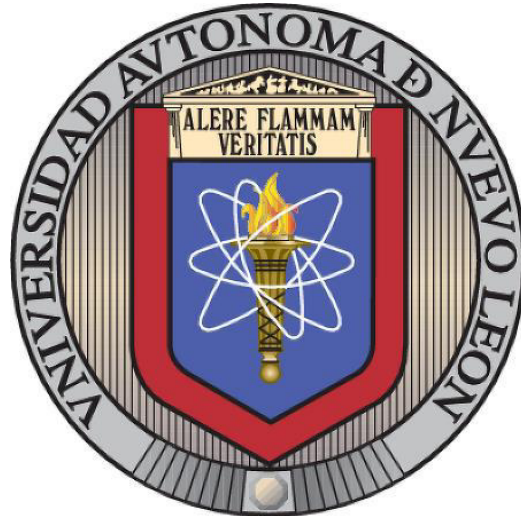


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ACTITUD
DE PERSONAS LABORALMENTE ACTIVAS EN UNA ORGANIZACIÓN**

POR

FRANCISCO JAVIER GARCÍA AYALA

PROYECTO FINAL DE CAMPO

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON
ORIENTACIÓN LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

NOVIEMBRE 2013

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ACTITUD
DE PERSONAS LABORALMENTE ACTIVAS EN UNA ORGANIZACIÓN**

POR

LIC. FRANCISCO JAVIER GARCÍA AYALA

PROYECTO FINAL DE CAMPO

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON
ORIENTACIÓN LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

DIRECTOR

DR. CIRILO H. GARCÍA CADENA

MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO,

NOVIEMBRE 2013

RESUMEN

El propósito de esta investigación es analizar y comparar la actitud del personal de una organización civil frente a la del personal de una organización educativa con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, y conocer de acuerdo a los resultados como sería su comportamiento al tener compañeros que la padezcan y el desempeño que consideren pudieran tener en dicha organización, con la finalidad de saber si la actitud del personal de ambas organizaciones pudiera influir en la apertura a la inclusión laboral en las mismas. Como menciona Muñoz (2013) la discapacidad es un factor de exclusión social que se manifiesta en muchos ámbitos de la vida y la crisis económica no hace otra cosa más que acentuarla.

Para conseguir el objetivo de la presente investigación se realizó un estudio de tipo cuasi experimental, de dos grupos apareados, dónde el grupo control pertenece a organización educativa medio superior y superior localizada en la Ciudad de Monterrey, Nuevo León, México con una muestra de 50 individuos de los cuales 24 son hombres y 26 son mujeres cuyas edades oscilan entre los 8 a los 58 años de edad y el grupo experimental los representa una organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad localizada en Santiago, Nuevo León, México con una muestra de 50 individuos de los cuales 23 son hombres y 27 son mujeres cuyas edades oscilan entre los 22 a los 57 años. Como se observarán a lo largo de esta investigación las diferentes muestras y la actitud hacia la inclusión de las mismas.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.

- 1.1. Introducción
- 1.2. Planteamiento del Problema
- 1.3. Justificación.
- 1.4. Preguntas de Investigación.
- 1.5. Objetivo.
- 1.6. Hipótesis.
- 1.7. Delimitaciones y Limitaciones.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.

- 2.1 Discapacidad.
 - 2.1.1 Teorías de la Discapacidad.
 - 2.1.2 Tipos de Discapacidad.
- 2.2 Actitud de las personas de acuerdo al tipo de discapacidad.
- 2.3 Discriminación.
- 2.4 Inclusión laboral de personas con discapacidad.

CAPÍTULO 3. MÉTODO.

- 3.1. Diseño de Investigación
- 3.2 Participantes.
- 3.3. Escenario.

3.4. Instrumentos.

3.5 Procedimiento.

3.6 Análisis de Datos.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1 Resultados y tendencias de la organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad.

4.2 Resultados y tendencias de la organización educativa medio superior y superior.

4.3 Comparación de los resultados y tendencias de la organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad y la de una organización educativa medio superior y superior.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

LISTA DE REFERENCIAS.

ANEXO 1

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

Actualmente en Nuevo León, México se abren nuevas oportunidades laborales para las personas con discapacidad; por tanto, como menciona Pallisera (2010) es necesario que estén basadas en un ambiente propicio para una inclusión exitosa, en dónde influyen además de las personas con discapacidad, la empresa, la cual está formada por diferentes personas con diversas percepciones, creencias, valores por lo cual, conocer la actitud de los empleados de una organización con respecto a incluir a personas con discapacidad es fundamental.

Como menciona Egido, Cerrillo y Camina (2009) la preocupación por las personas con discapacidad en el mercado laboral, se pone de manifiesto a nivel mundial desde todos los niveles de concreción debido a que su participación en el mundo laboral, se reconoce como ámbito prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades para todas las personas y, en estos términos, para las personas con discapacidad. Es por ello que es vital tener con claridad la definición de lo que para este estudio significa discapacidad, como lo menciona (Seoane, 2011, p.146) en la clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías, la cual se encuentra en el manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad de la Organización Mundial de Salud definiendo los siguientes conceptos:

La deficiencia, caracterizada como toda pérdida o anormalidad, permanente o transitoria de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica; la discapacidad, entendida como toda restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano; y la minusvalía, definida como una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de

una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales.

Es por ello que como menciona Aguado, Flórez y Alcedo (2004) la percepción de las personas con discapacidad depende directamente de actitudes sociales, basadas en múltiples y diferentes factores.

Por otro lado (De la Red, Fernández, Marbán y De la Puente, 2008, p.118) señalan que:

Conseguir el pleno acceso al empleo de las personas con discapacidad requiere de una intervención multidimensional, integral e integrada que, se concreta en el desarrollo de múltiples normativas que favorecen la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, salvaguardando todos sus derechos.

Por lo anterior, es la importancia que en la organización en dónde se logre la inclusión de personas con discapacidad, aplique los procesos y normativas necesarias para que sea exitosa y dentro del marco de los derechos de las personas con discapacidad.

Para tener un mejor panorama de cuál es la problemática, se realiza el siguiente planteamiento.

1.2 Planteamiento del Problema

Actualmente se ha incrementado por las personas con discapacidad y sus familias, la necesidad de que ellos mismos puedan ser su propia fuente de ingresos, y a su vez tener una vida laboral como la de cualquier otro adulto sin discapacidad, sin embargo se enfrentan a la problemática dentro del sector público y privado, dónde la mayoría de las empresas aún no están preparadas para poder hacer una inclusión laboral real y exitosa, y una parte importante para el éxito de la inclusión laboral, está

directamente relacionada con la actitud de los compañeros de trabajo con respecto a tener un compañero con discapacidad y sus implicaciones, sin embargo se cree que esto es más notable en organizaciones con fines de lucro, que en las organizaciones civiles.

De acuerdo con esta problemática y con lo que se pretende indagar, se plantean las bases que justifican la importancia de llevar a cabo esta investigación.

1.3 Justificación

De acuerdo con el (INEGI, 2010,p. 48) en México existen más de cinco millones 739 mil personas con discapacidad, conforme al último censo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía; Una parte de esta población son adultos con discapacidad, los cuales tiene derecho a obtener un empleo digno y remunerado por sus actividades, como se menciona en la (Convección de los Derechos de las Personas con Discapacidad y protocolo Facultativo promulgado por las Naciones Unidas en su artículo 27, 2007 p.22) dice en los siguientes incisos:

(e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; (f) promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias y (h) promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

Conforme a lo anterior, se han hecho adecuaciones en las reformas laborales de distintos países, en el caso de México ya se hicieron estas adecuaciones en la Ley Federal del Trabajo en diciembre del 2012, para incluir en el sector laboral a personas con discapacidad, dónde puedan obtener un empleo digno y remunerado de acuerdo a las actividades que realicen dentro de la empresa u organización, sin embargo por ser un

tema que está en desarrollo, se considera que una organización civil debería ser más receptiva a incluir personas con discapacidad, debido a la sensibilidad con la cuentan dichas organizaciones, así como a las diversas causas sociales que atienden en sus comunidades, por lo cual se cree que sus empleados tiene una mejor actitud para incluir a personas con discapacidad.

Por el contrario en una empresa se presume ser más difícil realizar la inclusión laboral de personas con discapacidad, debido al giro que pueda tener, no siempre el personal tiene una actitud positiva para incluir a personas con discapacidad de modo integral.

