

Actitud hacia la Contratación de Personas con Discapacidad en trabajadores de una Empresa del Sector Logístico en la Ciudad de Cartagena, Colombia.

María Camila Fox Melo
Natalia Carolina Guzmán Guzmán
Angelica María Pérez Escamilla

Ana Teresa de la Torre
Asesora disciplinar
Breiner Hernández Vargas
Asesor metodológico

Tesis desarrollada para optar al título de:
Psicólogo

Universidad del Sinú – seccional Cartagena
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Escuela de Psicología

2022-I

Dedicatoria

Este proyecto va dedicado a todas las personas que de alguna u otra manera se sienten excluidas en el campo laboral en Colombia, un país tan diverso, pero con mentes y creencias tan limitadas, este proyecto va dedicado y creado con el propósito de sensibilizar a la población y resaltar que la discapacidad no esta en las personas que presentan alguna condición o alguna necesidad especifica, si no que esta en la mente de muchos que dicen estar sanos, la discapacidad no te separa de tus labores ni te restringe de vivir una vida normal y en bienestar, la discapacidad no es un obstáculo, si no un reto más, que como ha todo ser humano, la vida nos brinda para ser fuertes y seguir adelante.

Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios por permitirme llegar a este punto de mi carrera profesional, ha sido todo un reto llegar hasta este punto de mi vida, agradezco a mis padres por todo el apoyo que me han dado durante este tiempo, agradezco en especial a ti Mami Nati que como siempre estas desde el cielo cuidándome y dándome fuerzas para no desfallecer y seguir adelante aunque la batalla sea muy dura, agradezco a mi nono por desvelarse conmigo cada madrugada para nutrir este proyecto y a mis compañeros que estuvieron presente en cada proceso, finalmente agradezco a mis docentes por guiarnos en la formación de esta tesis de pregrado.

Natalia Carolina Guzman Guzman

En primera instancia agradezco a Dios y la Virgen María por permitirme esta gratificante y fructífera experiencia dentro de la universidad del Sinú, por permitirme convertirme en profesional en lo que me apasiona. A mis padres y hermana por siempre acompañarme y guiarme en este proceso y siempre motivarme a dar lo mejor de mí. A mi abuela que desde el cielo sé que sigue cuidándome y animándome para poder ser una futura buena profesional. A mis amigos y compañeros que me han acompañado a lo largo de la carrera y han estado en cada uno de los altos y bajos de la carrera y siempre apoyarme a seguir dando lo mejor de mí.

María Camila Fox Melo

Llegar hasta este punto de mi carrera profesional es muy gratificante y enriquecedor para mi crecimiento personal, es por esto que agradezco principalmente a Dios por darme la oportunidad de tenerme aquí presente. A mis padres por su gran dedicación y enseñanzas en cada una de las etapas importantes de mi vida. Agradezco a todo el cuerpo docente de la universidad del Sinú, en

especial a la Escuela de Psicología por permitirme recibir un aprendizaje eficiente sobre esta
Ciencia que siempre me apasiona y me impulsa a seguir aprendiendo de la misma.

Angelica Pérez Escamilla

Resumen

Este proyecto tuvo como objetivo conocer la actitud hacia la contratación de personas con discapacidad en trabajadores de una empresa de la ciudad de Cartagena, Colombia. El enfoque de esta investigación fue de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo, la muestra estuvo conformada por 53 trabajadores, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, datos recolectados a través de una ficha de caracterización y la escala de Likert de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad. Los trabajadores en promedio mostraron una actitud favorable hacia la contratación de personas con discapacidad, sin embargo, un porcentaje de trabajadores mostró actitud desfavorable.

Palabras clave: actitud, contratación, personas con discapacidad.

Tabla de contenido

Planteamiento del problema	1
Justificación.....	3
Objetivos	5
Objetivo general	5
Objetivos específicos.....	5
Estado del arte	6
Marco teórico	9
Metodología	15
Enfoque.....	15
Diseño.....	15
Muestra	15
Instrumentos de recolección de datos.....	16
Procedimiento.....	17
Análisis de los datos	18
Consideraciones éticas.....	18
Componente administrativo	19
Cronograma	19
Resultados	20
Discusión.....	27
Conclusiones	31
Recomendaciones.....	32
Referencias	33
Anexos.....	37

Planteamiento del problema

Según las cifras proporcionadas por la Organización Mundial de la Salud (2011), aproximadamente 650 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental, lo que representa el 10% de la población mundial. La Organización Mundial (2013), estima que el 80% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están en situación de desempleo, lo que se debe principalmente a la falta de oportunidades educativas y de capacitación laboral, como también a los prejuicios de la sociedad y en especial de los empleadores, acerca de que es una población incapacitada para el trabajo o en el mejor de los casos, cuya incorporación resultaría muy costosa.

Tan sólo el 36% de las empresas colombianas contratan personas en condición de discapacidad. Éstas lo hacen en mayor porcentaje en el área administrativa, de servicio al cliente y producción.

La OMS,2018, como se citó según Espinoza,2018 Se busca acabar con la idea de que las personas que presentan algún tipo de discapacidad son limitadas y que no son capaces de realizar funciones ya sean de tipo administrativas u operativas. Esta discriminación se da porque la mayoría de las empresas ven a los discapacitados como personas que les harán perder dinero por invertir en mecanismos para la accesibilidad de estas personas a los lugares de trabajo y desenvolvimiento laboral.

Actualmente, la condición de discapacidad es un tema abordado en el mercado laboral colombiano en alguna medida, sin embargo, no es frecuente que las empresas realicen este tipo de contratación.

En la mayoría de las empresas del país no existen programas de responsabilidad social empresarial (RSE) que impulsen la vinculación de personas en condición de discapacidad.

No obstante, es claro que estas personas deben ser incluidas laboralmente en la sociedad, bajo las mismas garantías y oportunidades que cualquier trabajador.

González & Pérez, 2017 como se citó según Espinoza, 2018, dentro de la sociedad debe existir la inserción laboral para la incorporación de las personas a realizar alguna actividad de tipo empresarial o productiva, para esto es de suma importancia el definir el perfil del puesto y/o cargo que asumiría la persona en donde se evidencien las capacidades de dicha persona, también las exigencias que se presentan al momento de desempeñarse en ese puesto, todo esto con el fin para que una persona discapacitada deserte laboralmente.

¿Cuál es la actitud hacia la contratación de personas con discapacidad, en trabajadores de una empresa del sector logístico en Cartagena?

Justificación

La inclusión laboral es el reconocer que todas las personas pueden desempeñar las mismas labores, incluso las personas con alguna discapacidad ya sea física o cognitiva, pueden tener las mismas responsabilidades y posibilidades de poner en desarrollo sus estudios universitarios, técnicos, tecnológicos y habilidades. Para nadie es un secreto que existen muchas barreras que limitan la contratación de personas con discapacidades, como la ausencia de una política inclusiva, esto quiere decir que en la empresa se tengan faltas culturales o que tengan la mente cerrada en el tema de la inclusión, con esto se llega a la cultura no inclusiva esta se va desarrollando con el tiempo y para esto es necesario la interacción con este tema de inclusividad y por último los miedos y mitos sobre la discapacidades según estudios de la organización internacional del trabajo la base emocional de las empresas suele empezar ante el miedo a no saber cómo relacionarse, a equivocarse en el trato con estas personas y la empresa en el miedo de perder los recursos que fueron invertidos en la inclusión de personal con alguna discapacidad (OIT,2013).

