Los discapacitados eran considerados desde el punto de vista de dos aspectos. El primero la personas con alguna deficiencia eran objetos de burla y matanza, ya que para la sociedad griega creían solo en la perfección y belleza, cualquier cosa que defiriera de ello era digno de ser eliminado. El segundo aspecto es que eran considerados como dignos de adoración y culto. Según Platón citado por Gomez V. (2005:28) consideraban a las personas con discapacidad como seres enviados por los dioses, mitológicos, para comunicar mensajes.
Roma	Las personas con discapacidad eran asesinadas desde muy pequeñas, causando infanticidio. Por su parte las personas mayores discapacitadas, eran comercializadas para luego utilizarlos como mendigos, provocando lastima y así obtener beneficios económicos.
Egipto	Las personas con malformaciones eran apreciadas, se les consideraban seres especiales y se contrataban al servicio de los faraones.
Edad Media	En Europa, es esta época las personas “anormales”, divertían en las cortes reales a los amos e invitados de estos. Las personas con baja estatura servían como bufones del Rey, eran utilizados como mensajeros, espías y consejeros.
Cristianismo	Influyo en el mejoramiento sobre el trato de las personas discapacitadas, ya que basados en la moral, se crearon las cofradías y grupos religiosos, para asistir a ciegos, parálíticos y leprosos.
1780	En Suiza se crea la primera institución dedicada al cuidado de los discapacitados.
1786-1791	En Francia, se crea la primera escuela para ciegos. En Inglaterra se crea la segunda escuela, dirigida ambas solamente para niños.
1946	Se lleva a cabo la primera Asamblea General de las Naciones Unidas en la cual se estableció programas de servicios consultivos de asistencia social, se mencionó de manera concreta el asunto de la rehabilitación de los discapacitados.
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esta declaración dio como avances importantes las primeras normativas de los derechos de los discapacitados y a su vez, fueron aceptados por los miembros de la Organización.
1971	Declaración de los Derechos del Deficiente Mental de la ONU
1975	Declaración de los Derechos de los Minusválidos
1980	Carta de la Rehabilitación Internacional
1982	Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de la ONU
1914	Fue creada la OTI (Organización Internacional de Trabajo)
1921	La OTI se lanza la primera iniciativa sobre las distintas posibilidades de introducir en las legislaciones nacionales la obligación legal de dar empleo a los mutilados de la guerra y los métodos de reinserción de los discapacitados a la vida profesional.

Continuación Tabla 1 Historia de la discapacidad

Época	Avances del término de la discapacidad
1925	La Conferencia Internacional de Trabajo emite la recomendación sobre la indemnización por accidentes de trabajo. Durante la posguerra la participación de los discapacitados en el área laboral fue bastante, es por ello que fue necesaria la regulación de la integración laboral.
1955	La OTI adoptó por unanimidad la adaptación y readaptación profesionales de inválidos.
1981	Año Internacional de los Impedidos, proclamado por la ONU, OTI y OMS.
1992	Normas Uniformes de la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad de la ONU
2002	Se renovó el Programa de Acción Mundial para los discapacitados
2010	Programa de Sociedad para Todos. ONU
2013Hoy en día	La OTI presta asistencia técnica a los Estados miembros para formular, diseñar y aplicar sus políticas nacionales y programas referentes a la readaptación profesional y empleo para las personas discapacitadas mediante convenios de cooperación.

Fuente: Elaboración propia. Consultado en: *La anomia para las personas con discapacidad*, Gomez V. (2005)

1. Definición del término discapacidad. Según la Organización Mundial de la Salud OMS en el Informe Mundial sobre la Discapacidad, junto con el Banco Mundial (2013) mencionan que, se determina que la discapacidad es un término que abarca “deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones de la participación”. Las deficiencias son las relacionadas a los problemas que afectan una estructura o función corporal; la limitación de la actividad se refiere a la dificultad para realizar acciones o tareas; y las restricciones de la participación, están relacionadas con los problemas para participar en situaciones vitales.

Uno de los primeros términos que la OMS mencionó sobre la discapacidad es la restricción o ausencia que se da a causa de una deficiencia, que provoca en la persona la incapacidad de realizar una actividad dentro de lo que se considera normal para el ser humano (Organización Mundial de la salud, 1980).

Según la Cartilla de los derechos de las personas con discapacidad de Guatemala (2011) define la discapacidad como:

«La deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de manera permanente o temporal, que limite la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico o social.»

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIDDM-2) (2001:22) aprobada por la Organización Mundial de la Salud y el Grupo de

Evaluación, Clasificación y Epidemiología, Ginebra Suiza, define la discapacidad según dos modelos conceptuales, el modelo médico y el modelo social.

- *Modelo médico*: Este modelo indica que la discapacidad es una dificultad de la persona, causado por enfermedad, trauma o estado de salud, el cual requiere de cuidados médicos los cuales se dan de manera individual y por parte de profesionales específicos.
- *Modelo social*: Este modelo indica que la discapacidad es una dificultad social, ya que la integración de la persona que tiene una discapacidad debe ser incluida en la sociedad. Este modelo no es parte individual del ser humano sino es el resultado de condiciones dadas por el ambiente, por ello este problema debe manejarse en base a la actuación social y la responsabilidad colectiva

Egea y Saravia (2001:21), plantean que la CIDDDM-2 busca definir la discapacidad en base a los dos modelos anteriores, ya que considera que esta va más allá del proceso de la enfermedad como tal, y que se necesita una relación con la sociedad, es por ello que plantea el modelo biopsicosocial de la discapacidad, el cual define un nuevo esquema para comprender la terminología. La Tabla 2 muestra el diseño de la OMS y la CIDDDM-2 sobre la definición Internacional para llegar a comprender lo que incluye el término de discapacidad:

Tabla 2 Término de discapacidad

Concepto de discapacidad según la CIDDDM-2	Definición
Enfermedad	<i>Situación intrínseca</i> , ya que abarca cualquier tipo de enfermedad, trastorno o accidente que se sucedan a la persona.
Deficiencia	Es la <i>exteriorización</i> de las consecuencias que se tienen a causa de la enfermedad y que se manifiestan física y psicológicamente. Por su parte Pelaña (2002:13) menciona que la deficiencia era la pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, psicológica, fisiológica o anatómica, de estructura o función. Un ejemplo de la discapacidad vista como deficiencia de la incapacidad para formar la imagen

Continuación Tabla 2 Término de discapacidad

Concepto de discapacidad según la CIDDM-2	Definición
Discapacidad	<p>corporal, debido a la pérdida o anormalidades de los órganos, membranas y otras estructuras del cuerpo o la función del mismo.</p> <p>Es la <i>objetivación</i> de la deficiencia de la persona, y que repercute en la capacidad del ser humano de realizar actividades o tareas que se consideran normales para la edad, género, desarrollo del mismo. Esto se refiere según Zelaña (2002:13) a la restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad ocasionado por una deficiencia, según la descripción anterior, y se origina cuando la persona queda imposibilitada para integrar las diferentes funciones que le permitan desempeñarse como un todo en relación a las habilidades.</p>
Minusvalía	<p>Es la <i>socialización</i> del problema causado a la persona en consecuencia de la enfermedad, manifestadas por la discapacidad y deficiencia y que afectan el rol social.</p>

Fuente: Elaboración propia, obtenido en CIDDM-2 (2001:22)

La relación entre enfermedad y deficiencia puede dar como consecuencia la discapacidad y la minusvalía, es por ello que no pueden verse como términos separados al momento de definir la discapacidad en sí, Egea y Saravia (2001:22). De acuerdo con Who (1980:29) citado en Zelaya (2002:14) define que una incapacidad se convierte en minusvalía cuando impide hacer lo que se espera que una persona haga en un momento determinado de su vida, estableciéndose así una progresión a las deficiencias, las incapacidades y los impedimentos. Por ejemplo, se puede mencionar que una persona incapaz de leer un libro y disfrutar de él, se convierte en un impedimento, o de otra forma una discapacidad.

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF) (2001:18) la discapacidad puede definirse de acuerdo a varios factores:

- Las deficiencias de las estructuras pueden incluir anomalías, defectos, pérdidas o cualquier otra desviación en las estructuras corporales.
- Las deficiencias representan una desviación de la “norma” generalmente aceptada en relación al estado biomédico del cuerpo y sus funciones.
- Las deficiencias pueden ser temporales o permanentes; progresivas, regresivas o estáticas. Puede ser leve o grave y puede cambiar en el tiempo.
- Las deficiencias no tienen relación causal con su etiológica ni con su forma de desarrollarse. Por ejemplo, la pérdida de la visión o de un miembro puede surgir de una anormalidad genética o de un trauma.
- La deficiencia debe ser parte o una expresión de un estado de salud, pero no indica que este presente una enfermedad o que la persona sea considerada un enfermo.
- La deficiencia puede derivar otras deficiencias.

El modelo médico-social propuesto por la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud) (2001:32) menciona la diferencia en definir uno sin incluir al otro ya que al tomar en cuenta los modelos médico y social por separado se definen la discapacidad así:

«El modelo médico considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causando una enfermedad, trauma o condición de salud que requiere cuidados médicos en forma individual»

«El modelo social de la discapacidad, considera el fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas a la sociedad»

La discapacidad no se limita en la búsqueda de la cura, como lo plantea el modelo médico, aunque la atención por parte del equipo médico es importante y necesario no se debe limitar de esta manera. Mientras que el modelo social muestra un asunto de la persona o la integración de la misma a la sociedad, es más allá de esto, ya que todos los factores médicos, sociales, culturales deben estar en sintonía (CIF 2001:32).

La CIF (2001:33) busca integrar ambos modelos e incluir uno más que es el modelo psicológico, ya que considera que la discapacidad debe verse desde el modelo biopsicosocial,

para tener una mejor perspectiva de la persona discapacitada en las áreas biológicas, psicológicas y sociales.

Por otra parte, la Ley de atención de las personas con discapacidad, Decreto 135-96 de la República de Guatemala, determina que la discapacidad es

«Cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite sustancialmente una o más de las actividades consideradas normales para la persona»

2. Tipos de la discapacidad. Según la CIE-10 (199:13)

«Las deficiencias, (esto es, “toda pérdida o anomalía de una estructura o función”) se manifiesta psicológicamente por una interferencia con funciones mentales tales como la memoria, la atención y las emociones.»

Por su parte la minusvalía que la CIE-10 (1999:14) la define como:

«La minusvalía es la situación desventajosa para un individuo determinado, que limitan o impiden el desempeño de un papel que es normal en su caso, en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales»

Las minusvalías para una determinada enfermedad o trastorno no deben ser utilizadas como componentes esenciales de un diagnóstico (CIE-10 1999:14).

En la Encuesta Nacional de Discapacidad, ENDIS, (2006), citando la Clasificación Internacional de Enfermedades, CIE-10, indica que en Guatemala los tipos mayoritarios de discapacidad son: visuales, deficiencias auditivas, deficiencias mentales, deficiencias del sistema nervioso, problemas del lenguaje, deficiencias viscerales.

La incidencia de los distintos tipos de discapacidad en Guatemala, es la misma para ambos sexos, sin embargo, no existen datos sobre las edades que presentan los tipos de discapacidad mencionados (ENDIS, 2006).

A continuación, se definirán algunas de las discapacidades que se mencionan por ser las más comunes en Guatemala.

Deficiencias mentales. El trastorno mental es definido por la presencia de un desarrollo mental incompleto o detenido, caracterizado principalmente por el deterioro de las funciones de las etapas del desarrollo y que son las que contribuyen al nivel global de la inteligencia (funciones cognitivas, lenguaje, motrices y socialización). Las deficiencias mentales pueden ser según la CIE-10 (199: 186-188):

- F70. Retraso mental leve. Las personas con retraso mental leve, adquieren tarde el lenguaje, pero la mayoría alcanza la capacidad de expresarse en la actividad cotidiana. La mayoría llega a alcanzar dependencia completa al cuidado su persona, puede realizar actividades prácticas. Tienen dificultades en el aprendizaje, pero si existe una adecuada adecuación pueden llegar a comprenderlo. La mayoría de las personas con retraso mental leve puede desempeñar trabajos que sean prácticos y manuales.
- F71. Retraso mental moderado. Las personas con retraso mental moderado presentan una lentitud en el desarrollo de la comprensión y uso del lenguaje. La capacidad del cuidado personal y las funciones motrices también están limitados. En el aprendizaje pueden llegar a comprender lo esencial, como la lectura o escritura. Las personas con retraso mental moderado pueden llegar a realizar trabajos prácticos sencillos, pero necesita de supervisión constante.
- F72. Retraso mental grave. Las personas que presentan un retraso mental grave padecen deficiencias motoras o presencia de otros déficits que indican daño o anormalidades en el desarrollo del sistema nervioso central. El Coeficiente Intelectual (CI) está comprendido entre 20 y 34 puntos.
- F73. Retraso mental profundo. El coeficiente intelectual es inferior a 20, lo que significa que la persona que presenta un retraso mental profundo está incapacitada para comprender y realizar instrucciones. Tiene movilidad restringida, no existe control de esfínteres. Necesitan de supervisión constante y quien supervise los cuidados diarios.

Según la American Psychiatric Association, en la Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5 (2014:17), los criterios para determinar la discapacidad intelectual (Trastorno del desarrollo neurológico) y los cuales se deben cumplir para ser diagnosticado son los siguientes:

- A. Deficiencias de las funciones intelectuales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, los pensamientos abstractos, el juicio, el aprendizaje académico, estos confirmados mediante la evaluación clínica y pruebas de inteligencia estandarizadas.

- B. Deficiencias del comportamiento adaptativo que producen fracaso del cumplimiento de los estándares de desarrollo y socioculturales para la autonomía personal y la responsabilidad social. Sin apoyo continuo, las deficiencias adaptativas limitan el funcionamiento en una o más actividades de la vida cotidiana, como la comunicación, la participación social y la vida independiente en múltiples entornos tales como el hogar, la escuela, el trabajo y la comunidad.
- C. Inicio de las deficiencias intelectuales y adaptativas durante el periodo de desarrollo.

«El termino diagnostico discapacidad intelectual es equivalente al diagnóstico CIE-11, trastornos del desarrollo intelectual. Discapacidad intelectual es el termino de uso habitual en la profesión médica, educativas y otras, así como en la legislación publica y grupos de influencia (DSM-5, 2014:18)»

La Tabla 3 muestra la clasificación dependiendo los niveles, (Ver Tabla 3):

317 (F70) Leve,

318.0 (F71) Moderado,

318.1 (F72) Grave, 318.2

318.2 (F73) Profundo.