En México de acuerdo con el (Manual de Orientación para los Empresarios, 2002, p. 15) menciona:

La persona que aspire a ocupar un puesto dentro de la empresa, debe acreditar los mismos requisitos, valoraciones y exámenes que todos los demás empleados, así mismo, deberá sujetarse a los sistemas de evaluación, productividad y control de calidad que sean implantados por la empresa.

En cuanto a la empresa y su ambiente laboral dice lo siguiente:

Por parte de la empresa, es importante estimular a nivel general un trato humano y digno entre todos los integrantes de la empresa. Una actitud incluyente y de respeto a todos los trabajadores sin importar sus características o las diferencias sociales y culturales, crearán un ambiente en el cual el trabajo se desarrollará en mejores condiciones favoreciendo una mayor productividad.

Por lo anterior, es importante conocer la actitud de los empleados de empresas privadas y organizaciones civiles con respecto a tener compañeros con discapacidad, y si esto puede influir en la contratación de las mismas por

parte de dichas organizaciones respectivamente, para lo cual se plantearán las siguientes preguntas de investigación.

1.4 Preguntas de investigación

Antes de entrar a las preguntas de investigación es importante definirla, de acuerdo con Hernández, Gómez, Maltes, Quintana, Muñoz, Toledo, Riquelme, Henríquez, Zelada, y Pérez (2011) el concepto actitud es definida como “la motivación social de las personas que predisponen su accionar hacia determinados objetivos. Existen actitudes personales que guardan relación con características particulares de los individuos, mientras que existen ciertas actitudes sociales que inciden en las conductas de un grupo”.

Las preguntas a las que se espera respuesta son las siguientes:

1. ¿Habrá diferencia en los indicadores que midan la actitud positiva en base a la aplicación del instrumento Actitud hacia la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (AILPD).?
2. ¿Las personas que trabajan en una organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad tendrán la misma actitud hacia las personas con discapacidad que las que trabajan en una organización educativa medio superior y superior?
3. ¿Existe alguna diferencia de actitud entre los empleados de una organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad y la de una organización educativa medio superior y superior respecto a tener compañeros con discapacidad?

Con estas preguntas de investigación se plantean los siguientes objetivos

1.5 Objetivos

1. Definir los indicadores que son decisivos de cada organización en base a la aplicación del instrumento Actitud hacia la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (AILPD).

2. Conocer la actitud de los empleados de una organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad y la de una organización educativa medio superior y superior respecto a tener compañeros con discapacidad.

3. Determinar si existe alguna diferencia en la actitud por parte de los empleados de una organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad y la de una organización educativa medio superior y superior respecto a tener compañeros con discapacidad.

De acuerdo a los objetivos planteados se formulan las siguientes hipótesis

1.6 Hipótesis.

$H_{empirica}$ Los empleados de una organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad tienen una mayor aceptación que los empleados de una organización educativa medio superior y superior en tener compañeros con discapacidad en su entorno laboral.

H_{nula} No hay diferencias en el grado de aceptación de los empleados de organización educativa medio superior y superior, y los empleados de organización que

capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad con tener compañeros con discapacidad.

1.7 Delimitaciones y Limitaciones

El presente tema fue elegido debido a la inserción de personas con discapacidad al mercado laboral, tal como lo menciona Muñoz, Novo, y Rebollo, (2013) y con ello es indispensable conocer y comparar la actitud de los empleados de una organización de la sociedad civil y la de una empresa.

Esta investigación se limita a indagar y comparar la actitud de los empleados de una organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad así como la actitud de los empleados de una organización educativa medio superior y superior, no se pretende que los hallazgos sean aplicables necesariamente más allá de las propias empresas con las que se trabajó.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1 Discapacidad

Para Pereda Carlos (2010) la discapacidad tiene siempre su origen inmediato en una deficiencia a nivel de órgano, es decir alguna pérdida o anormalidad de una función anatómica, fisiológica o psicológica.

Las personas con discapacidad como menciona Pallisera (2010) a lo largo del tiempo han sufrido de discriminación y pocas oportunidades de igualdad en una sociedad que durante muchos años los han tenido segregados de poder tener una vida digna y productiva como la de cualquier persona que no presenta ninguna discapacidad.

Las personas con discapacidad de acuerdo a Andréu, Pérez y Ortega (2003) siempre necesitaran de ciertos apoyos por parte de la sociedad, de lo contrario se posicionarían en una situación de discriminación y marginación, en la que difícilmente se podrían incluir social y laboralmente al no poder superar esta circunstancia serán dependientes en las sociedades occidentales, o de otra forma sin los apoyos necesarios quedarán relegadas a posiciones marginales, con lo cual nunca podrán superar las dificultades sociales, laborales y culturales que prevalecen en la sociedad misma.

Continuando con las observaciones hechas por Andréu et al (2003) el concepto de ayudar a personas sin la independencia física o intelectual necesaria para desenvolverse en su comunidad, es uno de los determinantes que pudiese incrementar o disminuir la situación misma de la persona con discapacidad, debido a que como se menciona en su artículo no se trata de “ayudar si no de integrar”.

2.1.1 Teorías de la Discapacidad

De acuerdo con la definición de discapacidad, se puede observar que desde el punto de vista médico la discapacidad como tal, es la ausencia de una capacidad ocasionada por distintos factores, pero más allá de la parte médica también se debe de tomar en cuenta las implicaciones sociales que esta trae a las personas con discapacidad y a sus familias Seoane (2011).

De la misma forma Vanegas (2008) explica la discapacidad desde la teoría de sistemas, tomando el sistema como la suma del todo de sus partes y enfocando al cuerpo como un macro sistema. En el caso de las estructuras corporales la discapacidad se relaciona con el sistema nervioso, el visual, el auditivo, estructuras involucradas en la voz y el habla, estructuras de los sistemas cardiovascular, inmunológico y de respiración, estructuras relacionadas con el sistema digestivo metabólico y endocrino. Por lo tanto la discapacidad manifiesta una deficiencia en alguno de los sistemas mencionados, teniendo como consecuencia que el cuerpo como sistema presente algún tipo de discapacidad.

Otra teoría es la social, en dónde no solamente es el hecho de que una persona padezca o no algún tipo de discapacidad, si no las consecuencias sociales en cuanto a interacción se refiere. Por otro lado como menciona Ospina (2010) siguiendo con el modelo social, dónde se pone de manifiesto la limitación infundada de los derechos de una persona con discapacidad, dada por las circunstancias personales o individuales que invalidan sus derechos, si no por una construcción que ha ido formando la sociedad siendo excluyentes a

estas. Por lo tanto, se concibe que la discapacidad no es una situación que tiene efectos estrictamente particulares sino que es una cuestión que atañe derechos humanos.

Por su lado Vanegas (2007) describe la discapacidad a través del modelo biopsicosocial, el cual ve a la discapacidad como un problema de concepción social y con ello la integración de la persona a la sociedad, por lo tanto la discapacidad no es atributo de la persona, sino un conjunto de condiciones, dadas por el entorno social. Es por ello que la discapacidad debiera ser responsabilidad de la sociedad, haciendo modificaciones ambientales para la inserción plena en la sociedad de la persona con discapacidad.

2.1.2 Tipos de discapacidad

Al seguir hablando de discapacidad se debe diferenciar los diversos tipos de discapacidad que existen o se conocen, de acuerdo con el (INEGI, 2011, p.28) en México los más conocidos son:

- (a) Motriz: se refieren a la pérdida o limitación de una persona para moverse, caminar, mantener algunas posturas de todo el cuerpo o de una parte del mismo.
- (b) Visual: incluye la pérdida total de la vista, así como la dificultad para ver con uno o ambos ojos.
- (c) Mental: abarca las limitaciones para el aprendizaje de nuevas habilidades, alteración de la conciencia y capacidad de las personas para conducirse o comportarse en las actividades de la vida diaria, así como en su relación con otras personas.
- (d) Auditiva: corresponde a la pérdida o limitación de la capacidad para escuchar.
- (e) De lenguaje: limitaciones y problemas para hablar o transmitir un significado entendible.

Como se puede observar existe cinco tipos de discapacidades más sobresalientes en México, las cuales hacen el punto de partida para poder analizar el grado de aceptación o rechazo ante estas, en un entorno laboral.

2.2 Actitud de las personas de acuerdo al tipo de discapacidad

Es por ello como menciona Muñoz (S/A) las personas de acuerdo al tipo de discapacidad que padezcan tienen las siguientes actitudes, habilidades, y hábitos previos a la inclusión laboral:

Las personas con discapacidad psíquica, motora o sensorial: por lo regular su percepción sobre su misma discapacidad es errónea; y por lo general hay una dependencia de su familia o círculos cercanos para poder trasladarle a distintos lugares.