Con esta propuesta de proyecto se pretende describir que el incluir y permitir la igualdad de oportunidades a todas las personas incluyendo a las que presenten alguna discapacidad tanto física como cognitiva trae buenos resultados, empezando con que la empresa tendrá una mayor productividad ya que según estudios de la organización internacional del trabajo en el 2013 estos empleados son más hábiles para la ejecución de ciertas labores en áreas específicas, traería una mejor reputación a la empresa ya que aumentaría el nivel de aprobación que reciben desde el interior de la misma empresa por sus empleados, se tendrá más motivación ya que el contratar personas con discapacidad genera este efecto motivante , causa orgullo en la empresa y por ende hace este un mejor lugar para laborar, y también tiende a mejorar el clima laboral ya que esto

también trae un efecto positivo en los trabajadores a nivel en las relaciones internas del equipo laborante y trae consigo la mentalidad de adaptabilidad a la diversidad para poder crear un ambiente laboral feliz y sano (OIT,2013).

Esta investigación busca analizar y describir cuales son las actitudes de las personas hacia la contratación de personas con discapacidad y estudiar todos los beneficios de satisfacción para conocer cuáles son las competencias de los trabajadores discapacitados que, en el caso cuenten con la oportunidad de ser empleados dignamente, acorde a sus derechos sin que sean excluidos o vulnerados por su condición. En sustento a ello, la inclusión activa de personas discapacitadas en el entorno organizacional permitirá eliminar estereotipos que lograrán mejorar el clima organizacional, dado que son personas que están comprometidas con sus roles y funciones y por ende, alcanzan satisfactoriamente desafíos personales. (Gestión, 2018). Este proyecto será de gran utilidad dentro de la empresa del sector logístico, la cual se pretende lograr desarrollar una inclusión y clima laboral de las personas como una herramienta para crear valor compartido de esta manera se lograr romper con el paradigma de quienes ven la inclusión como una acción de beneficencia y explorar los beneficios corporativos para mejorar el clima laboral, también a nivel general, este estudio puede brindar los insumos o la información para posibles planes de intervención y formación en pro de la diversidad e inclusión logrando así capacitar a los trabajadores y ofrecer oportunidades laborales a personas con algún tipo de discapacidad. Por otro lado, esta investigación también es importante para la universidad porque enriquece y aporta conocimiento de gran valor a la línea de responsabilidad social organizacional en el área de investigación de psicología en la universidad del Sinú.

Objetivos

Objetivo general

1. Conocer la actitud hacia la contratación de personas con discapacidad en trabajadores de una empresa del sector logístico de la ciudad de Cartagena, Colombia.

Objetivos específicos

1. Identificar las características psicosociales en trabajadores de una empresa del sector logístico de la ciudad de Cartagena, Colombia.

2. Evaluar la actitud hacia la contratación de personas con discapacidad en trabajadores de una empresa del sector logístico de la ciudad de Cartagena, Colombia.

3. Describir la actitud hacia la contratación de personas con discapacidad, en función de diversas dimensiones relacionadas con el constructo, en trabajadores de una empresa del sector logístico de la ciudad de Cartagena, Colombia.

Estado del arte

En primer lugar, una de las primeras búsquedas bibliográficas encontradas fue donde se realizó una investigación sobre “La Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Colombiano, una Acción Conjunta” realizada por Diana María Garavito Escobar (2014), el cual tuvo como objetivo identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia. Se realizó un estudio documental basado en los referenciales global y sectorial de la política pública, relacionados con la concepción de discapacidad e inclusión laboral de Personas con Discapacidad. El estudio se abordó bajo la metodología de análisis de contenido cualitativo; contempló 14 documentos legales y normativos, y un total de 42 unidades de análisis. Como resultado se evidenció que la concepción de discapacidad tuvo una tendencia hacia el modelo médico o rehabilitador, seguida del modelo biopsicosocial; además de una relación y evolución acorde entre las concepciones de discapacidad y la terminología para nombrar a la población objetivo. En relación con la inclusión laboral se encontraron estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario, además de otras estrategias que emergieron del análisis. Se concluye que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad.

Por otro lado, se encontró que en un artículo de una “Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa”, sobre “La Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en Colombia desde un Enfoque Local” realizado por Velandia Campos, Joan Sebastián; Castillo Caicedo, Maribel; Mora Rodríguez, John James (2021), los cuales analizaron las dinámicas locales del mercado laboral para población con discapacidad (PCD) en cinco importantes ciudades de Colombia. A partir de los datos obtenidos del Registro para la Localización y Caracterización de

Personas con Discapacidad (2018) y del Servicio Público de Empleo (2018) se estimaron las tasas locales de ocupación, desempleo, informalidad e ingresos de la PCD y además se construyó una función de emparejamiento laboral para determinar las posibilidades de acceso que brinda el mercado laboral a la PCD. Los resultados muestran tasas municipales de desempleo que oscilan entre el 17,0% y el 41,0%, tasas de ocupación sin contrato entre el 69,0% y el 81,2%, coberturas en capacitación para el trabajo de máximo 6,8%; así como una función de emparejamiento con asimetrías con respecto a las probabilidades de encontrar trabajo (26,1%) y de ocupar vacantes para la PCD (73,9%). Finalmente, se revisaron los avances de iniciativas locales de empleo inclusivo para PCD que pueden considerarse como referencia de buenas prácticas para reducir las asimetrías entre la demanda y la oferta de trabajo.

En un estudio de caso realizado por Paula Natalia Del Campo Reyes sobre “La implementación del Programa “Pacto de Productividad” como Mecanismo de Inclusión Laboral de las Personas en Situación de Vulnerabilidad en el Marco de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital” (2016), de tipo cualitativa y de recolección primaria de información a través de entrevistas, se buscó analizar la implementación del programa “Pacto de Productividad” como mecanismo de inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad en el marco de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital, el “Pacto de Productividad” consiste en dos estrategias de acción: la primera, sensibiliza y asesora al empresario para que en los procesos de inclusión laboral, reconozca a esta población como idónea, para acceder al sector laboral, gracias a sus competencias, habilidades y compromisos (Pacto de Productividad, 2016). La segunda estrategia “Selecciona, evalúa, capacita y empodera a la población partiendo de sus propias competencias personales y laborales, para que accedan al sector laboral de manera competitiva y

equitativa, con el fin de mitigar la violación de sus derechos y ejercer el goce efectivo de los mismos” (Pacto de Productividad, 2016).

En cuanto a investigaciones relacionadas con las actitudes hacia las personas con algún tipo de discapacidad, se encontró que en una investigación realizada por Maria Tamara Polo Sánchez y Maria Dolores Lopez Justicia, sobre “Actitudes Hacia Las personas Con Discapacidad de Estudiantes de la Universidad de Granada” (2006), encontramos que este artículo recoge información sobre las actitudes que presentan los estudiantes universitarios granadinos hacia la discapacidad, la metodología para realizar esta investigación fue descriptiva, en la cual usaron como instrumento una escala para medir las actitudes fue la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad, esta se aplicó a un grupo de 488 estudiantes universitarios, los resultados mostraron que los estudiantes presentaron actitudes positivas hacia los discapacitados.

Por otro lado Sergio Domínguez Lara, realizó una investigación denominada “ Actitudes hacia las personas con discapacidad en una muestra de estudiantes de educación secundaria de lima” (2013), esta investigación fue realizada con el objetivo de determinar si existen diferencias en cuanto a las actitudes hacia las personas con discapacidad en la muestra seleccionada, se tuvo en cuenta variables como el sexo, contacto con personas con discapacidad y tipo de colegio, la metodología usada fue descriptiva-comparativa en la cual se evaluó a 432 estudiantes de 4to y 5to grado de educación secundaria, se utilizó como instrumento una Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad , como conclusión en términos generales los estudiantes encuestados reportaron una actitud global favorable hacia la discapacidad, en especial las mujeres y las personas que tienen contacto con personas con discapacidad, lo cual indica que mientras haya contacto con este tipo de población, la actitud será positiva debido al conocimiento de discapacidad que se forma.