Tabla 3 Clasificación sobre la Discapacidad intelectual, según el DSM-5

Escala de gravedad	Dominio conceptual	Dominio social	Dominio práctico
Leve	En niños de edad escolar y en adultos existen dificultades en el aprendizaje de aptitudes académicas con relación a la lectura, escritura, aritmética, tiempo, moneda, y se necesita ayuda para lograr el aprendizaje. En adultos existe alteración del pensamiento abstracto, la función ejecutiva, memoria a corto plazo y el uso de funciones académicas.	La persona es inmadura en cuanto a las relaciones sociales. La comunicación, la conversación y el lenguaje son más concretos o inmaduros según lo esperado para su edad. Existe una comprensión limitada del riesgo o situaciones sociales. El individuo corre riesgo de ser manipulado por los otros.	La persona puede funcionar de forma apropiada a la edad en el cuidado personal. El adulto necesita ayuda en las compras, el transporte, la organización doméstica y el cuidado de los hijos, la preparación de los alimentos y el dinero. Los adultos

Continuación, Tabla 3 Clasificación sobre la Discapacidad intelectual, según el DSM-5

Escala de gravedad	Dominio conceptual	Dominio social	Dominio práctico
Moderado	Durante el desarrollo están notablemente retrasadas en comparación con otros de la misma edad. En edad preescolar y escolar es notable con sus iguales y el aprendizaje es lento. En adultos, el desarrollo de las aptitudes académicas es elementales y se necesita ayuda para el desenvolvimiento, se necesita ayuda en el trabajo, y en la vida personal. Se necesita ayuda diaria para realizar las actividades, y otros pueden hacerse cargo de las responsabilidades.	La persona presenta notables diferencias en comparación de los iguales. La persona puede tener relaciones con familiares, amigos e inclusive tener pareja. Se les dificultad interpretar señales sociales. El juicio social y la capacidad para tomar decisiones son limitados y necesitan ayuda. Se necesita ayuda social y de comunicación para el trabajo y así lograr tener éxito.	pueden realizar trabajos que no destacan en habilidades conceptuales. La persona puede responsabilizarse de sus necesidades personales, como comer, vestirse, la higiene como adulto, pero el periodo de aprendizaje es largo, y así lograr que la persona sea autónoma. Se puede asumir un cargo independiente en el trabajo, los cuales deben requerir habilidades conceptuales básicas, y de comunicación sencilla, pero necesita ayuda de los compañeros de trabajo, necesitara ayuda con relación en administrar las expectativas sociales, las complejidades laborales y responsabilidades complementarias (programación, transporte, beneficios sanitarios). La persona necesita ayuda para todas las actividades de la vida cotidiana, como comer, vestirse, bañarse y
Grave	Las habilidades conceptuales están reducidas. La persona tiene poca comprensión del lenguaje escritos, con números, cantidades, tiempo	El lenguaje hablado es limitado en cuanto a vocabulario y gramática. El habla puede consistir en palabras sueltas o	La persona necesita ayuda para todas las actividades de la vida cotidiana, como comer, vestirse, bañarse y

Continuación, Tabla 3 Clasificación sobre la Discapacidad intelectual, según el DSM-5

Escala de gravedad	Dominio conceptual	Dominio social	Dominio práctico
	y dinero. Los cuidadores proporcionan ayuda notable para la resolución de problemas en la vida diaria.	frases. El habla y el lenguaje se centra en el aquí y ahora. El lenguaje se utiliza para la comunicación social más que para la explicación. Las personas comprenden el habla sencilla y la comunicación gestual. La relación con la familia y parientes son fuertes y de ayuda.	las funciones excretoras. La persona necesita supervisión constante. La persona no puede tomar decisiones por si solo en cuanto al bienestar propio o de otras personas. En la edad adulta las actividades domésticas, ocio y de trabajo necesitan ayuda y apoyo constante. En minoría existe comportamiento inadaptado que incluye autolesiones.
Profundo	Las habilidades conceptuales implican generalmente el mundo físico más que procesos simbólicos. La persona puede utilizar objetos dirigidos a un objetivo para el cuidado de sí mismo, el trabajo y el ocio. Se pueden haber adquirido algunas habilidades viso espacial. Sin embargo, la existencia concurrente de alteraciones motoras y sensitivas puede impedir un uso funcional de objetos.	La persona tiene comprensión limitada de la comunicación simbólica en el habla y la gestualidad. La persona puede comprender algunos gestos sencillos. La persona trasmite sus necesidades y sentimientos mediante comunicación no verbal. El individuo disfruta de relaciones con miembros bien conocidos de la familia, cuidadores y otros parientes. La existencia concurrente de alteraciones sensoriales y físicas	La persona depende de otros para todos los cuidados como cuidado físico, la salud, la seguridad, algunos pueden participar en estas actividades con supervisión. Las actividades de ocio pueden ser escuchar música, ver películas, salir a pasear. La existencia concurrente de alteraciones físicas y sensoriales son un impedimento frecuente para la participación en actividades

Continuación, Tabla 3 Clasificación sobre la Discapacidad intelectual, según el DSM-5

Escala de gravedad	Dominio conceptual	Dominio social	Dominio práctico
		puede impedir actividades sociales.	domésticas, recreativas y vocacionales.

Fuente: Elaboración propia, obtenido en DSM-5 (2014:19-22)

Otra manera de diagnosticar el grado de retraso mental, consiste en estudiar las formas en que las personas se adaptan o no al ambiente para buscar alguna manifestación de déficit adaptativo, que es la dificultad para ajustarse a las exigencias del medio ambiente (Arce 2002-39).

Una persona que tenga diagnosticado retraso mental va a tener limitaciones para funcionar con normalidad en la vida, dependiendo del grado de severidad del retraso mental la persona tendrá más o menos problemas de adaptación y esto se manifestara en las áreas del comportamiento y la proyección hacia la vida cotidiana (Arce 2002-40).

Discapacidad oral. Según el DSM-5 (2013-2014:42-43) dentro de los Trastornos del desarrollo neurológico se encuentran los Trastornos de la comunicación.

Lenguaje oral (315.32 (F80.2). Es la producción expresiva de sonidos e incluye la articulación, voz, calidad de resonancia y fluidez. Y los criterios diagnósticos según el DSM-5 son los siguientes:

- A. Dificultades persistentes en la adquisición y uso del lenguaje a través de las diferentes modalidades (hablado, escrito, lenguaje de señas y otros) debido a déficit, en la comprensión o producción que incluye lo siguiente:
 1. Vocabulario reducido (palabras conocidas y su uso)
 2. Estructura de oraciones limitadas (habilidad para poner palabra y sufijos juntos para formar oraciones, basadas en las reglas gramaticales y morfológicas.
 3. Discapacidad en el discurso (habilidad para utilizar el vocabulario y oraciones de conexión, para explicar o describir un tema o serie de eventos, o tener una conversación).

- B. Las habilidades del lenguaje son sustancialmente y cuantificablemente debajo de las esperadas para su edad, dando como resultados limitaciones funcionales en la comunicación efectiva, participación social, desempeño académico o desempeño ocupacional, ya que se presente individualmente o en cualquier combinación.
- C. Los síntomas se inician en el periodo de desarrollo temprano.
- D. Las dificultades no se pueden atribuir a discapacidad auditiva u otra discapacidad sensorial, disfunción motora, u otra condición médica o neurológica y estos no pueden ser explicados mejor por una discapacidad mental o un retraso general en el desarrollo.

Para González (1995:223) los trastornos del lenguaje verbal, son los que padecen dificultades para comunicarse verbalmente, de forma oral o escrita, afectando la comunicación entre las personas, estos incluyen los trastornos del habla, lenguaje oral y escrito.

Gisbert (1985) citado en Arce (2002:54) menciona una clasificación general de los problemas de la expresión oral en base a las deficiencias del lenguaje la Tabla 4 muestra algunos de ellos.

Tabla No. 4 Definición de trastornos, discapacidad oral.

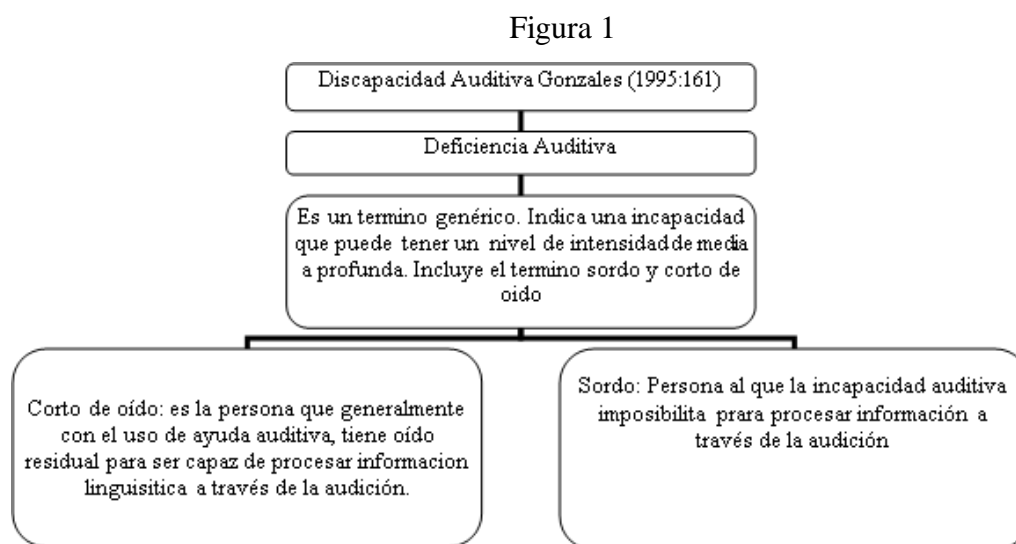
Trastorno	Definición
Trastorno de la voz	Defectos que se manifiestan en la calidad de la voz, (tono, timbre o melodía) debido a la alteración anatómica, fisiológica o psíquica que afecten la voz.
Trastorno del habla	Dificultad en la pronunciación incorrecta de uno o varios fonemas, no importando la causa que la provoca dentro del sistema fonológico determinado.
Dislalias específicas	Se producen por una incorrecta reproducción del sistema fonemático, ya sea por mala posición articulatoria de los órganos o por el mal resultado sonoro alcanzado en los intentos reproductivos.
Dislalias audiógenas	Dificultad en adquirir y mantener los patrones articulatorios correctos del sistema fonemático.

Continuación, Tabla No. 4 Definición de trastornos, discapacidad oral.

Trastorno	Definición
Dislalias orgánicas (diglosias)	Trastorno de la articulación debido a causas orgánicas, que determinan una alteración con el timbre de la voz, por modificación de las cavidades de resonancia.
Dislalias neurológicas (disartrias)	Trastornos en la articulación debidos a lesiones periféricas y centrales.
Disfemias (disartrias psicógenas)	Trastornos en el ritmo de la articulación de las palabras.

Fuente: elaboración propia. Obtenido en Arce y García, *Educación Especial* (2002:55)

c. Discapacidad auditiva. Gonzales (1995:161) elaboro una clasificación sobre la discapacidad auditiva la Figura 1 muestra la clasificación.



Fuente: Elaboración propia, obtenida en Gonzales (1995.161).

Cuando se refiere a una discapacidad auditiva se refiere a personas que tienen una pérdida auditiva en mayor o menor grado. Cuando la pérdida es total se dice que sordos y cuando la pérdida es parcial se habla de hipoacusia (Gonzales 1995: 161).

Las posibilidades de desarrollo de las personas con déficit en la audición dependen de muchos factores: el tipo de grado de la pérdida de audición, la edad en la que se produjo la lesión auditiva, las oportunidades para desarrollar competencias comunicativas, las características del acompañamiento y estímulo familiar.

Un problema auditivo se convertirá en impedimento cuando impida que la persona que lo padece se comunique, en forma normal, con las personas que lo rodean

Según Bowley (1984) citado en García (2002:82) presenta una clasificación de los grados de sordera que una persona puede presentar.

- Pérdida leve de la audición (15-30 decibelios (dB)), que identifica a los problemas que interfieren poco con el desarrollo del lenguaje y no requieren de gran ayuda especializada.
- Pérdida parcial de la audición (30-65 dB) que identifica los problemas que conducen a dificultades para oír la voz, sin poder seguir conversaciones, requiere de ayuda especial como por ejemplo un audífono.
- Pérdida grave de la audición (65-95 dB) que requieren una enseñanza especial, regular e intensa, utilizando audífonos, pero apoyándose también en lectura labial.
- Sordera profunda (95 dB o más) en la que la enseñanza especial intensiva es fundamental con el objeto de ayudarles a adquirir el habla.

Discapacidad visual. Las deficiencias visuales, abarcan personas que necesitan anteojos para leer hasta las que tienen grados severos de ceguera. La agudeza visual es la capacidad que tiene la persona de distinguir objetos a determinar distancia. La deficiencia visual son las personas que poseen una visión residual, y esta interfiere en el aprendizaje, actividades adaptativas (Gonzales 1995: 131). Los trastornos de la vista son los que presentan una pérdida de la visión y se hace necesario tener medidas adaptativas (Bruzzo *et al.*, 2010:15).

Según Heward y Orlanky (2001:144-145) la definición legal de ceguera se basa fundamentalmente en el grado de agudeza visual, las discapacidades visuales se refieren a la agudeza visual y al campo visual, que es la capacidad de distinguir con claridad formas o discriminar detalles a una distancia específica. La ceguera o discapacidad visual puede ser provocada por diversos factores, ya sea adquirido o congénito.

Dependiendo del grado del problema, estos se clasifican en dos tipos según Arce (1995:69):

- Personas ciegas. Han perdido totalmente la capacidad visual (aunque en algunos casos pueden percibir rayos de luz).

— Personas con visión parcial. Aquellas en las que la capacidad visual esta disminuida.

Según Ochita (1988) citado por Arce (1995-70) una persona que tenga problemas de visión, sobre todo severa, tendrá dificultades para desarrollar pensamiento, carencia de estímulos, limitación de movimiento, no percibe las ideas visuales.

Discapacidad motora. Las personas que tienen una discapacidad motora son aquellas que se les dificulta realizar movimiento en forma total o parcial por lo que necesitan adecuaciones para poder desarrollarse de manera normal.

Según Bruzzo (2010-18) las causas de las dificultades motoras pueden ser de dos tipos diferentes:

— Ortopédicas. Son producidas por la falta o malformación corporal de algunos de su miembro, afectan a huesos, extremidades músculos o articulaciones. Las más frecuentes son generadas por amputaciones o por malformaciones.

— Neurológicas. Están asociadas a un mal funcionamiento o daño en el sistema nervioso, con la consiguiente dificultad para mover, sentir, utilizar o controlar correctamente diversas partes del cuerpo. (Bruzzo, 2010:18)

Según Bruzzo, *et al.*, (2010:10-15) la Tabla 5 muestra la clasificación de las discapacidades ortopédicas.

Tabla No. 5 Tipos de discapacidad motora.

Denominación	Sector afectado
Cuadriplejia	Extremidades inferiores y superiores. No se tiene control de los movimientos del tronco.
Paraplejia	Extremidades inferiores
Hemiplejia	Un solo lado del cuerpo
Diplejía	Los dos lados de cualquier sector del cuerpo o de partes semejantes situadas en lados opuestos del cuerpo
Monoplejía	Un solo miembro
Triple jía	Tres miembros.

Fuente: elaboración propia. Bruzo (2010: 10-15) *Educación Especial, Integración en la escuela.*

3. *Factores que propician la discapacidad.* Rottemberg (2007), citado por Polanco V. & Iglesias (2009:23-24), plantean tres factores principales que propician la discapacidad los cuales se muestran en la Tabla 6):

Tabla No. 6 Factores que propician la discapacidad	
Factores biológicos	Entre los cuales se encuentran los Genéricos o Hereditarios (anomalías transmitidas de padres a hijos) y los Orgánicos, estos se dan en tres frases, complicaciones antes del nacimiento, nacimiento o desarrollo del niño.
Factores ambientales	Los cuales determinan según el país. Factores como el nivel cultural y educativo con relación a la prevención de la discapacidad y el manejo de la persona que ya posee una discapacidad. Incluye también los accesos a servicios.
Factores psicológicos	Estos factores propician la discapacidad ya que la persona no cuenta con el apoyo familiar y social, recibe maltrato físico o psicológico y provoca una estabilidad personal.