En relación con las personas con discapacidad motora: debido a su misma discapacidad, estas personas por lo general requieren más apoyos desde el las actividades de autocuidado diario, para poder trasladarse de un lugar a otro y por supuesto para el manejo y uso del dinero, así como para poder realizar actividades de la vida diaria como lo son comer, vestirse, bañarse, ir a la escuela o bien a un trabajo según sea el caso.

En relación con las personas con discapacidad auditiva: las personas con discapacidad auditiva necesitan estímulos visuales para que sea más accesible adaptarse a su entorno en alguno de los casos requieren de personas que sepan el lenguaje de signos para que ellos puedan ayudarles a realizar actividades con otras personas que no conozcan su forma de comunicación, sin embargo a diferencia de las antes mencionadas ellos pueden no necesariamente depender de familiares si no, de otras personas que puedan conocer el lenguaje de signos.

En relación con las personas con discapacidad visual: de acuerdo a este tipo de discapacidad, por lo general desde muy pequeños reciben una formación diferente para poder adaptarse a su entorno desde la movilidad hasta el poder leer y desarrollar otros sentidos, sin embargo es indispensable que tanto a nivel público como laboral se tengan adaptaciones para que las personas con discapacidad visual no corran riesgo ni accidentes al ser independientes y poder transportarse y trabajar.

Como se puede observar las personas adultas con discapacidad que deseen incluirse laboralmente deben de contar con ciertas precurrentes en sus respuestas y conductas, necesarias para poder ser autónomos y lograr que el proceso de inclusión sea más sencillo y sobre todo que pueda ser permanente.

2.3 Discriminación

La discapacidad como tal, sus diferentes tipos y la actitud de las personas mismas que tienen algún tipo de discapacidad tiene que luchar con algo aún más grande que es la discriminación, de acuerdo con Andréu et al (2003) las personas que padecen algún tipo de discapacidad continuamente han sido víctimas o parte de discriminación o de respuestas discriminatorias por parte de su entorno social. En muchas ocasiones la discriminación a la que son expuestas las personas con discapacidad es aún más grande de lo que las personas se dan cuenta, ya que la padecen no solamente en el ámbito laboral, si no en la parte social e inclusive en muchas ocasiones a nivel familiar. Para poder entender más este concepto, como lo menciona (La ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, 2012, p.1) la define en su artículo cuarto como:

Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas.

De acuerdo a lo anterior, se puede deducir que además de la discriminación como tal dentro de los derechos de las personas, está la discriminación que existe hacia las personas con discapacidad, y para los fines que lleva esta investigación la discriminación que existe en el hecho de que una persona con discapacidad pueda acceder a un empleo digno.

Por otro lado en México, el 30 de noviembre del 2012, se hicieron reformas a la Ley Federal del trabajo en la cual en su Artículo 56, p.16 dice lo siguiente:

Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Por lo tanto como lo señala el artículo citado, no debería de existir ningún tipo de discriminación laboral o bien, diferencias en las condiciones laborales hacia las personas con discapacidad, sin embargo en muchas organizaciones, aún no cuentan con la cultura o no están preparadas para poder incluir laboralmente a las personas con discapacidad.

Para tener un panorama más amplio de la inclusión laboral de personas con discapacidad se analizaran que es la inclusión laboral y como se lleva a cabo.

2.4 Inclusión laboral de personas con discapacidad

De acuerdo con Burge (2007) el empleo representa un punto fundamental de la vida de la mayoría de los adultos. El trabajo proporciona una oportunidad de un desarrollo económico, de autosuficiencia, fomenta la conexión social de las personas en la comunidad, y logra que las personas incrementen su autoestima, su nivel de expresión y a la integración social de las mismas.

Este término de lo que representa un empleo, es para todas las personas incluyendo a las personas con discapacidad, para lo cuales al incorporarse a un empleo como lo menciona Chacón (2006), para por la posibilidad de que la persona con discapacidad posea una fuente de recursos no sólo económicos, si no sociales que se asocian al empleo, los cuales lo colocan en una posición de igualdad y dignidad como persona independientemente de su discapacidad, si no que le da libertad e independencia como persona. En países como Canadá como lo menciona el mismo autor el gobierno provee de una cantidad de iniciativas que impulsan a la inclusión laboral de personas con discapacidad, haciendo participes a todos los sectores de la sociedad.

Actualmente el mercado laboral conforme pasa el tiempo va adaptándose y tomando como fuente principal de riqueza de una organización o empresa al factor humano como tal y como lo menciona Millas (2005) en dónde la diversidad inclusiva es uno de los factores de éxito de las empresas.

Dentro de la gran diversidad que se tiene en las empresas y que se debe de tomar en cuenta en las contrataciones y en la apertura de puestos, es la incorporación de las personas con discapacidad, sin embargo como menciona Millas (2005) una de las principales barreras que existen para que esta se lleve a cabo es de carácter cultural, en dónde se ha aprendido a lo largo del tiempo que las personas con discapacidad no pueden tener un empleo ni desarrollarse profesionalmente, paradigma que poco a poco ha ido evolucionando.

Para el empleo de las personas con discapacidad un punto importante como lo menciona Eichhorst (2010) es la aplicación efectiva y el cumplimiento de la ley y de los principios de no discriminación, ya que éstos juegan un papel importante en la inclusión de personas con discapacidad, en cualquier país. Estas medidas tienen la finalidad de eliminar las barreras para personas con discapacidad que enfrentan al buscar algún empleo. Además, no sólo ayuda a que las personas con discapacidad puedan demostrar su potencial para los empleadores y compañeros de trabajo, también puede disipar los estereotipos o prejuicios.

De la misma forma además del término de inclusión otro término que ha sido sinónimo es el de inserción laboral como lo menciona Iglesias y Polanco (2009) definiéndola como un proceso en dónde se ofrece acompañamiento a personas con discapacidad que se encuentran en una situación de exclusión laboral, apostando a que las personas con discapacidad puedan acceder a tener un empleo remunerado, lo cual beneficia a la persona, la familia y la sociedad mismas, siendo además un proceso educativo para la persona con discapacidad.

Por su lado Mercado (2010) menciona que una de las formas que en España ayuda la inclusión de personas con discapacidad son los denominados programas de empleo con apoyo, en dónde se realizan diferentes actividades que forman y preparan a las personas con discapacidad para dotarlos de habilidades de empleabilidad en dónde una vez que éstos ya han alcanzado cierto nivel de las mismas, se proceda a hacer una prospección de diferentes empleos en dónde las personas con discapacidad pudieran trabajar y una vez que se haya conseguido el empleo se proporciona un acompañamiento y seguimiento para que la adaptación se de una forma más sencilla y permanente. Este tipo de programas tanto en España como en México han servido para que la inclusión de personas con discapacidad se de en una forma más eficiente.

Para facilitar el empleo de las personas con discapacidad, también Jahoda (2008) menciona que una forma ideal es el empleo con apoyo, que por lo general comienza con perfilar que es lo que la persona con discapacidad quiere, en que desea trabajar y cuáles son sus metas, y de acuerdo con ello el poder hacer su proyecto de vida y revisar cuales son las fortalezas con las que cuenta y que debilidades tiene, para que en este proceso se trabajen con ambas. Una vez identificado lo anterior, la persona con discapacidad podrá buscar un empleo, en dónde cumpla al 100% con el perfil de puesto, siendo en esta etapa cuando la persona con discapacidad y la empresa dialogan sobre las necesidades de apoyo.

Una vez que han llegado a un acuerdo entra en este esquema el intermediario de la persona con discapacidad que representa un trabajador clave que realiza un análisis de la tarea que tendrá la persona con discapacidad, así como las técnicas de instrucción que se podrán utilizar, enseñando a la persona con discapacidad dichas tareas, a través de pequeños

pasos de las actividades, hasta el momento en que la persona con discapacidad domine la tarea a realizar en dicho empleo.

Por su lado Burge (2007) comenta que el empleo con apoyo ha ofrecido oportunidades para aumentar el número de trabajadores con discapacidad que de otra manera no podrían entrar de forma directa o natural a un empleo formal o el movimiento hacia el empleo integrado sugiere que el público en general, cada vez tendrá un mayor contacto con las personas con discapacidad, así como sus posibles empleadores, supervisores, o como compañeros de trabajo.

De acuerdo con Vilá (2007) el crecimiento de España del empleo con apoyo ha sido realmente espectacular, ya que se ha duplicado prácticamente en 10 años. Por el momento, en otros países menos desarrollados en este tema, el empleo con apoyo se está desarrollando desde distintas iniciativas profesionales, con los programas que se integran en la red de servicios sociales para las personas con discapacidad.