Marco teórico

Según la Organización Mundial de la Salud (2001), la discapacidad hace referencia a una interacción multidireccional entre la persona y el contexto socioambiental en el que se desenvuelve, es decir, entre las funciones y estructuras alteradas del cuerpo, la capacidad para realizar diversas actividades como persona, su participación o desempeño real en las mismas, y las interacciones con los factores tanto personales como ambientales, que pueden actuar como barreras y ayudas. La OMS (2001) considera discapacidad cualquier restricción o falta de habilidad para ejecutar cualquier actividad en la forma o dentro del rasgo considerado normal para un individuo.

Por otro lado, para Verdugo (2005) la discapacidad debe ser entendida de tres modos: como las deficiencias que puede tener una persona en su cuerpo, como a las limitaciones en sus actividades cotidianas y, finalmente, como las restricciones que puede tener en su funcionamiento social como consecuencia de dicha deficiencia. Las deficiencias orgánicas, las deficiencias funcionales de actividad y las restricciones de participación social son los tres aspectos a tener en cuenta a la hora de entender la discapacidad y definirla. En ese sentido la discapacidad debe comprenderse desde una perspectiva contextualizada, con apoyo de un modelo ecológico de discapacidad, el cual debe estar basado en la interacción del individuo con su contexto (Schalock y Verdugo 2005).

Según Nagi (1965) la discapacidad es la expresión de una limitación física, cognitiva en un contexto social o laboral. Despouy (1991), plantea la existencia de las actitudes laborales negativas y estereotipos que constituyen una importante barrera al logro de un trato más equitativo en el lugar de trabajo para las personas discapacitadas. Entre estas actitudes figura el temor del incremento en

el costo por la adecuación de lugares de trabajos para discapacitados, el temor que estas personas no sean productivas o que los clientes y las demás personas se sientan incómodas con su presencia.

Por otro lado, Ontario (1990), plantea que existen otras relacionadas con el paradigma de debilidad o enfermedad de las personas en condiciones de discapacidad y de sus posibles efectos sobre la aptitud que demuestran para conservar un puesto de trabajo. Así mismo, la discapacidad se percibe como una idea de incompetencia.

Según Hahn (1984) al existir una contradicción entre la simpatía que los discapacitados causan y las circunstancias que generan a nivel social actitudes discriminatorias, se desarrollan estereotipos negativos. Estos estereotipos se relacionan con la inserción laboral de las personas en condiciones de discapacidad física o cognitiva, lo cual hace que estas personas sean foco de estigmas, sesgos, prejuicios, discriminación y rechazo. Para las personas en condiciones de discapacidad, recibir un trato equitativo en el trabajo y en la sociedad es necesario para reducir o eliminar las actitudes negativas y los estereotipos que generan los comportamientos discriminatorios.

Las barreras actitudinales son ejemplos críticos de factores contextuales que impactan significativamente en la adquisición de empleo para las personas con discapacidad (Fogg, Harrington, y McMahon, 2011). Oviedo y Barona (2018) establecen que dichas actitudes están constituidas por tres dimensiones: Componente cognitivo, el cual incluye los pensamientos y creencias de la persona acerca de otras personas, ideas o cosas. Componente afectivo, agrupa los sentimientos y emociones asociados otras personas, ideas o cosas. Componente conductual, el cual recoge las intenciones o disposiciones a la acción, así como los comportamientos dirigidos hacia otras personas, ideas o cosas.

Respecto a la inclusión y actitudes, Heras (2018) afirma que es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, educación y laborales.

En Colombia, a lo largo de los últimos 30 años se ha venido trabajando en la búsqueda de establecer un marco normativo que permita, además de unir esfuerzos con la comunidad internacional en la creación de entorno que permita generar igualdad de oportunidades sociales y laborales de la población con discapacidad, establecer una línea de acción para el diseño y puesta en marcha de programas que busquen facilitar su inclusión en la sociedad y en el mercado laboral.

En el caso del Estado Colombiano se promulgan normas donde las entidades públicas, privadas y la sociedad en general deben dirigir una política de readaptación profesional y de empleo para las personas con discapacidad, con el fin de asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación al alcance de todos, y promover oportunidades de empleo. Esta política deberá garantizar la igualdad de oportunidades inserción laboral de personas en condiciones de discapacidad física o cognitiva entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general (Congreso de la Republica Ley 82 de 1988).

De acuerdo con los datos estadísticos del Ministerio de Salud (2014) la tasa de actividad de las personas con discapacidad se aproxima al 19,5%, muy por debajo de la tasa general de actividad a nivel nacional, que para marzo de 2010 era del 61,5%. La tasa de desempleo de las personas con discapacidad puede estimarse, de acuerdo con estos datos, en el 22,1%. Un estudio reciente de la OCDE comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas sin discapacidad, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%)

era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente).

Según un análisis de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS (2014), las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad, aunque difieren de unos países a otros, son en general sensiblemente inferiores a las del resto de la población. Normalmente son mayores en el caso de los varones y en las personas de entre 30 y 49 años, y bastante más bajas en el caso de las mujeres, de los jóvenes y de las personas de 50 y más años. Las personas con discapacidad también suelen tener una tasa de desempleo mayor que la población general.

Partiendo de este marco de referencias se entiende la importancia que tiene el conocimiento de las actitudes, en este caso de las personas encargadas de selección y contratación hacia la vinculación laboral de personas con discapacidad, para así tener un mayor y mejor acercamiento a las razones por las cuales en nuestro país son tan altos los índices de desempleo de las personas con tal condición.

Para Robbins y Judge (2009) la productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su mayor responsabilidad. Los recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas (Singh, 2008).

Las personas forman parte de una organización cuando su actividad en ésta contribuye directa o indirectamente, a alcanzar sus propias metas personales, bien sea material o inmaterial (Vroom y Deci, 1992). De acuerdo con Vroom, citado por Chiavenato (2009), son “tres los factores

que determinan la motivación de una persona para producir”: los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de los objetivos individuales, y la percepción de la capacidad personal de influir en el propio nivel de productividad Chiavenato.

La productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora (Marchant, 2006).

Tolentino (2004) sugiere que la productividad es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas, gerenciados o administrados por las personas o eficacia, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia.

La productividad puede considerarse entonces como la medida global del desempeño de una organización (Quijano, 2006). Desde el punto de vista gerencial, la productividad es entendida como la razón output/input, por lo que es una variable orientada a resultados y está en función de la conducta de los trabajadores y de otros aspectos ajenos al entorno de trabajo (Fernández- Ríos & Sánchez, 1997).

Diversos autores identifican varios factores referidos a las personas que contribuyen con la productividad, como son la motivación, la satisfacción laboral, las competencias y la cultura laboral.

La motivación se refiere a la energía y el esfuerzo puestos para satisfacer un deseo o meta. El empeño puesto en la consecución del objetivo dependerá de la intensidad y del tiempo en que se manifiesten las necesidades en los individuos (Chiavenato, 2009). Por su parte, los trabajadores

buscarán satisfacerlas, y, por otro lado, los gerentes tendrán como objetivo motivar a la gente e inducirlos a comportarse de la forma que las organizaciones desean.