Fuente: Elaboración propia. Obtenidos en Polanco e Iglesias (2009:23-24)

Según la ENDIS (2006:60), menciona que la discapacidad se origina como consecuencia de alguna enfermedad, ya que representa el 38% es a causa de una enfermedad en la persona. El 28% se da por origen congénito y el 23.7% se originó a causa de un accidente a causa de lesiones en el ambiente laboral, doméstico, de tránsito y deportivos entre otros.

4. *Discapacidad en Guatemala.* Según la Encuesta Nacional de Discapacidad (2005:30), define la discapacidad como:

«...es toda limitación grave que padezca una persona actualmente, que la afecta de forma duradera (...) y que tenga su origen en una deficiencia. Se considera que una persona padece la discapacidad, aunque la tenga superada con el uso de alguna ayuda técnica externa»

La ENDIS (2006:14) determina que la persona con discapacidad incluye aquellas que utilizan algún dispositivo externo para disminuir la deficiencia, es decir que sin este

dispositivo externo (muletas, audífonos, sillas de rueda) no realiza las funciones normales. No se determina como persona con discapacidad aquella que utiliza lentes, ya que este instrumento externo es utilizado por la mayoría de personas.

5. *Prevalencia de la discapacidad.* El Censo Nacional de Población y Habitación, que se realizó en el año 2002, en el cual participaron 2, 200,608 hogares en Guatemala, indica que el 14.5% existen al menos una persona con discapacidad.

El Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011: 26) menciona que para tener claro la prevalencia actual en el mundo se basó en datos proporcionados por la Encuesta Mundial de Salud de la OMS (2002-2004:11), que incluía 59 países y un estudio realizado por la OMS (2004) sobre la Carga Mundial de Morbilidad. Las conclusiones a las que se llegó sobre la unión de ambos informes son:

- La discapacidad provoca costos económicos y sociales, para la persona, familia, comunidad y país.
- Según la Encuesta Mundial de la Salud (2002-2004:12) que aproximadamente 110 millones (2,2%) a nivel mundial sufre de una discapacidad.
- La prevalencia de la discapacidad es el resultado de una relación compleja y dinámica entre las condiciones de salud y los factores contextuales, de la persona y el ambiente.

La discapacidad en América cada vez más va en aumento por las enfermedades de transmisión de los padres a hijos, causas externas, conflicto social, accidentes de todo tipo, uso de alcohol y drogas y la violencia social citado en Amate y Vásquez (2006: 9).

«En América Latina existen aproximadamente 85 millones de personas con discapacidad. Por lo menos tres millones de discapacitados se encuentran en los siete países que componen el Istmo Centroamericano; esa cifra es superior a la población de algunos países de la Región. Probablemente, más de un cuarto de la población total de la Región se encuentre afectada directa o indirectamente por la discapacidad de familiares, amistades o miembros de la comunidad (Amate y Vásquez, 2006:9)»

Según la Encuesta Mundial de la Salud, citada en el Informe Mundial Sobre la Discapacidad (2011) indica que la prevalencia de la discapacidad se da más en los países con ingresos bajos económicos con relación a los países con mejores ingresos. Según este informe las mujeres y los ancianos presentan mayor prevalencia en la discapacidad (Samaniego, 2006:157).

Según la Encuesta Mundial de la Salud, indica que del total de discapacitados en el mundo más o menos el 15% (mil millones de personas) tan solo el 2,2% (110 millones) tienen dificultades muy significativas de funcionamiento, las cuales no podrían ser integradas laboralmente, el otro 13, 8% tiene derecho y puede ser incluidos al ambiente laboral (Samaniego, 2006:158).

Prevalencia de la discapacidad en Guatemala. El Censo Nacional de Población y Habitación, que se realizó en el año 2002, en el cual participaron 2, 200,608 hogares del país, nos indica que el 14.5% existe al menos un persona con discapacidad, siendo la base la definición anterior (Samaniego, 2006:159).

En relación a la prevalencia de la discapacidad en los hogares del área rural y urbana, según la ENDIS (2006:35) se menciona que el 48.2% corresponden al área urbana y el 51.8% correspondían al área rural. Los datos anteriores demuestran que la condición de los hogares en el área rural y urbana son un factor que influya en la prevalencia de la discapacidad.

Los resultados de la encuesta proporcionan que en el país 4 de cada cien personas padecen o están afectados por alguna discapacidad, los datos más precisos indica que la tasa de prevalencia es de 3.74%. Esto quiere decir que en Guatemala un aproximado de 401,971 personas padece de discapacidad, siendo 205,930 hombres y 196,041 mujeres (ENDIS, 2006:43)

En las estadísticas que muestra la ENDIS (2006:47), indica que las personas que tienen entre 18 y 59 años, los cuales están en condiciones para laborar, y conforman el 42.3%, 170,136, representado la mayor parte afectada por la discapacidad.

B. Actitud hacia la inclusión laboral de personas discapacitada.

Según la Real Academia Española (2013), indica que la actitud es la disposición de ánimo manifestado de algún modo por la persona. Ortiz L. 1988, (citado por Von. C, 2001) menciona que el concepto de la actitud contiene tres componentes conectados, el área cognitiva, afectiva y conductual, es decir que se caracteriza por una forma de pensar, sentir y de actuar. Para Allport, 1935, (citado por Von C. 2001) la actitud es un estado mental y neurológico, organizado, con tendencia a responder a partir de la experiencia.

En el año 1969, se iniciaba el trabajo para unificar el concepto de actitud de las personas, según Salazar y cols., citando a Allport (2001:2) ya que este en 1935 propuso las primeras definiciones sobre la actitud.

«La actitud es un estado mental y neural de la disposición a responder, organizado a través de la experiencia y que ejerce una influencia directiva y dinámica de la conducta»

Salazar y colaboradores indicaban que la actitud es un mediador de comportamiento, ya que orienta a la persona a una dirección específica (Salazar *et al.*, 1990:148).

La Tabla 7 presenta los enfoques según el autor Mc Guire, citado por Salazar *et al.*, (1990:150) la actitud se puede definir por medio de cinco enfoques.

Tabla 7 Enfoques para definir la actitud	
Enfoque	Definición
Positivista	Es definida directamente como un tipo de respuesta y, en consecuencia, su carácter de mediador pasa a ser más bien antecedente para otras respuestas.
Paradigmático	Un antecedente y un consecuente son considerados como paradigmáticos, estableciéndose una relación en término más o menos conocido. Luego todos los antecedentes se definen en relación a su correspondiente paradigmático y lo mismo ocurre para los consecuentes. Es decir, las actitudes serían las responsables de una relación entre antecedentes y consecuentes, evocando varias respuestas.
Medicinal	Es considerada como un concepto mediador entre condiciones y consecuencias. Su principal atracción reside en que abre el camino para la sugerencia de múltiples hipótesis, pero al mismo tiempo hace necesario realizar una nueva deducción.
Incluyentes	Se refiere a varios factores, entre ellos: la respuesta implícita, la cual es evocada por una variedad de antecedentes, incluye un estímulo de feedback implícito y por último se da una consecuente respuesta.
Interaccionista	Pretende cubrir lo que se da permanentemente en la realidad: la relación entre antecedentes y consecuentes.

Fuente: Elaboración propia. Consultado en: Psicología Social, Salazar *et al.*, (1990: 154)

Barraca (2008:189) citando a Zander (1977) indica que la actitud es:

«...es una tendencia o predisposición adquirida y relativamente duradera a evaluar de determinado modo a una persona, suceso o situación y actuar en consonancia con dicha evaluación»

Esto quiere decir que la actitud hace que la persona piense, sienta y actúe de la misma manera ante el mismo (Barraca 2008:189).

Según el modelo de Barraca (2008:190), existen tres componentes importantes en la actitud, la Tabla 8 los muestra.

Tabla 8 Componentes de la actitud	
Componentes cognitivas	Corresponde a los pensamientos, ideas y creencias de la persona. Puede estar compuesto por muchos o pocos elementos.
Componente emocional	Este corresponde a los sentidos, los estados de ánimo o las emociones de la persona hacia el objeto.
Componente conductual	Este corresponde a la tendencia o disposición a actuar de determinadas maneras con referencia a algún objeto o situación. El querer actuar hacia a una dirección no supone que se actúe de esa forma, pues implica otros factores.

Fuente: Elaboración propia. Barraca (2008:191) *Bases sociales de la conducta*.

Según Summers (1986:368) menciona que las actitudes deben verse como un proceso adquirido o aprendido. Menciona que la actitud se define como:

«El conjunto de categorías del individuo por las cuales evalúa un dominio de estímulos, que él mismo establece a medida que conoce dicho dominio a través de la integración con otras personas, y que lo relacionan con varios subconjuntos dentro de aquel dominio, con distintos grados de afecto positivo o negativo»

La estructura de la actitud según Summers (1986:369) basados la definición anterior se especifican tres conceptos para determinar como la persona demuestra la conducta.

- Grado de aceptación. Cuando la persona expresa voluntariamente su opinión sobre un asunto. Es la posición más aceptable junto con otras posiciones que la persona también encuentra aceptables.
- Grado de rechazo. La posición más objetable para la persona, la cosa que más le disgusta junto con otras posiciones que también rechaza.

- Grado de neutralidad. La persona puede preferir permanecer neutral con respecto a ciertas posiciones. Se relaciona con respuestas como, “no sé”, “indeciso”, “sin comentarios”, entre otros, en cuestionamientos.

En el estudio de las actitudes, los psicólogos sociales han realizado estudios para determinar si las acciones influyen sobre las actitudes. La Tabla 9 explica las tres teorías que plantea Myers, (2000:166):

Tabla No. 9 Teorías de las actitudes	
Teoría de la auto representación	Indica que las personas, sobre todo las que están monitoreando su comportamiento para dar una buena impresión, modificaran sus evaluaciones sobre la actitud para dar la impresión de coherencia con sus actos.
Teoría de la disonancia	Indica que, al cambiar la actitud según la teoría anterior, provoca tensión en la persona, ya que se está actuando en contra de la actitud que se desea, es por ello que se justifica el comportamiento.
Teoría de la auto observación	Indica que cuando las actitudes son débiles solamente la persona observa su comportamiento y las circunstancia y esto infiere en las actitudes.

Medición de la actitud. Según Iglesias y Polanco (2009:24) las actitudes son medidas utilizando escalas de Likert. En la actualidad se cuenta con una serie de escalas para medir la actitud de las personas, en relación hacia las personas con discapacidad, entre los que se mencionan; Yuker, Blok y Campbell (1991) diseñaron la Escala Unidimensional de Actitudes hacia personas Discapacitadas; Verdugo *et al.*, elaboraron la Escala de Actitudes hacia personas con Discapacidad (EAPD) que es la que se utilizara en el estudio.

Los instrumentos para medir la actitud se pueden clasificar en dos grupos, los cuales se muestran en la Tabla 10 (Morales y Gaviria, 2007:477):

Tabla 10 Procedimientos para evaluar la actitud.

Procedimiento directo	Se pregunta directamente y explícitamente a las personas por las opiniones y evaluaciones que dan la relación entre un objeto y la actitud.	Diferencial Semántico (Osgood, Suci y Tannenbaum, 1975)	En este instrumento la persona le otorga valor a un objeto de actitud mediante una calificación opuesta. Por ejemplo: agradable <i>versus</i> desagradable
Procedimientos indirectos	Consiste en conocer las evaluaciones de las personas sobre el objeto de actitud sin preguntar directamente a él.	Escala de Likert (Likert, 1932)	Consiste en una serie de afirmaciones relacionadas con el objeto de actitud, pidiendo que la persona califique según el grado de acuerdo o desacuerdo que crea.
		Pruebas proyectivas	El TAT, o Test de Apercepción Temática, la persona tiene que interpretar una serie de estímulos ambiguos, con el objetivo de que la persona utilice su propio esquema y actitudes para poder darle sentido.
		Procedimientos psicofisiológicos	Incluyen instrumentos que evalúan diferentes registros desde muy sencillos hasta muy complejos. Los registros se dan conforme a las reacciones físicas de acuerdo a las actitudes que tiene para un objeto.
		Procedimientos conductuales	Evalúa las medidas de comportamiento no verbal. El procedimiento consiste en gravar un video de la persona durante ciertas actitudes y ver los gestos y la repetición del mismo.
		Procedimientos de tiempos de reacción	Se basa en registros de tiempos de reacción que las personas presentan cuando se enfrentan a determinados estímulos u objetos de actitud.
		Tarea de evaluación automática	Consiste en solicitar a una persona que indique lo más rápido posible si un estímulo hace referencia a algo positivo o negativo. Teniendo en cuenta que debe realizar un movimiento junto con la respuesta.
		Test de asociación implícita	En este instrumento se pide a las personas que clasifiquen palabras en distintas categorías. Dando una categorización semántica, se parece al instrumento anterior.

Fuente: Elaboración propia. Consultado en Morales y Gaviria (2007:481) *Psicología Social*.

C. Inclusión laboral de personas con discapacidad.

La oportunidad de laborar se convierte en una necesidad del ser humano ya que no solo permite obtener ingresos sino porque es también una fuente de desarrollo y satisfacción personal. El primer punto es la integración escolar, ya que de esta partirá para que las personas con discapacidad sean integradas al ambiente laboral teniendo las habilidades y destrezas para desenvolver un papel en el mundo laboral (Informe Mundial sobre las discapacidades (2011:10).

Según el Informe Mundial sobre las discapacidades (2011:11) la discapacidad es un factor de desarrollo ya que la discapacidad puede aumentar la pobreza en un país y a su vez la pobreza puede causar mayor discapacidad en la sociedad. Las personas con discapacidad tienen mayor probabilidad de estar no tener un trabajo, incluso cuando están laborando tienen mayor probabilidad de ser despedidas. Se considera que la persona discapacitada que no labora sufre de una discriminación laboral, esto porque no existen políticas de empleo para ellos, no existe infraestructura, el transporte es limitado, y falta de recursos para promover el autoempleo.

Para que las personas con discapacidad puedan ser incorporadas al ambiente laboral se deben romper ciertos esquemas como el pensamiento que las personas con discapacidad son poco productivas o no califican para los empleos. También se debe reestructurar el pensamiento que la persona con discapacidad genera mayores ingresos e inversiones en las empresas, viendo desde el punto de vista que estas personas con capacidades diferentes pueden aportar y generar ganancias. (Informe Mundial sobre la discapacidad (2011:269).

Según Bruzzo (2010:356) menciona que, a pesar de las propuestas de las políticas públicas, es necesario que todos los agentes de la comunidad se comprometan con la posibilidad de crear soluciones para que las personas con discapacidad se incorporen al área laboral.

El Banco Mundial (2007) citado por (Ascuá y Bravo2008:20) señalaba que para el año 2007 el 80% de personas con discapacidad en América, estaban desempleados y quienes laboraban no recibían salarios adecuados, ni condiciones adecuadas para laborar .