Como lo menciona Ortiz (2009), se destacan los siguientes aspectos del empleo con apoyo, uno de ellos es que ofrece igualdad de oportunidades, combate la discriminación y exclusión. Por otro lado se centra en la persona y en las habilidades de la misma y en base a ello cuales son las habilidades que se deben reformar o crear en la persona y además de apoyar a la persona con discapacidad también apoya al empleador.

Por su lado López (2008) menciona que en algunos casos la inclusión laboral de personas con discapacidad sirve como rehabilitación siendo un proceso específico, estructurado e individualizado dirigido a ayudar a preparar a las personas con discapacidad a

que puedan acceder a un empleo y permanecer en el mundo laboral, sin embargo no es un proceso que se da de forma espontánea, si no requiere del apoyo de personas y puede llevar un largo período de tiempo.

Jahoda (2008) comenta que recientemente, además del empleo con apoyo se ha puesto más énfasis en el uso de los apoyos naturales en el lugar de trabajo, en base al reconocimiento de que el trabajo es una actividad social. El apoyo o las relaciones que ya están disponibles en el lugar de trabajo pueden ayudar a mantener empleo con apoyo a fin de que una persona con discapacidad intelectual para conservar dicho empleo, en dónde como cualquier persona sin discapacidad tienen que entender la cultura y las reglas no escritas de los lugares de trabajo. Esta adaptación natural al ambiente de trabajo no es menos importante que el dominio de las actividades que desarrolla la persona con discapacidad en el mismo.

Por su parte Riches (2003) comenta que algo importante para la inclusión de personas con discapacidad es el entorno, por lo cual el empleo no sólo exige las habilidades para desempeñarlo, si no que la persona con discapacidad también necesita tener habilidades sociales para la interacción con los compañeros de trabajo, supervisores y empleadores en el ámbito laboral y en contextos sociales específicos, como lo son el trabajo mismo o en los descansos. Sin embargo, los requisitos sociales pueden cambiar de acuerdo con las características de la cultura y el entorno laboral, para lo cual es esencial, que las personas con discapacidad y sus compañeros puedan tener una interacción en los momentos de descanso o bien en las actividades sociales después del horario de trabajo.

En este punto se puede observar, que además de que la persona con discapacidad pueda tener acceso a un empleo a través del empleo con apoyo, es necesaria también una inclusión social en el mismo ambiente laboral, con la finalidad de que esta sea una inclusión exitosa.

Por lo anterior Jahoba (2009) menciona que se ha encontrado que el trabajo impacta en un sin número de aspectos importantes del funcionamiento psicosocial de una persona, a través de sentirse útiles para ellos mismos y los demás. Y aunque esto es un gran beneficio para las personas con discapacidad se han encontrado resultados de estudios en dónde se tiene información que hay pocas oportunidades de interacción social con los compañeros de trabajo después de su jornada laboral.

De acuerdo a lo anterior se puede deducir que aunque los empleados, o empresas brinden los escenarios en dónde se da la inclusión laboral, no siempre se da la inclusión social dentro del empleo, debido a que aún en la actualidad muchas personas no están acostumbradas a trabajar o convivir con personas con discapacidad y verlos como un adulto que requerirá de ciertos apoyos, pero que tiene un sinfín de capacidades en donde pueden socializar y compartir tiempos con amigos y compañeros al igual que cualquier otra persona sin discapacidad.

Como lo menciona Hernández et al (2009) el éxito de la inclusión de las personas con discapacidad en un entorno laboral, depende de un conjunto de factores, los cuales permitan una buena adaptación al puesto de trabajo y a un grupo social concreto. La formación laboral es fundamental, sin embargo son necesarios diferentes partes del todo

para su éxito, como lo es la formación inicial, el entorno laboral, la familia y la misma persona con discapacidad.

Por su parte García (2006) menciona ciertas recomendaciones para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dirigida hacia las empresas: La contratación de personas con discapacidad en las empresas debe de incluir políticas de igualdad de oportunidades y retención de los mismos, el área de recursos humano debe estar vinculada a las reglas de seguridad y salud ocupacional, los programas de contratación de personas con discapacidad deberán de hacer en conjunto el área de recurso humanos y de personas con discapacidad, propiciando así un cambio cultural en la organización.

De acuerdo con esto, el manual de orientación para empresarios (2002) menciona que una empresa incluyente es la que contrata a personas con discapacidad con todos los derechos y obligaciones que marca la ley, y que a su vez la empresa cuente con la infraestructura necesaria para que las personas con discapacidad desarrollen su función dentro de la misma sin ningún problema. Y a su vez la persona con discapacidad para incluirse en un trabajo debe poder moverse por sí mismo, ser autónoma, contar con hábitos laborales como lo es un buen aspecto, ser puntual, no tener inasistencias, respeto a sus supervisores, entre otros. Además la persona con discapacidad que aspire a ocupar un puesto dentro de la empresa, debe cumplir con el perfil del puesto y el proceso de reclutamiento que marque la empresa.

Por lo cual, se puede apreciar que el proceso de inclusión es un proceso complejo, que depende de muchos factores para que se de con éxito, pero sin duda alguna la actitud de

aceptación y o rechazo de los compañeros de las personas ya incluidas laboralmente es un factor determinante para que la inclusión se de forma integral y real, y para medir esto a continuación se presenta la metodología que se usará en la presente investigación.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

Para esta investigación el estudio que se realizará es de tipo cuasi experimental, de dos grupos apareados seleccionados, el cual tomará en cuenta seis categorías: organización, edad, sexo, ingresos aproximados, escolaridad y antigüedad, dicho instrumento tendrá por objeto el conocer la actitud hacia el tener compañeros con discapacidad en dónde el grupo control los representa la organización educativa medio superior y superior, y el grupo experimental los representa la organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad, para diferenciar si la actitud cambia al trabajar para una empresa o para una organización civil.

3.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación que se realizó en la presente investigación es de tipo Cuasi Experimental de dos grupos apareados, el cual de acuerdo con García (2009) es casi un diseño experimental, sin embargo tiene dos variables que hacen que no se cumpla al 100% con el mismo, las cuales son la selección y la conformación al azar de la muestra que conforma el grupo control y el grupo experimental, ya que dichos grupos ya existen en las dos organizaciones a las cuales se midieron, sin embargo lo que si se tomó al azar es cuales de los dos grupos elegidos fue el experimental y el control.

Por otro lado además de ser un diseño cuasi experimental también será de dos grupos apareados ya que de acuerdo con McGuigan (1975) la ventaja que tiene este tipo de grupos a los grupos seleccionados al azar, es que garantiza una igualdad aproximada de ambos grupos, siendo iguales en lo concerniente a la variable dependiente.

A continuación se explicará la conformación de los participantes de ambos grupos, el control y el experimental.

3.2 Participantes

Las organización educativa medio superior y superior tiene un total de personal administrativo de 50 personas siendo esta el grupo control una muestra de los cuales 24 son hombres y 26 son mujeres cuyas edades oscilan entre los 18 a los 58 años de edad y el grupo experimental los representa la organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad con una muestra de 50 individuos de los cuales 23 son hombres y 27 son mujeres cuyas edades oscilan entre los 22 a los 57 años. Las personas que no deseen participar podrán hacerlo sin recibir ningún tipo de consecuencia.