La satisfacción laboral es un constructo complejo de definir y frecuentemente medido como una actitud global de un empleado hacia su trabajo (Moyes, Owusu- Ansah & Ganguli, 2006). En la actualidad no se dispone de una definición unánimemente aceptada y diversos autores la han definido desde varias perspectivas. De acuerdo con Robbins y Judge (2009) la satisfacción laboral es un estado afectivo y emocional positivo, producto de la percepción subjetiva, que es el resultado del trabajo que se realiza o de las experiencias que vivimos al realizarlo.

Las competencias están definidas como las características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización. Las competencias integran los conocimientos y las aptitudes técnicas e interpersonales del individuo (Robbins & Judge, 2009).

Por cultura organizacional se entiende al conjunto de patrones de conductas adquiridas en la organización, que son características de sus miembros. Incluye los principios, políticas, procedimientos, valores, esquemas de autoridad y responsabilidad, actitud frente a los cambios tecnológicos, entre otras. Está conformada por rutinas, normas, comportamientos y rituales que le da significado a la actuación de las personas en ese contexto organizacional (Álvarez, 2006).

Metodología

Enfoque

El enfoque de esta investigación fue de tipo cuantitativo. Grinnell (1997) menciona que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

Diseño

El diseño fue de tipo descriptivo con corte transversal no experimental. Según Tamayo y Tamayo (2006) el tipo de investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente; la investigación descriptiva trabaja sobre realidades, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta.

Muestra

En esta investigación participaron 53 trabajadores de una empresa del sector logístico de Cartagena, los cuales fueron seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencional. Según Cuesta (2009) el muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que nos brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados.

Instrumentos de recolección de datos

Encuesta de caracterización

Se aplicó una encuesta de caracterización para recolectar información de los datos psicosociales como la edad, sexo, estado civil, años de estudio, empresa donde labora, cargo que ocupa, tiempo que lleva laborando en la empresa, si tiene algún conocimiento frente al tema de discapacidad y también si han tenido algún tipo de contacto con personas con discapacidad y si es el caso de que, si hayan tenido algún tipo de contacto, se especifica que tipo de contacto:

- *Razón de contacto:* Familiar, laboral, asistencial, amistad u otras razones.
- *Frecuencia de contacto:* Muy frecuente, frecuente, poco frecuente y casi nula.
- *Calidad de contacto:* Muy positivo, positivo, neutral, negativo y muy negativo
- *Tipo de discapacidad con la cual tienen contacto:* Visual, auditiva, cognitiva, mental, sordoceguera, motriz.

Escala Likert de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad

Como instrumento se utilizó la Escala Likert de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad, forma G (EAPD) de Verdugo, Arias y Jenaro (1995). Esta es una escala multidimensional que evalúa las actitudes hacia personas con algún tipo de discapacidad, esta escala consta de 37 ítems, el análisis factorial de esta escala consta de 5 factores:

- *Valoración de capacidades y limitaciones:* (ítems 1, 2, 4, 7, 8, 16, 21, 29 y 36), evalúa la concepción que el encuestado tiene de personas con discapacidad.
- *Reconocimiento/negación de los derechos:* (ítems 6, 9, 12, 13, 14, 15, 22, 23, 27, 35 y 37), evalúa el reconocimiento de derechos fundamentales de la persona.

- *Implicación personal*: (ítems 3, 5, 10, 11, 25, 26, 31), evalúa los juicios referidos a comportamientos concretos de interacción que la persona llevaría a efecto en relación con las personas con discapacidad.
- *Calificación genérica*: (ítems 18, 24, 28 y 34) comprende las atribuciones globales y calificaciones generales que se efectúan acerca de los rasgos presuntamente definitorios de la personalidad o conducta de las personas con discapacidad.
- *Asunción de roles*: (ítems 19, 30 y 33), consiste en presunciones que el encuestado realiza sobre la concepción que de sí mismos tienen los discapacitados.

Los ítems que expresan valoración negativa (1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 15, 17, 18, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 34, 35, 37) se codificaron de manera inversa en cuanto a los valores que les asigna la escala. Una puntuación más próxima a 6 para cualquier ítem de la escala refleja una actitud positiva hacia las personas con discapacidad.

La persona entrevistada debe opinar si está de acuerdo o no con cada una de las frases que se presentan, siendo los significados de las opiniones los siguientes: Estoy muy de acuerdo (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).

Procedimiento

Se les informó a los participantes el objetivo de la investigación y se garantizó la confidencialidad de los resultados. El instrumento fue administrado por un solo investigador, aclarándose las dudas de los trabajadores cuando ellos lo requerían.

Se utilizó un formulario de Google en donde se presentaron los instrumentos junto con el consentimiento informado, esto con el objetivo de que los colaboradores tuvieran acceso más rápido y directo al momento de diligenciar la encuesta.

Análisis de los datos

Se realizó un análisis descriptivo de las variables, que contempló frecuencias y porcentajes, medidas de tendencia central como la media y medidas de dispersión como la desviación estándar. Los datos fueron procesados con el software SPSS (versión 23).

Consideraciones éticas

De acuerdo con los principios establecidos en Reporte Belmont y en la Resolución 008430 de octubre 4 de 1993 y debido a que esta investigación se consideró como Investigación sin riesgo y en cumplimiento con los aspectos mencionados con el Artículo 6 de la presente Resolución, este estudio se desarrolló conforme a los siguientes criterios:

Explicar si el conocimiento que se pretende producir no puede obtenerse por otro medio idóneo (fórmulas matemáticas, investigación en animales). Contar con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la Resolución 008430/93. Establecer que la investigación se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización: del representante legal de la institución investigadora y de la institución donde se realice la investigación; el Consentimiento Informado de los participantes; y la aprobación del proyecto por parte del Comité de Ética en Investigación de la institución.

Componente administrativo

Cronograma

N°	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
1	Contactar a la empresa (visita, solicitud de carta, correos)	X					
2	Identificación de la muestra (consentimiento informado)	X	X				
3	Aplicación de instrumentos (Escala Likert y encuesta de caracterización)		X	X			
4	Análisis de resultados				X	X	
5	Informe Final					X	X

Resultados

Los resultados se exponen en dos apartados, a saber: 1) características psicosociales y 2) análisis descriptivo de la actitud hacia la contratación de personas con discapacidad:

1) Características psicosociales

En lo que respecta al género 30,2% de los participantes es de género femenino, en tanto que el 69,8% es de género masculino. En lo que respecta el nivel educativo, el mayor porcentaje de participantes es de 30,2% que tienen un título técnico, seguidamente de 26,4% que tienen una titulación tecnológica, el 24,5% tienen titulación profesional, el 15,1 que tienen titulación de bachiller, y el 3,8 que tienen un título en posgrado. En lo atinente al estado civil el mayor porcentaje es decir 49,1% de los participantes son solteros, seguido del 37,7% se encuentra en unión libre, el 11,3% son casados y el 1,9% se encuentran separados (Ver tabla 1).

Tabla 1

Características psicosociales de los participantes

Género	Fre.	%
Masculino	37	69,8
Femenino	16	30,2

Nivel educativo	Fre.	%
Bachiller	8	15,1
Técnico	16	30,2
Tecnólogo	14	26,4
Profesional	13	24,5
Posgrado	2	3,8

Estado civil	Frecuencia	%
Soltero	26	49,1
Casado	6	11,3

Separado	1	1,9
Unión libre	20	37,7

En lo que respecta a si los colaboradores han participado en algún curso o capacitación sobre el tema de la discapacidad el 62,3 % manifiesta no haber recibido algún tipo de formación sobre el tema de discapacidad, en tanto que el 37,7 % refiere si haber participado en procesos de formación en temas de discapacidad (Ver figura 1 y figura 2).