1. Tipos de empleo para personas discapacitadas. Según Bruzzo (2010:357) depende del país, leyes, cultura de inserción laboral, lo que determina los trabajos u oficios que una persona discapacitada puede desarrollar en una determinada sociedad.

Se debe tomar en cuenta que los empleos para personas con discapacidad pueden necesitar aspectos como: flexibilidad en el horario, permisos para ocuparse de la salud, trabajos de tiempo parcial (Informe Mundial sobre la Discapacidad, (2011:269).

Una de las características principales para determinar en donde colocar a una persona con discapacidad es observar el potencial y las aptitudes de la persona. A continuación, se mencionan los trabajos para cada una de las discapacidades mencionadas en el documento (Ascue y Bravo 2008:22)

- Discapacidad auditiva. Se debe tomar en cuenta que la persona sorda o hipo acústica profunda no puede desempeñar trabajos en donde la herramienta principal es la comunicación verbal, pero pueden desempeñar satisfactoriamente labores de oficina como archivar documentos, tareas de tipo técnico, actividades manuales, trabajos artísticos y artesanales, ya que una de las habilidades que desarrolla la persona sorda es que demuestran ser ordenados y detallistas (Bruzzo 2010:357).

Sin embargo, es importante tomar en cuenta que no en todos los casos se aplica lo anterior, ya que depende del grado de deficiencia de la persona, la exposición al exterior, las habilidades que se desarrollaron en la persona, y sobre todo la actitud van a determinar que profesión puede desempeñar. Ya que existen casos en que una persona sorda puede llegar a graduarse de la Universidad y ser un profesional como cualquier otra persona sin discapacidad.

- Discapacidad visual. De igual manera que las personas con discapacidad auditiva, las personas con ceguera profunda no pueden desempeñar tareas en donde se necesita una agudeza visual. Las áreas en donde pueden ser integrados laboralmente pueden ser cualquier profesión, que puedan estudiar con los recursos necesarios como la escritura en Braille por ejemplo. Al recibir la capacitación adecuada pueden desempeñar trabajos manuales en fábricas, deportes, trabajos rítmicos (Bruzzo 2010:357).

- Discapacidad motora. En este tipo de discapacidad la persona podrá desempeñar cualquier actividad, que no requiera específicamente de un miembro del cuerpo que no posea. Sin embargo, la persona con discapacidad motriz desarrolla habilidades y destrezas motrices con los demás miembros que posee. Un aspecto importante a tomar en cuenta es que las empresas que integren laboralmente a un discapacitado motriz deben proporcionar las adaptaciones necesarias tanto en el ambiente laboral como en las herramientas a utilizar por la persona (Bruzzo 2010:358).
- Discapacidad cognitiva. En este caso, por la severidad de la discapacidad y las destrezas y habilidades que pueden ser adquiridas por las personas con déficit intelectual es necesario realizar una evaluación individual tanto con la persona, el cuidador primario y la empresa que desea integrar laboralmente, ya que es necesario evaluar el apoyo y los recursos con los que cuentan ambos para que la inserción sea la correcta. En la evaluación según Bruzo (2010:359) es necesario tomar en cuenta los deseos, intereses, gustos, aptitudes, capacitación para el desempeño de tareas específicas y auto-cuidado.

2. *Proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.* Según Bruzo (2010:372) el proceso de la inserción a las empresas regulares, va más allá de la propia actitud de la persona con discapacidad, existen diferentes aspectos a tomar en cuenta y a trabajar para que se logre una adecuada inserción beneficiando a la empresa y la persona con discapacidad y a su vez a la sociedad.

Según la OIT (Organización Internacional de Trabajo), (2013:14), determino que los factores a tomar en cuenta para los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad son indispensables para el éxito de la misma, (Ver Tabla 11)

Tabla No. 11 Aspectos para la inclusión laboral de personas discapacitadas	
Falta de experiencia	Es determinante ya que se considera que, a menor experiencia, mayores barreras, esto se da cuando la persona discapacitada no ha elaborado los distintos trabajos, es por ello que debe de ser capacitado constantemente.

Continuación, Tabla No. 11 Aspectos para la inclusión laboral de personas discapacitadas	
Leyes, ausencia de una política inclusiva	Contar con una política inclusiva dentro del país y dentro de las empresas es considerado una condición necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que puede haber deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a la política ya establecida.
Ambiente físico	La infraestructura, capacitación, comunicación adaptada a la diversidad deben estar presentes en todo momento en la organización.
Evaluación continua	Evaluando en la persona, el desempeño, las competencias, la comunicación social, los beneficios, las dificultades, que se presentan día a día dentro de la empresa.
Aspecto social y psicológico	Verificar consta mente sobre las relaciones, actitudes de los trabajadores hacia las personas con discapacidad y viceversa, así como los aspectos psicológicos que pueden presentarse por no poder realizar ciertos trabajos dentro las empresas.

Fuente: Elaboración Propia. OIT (2013:14-15) *Estudio: Factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad.*

3. *Inserción laboral de personas con discapacidad en Guatemala.* Según los datos de las encuestas realizadas por la INE (Informe sobre el perfil del discapacitado en Guatemala (Instituto Nacional de Estadística, 2005:71) en Guatemala 394, 046 personas que están en edad para laborar presentan una discapacidad, de estos datos el 51.2% son hombres y el 48.8% son mujeres.

Los datos que se arrojan es que el 30% de las personas con discapacidad están integrados laboralmente, sin embargo, el 70% no tiene trabajo, lo cual hace que dependan de otras personas especialmente de la familia para sostenerse, mencionado en el Informe sobre el perfil del discapacitado en Guatemala (INE, 2005:71).

Las personas discapacitadas que están integradas laboralmente en su mayoría son hombres (71.3%) y las mujeres que laboran (28%) es de forma externa a una empresa u organización (INE, 2005:72)

Según el INE, en el Informe sobre el perfil del discapacitado (2005:73) laboran realizando oficios como: oficiales, operarios, artesanos, operadores de máquinas, además se desempeñan como: agricultores, agropecuarios y pesqueros. Los trabajos en donde una persona discapacitada laboran en su minoría son: vendedores, administración pública y oficinistas. Por último, según los datos que se obtienen son como: profesionales y técnicos.

4. Marco Legal en Guatemala sobre la inserción laboral de personas con discapacidad.

«El artículo 27 que se determinó en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, menciona que se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás... los Estados Partes salvaguardaran y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para los que adquieran una discapacidad durante el empleo (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) 2011, 27:22)»

En 1971 la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), recordó los Estados Miembros la obligación de proporcionar niveles de vidas más altos para las personas con discapacidad proporcionando un trabajo permanente, condiciones de progreso, desarrollo social y económico entre otros aspectos.

La declaración de la ONU también mencionaba que se debían de tomar medidas para que las personas con alguna discapacidad pudieran lograr la mayor autonomía posible, aprovechando así las facultades y aptitudes de cada persona, esto por medio de la inclusión o inserción a la sociedad en todos los sentidos. En el decreto 135-96 se declara como discriminación al no hacerlo posible (CONADI, 2005:17).

En 1983, fue aprobado por el Estado de Guatemala, el Decreto 31-93, teniendo rectificaciones en 1994, este menciona que se debe entender por persona inválida a toda persona cuya posibilidad de obtener y conservar un empleo adecuado queda reducida a causa de una deficiencia físico o mental y que esta es reconocida. También se menciona que se debe considerar la finalidad de la adaptación profesional para que la persona con discapacidad sea capaz de conservar el empleo y progrese en él.

El Decreto 31-93 mencionado en CONADI (2005:20) menciona que algunos de los aspectos a considerar en la inserción laboral de personas con discapacidad (Ver Tabla 12):

 Tabla 12 Aspectos a considerar en la inclusión laboral de personas discapacitadas

Igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras.

Igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción de un empleo que siempre que sea posible, corresponda a su elección y sus aptitudes individuales.

Medidas afirmativas no constituyen discriminación de los demás trabajadores

Promoción de oportunidades de empleo que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general. Las medidas en este aspecto deben incluir:

- Medidas apropiadas para crear oportunidades de trabajo en el mercado laboral.
 - Adaptar dentro de los límites razonables la estructuración física y de tareas, herramientas y maquinaria, organización del trabajo.
 - Establecer diversos tipos de empleos.
 - Fomentar la cooperación dentro de la empresa.
 - Proporcionar capacitaciones, cursos y crecimiento laboral.
 - Establecer jornadas laborales específicas para las discapacidades.
-

Fuente: Elaboración propia. CONADI, decreto 31-93 (2005:20)

En Guatemala solamente existe un artículo en La Constitución Política de la Republica y que está vigente desde el 14 enero de 1986 que menciona el derecho y obligación social al trabajo. No obstante, el Código de Trabajo no incluye a las personas con discapacidad. En el año 2000 se propuso una iniciativa de ley y se plantearon reformas al Código de Trabajo, entre otras la inserción laboral. En la actualidad no se han aprobado leyes para garantizar el pleno derecho de las personas con discapacidad en Guatemala (CONADI, 2005:61).

III. MARCO CONTEXTUAL

Existen varios estudios que relacionan las actitudes de las personas con la inclusión laboral de los discapacitados. Como se ha visto anteriormente y lo menciona el artículo 27 de la CDPD (2011 27:22)

«Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad»

La inclusión laboral es un derecho de la persona en cualquier parte del mundo, uno de los factores importantes para que esto se dé, es la actitud que posee la persona, ya que esto determinara si apoya y promueve la inserción laboral.

Los estudios que se han incluido para fundamentar la presente investigación incluyen datos de Guatemala, España, México y Estados Unidos.

Los estudios de esta sección de los países de España, México, Estado Unidos y Guatemala García y Hernández (2009:1), realizaron un estudio denominado “Actitud hacia la discapacidad de jóvenes y adultos en Chiapas. Utilizando una población de n=736 jóvenes, utilizaron la Escala de Actitudes hacia las personas con discapacidad, forma G, así como la Escala de valoración de términos asociados con discapacidad. Los autores encontraron que las personas que tienen mejor actitud hacia la discapacidad generan un acercamiento social del mismo. También se encontró que las actitudes de los encuestados que conocen personas con discapacidades son más positivas que las de los que no tenían conocimiento de ellas. Se menciona dentro de los resultados que los jóvenes tienen actitudes positivas hacia la persona con discapacidad.

En la Universidad de Granada, España, Polo y López (2006:5) realizaron un estudio llamado “Actitud hacia las personas con discapacidad de estudiantes de la Universidad de Granada”. El cual fue dirigido a jóvenes de las carreras de Magisterio, Licenciatura en Psicopedagogía, Psicología y Educación Física. La investigación fue realizada con una n=488 estudiantes de las carreras antes mencionadas. Los datos obtenidos reflejan un grado alto de aceptación de las personas con discapacidad, los estudiantes reconocen los derechos que tienen, esto se da según las autoras por la inclusión en la Universidad de personas con

Discapacidad, y porque reflejan un grado de compromiso resultados altos en el área académica.

En la misma Universidad de Granada, España, realizó un estudio llamado “Estudio de las actitudes de estudiantes de Ciencias Sociales y Psicología”. Polo y Fernández (2010), lo realizaron con una n=470 estudiantes inscritos en las carreras mencionadas. El objetivo era conocer la actitud de los jóvenes al tener contacto con personas discapacitadas. Para el estudio se utilizó la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad de Verdugo *et al.*, los resultados indicaron que los alumnos que presentaban actitud positiva ante las personas con discapacidad eran de carreras específicas, además muchos de ellos tenían relación cercana y conocían acerca de la discapacidad. Los alumnos valoran positivamente las capacidades, personalidad y profesionalidad de las personas con discapacidad, defienden su integración y normalización y aceptan de buen grado relacionarse con personas discapacitadas, según los resultados obtenidos (Polo y Fernández, 2010).

En el *Journal of Vocational Rehabilitation* se presenta el artículo, Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade, el propósito de esta reseña es brindar hallazgos actualizados de investigación sobre las actitudes de los empleados hacia otros trabajadores con discapacidades. Este artículo fue presentado por Ju, Roberts y Zhang (2013:113-123).

Quince estudios publicados en la última década fueron examinados. Se consideró una compilación de literatura que fue obtenida de fuentes como EBSCO, Vocational and Career Collection, Educational Resource Information (ERIC), Psychology and Behavior Sciences y PsychINFO, la búsqueda utilizó palabras clave relacionadas con la actitud en el trabajo hacia las personas con discapacidad y se aplicaron los siguientes criterios:

- Debía considerar estudios que evalúan la actitud de personas encargadas de contratar, supervisar o finalizar la relación con empleados (Hernandez, Keys y Balcazar, 2000).
- Debía medir la actitud hacia personas con discapacidades.
- Debían haber aparecido en artículos publicados entre 1999 y 2012.

Se excluyeron finalmente artículos que no fueran publicados dentro de Estados Unidos y se colectaron los 15 artículos utilizados para el presente análisis.

Del total de artículos analizados se encontró que en nueve de ellos (60%) los empleadores muestran en general actitudes positivas hacia los trabajadores con discapacidades y se

identifica una mayor disposición de contratar y retener empleados con discapacidades. En tres estudios encontraron que los empleadores sostienen actitudes positivas hacia ciertos tipos de discapacidades, incluyendo discapacidades intelectuales (Olson, Cioffi, Yovanoff & Mank, 2001). En general en estudios con muestras grandes se observaron patrones de equidad en la percepción de las personas hacia los discapacitados y la anuencia de los patronos a realizar adecuaciones en las condiciones de trabajo enfocadas al personal con discapacidades, demostrando bajo costo para realizar dichas adecuaciones y un aumento en la cultura y el clima de las organizaciones.

Desde el punto de vista de actitudes negativas encontradas, se observó que la percepción de los empleadores hacia ciertas discapacidades severas es diferente a la percepción de ellos hacia los candidatos que no presentan discapacidad. En conclusión, esta reseña permite observar el incremento en los empleadores que muestran actitudes favorables el deseo de contratar personas con discapacidades. Los empleadores identifican ventajas y beneficios de contratar trabajadores con discapacidades con base en sus experiencias positivas. Estos hallazgos deben ser enfatizados y publicitados para ayudar a desmitificar la contratación y la percepción general hacia las personas con discapacidad.

En el artículo *Employer's perceptions of employees with mental retardation* escrito por Olson, Cioffi, Yovanoff y Mank (2001:1) se examinaron las actitudes de empleadores de personas con retardo mental a través de encuestas distribuidas a nivel nacional en Estados Unidos. Empleados de todos tamaños mostraron experiencias favorables al trabajar con personas con este tipo de discapacidad y valoraron la capacitación que proveedores de servicios de apoyo les brindaron. Adecuaciones convencionales para empleados con retardo mental incluyen, tiempo adicional de supervisión, horario flexible y uso de servicios de coaching para realizar sus labores. Estas adecuaciones son percibidas como actividades de costo mínimo para las organizaciones. En términos de la gestión de recursos humanos, los empleados con retardo mental son identificados con un costo similar o menor al de personal sin discapacidades, excepto en el área de supervisión y capacitación. En esta área, los empleados con retardo mental son percibidos como recursos más costosos que las personas sin discapacidad.