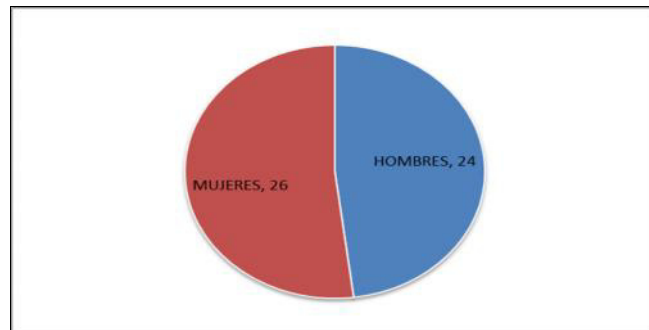


Grafico 1. Muestra de la Organización Educativa de nivel Medio Superior y Superior

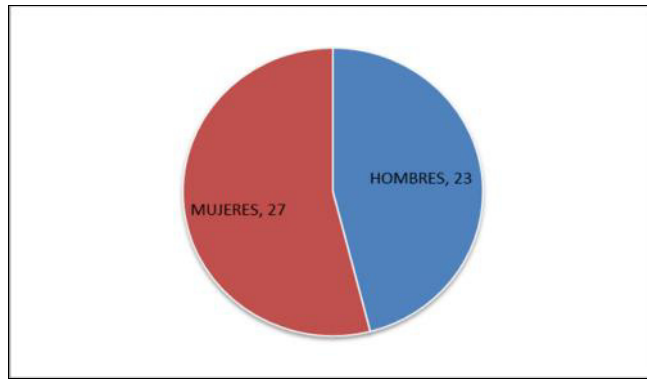


Grafico 2. Muestra de la Organización que Capacita hacia una Vida Independiente a Personas Con Discapacidad

3.3 Escenario

Se requerirá las instalaciones locales de la empresa dedicada al ramo de la educación ubicada en la Ciudad de Monterrey, Nuevo León, México la aplicación de las encuestas se realizará en la sala de eventos de dicha empresa. El cual cuenta con la iluminación necesaria, y las condiciones adecuadas en infraestructura, y por otro lado el grupo experimental representado por la asociación de beneficencia privada dedicada a la atención de personas con discapacidad ubicada en el municipio de Santiago, Nuevo León, México en dónde para la aplicación de las encuestas se utilizará la sala de usos múltiples la cual cuenta con condiciones de iluminación, acondicionamiento adecuados para un escenario óptimo para la aplicación de las mismas.

3.4 Instrumentos

A cada persona se le aplicara una encuesta en papel, proporcionándole lápiz y borrador para la contestación de la misma.

La estructura de la investigación cuenta con un apartado donde destaca que la mencionada encuesta es totalmente confidencial y la información que ellos proporcionen

será totalmente anónima, así mismo se les comunicará personalmente que esta será aplicada para fines educativos principalmente, y que aquellos individuos que por alguna razón se niegue a contestarla está en su completo derecho y por ello no serán sancionados de ninguna manera.

Para el análisis de los resultados se usará la escala Likert. Como menciona Salkind (1999) la escala Likert es muy fácil de desarrollar y se emplea frecuentemente para este tipo de investigaciones. La encuesta está conformada por 14 preguntas, y trata de medir la actitud de aceptación y/o rechazo a tener compañeros con discapacidad en la misma empresa.

La encuesta por una parte se validó con siete especialistas en el tema de discapacidad, todos psicólogos expertos en el tema y con amplia experiencia, dándoles primero 50 ítems de los cuales se validaron solamente 14.

La calificación de la información proporcionada será distribuida de la siguiente forma:

Respuesta	Puntuación
Claro que no	1
No	2
Posiblemente	3
Si	4
Claro que si	5

3.5 Procedimiento

Antes de proceder a la aplicación del instrumento se solicitó permiso a la Dirección General de la organización educativa media superior y superior, supervisado al mismo tiempo por la Dirección de Mercadotecnia de dicho campus, por su lado en la organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad, se solicitó permiso a la Dirección General de dicha asociación, supervisado por el Gerente Administrativo.

La aplicación se realizará al 100% de los empleados de departamentos administrativos en la organización educativa media superior y superior, encuestando a un total de 50 personas. Se les convocará a cada empleado a través del área de mercadotecnia vía correo electrónico, donde se les explicará el motivo de la encuesta y cuál es el propósito de la misma, se les citará en la sala de eventos durante dos días continuos, en un horario de 9:00 a.m. a 10:00 a.m. y de 4:00 p.m a 5:00 p.m. En el caso de la organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad, al igual que en el grupo control se aplicará al 100% de los departamentos administrativos y áreas operativas de dicha organización, encuestando a un total de 50 personas. Se les convocará a cada empleado vía telefónica a través del personal de recepción, donde se les explicará el motivo de la encuesta y cuál es el propósito de la misma, se les citará en la sala de usos múltiples, durante dos días continuos, en un horario de 9:00 a.m. a 10:00 a.m. y de 3:00 a 4:00 p.m.

Tomando como un total de 100 personas encuestadas entre el grupo control y el grupo experimental, y mencionándoles a cada uno de ellos que los resultados obtenidos son totalmente confidenciales puesto que no muestra el nombre de los empleados que respondieron a la encuesta.

3.6 Análisis de Datos

Para analizar los datos de la encuesta se valorarán de la siguiente manera: el valor 5 representa el 100% de la actitud positiva hacia tener compañeros con discapacidad en su organización respectivamente, el 4 representa el 75% de la actitud positiva hacia tener compañeros con discapacidad en su organización respectivamente, , el 3 representa el 50% de la actitud positiva hacia tener compañeros con discapacidad en su organización respectivamente, el 2 representa el 25% de la actitud positiva hacia tener compañeros con discapacidad en su organización respectivamente, y el 1 representa el 0% de la actitud positiva hacia tener compañeros con discapacidad en su organización respectivamente.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta investigación se intentó conocer la actitud hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad por parte de dos organizaciones, una dedicada a capacitar en modelo de vida independiente a personas con discapacidad y otra dedicada a la educación media superior y superior, haciendo un comparativo entre ambas y viendo las tendencias de las mismas.

Por ello se les realizó la aplicación del instrumento, se les proporcionó e informó acerca de lo que se pretendía investigar, cuáles eran los fines de las preguntas.

Es por ello que en el presente capítulo se presentan los resultados de la investigación, estos responden a los objetivos propuestos y a las hipótesis planteadas.

En cumplimiento del primer objetivo de estudio se analizó la estructura de la escala en cuanto a la validez y confiabilidad para poder definir aquellos indicadores que son decisivos de cada organización posterior a la aplicación del instrumento AILDLP.

Se analizó en el programa estadístico AMOS las pruebas para dar validez de constructo al instrumento una vez aplicado, en forma individual a cada organización.

4.1 Resultados y tendencias de la organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad.

En la siguiente tabla (No.1) de acuerdo a los resultados posterior a descartar los ítems cuya influencia no era significativa para el constructo se realizó el análisis de la mínima discrepancia (CMIN) de los resultados, se observa un estadístico CMIN = 4.723 con grados de libertad $DF = 5$, con ello se tiene que al momento de evaluar el cociente de la

mínima discrepancia sobre los grados de libertad se alcanza un puntaje estadístico de $CMIN/DF = 0.945$. En el caso del estadístico de Baseline Comparisons se muestra un $NFI = 0.948$ y un $CFI = 1.0$, en ambos caso los puntajes son mayores la valor critico donde ($p > 0.90$) teniendo con ello un alto índice de ajuste. Por otra parte al revisar el error medio de aproximación (RMSEA) se obtuvo un estadístico de 0.000 ajustándose a la matriz de covarianza de la población.

CMIN					
Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	15	4.723	5	.451	.945
Saturated model	20	.000	0		
Independence model	10	90.749	10	.000	9.075
Baseline Comparisons					
Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.948	.896	1.003	1.007	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000
RMSEA					
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE	
Default model	.000	.000	.193	.521	
Independence model	.406	.332	.485	.000	

Tabla 1. Validez de constructo – Organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad.

En base a lo anterior se cuenta con una importante validez de constructo, dejando solamente los indicadores significativos de la organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad, dónde de un total inicial de 14 indicadores sólo 5 de ellos fueron resultantes de la validación como se observa en el siguiente modelo (gráfico 3).

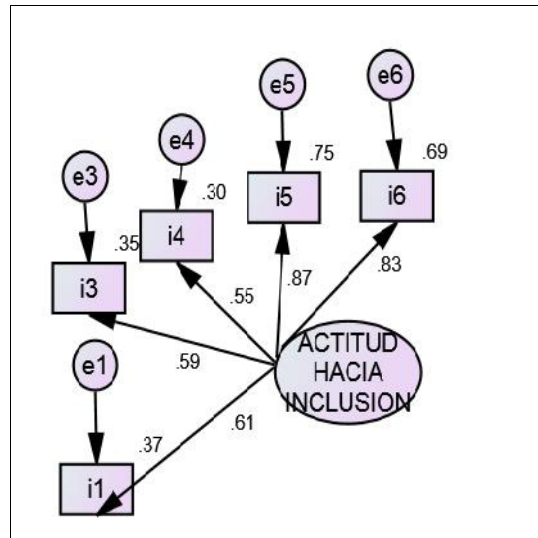


Figura 1. Modelo de la Organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad.