Por otra parte, en lo que respecta a si los trabajadores han tenido algún tipo de contacto con personas con discapacidad el 58,5 % refiere que sí, mientras que el 41,5 % señala que no (Ver figura 1 y Figura 2).

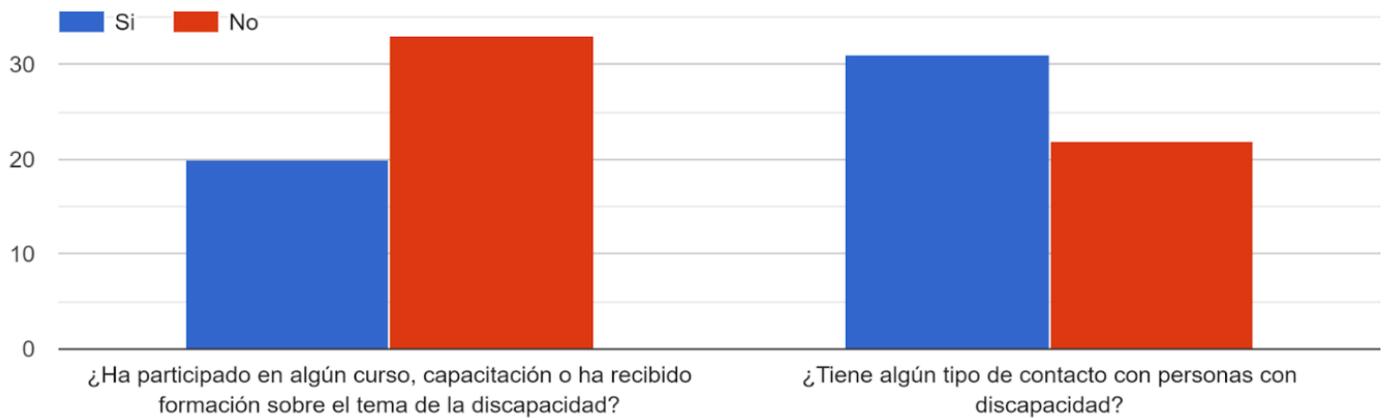


Figura 1

Figura 2

Entre los aspectos descriptivos que pueden destacarse, la mayoría de las personas que contestaron el cuestionario y tienen contacto con personas con discapacidad, este es con personas de su entorno, sean amigos lo que abarca el 25,5% de la población seguido de otro tipo de contacto no especificado que abarca 23,4% y un 23,4% que manifiesta tener un tipo contacto de familiar (Ver figura 3).

Razón de contacto con personas que presenten algún tipo de discapacidad
47 respuestas

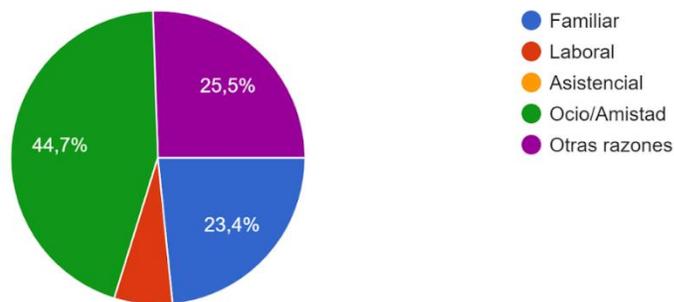


Figura 3

Con respecto a la frecuencia que contactan a estas personas es de un 36,7% que indica que es poco frecuente, un 32,7% casi nula, 18,4% indicando que es frecuente su contacto y un 12,2% indicando que es muy frecuente el contacto con estas personas (ver figura 4).

¿Frecuencia de contacto con personas que presenten algún tipo de discapacidad?

49 respuestas

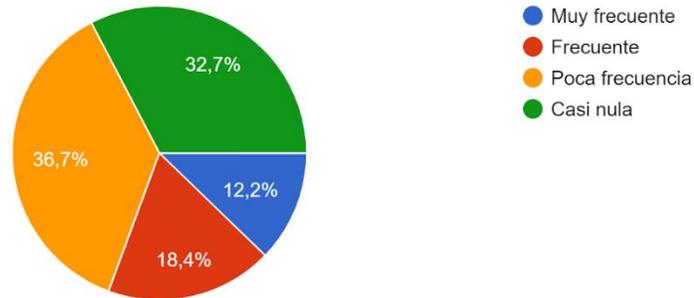


Figura 4

La calidad de contacto de los colaboradores con las personas que presentan discapacidad es de un 40,4% positivo, un 29,8% indicando un muy positivo, un 23,4% indicando un neutral, un 4,3% indicando un muy negativo y un 2,1% indicando un negativo (Ver figura 5)

¿Calidad de contacto con personas que presenten algún tipo de discapacidad?

47 respuestas

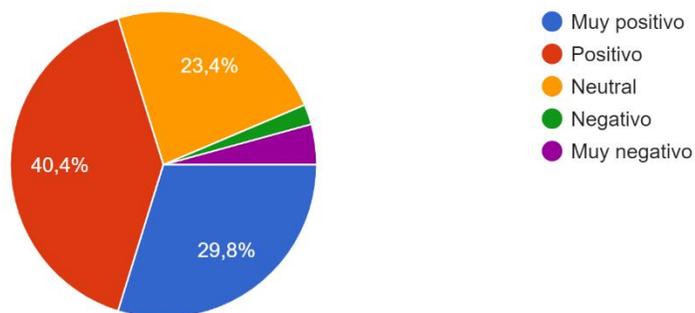


Figura 5

El tipo de discapacidad que presenta la persona discapacitada es de un 31,7% de tipo cognitiva, un 29,3% es motriz, un 19,5% es de tipo visual, un 9,8% de tipo auditiva y un 9,8% es de tipo mental (ver figura 6)

Tipo de discapacidad que presenta la persona
41 respuestas

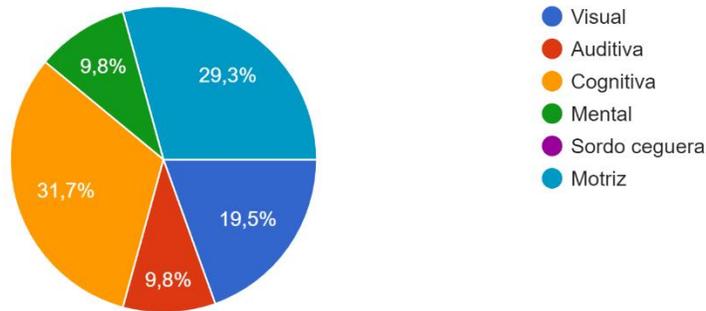


Figura 6

2) Actitud hacia la contratación de personas con discapacidad

Los trabajadores presentan, en promedio, una actitud favorable hacia la contratación de personas con discapacidad ($M= 182,66$; $DE= 32,096$). No obstante, el valor de la desviación estándar muestra una importante dispersión de los datos con relación a la media, lo cual sugiere que se trata de una actitud no compartida, es decir, no todos los trabajadores tienen una actitud favorable hacia la contratación de personas con algún tipo de discapacidad (ver tabla 7).

En lo que respecta a la dimensión *valoración de capacidades y limitaciones*, los trabajadores, en promedio, muestran una actitud favorable hacia el hecho de que las personas con discapacidad cuentan con aptitudes orientadas a la ejecución de tareas ($M= 42,17$; $DE=8,903$), sin embargo, en este caso, si bien la desviación estándar es baja con relación a la obtenida en la puntuación general de la escala, también reflejaría un número importante de sujetos que no tendrían una actitud favorable al respecto (ver tabla 7).