El método utilizado para conducir el estudio fue una encuesta desarrollada con base en la literatura disponible de la percepción de los empleadores hacia personas con discapacidad.

La encuesta fue diseñada para evaluar áreas de dominio que incluyen información demográfica de las compañías, experiencias con adecuaciones, incidentes relacionados con gestión de recursos humanos y reacción de compañeros de trabajo hacia empleados con discapacidades. La encuesta inicial fue evaluada por varios grupos de investigación, empresas y representantes nacionales de los grupos interesados en desarrollar la capacidad de las empresas para contratar gente con retardo mental. El resultado fue una encuesta simplificada en una página que cubre las siguientes áreas:

- a. Información general de la organización o empresa, tipo de empresa, tipo de trabajo, número de empleados sobre todo aquellos que tienen un retardo mental y si existe capacitación específica para los empleados.
- b. Tipos de adecuaciones, frecuencia de uso, costo y cuales si fuera el caso se pueden aplicar a la fuerza de trabajo en general.
- c. Costo de contratar personal con esta discapacidad en comparación con a la fuerza de trabajo en general.
- d. Razones para contratar personas con retardo mental.

Los hallazgos del estudio se presentan a continuación:

- a. Compañías de todos tamaños reportan experiencias positivas al emplear personas con retardo mental.
- b. La capacitación de los compañeros y supervisores es muy valiosa.
- c. Las personas con retardo mental trabajan en variedad de tipos de tareas.
- d. Las más comunes adecuaciones mostradas fueron tiempo extras de supervisión, horario flexible y coaching para realizar el trabajo.
- e. Los costos de las adecuaciones son considerados despreciables.
- f. El costo de seguros para empleados con esta discapacidad no varía de quienes no presentan dicha condición.
- g. La capacitación y tiempo de supervisión es considerado más elevado para empleados con retardo mental.
- h. La imagen pública y la diversidad son razones para contratar personas con discapacidades.

En el estudio denominado Disability Rights: Attitudes of Private and Public Sector Representatives, los autores Hernandez, Keys & Balcazar (2004) examinaron las actitudes hacia los derechos de los discapacitados entre una muestra étnicamente diversa de 133 representantes del sector privado y público. La fortaleza de estas actitudes se evaluó con una manipulación experimental, en la que los encuestados recibieron presentaciones negativas y neutrales de la ley conocida como “Americans with Disabilities Act” (ADA).

Los participantes completaron indicadores de:

- a. Información demográfica, de la organización, y la experiencia.
- b. La aculturación a la cultura dominante de los Estados Unidos.
- c. Conocimiento de la ADA.
- d. Las actitudes hacia los derechos de los discapacitados. Los individuos del sector público, a quienes se les dio una presentación neutral de la ley ADA, y con un alto nivel de conocimiento de la ADA fueron más positivos hacia los derechos de la discapacidad que sus contrapartes, lo cual en alguna medida es preocupante porque el sector privado es uno de los principales involucrados en la implementación de iniciativas como ADA.

La muestra cómo se expresó con anterioridad fue de n=133 personas incluyendo propietarios de negocios, gerentes, educadores y proveedores de servicios sociales. Los instrumentos utilizados fueron, a. Un cuestionario de información demográfica (ej. Género, edad, etnia, nivel académico y nivel de ingresos) y características organizacionales (ej. Puesto, años de estar empleado, tamaño de la empresa, tipo de negocio), también se buscaba que los encuestados mostraran relación familiar o laboral con personas discapacitadas. b. Una versión modificada de la escala denominada “Short Acculturation Scale for Hispanics” (Marin, Sabogal, Marin, Otero-Sabogal, Perez-Stable, 1987) para medir la aculturación a la cultura dominante de los Estados Unidos con una escala tipo Likert. c. La encuesta de conocimiento de la ley ADA que consiste en 20 ítems que busca información sobre empleo, estado y gobiernos locales, adecuaciones públicas. (4) La escala de actitudes hacia los derechos de los discapacitados (DRAS) una medición que consta de 27 ítems que busca evaluar las actitudes hacia los derechos de los discapacitados, las calificaciones más altas que van desde 27 hasta 162 indican actitudes más positivas.

En el año 2003, Chavarría L., realizó un estudio doctoral sobre la actitud de personas discapacitadas visualmente que han ingresado al mercado laboral en la ciudad de Guatemala, la muestra fue de 10 personas, que en ese momento estaban laborando para una empresa cuyo nombre fue omitido por confiabilidad, utilizo la Escala de Actitud hacia la persona con discapacidad de Miguel Ángel Verdugo *et all col.* La muestra fue conformada con persona de edades entre 25 y 50 años. Los resultados indicaron la que tanto las persona con discapacidad incluida laboralmente y las personas que laboran con ellos mostraron una actitud positiva y favorable. Una de las limitantes que se dieron en el estudio fue la muestra lo cual indica Chavarría L., que para el año 2003, no se contaba con persona discapacitadas dentro del ambiente laboral.

En el año 2010, Solórzano M., realizo un estudio sobre las oportunidades de inclusión educativa y laboral para jóvenes con Síndrome de Down, esta investigación se basó en entrevistas estructuradas al personal a cargo de dos instituciones que trabajan e integran a niños y jóvenes con Síndrome Down, además de observaciones periódicas por parte de la investigadora, los datos fueron trabajados cualitativamente, y los resultados fueron afirmar sobre el conocimiento sobre la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva, que en Guatemala sí existen procesos para la inclusión escolar y laboral, ya que tienen el apoyo de un decreto legislativo. Sin embargo, las empresas guatemaltecas cuentan con escasos casos incluidos laboralmente, esto fue reportado por las instituciones que atienden a niños y jóvenes con Síndrome de Down.

IV. METODOLOGÍA

A. Objetivos

1. Objetivo general.

Brindar indicadores sobre la actitud de los estudiantes universitarios hacia la inserción laboral de personas con discapacidad.

2. Objetivos específicos.

- a. Generar indicadores confiables sobre la actitud de los estudiantes universitarios hacia la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- b. Determinar si la actitud hacia la inclusión laboral de personas discapacitadas es un factor significativo en la muestra de jóvenes universitarios.
- c. Identificar las fortalezas y dificultades de los estudiantes universitarios hacia la inserción laboral de personas con discapacidad.
- d. Identificar las actitudes hacia la inclusión laboral de personas discapacitadas en función de la carrera de estudio.

B. Pregunta de investigación.

¿Conocer si la actitud de los estudiantes universitarios favorece o no la integración laboral de personas con discapacidad?

C. Hipótesis

- a. Hipótesis de investigación Ho.1. No existe evidencia estadísticamente significativa que permita determinar si la actitud hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad es un factor significativo en la muestra de jóvenes universitarios. Con un α 0.95.
- b. Hipótesis alternativa Hi.1. Existe evidencia estadísticamente significativa que permita determinar si la actitud hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad es un factor significativo en la muestra de jóvenes universitarios. Con un α 0.95.

- c. Hipótesis de investigación Ho.2. No existe evidencia estadísticamente significativa que permita determinar si la actitud hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad varía en función de la carrera de estudio. Con un α 0.95
- d. Hipótesis alternativa Hi.2. Existe evidencia estadísticamente significativa que permita determinar si la actitud hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad varía en función de la carrera de estudio. Con un α 0.95
- e. Hipótesis de investigación Ho3. No existe evidencia estadísticamente significativa que permita determinar si la actitud hacia la inclusión laboral de personas discapacitadas varía en función del género. Con un α 0.95.
- f. Hipótesis alternativa Hi.3. Existe evidencia estadísticamente significativa que permita determinar si la actitud hacia la inclusión laboral de personas discapacitadas varía en función del género. Con un α 0.95.

D. Variables de investigación

1. Variables demográficas. Edad, carrera en la que estudia actualmente, situación laboral actual, personal a cargo.
2. Variables control. Género y facultades.
3. Variables dependientes. Es la definición de las actitudes de los estudiantes universitarios hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad. (Ver Tabla 13)

Tabla 13: Definición de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Valoración de capacidades y limitaciones	Esta variable se define como el conocimiento y la valoración de la persona y hacia las otras personas de las capacidades que se poseen y las limitaciones que se tienen, está relacionado con la inteligencia emocional, ya que incluye factores como el autoconocimiento, la autoestima, la confianza entre otros. Verdugo, Jenaro y Arias (1998)	Sumatorio de las preguntas 1, 2, 4, 7, 8, 16, 21, 29, 36. Escala de actitud hacia las personas con discapacidad, forma G.

Continuación, Tabla 13: Definición de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Reconocimiento y negación de derechos	Esta variable define la capacidad de reconocer los derechos propios y los de las demás personas, así como negar los derechos de otros por pensar que al ser diferentes no gozan de los mismos beneficios, o limitar los mismos. Verdugo, Jenaro y Arias (1998)	Sumatorio de las preguntas 6, 9, 12, 13,14, 15, 22,23, 27, 35, 37. Escala de actitud hacia las personas con discapacidad, forma G.
Implicación personal	Esta variable se refiere a la apertura que poseen las personas para vivencia sus propias experiencias y emociones en otras personas, es decir la capacidad de sentir, experimentar, incluir y tener una conexión propia lo que la otra persona siente, tiene, experimenta. Verdugo, Jenaro y Arias (1998)	Sumatoria de las preguntas 3, 10, 11, 25, 26, 31. Escala de actitud hacia las personas con discapacidad, forma G.
Calificación genérica	Esta variable se determina como la calificación que se les atribuye a las personas con discapacidad de forma general antes de ser incluidas en alguna clase, tipo o género, basado en características en común. Verdugo, Jenaro y Arias (1998)	Sumatoria de las preguntas 18, 24, 28, 34. Escala de actitud hacia la persona con discapacidad, forma G.
Asunción de roles	Esta variable se relaciona con el desempeño o adquisición de roles, para fines de la investigación, se determina como la asunción del rol de la persona con discapacidad o viceversa. Verdugo, Jenaro y Arias (1998)	Sumatoria de las preguntas 19, 30, 33, 19, 20, 32. Escala de actitud hacia la persona con discapacidad, forma G.

Fuente: Elaboración propia. *Escala de Actitudes hacia las personas con discapacidad Verdugo et al, (1998)*

E. Participantes.

La población fueron los estudiantes de la Universidad del Valle de Guatemala, de pregrado que cursan en las Facultades de Ciencias Sociales (Licenciatura en Psicología) Facultad de Educación (Licenciatura en Psicopedagogía y Profesorado en Educación Especial), Facultad de Ingeniería (Ingeniería Industrial y Ciencias de la Administración, que estén inscritos en tercero, cuarto y quinto año de las carreras mencionadas. La Tabla 14 nos muestra la N de la población.

Tabla 14 Distribución de la población Campus Central UVG por facultades y carreras

Facultad	Carrera	N=
Ciencia Sociales	Psicología (4to y 5to año)	38
Educación	Psicopedagogía (4to y 5to año)	53
	Profesorado en Educación Especial (3er año)	55
Ingeniería	Ingeniería Industrial (4to y 5to año)	107
	Ingeniería en Ciencias de la Administración (3er y 4to año)	155
	Total	408

Fuente: elaboración propia. Datos obtenidos en Secretaría UVG, 2014

Para obtener y analizar los datos, se utilizó una muestra total de n=152 estudiantes de n=157 encuestados, de las carreras antes mencionadas.

1. *Criterios de inclusión.* Estudiantes universitarios inscritos en el año 2014 que estuvieron cursando cuarto y quinto año de las carreras de Licenciatura en Psicología, Ingeniería Industrial, Ingeniería Ciencias de la Administración y Profesorado en Educación Especial y que hayan firmado el consentimiento informado que se entregó antes de pasar la escala.

2. *Criterios de exclusión.* Estudiantes universitarios inscritos en el año 2014 que pertenecieran a otras Facultades que fueron mencionadas en los criterios de inclusión y que estuvieran cursando primero, segundo y tercer año de la carrera. También aquellos

estudiantes que no hayan firmado el consentimiento informado entregado antes de realizar la escala.

F. Tipo de investigación.

El estudio es de tipo transversal-descriptivo. (Hernández R., Fernández C. & Baptista P., 2010:80). Es cuantitativo, ya que buscaba evaluar las actitudes de los estudiantes hacia las personas con discapacidad, utilizando una escala de tipo Likert. (Hernández, Fernández y Baptista 2010:5). Se utilizó un diseño no experimental, ya que no se manipuló ninguna variable, solo fueron evaluadas y descritas, los datos fueron recolectados en un único momento.

G. Instrumento.

1. *Hoja de datos demográficos.* Se desarrolló una encuesta estructurada (Anexo 1) en donde el estudiante debía responder datos personales, estos fueron contestados de forma individual y los datos se manejaron de forma confidencial. Fue elaborado de manera libre por el estudiante y se obtuvo la aprobación de la asesora del trabajo de graduación.

2. *La Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad, Forma G (EAPD) de Miguel Ángel Verdugo, Arias y Jenaro (1994)* es una escala multidimensional desarrollada en España. La escala está conformada por 37 ítems, los cuales integran cinco subescalas: Valoración de capacidades y limitaciones (VCL), Reconocimiento y negación de los derechos (RND), Implicación personal (IP), Calificación genérica (CG), Asunción de roles (AR). La escala cuenta con estudios de confiabilidad de 0.92 (alfa de Cronbach). Cuenta con 21 ítems que expresan valoración negativa y 16 ítems que expresan valoración positiva, estos se codifican de manera inversa en cuanto a los valores asignados a la escala. También se consideran variables como: sexo, edad, estado civil, escolaridad, ocupación y religión, se cuenta con una variable que se refiere si la persona conoce o tienen relación cercana con personas con discapacidad. Las personas deben responder utilizando el código de: Estoy muy desacuerdo (MA); estoy bastante de acuerdo (BA); Estoy parcialmente de acuerdo (PA); Estoy parcialmente en desacuerdo (PD); Estoy bastante en desacuerdo (BD); Estoy en total desacuerdo (TD). Es una escala auto aplicable, con una duración aproximadamente de 20 minutos.

H. Procedimiento.

Se realizó una investigación bibliográfica, la cual dio como resultado la localización del instrumento que se utilizara en la investigación, se empezó la búsqueda del autor principal para obtener el permiso de la misma. Se contactó a la Universidad de Salamanca, España, la cual proporciono el correo electrónico del autor y así mismo se obtuvo el permiso para aplicar la escala en este estudio.

1. Estudio de validación y confiabilidad. Se realizó un estudio piloto con el objetivo de validar la encuesta para Guatemala y también la confiabilidad de la misma y las subescalas dentro de la población a estudio. Los resultados fueron los siguientes:

- Escala de actitud hacia las personas con discapacidad: alfa de Cronbach de .857
- Subescalas:
 - Valoración de las capacidades: alfa de Cronbach de .727
 - Reconocimiento/ negación de derechos: alfa de Cronbach de .703
 - Implicación personal: alfa de Cronbach de .482
 - Calificación genérica: alfa de Cronbach de .494
 - Asunción de roles: alfa de Cronbach de .670

Los datos obtenidos fueron codificados y almacenados en SPSS. v.20 para luego proceder al análisis estadístico. Los datos de las subescalas de Implicación Personal y Calificación Genérica, fueron una limitante en el estudio piloto, sin embargo, las preguntas que pertenecían a estas subescalas fueron explicadas antes de responder la escala en el estudio, se aclararon términos y se dio tiempo para que los estudiantes preguntaran acerca de dudas y comentarios, y así la confiabilidad se dio con mejores resultados.