Los indicadores resultantes del análisis de la validez de constructo fueron : Item 1 (*Si tuviera un compañero con discapacidad debería tener un sueldo igual al de los demás compañeros de acuerdo a su puesto*), ítem 3 (*Si tuviera un familiar con discapacidad me gustaría que pudiera trabajar*), ítem 4 (*Si tuviera un compañero con discapacidad lo incluiría en mi círculo social de trabajo*), ítem 5 (*Las personas con discapacidad deben de tener oportunidades laborales.*), e ítem 6 (*Las personas con discapacidad deben de tener oportunidades laborales.*)

Para el análisis de la fiabilidad del instrumento, se sometieron los indicadores restantes (5) de la organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad, al programa SPSS obteniendo como resultado un índice de consistencia interna a través del alfa de Cronbach (ver tabla 2), el cual arrojó un estadístico = 0.810 ($p > .700$) con un total de 50 casos validados (100%).

Resumen del procesamiento de los casos						
		N	%	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
	Válidos	50	100.0			
Casos	Excluidos ^a	0	.0	.811	.819	5
	Total	50	100.0			

Tabla No. 2 Análisis de Confiabilidad

Una vez realizado en análisis estadístico de constructo y de confiabilidad se establece de una certeza de los indicadores propios de la organización en cuestión.

4.2 Resultados y tendencias de la organización educativa medio superior y superior

En la siguiente tabla (No.3) de acuerdo a los resultados posterior a descartar los ítems cuya influencia no era significativa para el constructo se realizó el análisis de la mínima discrepancia (CMIN) de los resultados, se observa un estadístico CMIN = 19.92 con grados de libertad DF = 20, con ello se tiene que al momento de evaluar el cociente de la mínima discrepancia sobre los grados de libertad se alcanza un puntaje estadístico de CMIN/DF= 0.996. En el caso del estadístico de Baseline Comparisons se muestra un NFI = 0.864 y un CFI = 1.0, en ambos caso los puntajes son mayores la valor crítico donde ($p > 0.90$) teniendo con ello un alto índice de ajuste. Así mismo al revisar el error medio de aproximación (RMSEA) se obtuvo un estadístico de 0.000 ajustándose a la matriz de covarianza de la población.

CMIN					
Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	24	19.924	20	.463	.996
Saturated model	44	.000	0		
Independence model	16	146.903	28	.000	5.247
Baseline Comparisons					
Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.864	.810	1.001	1.001	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000
RMSEA					
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE	
Default model	.000	.000	.122	.605	
Independence model	.294	.248	.342	.000	

Tabla 3. Validez de constructo – Organización Educativa de nivel medio superior y superior.

En base a lo anterior se cuenta con una importante validez de constructo, dejando solamente los indicadores significativos de la organización educativa de nivel medio superior y superior, dónde de un total inicial de 14 indicadores sólo 8 de ellos fueron resultantes de la validación como se observa en el siguiente modelo (grafico 4).

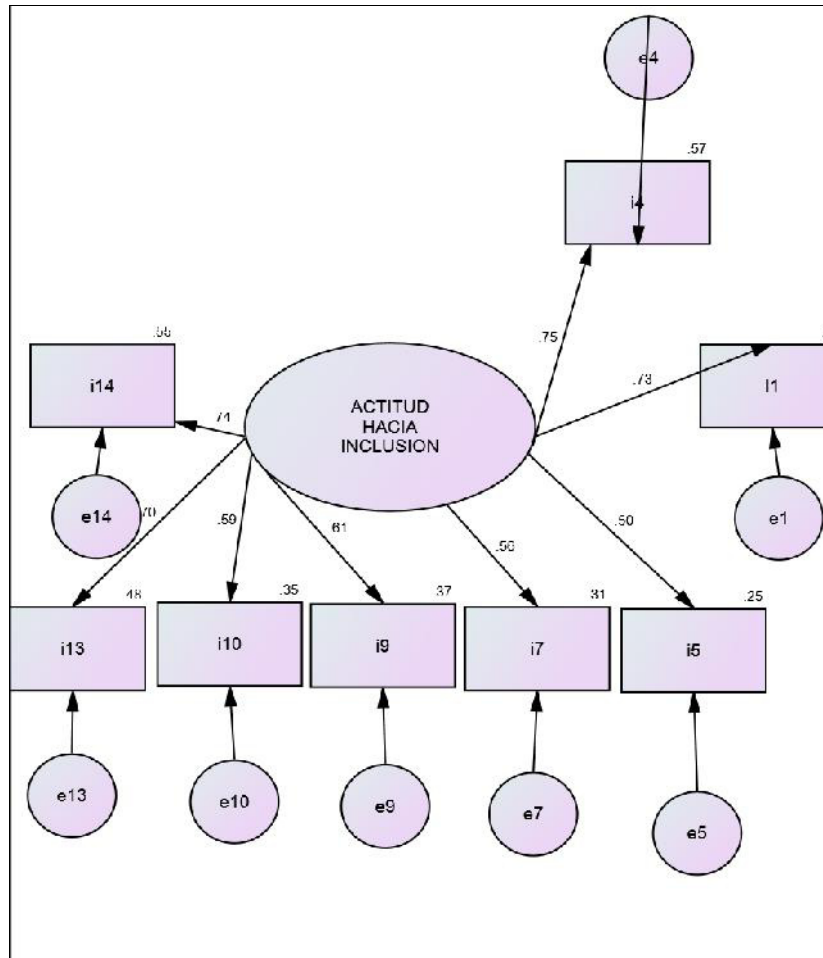


Figura 2. Modelo de la Organización educativa medio superior y superior

Los indicadores resultantes del análisis de la validez de constructo fueron: ítem 1 (Si tuviera un compañero con discapacidad debería tener un sueldo igual al de los demás compañeros de acuerdo a su puesto), ítem 4 (Si tuviera un compañero con discapacidad lo incluiría en mi círculo social de trabajo), ítem 5 (Las personas con discapacidad deben de tener oportunidades laborales.), ítem 7 (He tenido compañeros de trabajo con algún tipo de discapacidad.), ítem 9 (Impulsaría la promoción de personas con discapacidad.), ítem 10 (Me da lo mismo si mi compañero tiene o no discapacidad.), ítem 13 (Si tuviera un

compañero con discapacidad aprendería de él.), e ítem 14 (Si tuviera un compañero de trabajo con discapacidad lo integraría a mi equipo de trabajo.).

Para el análisis de la fiabilidad del instrumento, se sometieron los indicadores restantes (8) para la organización educativa de nivel medio superior y superior, al programa SPSS obteniendo como resultado un índice de consistencia interna a través del alfa de Cronbach (ver tabla 4), el cual arrojó un estadístico = 0.826 ($p > .700$) con un total de 50 casos validados (100%).

Resumen del procesamiento de los casos						
		N	%	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
	Válidos	50	100.0			
Casos	Excluidos ^a	0	.0	.826	.851	8
	Total	50	100.0			

Tabla No. 4 Análisis de Confiabilidad

4.3 Comparación de los resultados y tendencias de la organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad y la de una organización educativa medio superior y superior

Para el segundo objetivo establecido en la presente investigación, el cual pretende conocer la actitud de los empleados de una organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad y la de una organización educativa medio superior y superior respecto a tener compañeros con discapacidad, se presenta en la tabla 5 las medias de tendencia central de cada una de las organizaciones evaluadas.

ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN		OCVIPD	OEMSS
N	Válidos	50	50
	Perdidos	0	0
Media		93.6000	76.1250
Mediana		100.000	78.1250
Moda		100.00	84.38
Desv. típ.		8.92371	15.09642
Varianza		79.633	227.902
Mínimo		70.00	40.63
Máximo		100.00	100.00
Suma		4680.00	3806.25

Tabla 5. Medias de tendencia central de las dos organizaciones (OCVIPD) Organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad y (OEMSS) Organización Educativa de nivel medio superior y superior.

Se puede observar en la tabla anterior que la Organización OCVIPD reportó una media $\mu = 93.60$ con una desviación estándar de $\sigma = 8.92$, los rangos obtenidos van desde un valor mínimo de 70 hasta alcanzar un valor máximo de 100, siendo este último valor el de mayor frecuencia como lo reporta la moda. La suma total de los puntajes obtenidos de esta organización alcanzan un nivel de 4680. Conociendo estos valores se infiere que se tiene una actitud positiva elevada hacia la inclusión de personas con discapacidad a diferencia de la organización OEMSS la cual obtuvo una media $\mu = 76.12$ con una desviación estándar de $\sigma = 15.09$; a pesar de que en la organización OEMSS se encuentra inferior a la organización OCVIPD presenta una mayor rango de dispersión de valores los cuales van desde 40.63 hasta un valor máximo de 100 dando por hecho que en la segunda organización los resultados reportados por el personal son más diversos a los de la primera organización. Para

tal comparación se presentan los siguientes gráficos obtenidos por cada una de las organizaciones.