La dimensión *Reconocimiento/negación de los derechos*, los trabajadores, en promedio, muestran una actitud favorable hacia el hecho de que las personas con discapacidad cuenten con el

reconocimiento de derechos fundamentales de personas ($M=47,11$; $DE= 10,074$), en este caso según bien la desviación estándar es baja con relación a la obtenida en la puntuación general de la escala, reflejaría un número importante de sujetos que no tendrían una actitud favorable al respecto (ver tabla 7).

La dimensión *Implicación personal*, los trabajadores, en promedio muestran una actitud favorable con respecto al juicio referido a comportamientos concretos de interacción que la persona llevaría a efecto en relación con personas con discapacidad, ya sea en situaciones personales, laborales y/o sociales ($M= 35,92$; $DE=6,539$), en este caso según la desviación estándar es baja con relación a la obtenida en la puntuación general de la escala, reflejaría un número importante de sujetos que no tendrían una actitud favorable al respecto (ver tabla 7).

La dimensión *Calificación genérica*, los trabajadores, en promedio muestran una actitud si bien es favorable, se trata de una actitud no generalizada, no compartida por todos los trabajadores con respecto a las atribuciones globales y calificaciones genéricas que la persona efectúa acerca de rasgos presuntamente definatorios de la personalidad o conducta de las personas con discapacidad ($M=18,11$; $DE= 4,778$) En este caso, según la desviación estándar es alta porque con relación a la obtenida en la puntuación general de la escala reflejaría un número importante de sujetos que si tendrían una actitud favorable al respecto (ver tabla 7).

La dimensión *Asunción de roles*, los trabajadores, en promedio muestran una actitud favorable, se trata de una actitud no generalizada, no compartida por todos los trabajadores con respecto a las presunciones que el sujeto efectúa acerca de la concepción de si mismas tienen las personas con discapacidad ($M=14,85$; $DE=3,559$) En este caso, según la desviación estándar es alta porque con relación a la obtenida en la puntuación general de la escala reflejaría un número importante de sujetos que si tendrían una actitud favorable al respecto (ver tabla 2).

Tabla 2

Media, desviación estándar, puntaje mínimo y máximo posible en la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad

Actitud hacia las Personas con Discapacidad				
Dimensiones	Media	DE	Puntaje mínimo posible	Puntaje máximo posible
Actitud global	182,66	32,096	37	222
Valoración de capacidades y limitaciones	42,17	8,903	9	54
Reconocimiento/negación de los derechos	57,11	10,074	11	66
Implicación Personal	35,92	6,539	7	42
Calificación Genérica	18,11	4,778	4	24
Asunción de Roles	14,85	3,559	3	18

Discusión

El objetivo inicial de este estudio fue conocer la actitud hacia la contratación de personas con discapacidad en trabajadores de una empresa del sector logístico de la ciudad de Cartagena, Colombia, habiéndose identificado que los colaboradores encuestados presentaron una actitud favorable hacia ellas.

Teniendo en cuenta el primer objetivo específico de este estudio, el cual buscaba Identificar las características psicosociales en trabajadores en la empresa, en función de variables como sexo, nivel educativo, estado civil, contacto con personas con discapacidad, que tipo de contacto y con qué frecuencia, debido a que por parte del nivel educativo es un elemento importante para la preparación de cara al empleo, la independencia y la participación en el contexto, y además el desarrollo de la integración en el ámbito escolar contribuye a transformar las actitudes sociales y profesionales hacia la población más desfavorecida (Verdugo, 2003).

Por otro lado, se puede observar que la mayoría de los colaboradores encuestados que han tenido algún tipo de contacto, presentan una actitud positiva a la contratación de personas con discapacidad, este resultado resulta coherente con el resultado hallado por Domínguez Lara, S. (2013) ya que manifiesta que mientras haya mayor contacto, esta actitud hacia la contratación de personas con discapacidad será más favorable.

También se observó que un 6,4 % de los trabajadores manifiesta que ha interactuado o ha tenido un tipo de contacto en el área laboral con personas con discapacidad, lo que demuestra que en la mayoría de las empresas en Colombia no existen programas de responsabilidad social empresarial (RSE) que impulsen la vinculación de personas en condición de discapacidad (Cajiga Calderón, J. F. 2011).

Siguiendo con el segundo objetivo el cual buscaba evaluar la actitud hacia la contratación de personas con discapacidad en trabajadores, puede destacarse que en términos generales los colaboradores encuestados reportan una actitud global favorable hacia la discapacidad pero teniendo en cuenta que la desviación estándar se encontró muy alejada de la media ($M=182,66$; $DE=32,096$), esto nos indica que a pesar de que los colaboradores encuestados manifiestan una actitud favorable, puede que esta actitud no sea generalizada o compartida, ya que se encuentra por encima o debajo de la media.

Finalmente, enfocándose en el tercer objetivo de esta investigación el cual consta de describir la actitud hacia la contratación de personas con discapacidad, en función de diversas dimensiones relacionadas con el constructo, teniendo en cuenta lo mencionado por Fogg, Harrington, y McMahon, (2011), el cual manifiesta que las barreras actitudinales son ejemplos críticos de factores contextuales que impactan significativamente en la adquisición de empleo para las personas con discapacidad y Oviedo y Barona (2018) establecen que dichas actitudes están constituidas por dimensiones como el componente cognitivo, el cual incluye los pensamientos y creencias de la persona acerca de otras personas, ideas o cosas, se encontró que en función a la dimensión de Valoración de capacidades y limitaciones que se refiere esencialmente a la concepción que el sujeto tiene de las personas con discapacidad respecto a su capacidad de aprendizaje y de desempeño, y muestra las inferencias sobre aptitudes (generales y específicas) orientadas a la ejecución de tareas, existe una estadística significativa ya muestra que esta dimensión es la que mas resalta dentro de las otras dimensiones evaluadas en los colaboradores encuestados, es decir que la población encuestada manifiesta que as personas con discapacidad con frecuencia son inteligentes, las personas con discapacidad pueden realizar trabajos que vallan mas allá de funciones sencillas y repetitivas y puede seguir instrucciones en el trabajo, piensan que

muchas personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes, pueden comunicarse con los demás, las personas con discapacidad son constantes en su trabajo y desempeño laboral, esto teniendo en cuenta que el tipo de discapacidad con el cual los colaboradores han tenido más contacto es con la discapacidad cognitiva.

También es importante resaltar que, en función al reconocimiento de derechos fundamentales de la persona con discapacidad, tales como derecho a la igualdad de oportunidades, votar, acceder a créditos, etc.) y, en particular, al derecho que tiene a la normalización y a la integración social, la población encuestada muestra una actitud favorable hacia la contratación de personas con discapacidad teniendo en cuenta la importancia de los colaboradores encuestados del reconocimiento de derechos fundamentales que tienen las personas con discapacidad.

Teniendo en cuenta que según Despouy (1991), plantea que la existencia de las actitudes laborales negativas y estereotipos constituyen una importante barrera al logro de un trato más equitativo en el lugar de trabajo para las personas discapacitadas, encontramos que en los colaboradores encuestados demostraron una actitud favorable hacia la dimensión que evalúa los juicios referidos a comportamientos concretos de interacción que la persona llevaría a efecto en relación con personas con discapacidad, ya sea en situaciones personales, laborales y/o sociales, esto manifiesta que la población encuestada, refiere que muestran una opinión positiva sobre la interacción con personas con discapacidad, ya que el hecho de interactuar con personas con discapacidad es positivo en los colaboradores.