2. Estudio de campo. Se administraron los instrumentos a 157 estudiantes seleccionados por conveniencia. Tres de ellos fueron excluidos por no completar los ítems de las encuestas, uno de ellos también fue excluido por dejar la mitad de la encuesta vacía, y uno por firmar el consentimiento, pero indicar que no iba a participar en el estudio.

La muestra estuvo conformada por N=118 mujeres (77%) y 34 hombres (22.4%). La media de la edad de los participantes fue de 22 años con un 31.6%. En la mayoría de los

casos con un 67.8 % (103 personas) actualmente labora y un 32.2 % (49 personas) no laboran, pero 47 de ellas desea laborar al graduarse de la Universidad.

Con el objetivo de respetar la confiabilidad de los participantes se les atribuyo un código correlativo para su identificación siguiendo el formato de: Participante 1 = 001, sucesivamente.

I. Consideraciones éticas.

Antes de iniciar con el estudio, se contactó vía mail al autor de la Escala de actitudes hacia las personas con discapacidad, Miguel Ángel Verdugo, el cual proporciono el permiso para poder aplicar la escala en el estudio.

Se entregó un consentimiento informado a los estudiantes, los datos analizados fueron los que previamente los estudiantes habían confirmado la participación al estudio. En el instrumento se proporciona los correos electrónicos de estudiante y asesora para poder consultar los datos obtenidos.

La investigadora actualizó el curso de ética en línea “Protecting Human Research Participants” del National Institute of Health (NIH) Office of Extramural Research (ver Anexo 4). El cual determina que dicha investigación no ocasiona ningún daño físico, psicológico a las personas que son incluidas en el estudio, a su vez que contribuye a un conocimiento cognitivo y social para el país.

J. Análisis estadístico.

El estudio se divide en dos partes, un análisis descriptivo y un análisis inferencial, en el primero, se obtuvieron medidas de tendencias centrales de los resultados de la escala y se encontraran diferencias significativas de acuerdo a las variables demográficas (edad, género, facultad, edad). En el análisis inferencial se realizará un análisis de correlación para identificar si esta existe entre las variables demográficas y los factores de la escala (Valoración de capacidades y limitaciones, Reconocimiento/Negación de derechos, Implicación personal, Calificación genérica, Asunción de Roles). También se realizó pruebas con T de Student para cada subes cala para muestras de variables independientes, para finalizar con una ANOVA de un factor combinado con una prueba de post hoc Bonferroni.

V. RESULTADOS

El objetivo principal de esta investigación fue conocer si la actitud de los estudiantes universitarios de una Universidad privada de Guatemala, favorece o no la inclusión de personas con discapacidad al ambiente laboral. Se obtuvo una muestra de n=152 estudiantes de las carreras antes mencionadas utilizando la Escala “Actitud hacia las personas con discapacidad, forma G” de Miguel Ángel Verdugo *et al.*

A continuación, se presentan los datos estadísticos obtenidos en la investigación. Primero para demostrar resultados objetivos se utilizó el análisis de estadística descriptiva para todo el conjunto de variables demográficas combinadas con las respuestas de la escala seleccionada para medir la actitud hacia la inclusión de personas con discapacidad de los estudiantes participantes.

Se utilizó una distribución de frecuencia para estudiar el comportamiento de la muestra y se observó el ajuste del histograma de frecuencia comparándolo con la distribución normal donde se comprobó que en efecto la muestra se comporta de acuerdo a la distribución.

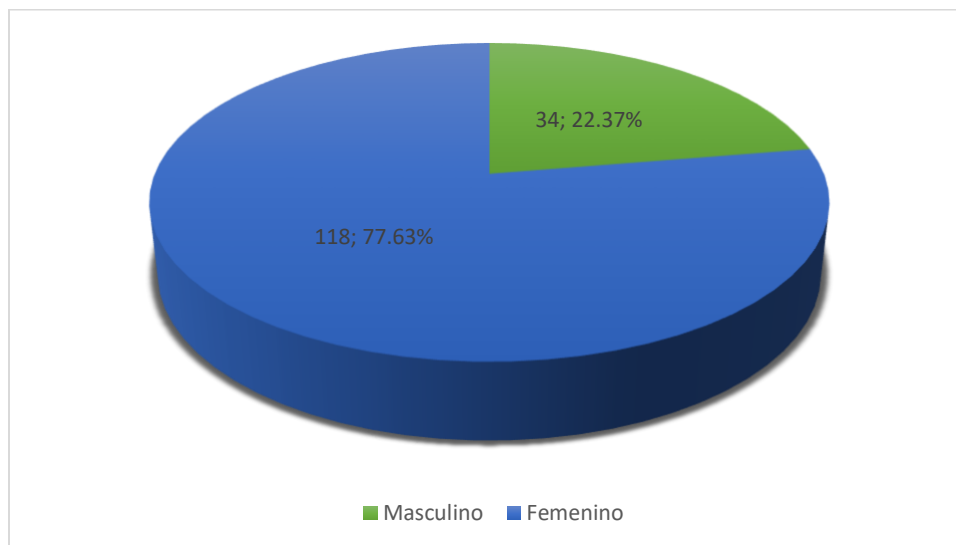
Se realizó pruebas T de Student para cada subes cala relacionándola con las variables de género y facultad, con el objetivo de conocer si la actitud hacia la inclusión laboral favorece o no según el género y la carrera que estudia cada persona. Finalmente se utilizó una prueba ANOVA de un factor combinada con una prueba post hoc con el algoritmo de Bonferroni para realizar una comparación por cada subes cala a nivel de facultades.

Estadístico Descriptivo.

La primera sección de este capítulo da a conocer los datos demográficos de las personas que participaron en el estudio. Se realizó un análisis descriptivo para los datos demográficos, los cuales se presentan a continuación.

La distribución de los estudiantes de la muestra según el género al que pertenecen. De un total de N=152 estudiantes, 22% pertenecen al género masculino y 77% de los estudiantes al femenino (Ver gráfico 1)

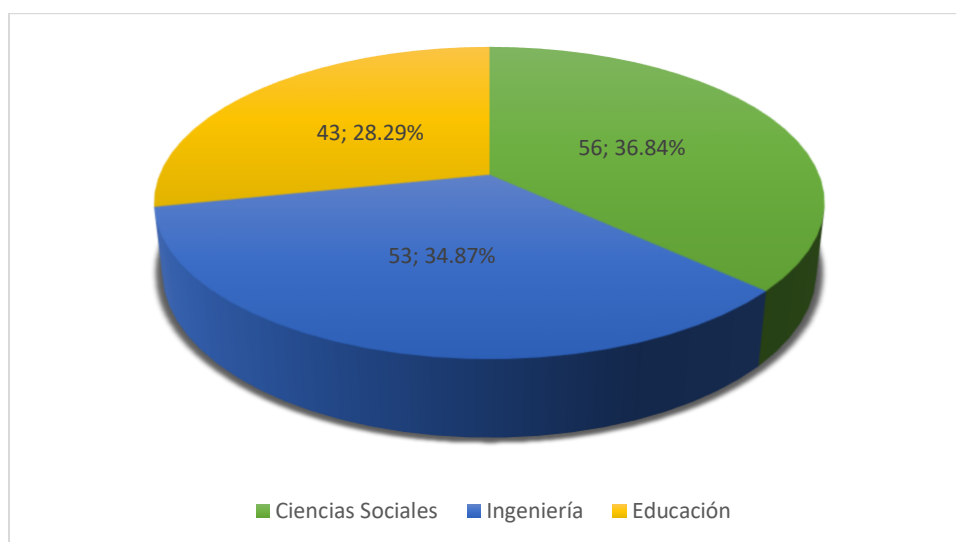
Gráfico 1 Distribución de estudiantes por género que pertenecen a N=152



Fuente: Elaboración propia con base en la información recabada con datos demográficos.

La distribución de los estudiantes de la muestra según la facultad a la que pertenecen. De un total de N=152 estudiantes, 36 estudiante de la Facultad de Ciencias Sociales, 63 estudiantes de la Facultad de Ingeniería y 53 estudiantes de la Facultad de Educación (Ver Gráfico2).

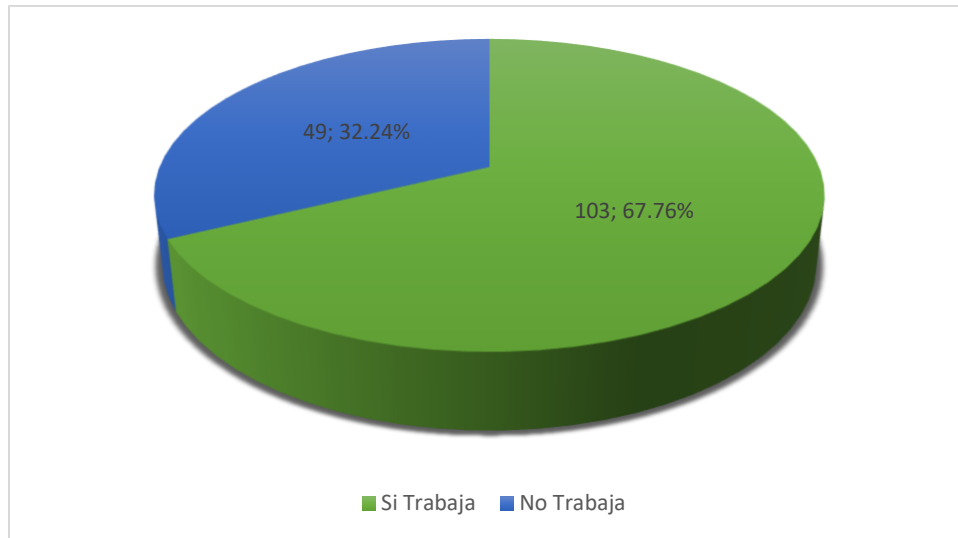
Gráfico 2 Distribución por Facultad a la que pertenecen



Fuente: Elaboración propia con base en la información recabada con datos demográficos.

En el Gráfico 3 se muestra si los estudiantes laboran actualmente o no. Del total de N= 152 estudiantes, 103 laboran actualmente ya sea de forma remunerada o no (prácticas universitarias) y 49 estudiantes se dedican únicamente a los estudios.

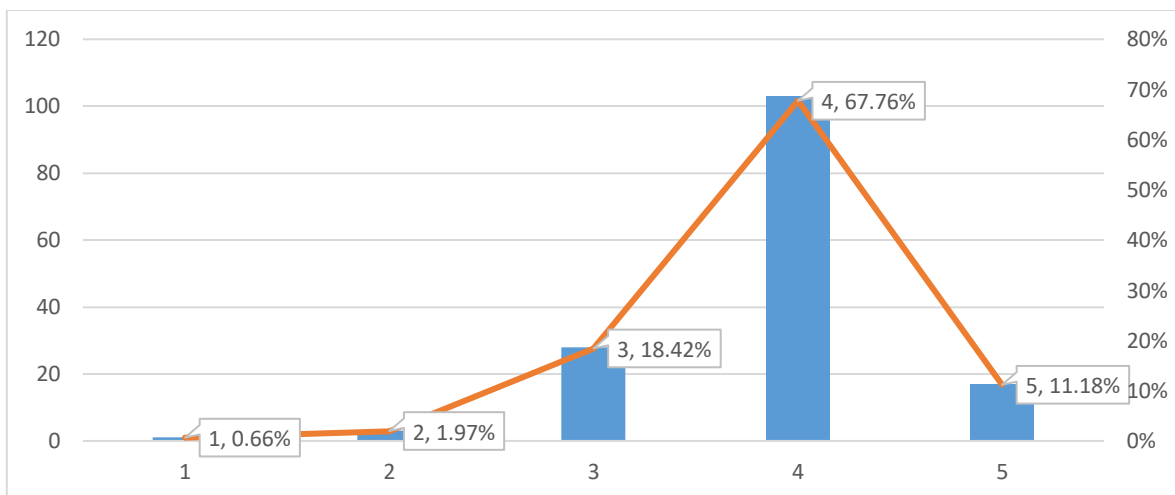
Gráfico 3 distribución de la población por situación laboral



Fuente: Elaboración propia con base en la información recabada con datos demográficos.

El Gráfico 4 muestra la población respecto al grado que cursan los estudiantes de la muestra. De primer año solamente 1 estudiante, de tercer año 3 estudiantes, de cuarto año 103 estudiantes y 17 estudiantes de quinto año.

Gráfico 4 Muestra según grado de cursa el estudiante



Fuente: Elaboración propia con base en la información recabada con datos demográficos.

El análisis de estadística descriptiva se presenta (Ver Tabla 15) con los resultados por cada subes cala aplicada a la muestra. El instrumento está dividido en 5 subes calas las cuales se analizan por separado. Para la subes cala de Valoración de Capacidades y Limitaciones se muestra una media de $\bar{x}=40.105$ entre un intervalo que va desde 9 hasta un máximo punteo de 54, esto indica que el valor que los estudiantes otorgan a las capacidades y limitaciones de personas con discapacidades favorece a una inclusión laboral. En cuanto a la subes cala denominada Reconocimiento/Negación de Derechos se observa una media de $\bar{x}=55.28$ sobre el máximo punteo de 66 puntos lo cual indica que la percepción de los estudiantes favorece la inclusión. En cuanto a la subes cala denominada Implicación Personal se observa una media de $\bar{x}=33.82$ sobre una puntuación máxima de 36 puntos, esto indica que el nivel de implicación de los estudiantes favorece un programa de inclusión laboral para discapacitados. Con respecto al a subes cala denominada Calificación Genérica, se observa una media de $\bar{x}=18.09$ sobre un máximo punteo de 24 lo cual indica que la percepción de los estudiantes favorece la inclusión. Por último, en la subes cala de Asunción de Roles se observa una media de $\bar{x}=27.24$ sobre un máximo de 36 puntos lo cual indica que los estudiantes tienen una actitud favorable hacia la inclusión laboral asumiendo roles dentro de los programas de inclusión que pudiesen existir en una organización.

Tabla 15 Distribución de punteos totales obtenidos

Variables	N	Puntuación Mínima	Puntuación Máxima	\bar{x}	SD
Valoración de capacidades y limitaciones	152	9	54	40.10	5.81
Reconocimiento/negación de derechos	152	11	66	55.28	6.80
Implicación personal	152	6	36	33.82	3.69
Calificación genérica	152	3	24	18.09	3.06
Asunción de roles	152	6	36	27.24	4.39

Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos de la escala de actitudes hacia las personas con discapacidades.

Luego del análisis de la estadística descriptiva para las variables demográficas y las variables que representan los ítems de cada subescala de la prueba “Escala de aptitudes hacia la persona discapacitada”, se realizó una comparación de las medias muestrales utilizando la

prueba T de Student para determinar si las dos muestras nos permiten concluir que la población tiene o no medias iguales para las variables género y facultad.