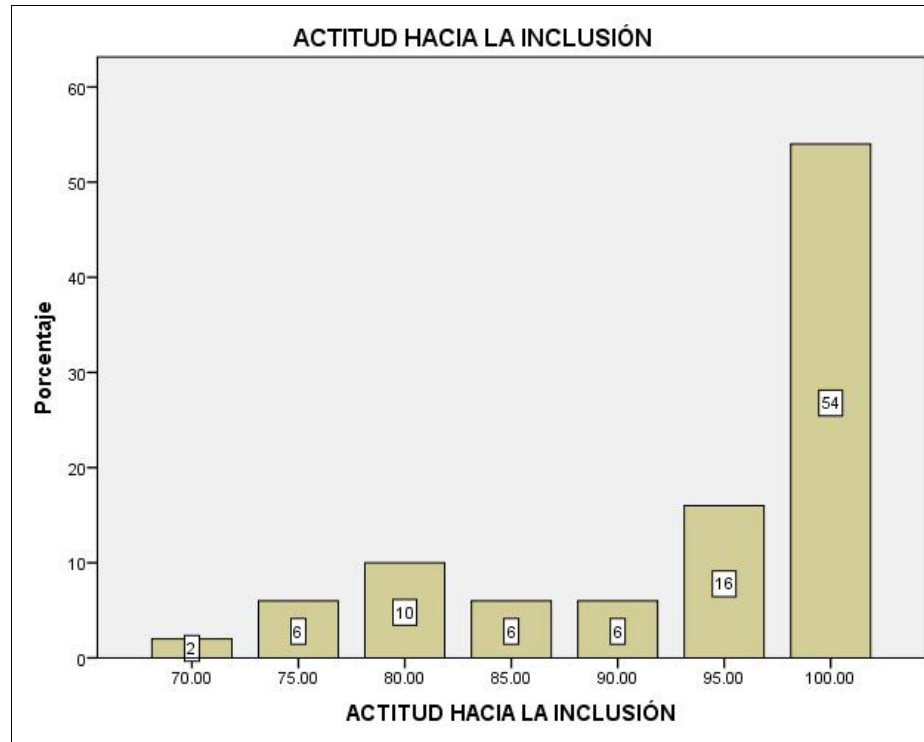


Gráfico 3. Niveles de actitud hacia la inclusión (Organización OCVIPD).

Como se observa en el gráfico anterior los niveles reportados por los empleados de la organización OCVIPD sobre sus actitud hacia la inclusión presentan altos niveles que van desde 70 hasta 100; los niveles con mayor frecuencia son 100(54%), 95 (16%) y 80 (10%). Los niveles medios fueron de 75, 85 y 90 con una frecuencia del 6%, el último de los casos el valor de menor frecuencia fue de 70 con solo el 2% de presencia.

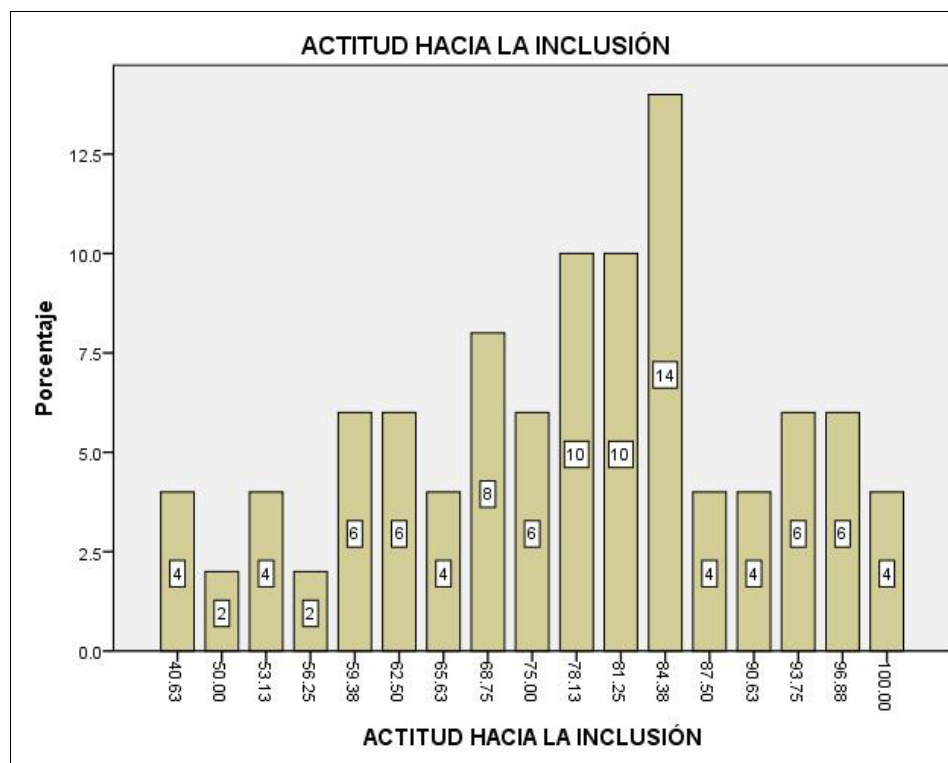


Gráfico 4. Niveles de actitud hacia la inclusión (Organización OEMSS).

Por otro lado se observa en el gráfico 4 los niveles reportados por los empleados de la organización OEMSS sobre sus actitud hacia la inclusión presentan altos niveles que van desde 40 hasta 100; los niveles con mayor frecuencia son 84.38 (14%), 78.13 y 81.25 con (1%) y 68.75 (8%). Los niveles medios fueron 40.63, 53.13, 65.63, 87.50, 90.63 y 100 con una frecuencia del 4% y el 59.38, 62.50, 68.75, 75, 93.75 y 96.88 con una frecuencia del 6%, el último de los casos el valor de menor frecuencia fueron de 50 y 56.25 con solo el 2% de presencia.

Una vez observado los niveles reportados de cada una de las organizaciones se toma en cuenta que ambas presentan una diferencia palpable en cuanto a la media reportada, sin embargo los valores se extienden en el caso de la organización OEMSS, aun así se reitera que ambas medias son elevadas con los cual se puede definir que cuentan con una actitud

positiva hacia la inclusión de las personas con discapacidad caso que debe de ser reconocido para ambas organizaciones pues a pesar de que no cuentan con personas con discapacidad dentro de su capital humano, pudiesen en un futuro dado trabajar con ellas pues su nivel de aceptación es alto.

Como último objetivo con el cual se desea determinar si existe alguna diferencia por parte de los empleados de una organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad y la de una organización educativa medio superior y superior respecto a tener compañeros con discapacidad, fueron sometidos los valores de cada una de las organizaciones a una prueba de comparación de medias en el programa SPSS con la prueba T de student para muestras independientes ver tabla 6.

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN	Se han asumido varianzas iguales	12.632	.001	7.046	98	.000	17.47500	2.48006	12.55341	22.39659
	No se han asumido varianzas iguales			7.046	79.517	.000	17.47500	2.48006	12.53907	22.41093

Tabla 6. Prueba T de Student para muestras independientes.

Al llevar a cabo la comparación de medias entre ambas muestras se obtiene un estadístico $T=7.046$ ($p=.000 < .05$) con lo cual se concluye que hay una diferencia significativa entre ambas muestras, como se observó anteriormente la media de las organizaciones OCVIPD ($\mu=93.60$) y OEMSS ($\mu=76.12$), muestran a primera vista un alto valor de diferencia el cual queda comprobado una vez realizada la aplicación de la prueba T de student. Tales diferencias pudiesen presentarse por factores psicosociales de cada uno de los empleados que a su vez siguen siendo decisivos para la presencia de una elevada actitud positiva hacia el estado en cuestión.

A continuación se dará la conclusión de esta investigación y las recomendaciones que se hacen a la misma.

CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la presente investigación se concluye que de acuerdo a los resultados expuestos en el capítulo anterior se puede determinar que se acepta la $H_{empirica}$, la cual dice que los empleados de una organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad tienen una mayor aceptación que los empleados de una organización educativa media superior y superior en tener compañeros con discapacidad en su entorno laboral. Dado que los resultados obtenidos muestran una brecha entre ambas organizaciones, teniendo así los empleados de una organización que capacita hacia una vida independiente a personas con discapacidad una mayor actitud positiva hacia la inclusión de las mismas en comparación con la organización educativa media superior y superior.