En base a los hallazgos presentados, puede destacarse que, si bien las actitudes son favorables, aquellos puntos necesarios para una completa integración, es decir, Calificación Genérica y Asunción de Roles, no se encuentran desarrollada de manera óptima, por ende la

mayoría de la población manifiesta que las personas con discapacidad son muy desconfiadas, presentan un resentimiento hacia las personas física y mentalmente normales, y prefieren trabajar con personas que tengan su misma condición. Por otro lado, también manifiestan que las personas con discapacidad no confían en sus propias habilidades y competencias, no son muy sociables y que la mayor parte de las personas con discapacidad no se sienten tan valiosas.

Conclusiones

Los datos obtenidos de esta investigación nos permiten concluir, que en cuanto a la calidad de contacto, las experiencias y la percepción acerca de las personas con discapacidad, la actitud de los encuestados es ampliamente favorable y positiva, sin embargo, al analizar otros aspectos de ámbito laboral en el estudio, este nos arroja que existe un porcentaje de los colaboradores que afirman que a la hora del desarrollo de las actividades laborales en conjunto con las personas con discapacidad, se presentan ciertos inconvenientes que dificultan lograr los objetivos de forma eficiente y oportuna.

Actualmente una gran mayoría de personas con discapacidad en edad productiva, se encuentran desempleadas, aun teniendo la formación necesaria para ejercer roles específicos en una organización, debido a la falta de oportunidades dentro de ellas ya que se estigmatiza el concepto de discapacidad con improductividad.

La gran mayoría de los colaboradores refiere que no han recibido capacitaciones o espacios de concientización acerca de la inclusión asertiva de las personas con discapacidad en el marco laboral. Es por esto que sería oportuno, seguir profundizando en esta coyuntura para poder mitigar estigmas hacia estas personas.

Recomendaciones

Se recomienda a la empresa fortalecer el compromiso hacia con la diversidad e inclusión, comenzando por instalar una cultura organizacional, en donde se implementen un plan de educación continua promoviendo la inclusión laboral.

Proporcionar un guía o un colaborador entre los trabajadores para que apoyen el proceso de inducción al momento de contratar a alguna persona con discapacidad, para que pueda explicarles de manera detallada y con tiempo, las funciones del cargo que desempeñara, las reglas de la empresa, esto con el fin de incorporar de manera efectiva y directa al nuevo trabajador.

Crear espacios abiertos en donde personas con la discapacidad puedan contar con puestos de trabajos amplios, contando con computadores que les ayuden a visualizar bien las imágenes, escritorios amplios que les ayuden en su movilidad, contando también con flexibilidad horaria y ajusten en funciones del cargo si lo amerita.

Referencias

- Caja inmaculada (CAI) y el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM). (Septiembre de 2007). Exclusión social y mercado laboral. Recuperado el 9 de septiembre de 2009, de Caja inmaculada.
- Campos, J. S. V., Caicedo, M. C., & Rodríguez, J. J. M. (2021). La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 31, 280-300.
- Celis Bedoya, M. C., & Gutiérrez Pinzón, L. V. (2010). Actitud de los empleadores frente a la inserción laboral de personas en condiciones de discapacidad.
- Del Campo Reyes, P. N. (2016). La implementación del programa “Pacto de Productividad” como mecanismo de inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad en el marco de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).
- Despouy, L. (1991). Human rights and disability: final report.
- Domínguez Lara, S. (2013). Actitudes hacia las personas con discapacidad en una muestra de estudiantes de educación secundaria de Lima. *Avances En Psicología*, 21(2), 181-193.
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2013.v21n2>
- Fogg, N., Harrington, P., & McMahon, B. (2011). The underemployment of persons with disabilities during the Great Recession. *The Rehabilitation Professional*, 19(1), 3–10.
- Gandarillas Gutiérrez, B., Requero, B., Briñol, P., & Rojo, B. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1615-1624.

- Garavito Escobar, D. M. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Facultad de Medicina.
- Grinell, R. (1997), *Social work research evaluation: Quatitative and qualitative approaches* (5° ed.), Itasca, Illinois: E.E. Peacock Publishers.
- Hahn, H. (1984). The issue of Equality: European Perceptions of Employment Policy for Disabled Persons (New York: World Rehabilitation Fund).
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, (18), 99-107.
- Ministerio de Salud (1993). Resolución número 008430. Colombia.
- Ministerio de Salud y Protección Social. Guía Metodológica para el Observatorio Nacional de Discapacidad de Colombia. Año 2014.
- Momm,W (2002) Discapacidad y Trabajo, Vol 17, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Barcelona.
- Nagi, S. (1965). Some conceptual issues in disability and rehabilitation. (A. S. Association, Ed) *Sociology and Rehabilitation*.
- National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. *The Belmont Report*. 1979. United States.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS. Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Año 2014.
- Organización Mundial de la Salud (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud CIF.
- Oviedo, A. y Barona, A. (2018). Actitudes frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad: una revisión de la literatura.

- Puin, D. C., & Escobar de Villate, M. (2015). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad.
- Puin M., D y Escobar de Villate, M. (2002). *Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad*. Facultad de Medicina. Universidad Nacional de Colombia. Sede Bogotá.
- Reina Vaíllo, R. A. Ú. L. (2003). Propuesta de intervención para la mejora de actitudes hacia personas con discapacidad a través de actividades deportivas y recreativas. *Lecturas: Educación Física y Deportes Revista Digital*, 91.
- Rojas, E, Cabezas, L. Actitudes de los estudiantes de Terapia Física de la Universidad Nacional de Colombia, frente a las personas con discapacidad. Colombia: Tesis para optar al título de terapeutas físicas.
- Sánchez, M. T. P., & Justicia, M. D. L. (2006). Actitudes hacia las personas con discapacidad de estudiantes de la Universidad de Granada. *Revista Española de orientación y psicopedagogía*, 17(2), 195-211.
- Schalock, R. & Verdugo, M. (2003). Quality of life for human service practitioners. Washington, DC: American Association on Mental Retardation. [Traducido al Castellano por M.A. Verdugo y C. Jenaro. Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales. Madrid: Alianza Editorial].
- Shriver, T. (2003). Estudio Multinacional de Actitudes hacia las personas con discapacidad intelectual. Resultados Generales y Llamada a la acción (Informe del Comité de Olimpiadas Especiales). Washington/Boston: Special Olympics/Center for Social Development and Education.
- Verdugo, M., Jenaro, C. Arias, B. (1994). Actitudes hacia las personas con discapacidad. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Servicios Sociales.

- Verdugo, M. A., Jenaro, C., & Arias, B. (1998). Actitudes sociales y profesionales hacia las personas con discapacidad: Estrategias de intervención y evaluación. *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras. Madrid: Siglo Veintiuno.*
- Verdugo, M. (2003). De la segregación a la inclusión escolar. Comunicación presentada a las I Jornadas Nacionales sobre Formación y Empleo, Asturias. Recuperado el 04.05.13 desde: campus.usal.es/~inico/publicaciones/segregacion.pdf.pdf
- Verdugo, M. & Arias, B. (1991). Evaluación y modificación de las actitudes hacia los minusválidos. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44(1), 95-102.
- Verdugo, M.A., Schalock, R. L., Keith, K.D. y Stancliffe, R. (2005). Quality of life and its measurement: Important principles and guidelines. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49 (1 0), 707-7 17.