La Tabla 16 muestra los resultados respecto a las diferencias de medias. Dando como resultado que no existe diferencia significativa entre las medidas a nivel de género para las subescalas de Valoración de Capacidades y Limitaciones $t=0.047$, $p=0.962$, Reconocimiento/Negación de derechos $t=-0.583$, $p=0.561$ y Asunción de Roles $t=-0.666$, $p=0.506$). Con respecto a la “Implicación Personal” en la comparación de medias a nivel de género podemos observar que se encontró una diferencia significativa con $t=-2.630$, $p=0.009$, así mismo en la subescala “Calificación Genérica” se encontró una diferencia significativa con $t=-2.064$, $p=0.041$, entre los hombres y las mujeres que respondieron la prueba. Esto se puede visualizar en la Tabla 18.

Tabla 16: Diferencia de medias por género por subescala

Subescala	Genero	N	X	SD	Diferencia de medias	t	P
Valoración de capacidades y Limitaciones	M	34	40.15	6.16	0.05384	0.047	0.962
	F	118	40.09	5.74			
Reconocimiento/negación de derechos	M	34	54.68	6.86	-0.77268	-0.583	0.561
	F	118	55.45	6.80			
Implicación personal	M	34	32.38	4.30	-1.85494	-2.63	0.009*
	F	118	34.24	3.49			
Calificación genérica	M	34	17.15	3.06	-1.21735	-2.064	0.041*
	F	118	18.36	3.02			
Asunción de roles	M	34	26.80	4.30	-0.57029	-0.666	0.506
	F	118	27.36	4.42			

* $p<0.05$. **M=Masculino ***F=Femenino

Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos de la escala de actitudes hacia las personas con discapacidades.

Posteriormente se utilizó un Análisis de Varianza (ANOVA) de un factor y una prueba post-hoc utilizando el método de Bonferroni para comparación de las medias a nivel de facultad, esto considerando que la ANOVA permite el análisis de diferencias entre los parámetros de varios grupos y fueron utilizadas tres facultades durante el estudio. Los resultados se presentan en las Tablas 19 y 20 la ANOVA y la prueba post-hoc respectivamente.

En el análisis no se observaron diferencias significativas para Valoración de Capacidades y Limitaciones $F=1.702$, $p=0.186$, ni Reconocimiento o Negación de derechos $F=1.939$, $p=0.147$, ni Implicación Personal $F=1.1130$, $p=0.326$. Se observaron diferencias significativas entre la media de las facultades para la subescala “Calificación Genérica” con un $F=4.063$, $p=0.019$ y para la subescala “Asunción de Roles” con un valor $F=3.482$, $p=0.033$.

Tabla 17 Comparación de medias entre grupos por subescala, con ANOVA.

Variables	Gl.	F	P
Valoración de capacidades y limitaciones	2	1.702	0.186
Reconocimiento/negación de derechos	2	1.939	0.147
Implicación personal	2	1.13	0.326
Calificación genérica	2	4.063	0.019*
Asunción de roles	2	3.482	0.033*

* $p < 0.05$

Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos de la escala de actitudes hacia las personas con discapacidades.

La información complementaria que genera la prueba post-hoc nos ayuda a concluir que entre los alumnos de la Facultad de Educación e Ingeniería existe una diferencia significativa para la subescala de Calificación Genérica hacia las personas con discapacidad $dif=-1.56999$, $p=0.036$.

VI. DISCUSIÓN

La discusión de la investigación “Actitud de los Estudiantes de la Universidad del Valle de Guatemala hacia la inclusión laboral de personas discapacitadas” esta se presenta en dos bloques, el primer discute sobre los datos socio demográfico de los estudiantes universitarios en cual se discute la estadística descriptiva.

En el segundo bloque se discutirán los datos obtenidos a través de la distribución de probabilidad, Prueba T Student, y una comparación de medias, ANOVA, con una prueba post-hoc, Bonferroni. Es importante mencionar que los datos contextuales obtenidos, para Guatemala son datos aproximadamente de cinco a diez años atrás, pero esto refleja que el tema de inclusión ha quedado rezagado por años.

Datos demográficos y estadística descriptiva.

Con respecto a la muestra total de 152 estudiantes universitarios que participaron en el estudio la mayor cantidad fue representada por el género femenino siendo un total de 77% de la población que respondió a la escala. Con respecto a la Facultad que pertenecen el 63% pertenece a la Facultad de Ingeniería, y el 67% de los estudiantes actualmente está laborando con remuneración y sin remuneración como parte del programa de prácticas universitarias de la carrera a la cual pertenecen. El 67% de estudiantes están cursando el cuarto de año de carrera, es importante mencionar que para la Facultad de Ingeniera este es el último año para cerrar pensum, esto quiere decir que la mayoría de estudiantes estaban por finalizar el cierre de pensum antes de obtener el título universitario.

Los datos demográficos incluían las variables de edad, la intención de laboral de los estudiantes al obtener el título y estado civil, estos datos no fueron presentados en los resultados ya que no representaban datos significativos, ya que, con respecto a la media de edad, la mayoría de participantes tenían la misma edad, de igual manera con respecto al estado civil, ya que solamente 5 indicaron estar casados, los demás estaban solteros. Por su parte la intención de laborar al graduarse era de 2 personas que no deseaban hacerlo ya que pensaban salir fuera del país para continuar con los estudios.

La Escala sobre las Actitudes hacia las personas con discapacidad, Forma G (EADP) de Miguel Ángel Verdugo, Arias y Jenaro (1998) cuenta con cinco subescalas las cuales mostraron los datos por cada una.

Para la primera subescala “Valoración y de capacidades y limitaciones” la cual según Verdugo, Arias y Jenaro (1998) indican que da a conocer sobre la actitud que tienen las personas al valorar las capacidades y limitaciones de los demás, y en este caso de las personas con discapacidad, según los resultados indica que la media fue de $x=40.10$ de un máximo de 54, nos da como resultado que los estudiantes reconocen, valoran sus capacidades propias y las de los demás, para Barraca esto quiere decir que al tener una actitud favorable la persona piense, sienta y actúe de la misma manera ante el mismo (Barraca 2008:189) y a su vez hacia los demás.

En la subescala de “Reconocimiento y/o Negación de derechos”, la media obtenida fue de $x=55.28$ sobre el puntaje máximo de 66. Esta subescala indica que la persona tiene la capacidad de reconocer sus propios derechos y los de los demás, esto quiere decir que los estudiantes tienen una actitud favorable hacia los derechos de los discapacitados, para la OIT (Organización Internacional de Trabajo, (2013:14), la falta de política inclusiva es una condición necesaria para los países en vía de desarrollo, ya que determina que a mayor empleo, menor pobreza, menor discapacidad, al saber que los futuros profesionales encargados de la contratación de personal, reconocen y valoran los derechos de los discapacitados, se puede suponer que sean promotores de dichas políticas de inclusión.

Con relación a la subescala de “Implicación Personal” para Jenaro, Arias y Verdugo (1998), es tener apertura y vivencia experiencias y emociones al igual que las personas con alguna discapacidad, para los estudiantes que formaron parte del estudio se puede indicar que la media obtenida es de $x=33.82$ sobre 36 puntos. Esto nos indica que los estudiantes poseen actitudes favorables hacia el involucrarse con personas que poseen alguna discapacidad. Para Bandura (*sf*: 279) el aprendizaje social debe verse con relación a tres aspectos, normativa, motivacional y reforzantes. Se dice que según las respuestas sin estas son positivas o negativas desarrolla futuras acciones, por lo tanto, la persona que se implica personalmente y encuentra una respuesta positiva, tendrá futuras acciones positivas, esto nos dice que, si los estudiantes tienen una actitud favorable hacia la inclusión laboral y ven favorable la implicación personal, se obtendrán futuras respuestas y acciones positivas.

La “Calificación Genérica” que es la cuarta sub escala que se trabaja en el cuestionario, se obtuvo una media de $x=18.09$ con relación a 24 punto. Según el Informe Mundial sobre los discapacitados (2011:269) para que las personas con discapacidad sean incluidas laboralmente, se debe crear políticas en donde se incluyan dentro de las clasificaciones generales que ya se tienen, con respecto a capacidad, conocimiento cognitivo, actitud, fuerza, entre otros, se debe tener en el resto de la población, el pensamiento que las personas con discapacidad pueden estar dentro de estas clasificaciones y no hacer una diferente que haga que la inclusión no se dé.

La “Asunción de Roles” siendo la última sub escala, da un resultado de media de $x=27.24$ sobre 36 puntos. Según la CONADI (2005:20), promueve la igualdad de derechos y condiciones laborales de los discapacitados, luchar contra la discriminación, entre otros. Para Jenaro, Arias y Verdugo (1998) la asunción de roles, no solamente implica asumir un rol para conocer el sentir de la persona con limitación, sino también asumir el rol social para generar cambios, los estudiantes favorecen la asunción de roles, siendo un factor positivo para las futuras disposiciones.

Según la CIDDM-2001, el modelo social al que se debe responder hacia la discapacidad, nos dice que esta condición no es personal sino más bien una condición social y que debe manejarse con una responsabilidad colectiva. Entonces al momento de obtener resultados generales en las sub escalas en la muestra favorece la inclusión laboral de la persona con discapacidad nos puede dar un indicador que son o serán parte activa y positiva en esta responsabilidad colectiva.

Según el Decreto 31-93 que fue publicado en el Diario Oficial en 1996, reconoce que toda persona discapacitada tiene que tener las mismas condiciones sobre la igualdad de oportunidades en el área laboral, que deben ser tratados con igualdad en comparación al resto de trabajadores, así como tener acceso a las herramientas y objetos de trabajo, siendo estos modificados si es necesario. Sin embargo, actualmente no se cuenta con una ley que ampare este decreto, es por ello que en Guatemala solamente del 30% de los discapacitados están laborando en una empresa regular. (INE, 2005). Este resultado proporciona una oportunidad para Guatemala, ya que las actitudes de los estudiantes universitarios favorecen los derechos de los discapacitados, creando así futuras oportunidades laborales.

A continuación, se discuten los resultados de la estadística descriptiva, con relación al género de los estudiantes encuestados y la Facultad que pertenecen. Para ello se realizó una comparación de medias T de Student para determinar si las dos muestras nos permiten concluir que la población favorece o no según las variables de género y facultad.

Los resultados indicaron que no existen diferencias significativas entre las variables de género y facultad, esto nos indica que los estudiantes favorecen la inclusión laboral de personas con discapacidad. Para García y Hernandez quienes, en el 2009, realizaron un estudio similar en México, los jóvenes que tienen una mejor actitud hacia la discapacidad generan un acercamiento social a ellos, esto es positivo también para Guatemala, ya que al encontrar una actitud favorable de un grupo de estudiantes previo a obtener un título universitario el cual tendrá relación con Gestión de Talento Humano, tendrán un mayor acercamiento social. En España Polo y Fernández (2010) realizó un estudio con jóvenes que pertenecían a las carreras de la Facultad de Ciencias Sociales, obtuvieron resultados positivos hacia las personas con discapacidad, dentro de los datos importantes fue que reconocen la profesionalidad de las personas con discapacidad incluyendo así a una clasificación genérica ya establecida, esto nos indica que los futuros profesionales de la Facultad de Psicología, Ingeniería y Educación, podrán incluir a las personas con discapacidad como capaces, profesionales, fuertes, y facilitarles así la inclusión al ambiente laboral.

Según Granzón (2003:171) la actitud influye en el comportamiento de la persona. Depende de esta, se da o no un cambio en el comportamiento hacia otros y ella misma. La implicación personal según Verdugo, Arias y Jenaro (1998) en la definición de las subescalas, menciona que se refiere a la apertura que poseen las personas para vivencia las experiencias de otros, en este caso mostrar una conexión propia de lo que los discapacitados sienten y viven. Con los resultados podemos determinar que al dar los puntos más altos en los ítems que son parte de esta subescala los estudiantes universitarios muestran tener una conexión y apertura a lo que los discapacitados sienten, piensan, experimentan, esto puede ser una base importante para decir que en el futuro estos estudiantes podrán dar oportunidades laborales con igualdad de derechos, proporcionando las modificaciones para cada una de las discapacidades. Para Bruzzo (2010:356) es necesario que la comunidad se comprometa con la posibilidad de crear soluciones para que las personas con discapacidad se incorporen al área laboral y la sociedad en sí. Sin un compromiso completo no se logra el cambio, es por

ello que aun los reportes estadísticos de la Encuesta Nacional de Discapacidad ENDIS (2006) indican que el 42.3 de las personas que presentan una discapacidad y que tienen entre 18 y 59 años no están laborando

Posteriormente en la utilización de la ANOVA de un factor y un post-hoc y utilizando el método de Bonferroni para comparar las medias entre facultad se observó una diferencia significativa entre la media de las facultades para la subes cala “Calificación Genérica” con un y para la subes cala “Asunción de Roles”. Esto nos indica que probablemente como se han señalado en otras investigaciones (Chan, Lee, Yuen & Chan, 2002) citado por Polo S. y Fernández C. (2010:120) a un mayor nivel de estudios y formación permitiría tener una visión y un conocimiento más real a la discapacidad. Según López & colaboradores (2008:120) menciona que si los alumnos están más y mejor capacitados para mostrar una actitud de valoración y respeto hacia poblaciones de discapacitados y si en distintas clases o asignaturas se tratan específicamente sobre la discapacidad el estudiante va a tener mejores competencias y a la vez mejor actitud hacia ellos. A pesar de esto en general se observa que los estudiantes favorecen la inclusión de personas con discapacidad, y que puede ser un área de mejora, el conocer acerca de cómo puede llegar a tener un acercamiento mayor a los discapacitados y asumir roles.

Dentro de las limitantes del estudio, se encontró que pudo abarcar otras Facultades y de todos los años académicos, para tener aun mayor alcance en los resultados, ya que se pudo haber comparado edades, entre otros. En el estudio piloto, el alfa en dos sub escalas fue menor a 0.5 esto limito el estudio al inicio, pero luego de analizar las preguntas se pudo hacer comentarios acerca de las mismas antes de iniciar el estudio.

VII. CONCLUSIONES

Para esta investigación el objetivo principal fue conocer si las actitudes de los estudiantes universitarios favorecen o no a la inclusión laboral y luego del análisis estadístico se llegó a las siguientes conclusiones.

Se determinó que los estudiantes universitarios favorecen la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que en los puntos obtenidos están arriba de la media esperada. Existe una diferencia significativa entre las sub escalas de “Asunción de Roles” y “Calificación Genérica” sin embargo, al obtener los datos generales y los análisis se determina que la población que participo en general están a favor de la inclusión laboral.

La escala cuenta con cinco sub escalas, con el anterior estudio se puede determinar que la actitud hacia las personas con discapacidad se puede conocer de forma aislada, ya que para una persona la capacidad de reconocer derechos y validarlos puede ser favorable y la implicación personal no. En este estudio se concluye que los estudiantes en las cinco sub escalas muestra una actitud favorable no solamente a la persona con discapacidad, sino también la inclusión del mismo aun ambiente laboral.

Entre las áreas de oportunidad se encontró que los estudiantes valoran y reconocen los derechos de los discapacitados y se implican personalmente hacia la igualdad de oportunidades generales y en este caso a la inclusión laboral.

Entre las limitantes del estudio se concluye que el nombre de la escala puede generar un sesgo al inicio de la prueba, ya que, al momento de explicar el estudio, la persona puede o no predisponer sus respuestas, esto puede mejorar si el cuestionario se entrega sin título o modificando el orden de las preguntas previo a la autorización del autor.

Se concluye que aun siendo los estudiantes de distintas Facultades reconocen la inclusión laboral del discapacitado de igual manera, ya que, al tener una actitud favorable hacia ellos, se obtienen mayores y mejores resultados hacia un cambio social.

Se concluye que, a pesar de las edades similares, la muestra si tuvo diferencia de género significativa, ya que se contó con más mujeres que hombres, sin embargo, ambos mostraron resultados similares en relación a favorecer la inclusión laboral.

A pesar de que la actitud de los estudiantes es favorable a las inclusiones laborales de los discapacitados, no se cuenta con leyes en el país que apoyen y establezcan lineamientos para

que se dé, esto puede detener las actitudes positivas que los futuros profesionales quieran y deseen realizar ya en el ambiente laboral.

Esta investigación puede y debe generar otras investigaciones en donde se incluyan a empresas públicas y privadas del país para conocer y poder generar oportunidades y vencer limitantes hacia la inclusión laboral de personas discapacitadas.

VIII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta lo anterior se establecen recomendaciones para los estudiantes y para la institución, y son las siguientes:

Estudiantes de la Universidad del Valle de Guatemala:

- Participar voluntariamente y promover estudios acerca de las personas con discapacidad y la inclusión al ambiente laboral.
- Iniciar a mantener contacto directo con personas discapacidad con la finalidad de sensibilizar, conocer y experimentar de forma directa los procesos de vida de las diferentes discapacidades.
- Realizar talleres en donde se conozca sobre la inclusión laboral de la persona discapacitada.
- Realizar charlas para conocer acerca de personas ya incluidas laboralmente y así saber más sobre cómo fueron los procesos, las limitantes y las ventajas obtenidas.

Para la Universidad del Valle de Guatemala

- Promover otras investigaciones siguiendo la línea de esta, para poder profundizar sobre los valores que se están formando en los jóvenes universitarios de la casa de estudios, ya que hoy en día son escasos los estudios con relación a este tema.
- Promover investigaciones de este tipo fuera de la casa de estudios para conocer, comparar las actitudes de las personas ya en un ambiente laboral y así conocer acerca de las empresas sobre la inclusión laboral.
- Promover la divulgación de los resultados, dentro y fuera de la casa de estudios para motivar a otros a realizar investigaciones en la misma línea.
- Promover que se continúe con dicha investigación incluyendo nueva objetivos de investigación a modo de conocer otros aspectos aparte de la actitud hacia la inclusión.
- Promover prácticas universitarias en ambientes laborales en empresas en donde la inclusión laboral es parte de la cultura social, para acercar al estudiante asumiendo el rol de futuros encargados de los procesos de contratación.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcántara J. A. (2000). *Como educar las actividades*. Barcelona. España. Grupo CEAC S.A
- Álvarez P. (2012) *Políticas públicas de inserción y mantención en el mercado laboral de personas con discapacidad intelectual: factores de incidencia en Chile*. Tesis doctoral. Chile. P. 25-26.
- Amate A., Vásquez A., 2006, *Discapacidad. Lo que todos debemos saber*. Organización Panamericana de las Salud. Washington, Estados Unidos. 2:9-11
- Arce S. y García B. (2002). *Educación Especial*. UNESCO. Guatemala. Editorial Piedra Santa. Pág. 11-20
- Ascue S., y Baltodan E., 2008, *Inclusión laboral para personas con discapacidad*. Perú. Editorial Proyecto y diagramación. 6:20
- Barraca J. 2008. *Bases sociales de la conducta*. Madrid, España. Editorial CCS. 8:191, 193-194
- Berenso M., Levine D., & Krehbiel Timothy (2001) *Estadística para administración*. México. Pearson Educación. 3: 103, 7:352, 9:466
- Bruzzo M., Halperin E. y Lanci C. (2010), *Educación Especial, Integración en la escuela*. Buenos Aires, Argentina. Grupo Clasa. 1:10-21, 12:353-372.
- Camposeco A. (2011). *Actitud de los colaboradores de una entidad financiera, respecto a sus compañeros con discapacidad*. Tesis de Pregrado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 3:36-40.

- Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF), 2001, versión abreviada. España. Grafo S.A, 5:29-35
- Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE-10), 1999, *Trastornos mentales y de comportamiento*. Décima edición. Ginebra, Organización Mundial de la Salud. 13, 14, 186-188
- CONADI. (2006). *Política Nacional en Discapacidad*. Guatemala. 3:13-14, 6:21.
- CONADI. (1996). *Ley de atención a las personas con discapacidad*, Decreto No. 135-96. Congreso de la República de Guatemala. 5:4-15.
- De León D. Jorge. (2011). *Cartilla de los derechos de personas con discapacidad*, Procuradora de los Derechos Humanos. Guatemala. Artículo 1:24-25.
- De Villa G. y Rodenas N. (2005). *Personas con Discapacidad y Condiciones de Exclusión en Guatemala*. Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. Guatemala. (4) 21-26, (7) 37-51
- DSM-V, (2013-2014), *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*, American Psychiatric Association, *British Library Cataloguing in Publication Data*. Estados Unidos de Norteamérica.
- Egea C., y Saravia, A. (2001). *Clasificación de la OMS sobre discapacidad*. Obtenido el 7 de noviembre de 2013 desde: <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/clasificacionesomsdiscapacidad.pdf>
- Fernández D., Sanjuán M. (2011). *Accesibilidad y proyección laboral: ¿Qué opinan los estudiantes con discapacidad de la USC?* Universidad de Santiago de Compostela, España. *Innovación educativa* no. 21:185

- Flores G., M., (2008) *Programa de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias*. España. *Intervención Social*, vol. 17, no.3.
- Franzoi. S., L. (2003) *Psicología Social*. D.F, México. Mc. Graw Hill. 6:170-175, 179-181
- García A., Hernández S., 2009, *Actitudes hacia la discapacidad de jóvenes y adultos de Chiapas*. *Universitas Psychologica*. 10 (3), 817-827
- Gómez V., 2005, *La anomia para las personas con discapacidad*, Puebla, México, Universidad de las Américas Puebla, 3: 27-37
- Gonzales E., 1995, *Necesidades Educativas Especiales, Intervención psicoeducativa*. Madrid, España, Editorial CCS, 5:130-131, 6:161. 8:223
- Hernández B., y Keys C., 2004, *Disability Rights: Attitudes of Private and Public Sector Representative*. Chicago, Estados Unidos, vol. 70, 28:37
- Hernández R., Fernández C., Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación*. México Editorial Mc Graw Hill. 5:76-83, 7:118-128.
- Heward W., Orlansky M., 2001, *Programa de Educación Especial*. España. Grupo Editorial Ceac S.A. vol. 2, 4:144-145
- Hill N., & Stone C., W. (1996). *La actitud mental positiva*. D.F., México. Grijalbo.
- Hoegen M. (2000). *Tres retos para la inclusión en Guatemala: inversión pública, la educación formal y la ocupación en el sector formal*. Tesis pregrado. Universidad Rafael Landívar.

- ICE. (2001). *Conductas adaptativas*, Ministerio de Asuntos Sociales. Ediciones Mensajero S.A. Bilbao. España. 2:3-6
- Iglesias D., y Polanco V. (2009). *Determinantes de la actitud hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas*. Tesis de pregrado. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela. 3:23-24.
- Ju S., y Roberts E., 2013, *Employer attitudes toward workers with disabilities*. Texas, Estados Unidos. Vol 38. 113-123
- Mager Robert. F. (1986). *Creación de actitudes y aprendizaje*. Madrid, España. Fearon Publishers. Marova.
- Mental Disability Advocacy Center, 2011, *Construyendo la arquitectura para el cambio*. Artículo 27 de la CDPDHungría, Ediciones Hercegprimas utca. 27:22
- Mercado-García E., García-Vicente L. (2010) *La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales*. Universidad de Castilla, España, Portularia, vol. X. DOI:10.5218/prts.2010.0004
- Mínguez M. (2009). *Construcción social de la discapacidad*. Edición Tricle. Uruguay. 1:22-25
- Myers D., 2000, *Psicología social*. Bogotá, Colombia. Sexta edición. McGraw-Hill, Interamericana S.A. 4:166-167
- Morales J., Gaviria E., 2007, *Psicología Social*. Madrid, España. Tercera edición, McGraw-Hill, Interamericana de España. 17:477-481
- Morales T., H. (2005). *Análisis del Marco Jurídico Nacional e Internacional en Materia Laboral para las Personas con Discapacidad*. CONADI. 1-2. Parte I-II

- Muntaner J. J., (1998) *La sociedad ante el deficiente mental. Normalización, Integración educativa e inserción social y laboral*. Madrid, España. Narcea S.A.
- OTI, Organización Internacional del Trabajo, 2013, *Estudio: factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Chile, 3:14 consultado en: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>
- Olson D., y Cioffi A., 2001, *Employers perceptions of employees with mental retardation*. Estado Unidos. Vol 16. 4
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2003). *La justicia laboral, un desafío para Guatemala*. Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. 2-3.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la Salud (CIDDM-2)*. Suiza. pág. 1:22
- Organización Mundial de la Salud. *Discapacidad*. Consultado el 9 de noviembre del 2013. Disponible en: <http://www.who.int/topics/es/>
- Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial sobre la Discapacidad. Banco Mundial. Impresiones Malta. 1:11, 2:50-51, 8:269
- Polo M., López M. (2006). *Actitudes hacia las personas con discapacidad de estudiantes de la Universidad de Granada*. Departamento de Psicología. (pp. 195-211).
- Polo T., Fernández C., Díaz C. (2010). *Estudio de las actitudes de estudiantes de Ciencias Sociales y Psicología: relevancia de la información y contacto con personas discapacitadas*. Universitas Psychologica. 1:113-123.

- Puigdemívol I. (2001). *La educación especial en la escuela integrada, una perspectiva desde la diversidad*. Barcelona, España. Graó de IRIF. S.L
- Real Academia Española. (2003). *Definición de actitud*. Madrid. Consultado el 9 de noviembre del 2013. Disponible en: <http://rae.es/la-institucion>
- Salazar J., Montero M., Muñoz C., 1990. *Psicología Social*. D.F, México, Editorial Trillas. 5:148, 149, 150-153
- Samaniego P., 2006, *Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. Madrid, España. Edición, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. 4:156-157
- Sistema Estadístico Nacional, SEN, 2006, *Perfil socio demográfico de la Población con Discapacidad en Guatemala*. INE. 2:30, 4:35, 5: 30,43, 47,60
- Scheaffer M. (1995). *Probabilidad y Estadística*. D.F., México. Editorial Iberoamérica. 11:480
- Sherif C. W. (1985) *Attitude and Attide Chace. The Social Judgment-Envolvement approach*. Philadelphia, E.E.U.U.
- Skinner B.F., (1974) Sobre el conductismo. New York, USA, 6:1998. Disponible en: file:///C:/Users/Robert/Downloads/Skinner_B._F._-_Sobre_el_conductismo-libre.pdf
- Sumers G. F., (1986) *Medición de actitudes*. D.F. México. Biblioteca técnica de psicología. Trillas.
- UNESCO. (1977). *La integración de la enseñanza técnica y profesional en la educación especial*. Organización de la Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura; Educación Especial.

Von C. (2001). *El papel en la formación de actitudes*. Universidad Católica de Damasco. Madrid. España. Pág. 2 y 3.



X. APÉNDICE

Consentimiento informado:

DEL VALLE
GRUPO EDUCATIVO

“Actitud de los estudiantes de la Universidad del Valle de Guatemala hacia la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”

La estudiante de la Licenciatura en Psicología de la Universidad del Valle de Guatemala, Ana María Montero Mejía, está llevando a cabo su trabajo de graduación titulado: *“Actitud de los estudiantes de la Universidad del Valle de Guatemala hacia la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”*, asesorada por MS.c. María Mercedes Zelada.

Los objetivos principales del estudio es encontrar la percepción que tienen los estudiantes de último año de carrera, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Para llevar a cabo el estudio, se evaluará a 206 estudiantes voluntarios mayores de edad de la UVG utilizando un instrumento: La Escala sobre las Actitudes hacia las personas con discapacidad, Forma G (EADP) de Miguel Ángel Verdugo, Arias y Jenaro. Se estima que el instrumento toma un máximo de 10 minutos. Luego de recabar los datos, se utilizará una metodología cuantitativa para analizar la información obtenida. El proyecto está estimado que finalizará en mayo 2014.

Los datos obtenidos a partir del instrumento serán manejados de manera completamente confidencial. Los instrumentos serán contestados de forma anónima, y únicamente se analizará la información de forma conjunta de todos los participantes; no se analizarán los datos de participantes individuales.

En caso de tener cualquier duda o comentario durante su participación, se puede dirigir con Ana María Montero. En caso le surge alguna duda o comentario luego de su participación, se puede comunicar con Ana María Montero por vía electrónica, montero.anamaria@gmail.com o con MS.c. María Mercedes Zelada a mmzelada@uvg.edu.gt.

Este estudio no conlleva riesgos para los participantes y estos tienen el derecho a participar de forma voluntaria. En caso que desee participar, favor firme el certificado de consentimiento.

Certificado de consentimiento: Certifico que he leído toda la información escrita en este consentimiento. Tuve la oportunidad de hacer preguntas con respecto a la investigación y estas fueron contestadas satisfactoriamente. Doy mi consentimiento de forma voluntaria para participar en este estudio.

Nombre del participante

Firma

Fecha

Datos demográficos para trabajo de graduación:



“Actitud de los estudiantes de la Universidad del Valle de Guatemala hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad”

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de datos demográficos. Por favor, haga una “X” sobre únicamente **UNA OPCIÓN**.

1. Edad: _____

2. Género: M F

3. Año que cursa: 1er 2do 3ero 4to 5to

4. Número de cursos que cursa en este semestre: _____

5. Facultad a la que pertenece

Colegio Universitario

F. CCSS

F. CCHH

F. Ingeniería

F. Educación

4 Estado civil:

Soltero(a) Casado (a) Unido(a)

Divorciado(a) Viudo(a)

5. Labora o ha laborado anteriormente: _____

6. Tiempo en que labora o laboro en el día: Medio tiempo Tiempo completo

7. En qué área labora: _____

8. Tiene personal a su cargo: Sí No Cuantos: _____

9. Al finalizar la carrera que estudia actualmente, desea trabajar: Sí No

Cód. Ident.:

Fecha:

-Forma G-
hacia las Personas con Discapacidad

Escala de Actitudes

Edad: < 20
..... 21-30
..... 31-40
..... 41-50
..... 51-60
..... > 60

Estudios: Primarios
..... Bachillerato
..... Univers. Medio
..... Univers. Superior

Profesión:
.....

Sexo: Mujer
..... Hombre

¿Tiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad?
 No Sí

(a) Razón del contacto (puede señalar más de una)

(b) Frecuencia del contacto

(c) Tipo de discapacidad

Familiar
Laboral
Asistencial
Ocio/Amistad
Otras razones

Casi permanente
Habitual
Frecuente
Esporádica

Física
Auditiva
Visual
Retraso Mental
Múltiple

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) Contestes 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!