Anexos



Encuesta de Caracterización

A continuación, encuentra una serie de preguntas que indagan sobre aspectos sociodemográficos y factores relacionados con su posible interacción o contacto con personas con discapacidad, por lo que agradecemos nos regale su opinión al respecto. Recuerde que no hay preguntas correctas ni incorrectas

¡DE ANTE MANO MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Datos Personales:

Edad:

Sexo: Femenino__ Masculino __ otro __

Estado civil:

__ Soltero __ Unión libre __ Casado __ Separado __ Divorciado __ Viudo

Nivel educativo:

__ Técnico __ Tecnólogo __ Profesional __ Postgrado __ Maestría

__ Otro; Especifique:

Marque con una X el cargo que ocupa en la empresa:	
Site Manager	
Coordinador	
Analista de Datos	
Jefe de Planeacion y Trafico Internacional	
Planner Junior	
Trainee	
Programador Enrutador	
Analista Senior de Proyectos Logisticos	
Montacarguista	
Supervisor	
Team Leader	
Auxiliar de Bodega	
Otro, ¿Cuál?	

❖ ¿Ha participado en algún curso, capacitación o ha recibido formación sobre el tema de la discapacidad?

SI ___ NO ___

❖ ¿Tiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad?

SI___ NO__

En caso afirmativo, señale por favor con una X:

❖ ¿Ha participado en algún curso, capacitación o ha recibido formación sobre el tema de la discapacidad?

SI___ NO__

❖ ¿Tiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad?

SI___ NO__

En caso afirmativo, señale por favor con una X:

Razon de contacto	Frecuencia de contacto	Calidad de contacto	Tipo de discapacidad
<input type="checkbox"/> Familiar	<input type="checkbox"/> Muy frecuente	<input type="checkbox"/> Muy positivo	<input type="checkbox"/> Visual
<input type="checkbox"/> Laboral	<input type="checkbox"/> Frecuente	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Auditiva
<input type="checkbox"/> Asistencial	<input type="checkbox"/> Poca frecuencia	<input type="checkbox"/> Neutral	<input type="checkbox"/> Cognitiva
<input type="checkbox"/> Ocio/Amistad	<input type="checkbox"/> Casi nula	<input type="checkbox"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Mental
<input type="checkbox"/> Otras razones		<input type="checkbox"/> Muy negativo	<input type="checkbox"/> Sordo cequera
			<input type="checkbox"/> Motriz

Escala Likert

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 algún tipo de discapacidad.

Las discapacidades más comunes son: discapacidad visual, Discapacidad auditiva, discapacidad motriz, discapacidad intelectual, discapacidad psicosocial.

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

- A. No existen respuestas buenas o malas; cada opción indica simplemente una diferente forma de pensar.
- B. Procure contestar a todas las frases, incluso a aquellas que no se ajusten a sus circunstancias concretas.
- C. En caso de duda entre varias opciones, señale aquella que se acerque más a su forma de pensar.
- D. Lea con atención cada frase, pero no se detenga demasiado en señalar su respuesta.
- E. Conteste con sinceridad. El cuestionario es totalmente confidencial y anónimo.
- F. Marque con una equis (X) su respuesta.

Los significados de las opciones son los siguientes:

Estoy totalmente de acuerdo (TA)

Estoy parcialmente en desacuerdo (PD)

Estoy de acuerdo (A)

Estoy en desacuerdo (D)

Estoy parcialmente de acuerdo (PA)

Estoy totalmente en desacuerdo (TD)

1. Las personas con discapacidad con frecuencia son menos inteligentes que las demás personas.	TA	A	PA	PD	D	TD
2. Un trabajo sencillo y repetitivo es el más apropiado para las personas con discapacidad.	TA	A	PA	PD	D	TD
3. Permitiría que mi hijo aceptase la invitación a un cumpleaños que le hiciera un niño con discapacidad.	TA	A	PA	PD	D	TD
4. En el trabajo, una persona con discapacidad sólo es capaz de seguir instrucciones simples.	TA	A	PA	PD	D	TD

5. Me disgusta estar cerca de personas que parecen diferentes, o actúan de forma diferente.	TA	A	PA	PD	D	TD
6. Las personas con discapacidad deberían vivir con personas afectadas por el mismo problema.	TA	A	PA	PD	D	TD
7. Las personas con discapacidad funcionan en muchos aspectos como los niños.	TA	A	PA	PD	D	TD
8. De las personas con discapacidad no puede esperarse demasiado.	TA	A	PA	PD	D	TD
9. Las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona.	TA	A	PA	PD	D	TD
10. Las personas con discapacidad deberían mantenerse apartadas de la sociedad.	TA	A	PA	PD	D	TD
11. No me importa trabajar junto a personas con discapacidad.	TA	A	PA	PD	D	TD
12. Las personas con discapacidad también pueden divertirse con las demás personas.	TA	A	PA	PD	D	TD
13. Las personas con discapacidad tienen una personalidad tan equilibrada como cualquier otra persona.	TA	A	PA	PD	D	TD
14. Las personas con discapacidad también pueden casarse si lo desean.	TA	A	PA	PD	D	TD
15. Las personas con discapacidad deberían ser encerradas en instituciones especiales.	TA	A	PA	PD	D	TD
16. Muchas personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes.	TA	A	PA	PD	D	TD
17. A las personas con discapacidad se les debería impedir votar.	TA	A	PA	PD	D	TD
18. Las personas con discapacidad a menudo están de mal humor.	TA	A	PA	PD	D	TD
19. Las personas con discapacidad confían en sí mismas tanto como las personas normales.	TA	A	PA	PD	D	TD
20. Generalmente las personas con discapacidad son sociables.	TA	A	PA	PD	D	TD
21. En el trabajo, las personas con discapacidad se entienden sin problemas con el resto de los trabajadores.	TA	A	PA	PD	D	TD
22. Sería apropiado que las personas con discapacidad trabajaran y vivieran con personas normales	TA	A	PA	PD	D	TD
23. A las personas con discapacidad se les debería prohibir pedir créditos o préstamos.	TA	A	PA	PD	D	TD
24. Las personas con discapacidad generalmente son desconfiadas.	TA	A	PA	PD	D	TD
25. No quiero trabajar con personas con discapacidad.	TA	A	PA	PD	D	TD
26. En situaciones sociales preferiría no encontrarme con personas con discapacidad.	TA	A	PA	PD	D	TD

27. Las personas con discapacidad pueden hacer muchas cosas tan bien como cualquier otra persona.	TA	A	PA	PD	D	TD
28. La mayoría de las personas con discapacidad están resentidas con las personas físicamente normales.	TA	A	PA	PD	D	TD
29. La mayor parte de las personas con discapacidad son poco constantes.	TA	A	PA	PD	D	TD
30. Las personas con discapacidad son capaces de llevar a cabo una vida social normal.	TA	A	PA	PD	D	TD
31. Si tuviera un familiar cercano con discapacidad, evitaría comentarlo con otras personas.	TA	A	PA	PD	D	TD
32. La mayor parte de las personas con discapacidad están satisfechas de sí mismas	TA	A	PA	PD	D	TD
33. La mayor parte de las personas con discapacidad sienten que son tan valiosas como cualquiera.	TA	A	PA	PD	D	TD
34. La mayoría de las personas con discapacidad prefieren trabajar con otras personas que tengan su mismo problema.	TA	A	PA	PD	D	TD
35. Se debería prevenir que las personas con discapacidad tuvieran hijos.	TA	A	PA	PD	D	TD
36. Las personas con discapacidad son en general tan conscientes como las personas normales.	TA	A	PA	PD	D	TD
37. Deberían existir leyes que prohibieran casarse a las personas con discapacidad.	TA	A	PA	PD	D	TD