Es importante resaltar que aunque hay una brecha entre ambas organizaciones en la actitud positiva de sus empleados hacia la inclusión, la organización educativa media superior y superior también cuenta con una alta actitud positiva hacia la misma, sin estar tan alejada de la otra organización en donde su misión es capacitar para la inclusión de personas con discapacidad.

Se recomienda en ambos casos de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, en donde se presenta una actitud positiva por parte de sus empleados hacia la inclusión de personas con discapacidad, impulsar la contratación de las mismas, ya que tanto en la organización que capacita hacia una vida independiente y en la organización educativa media superior y superior no cuentan con personas con discapacidad como parte de su plantilla de personal.

Y al conocer que en las dos organizaciones los empleados cuentan con una actitud positiva, da con esto la plataforma para la inclusión laboral de personas con discapacidad en dichas organizaciones.

LISTA DE REFERENCIAS

- Andréu, A. J., Pérez, C. A.M. y Ortega, R. J.F. (2003). Sociología de la discapacidad exclusión e inclusión social de los discapacitados. *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración*, 45,77-106. Recuperado el 4 de abril del 2013 de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/45/estudio4.pdf
- Burge,P., Kuntz, Q. y Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 26, 29–37. Recuperado el 22 de mayo del 2013 de <http://web.ebscohost.com/remoto.dgb.uanl.mx/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=3447abff-de96-4241-a577-9b0e8978775d%40sessionmgr104&vid=4&hid=112>
- D. A. L., Flórez, G. M.A. y Alcedo, R. M. A. María (2004). Programas de cambio de actitudes ante la discapacidad. *Revista Psicothema*, 16, 667-674. Recuperado el 20 de Abril del 2013 de <http://www.psycothema.com/psycothema.asp?id=3048>
- De la Red, V. N., Fernández, S. J.C., Marabán, P.J.M. y De la Puente, LL. R. (2008). Personas con discapacidad: de los centros ocupacionales a actitudes laborales emprendedoras. *Portularia*,.18, 2, 117-139. Recuperado el 24 de marzo del 2013 de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2195/b15512617.pdf?sequence=1>
- Egido, G. I., Cerrillo, M. R. y Camina, D. M.A. (2009). La Inclusión Social y Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual Mediante los Programas de Empleo con Apoyo. Un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20.2. 135-146. Recuperado el 24 de marzo del 2013 de <http://www.uned.es/reop/pdfs/2009/20-2%20-%20Inmaculada%20Egido.pdf>
- Eichhorst, W.,Kendzia, M., Knudsen, B., Hansen, M., Vandeweghe, B., Vanhoren, V.,Rückert, E. y Schulte, B (2010). The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market. *IZA Research* .29. Recuperado el 22 de mayo del 2013 de http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_29.pdf
- García, C.C. (2009). Cómo investigar en Psicología. México, D.F.: Editorial Trillas, 112-113.
- García, Ch. G. (2006). Igualdad formal versus igualdad sustancial: situación de los individuos con discapacidades en Venezuela y Canadá (énfasis en su situación laboral y en los procesos para la formulación de políticas públicas orientadas a su inserción). *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* 42.59. Recuperado el 23 de marzo del 2013 de http://biblioteca2.ucab.edu.ve/iies/bases/iies/texto/RRIL-42_59_108_GARCIA_GS_%202006.PDF
- Gómez, M. J., Martínez, I.M. y Unturne, F. A. (2002). La Inserción Laboral De Las Personas Con Discapacidad, Recuperado el 23 de marzo del 2013 http://www.madrid.org/dat_sur/upe/Discapacidad%20y%20trabajo.pdf

- Hernández, R.; Cerrillo, R. y Izuzquiza, D. (2009). Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. *Revista Latinoamericana de educación inclusiva*. 3.2. Recuperada el 24 de abril del 2013 en: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/art2.pdf>
- Hernández, V., Gómez, E., Maltes, L., Quintana, M., F. Muñoz, F., Toledo, H., Riquelme, V., Henríquez, B., Zelada, S. y Pérez, E. (2011). La actitud hacia la enseñanza y aprendizaje de la ciencia en alumnos de Enseñanza Básica y Media de la Provincia de Llanquihue, Región de Los Lagos-Chile. *Revista Estudios Pedagógicos* 37. 1, 71-83. Recuperado el 08 de Agosto del 2013 de <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v37n1/art04.pdf>
- Iglesias, D. Polanco V y Montenegro L. (2009). *Determinantes de la actitud hacia la discapacidad de las personas sin discapacidad en pequeñas empresas*. Trabajo de Tesis. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Católica de Andrés Bello. Caracas. Recuperado el 16 de mayo del 2013 de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7055.pdf>
- INEGI (2002). La discapacidad en México una visión censal. Recuperado el 20 de marzo del 2013 http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/discapacidad/discapacidad2004.pdf
- INEGI (2010, abril 4) www.inegi.gob.mx 48. Recuperado http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/princi_result/cpv2010_principales_resultadosVI.pdf
- Jahoda, A., Kemp, J. Riddell, S., Banks, P. (2008). Feelings About Work: A Review of the Socio-emotional Impact of Supported Employment on People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 21. 1–18. Recuperado el 22 de mayo del 2013 de <http://web.ebscohost.com/remoto.dgb.uanl.mx/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=3447abff-de96-4241-a577-9b0e8978775d%40sessionmgr104&vid=7&hid=112>
- Jahoda, A., Kemp, J. Riddell, S., Banks, P. , Kerr, W. y Williams, V. (2009). Starting a New Job: The Social and Emotional Experience of People with Intellectual Disabilities *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 22, 421–425. Recuperado el 22 de mayo del 2013 de <http://web.ebscohost.com/remoto.dgb.uanl.mx/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=3447abff-de96-4241-a577-9b0e8978775d%40sessionmgr104&vid=8&hid=112>
- Ley Federal Del Trabajo (1970, 1 Abril) *Diario Oficial de la Federación*. Última reforma publicada el 30 de noviembre de 2012. Recuperado el 24 de Abril del 2013 de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
- Ley Federal Para Prevenir Y Eliminar La Discriminación (2003, 11 de Junio) *Diario Oficial de la Federación*. 09 de Abril del 2012. Recuperado el 24 de Abril del 2013 de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>
- López, M. L. A. (2008) Predictores del desempeño laboral de personas con discapacidad por trastorno mental severo. Revisión de estudios y análisis de evidencias. *Intervención Psicosocial*, 17,3. p. 245-268 Recuperado el 04 de Abril del 2013 de

<http://web.ebscohost.com/remoto.dgb.uanl.mx/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=38df62bf-e012-40ad-b942-ae045cea0906%40sessionmgr13&hid=24>

- McGuigan, F. J. (1975). *Psicología experimental, un enfoque metodológico*. México, D.F. : Editorial Trillas, 201-233.
- Mercado, G. E. y García, V. L.M (2010). La inserción laboral de las personas con Discapacidad: una salida profesional para Trabajadores sociales. *Portularia. Revista de Trabajo Social*. 10.1, 51-60., Recuperado el 24 de abril del 2013 de <http://web.ebscohost.com/remoto.dgb.uanl.mx/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=61c979ca-7f90-46b6-9bff-9b1de4c8958c%40sessionmgr13&hid=1>
- Millas, V. y Calderón, B. (2005). Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad. *Acción RSE*. Recuperado el 10 de abril del 2013 de http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Integracion_laboral_de_personas_con_discapacidad.pdf
- Muñoz, C.J. M., Novo, C.I. y Rebollo, Q.N. (2013). Análisis de las Actitudes, de los jóvenes trabajadores del sector textil hacia la discapacidad: diferencias por razón de género. *Revista de Investigación Educativa*, 1, 93-115. Recuperado el 04 de abril del 2013 de <http://web.ebscohost.com/remoto.dgb.uanl.mx/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=f75f0095-862e-4869-b517-3e7f77fc705c%40sessionmgr10&hid=22>
- Nettel, A.L. (2007). Igualdad y discriminación: Reflexiones sobre la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. *Revista alegatos*, núm. 67. Recuperado el 24 de Abril del 2013 de <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/61/67-02.pdf>
- ONU (2007) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. Recuperado el 23 de marzo del 2013 <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- Ortiz, V.H. y Vidal, E.R. (2010). Empleo Con Apoyo: Un Camino Para La Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad Intelectual En Chile. *Revista Académica de la Universidad Católica del Maule*. 39, 52-74. Recuperado el 12 de mayo de <http://web.ebscohost.com/remoto.dgb.uanl.mx/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=38df62bf-e012-40ad-b942-ae045cea0906%40sessionmgr13&hid=24>
- Ospina, M. (2010). Discapacidad y sociedad democrática. *Revista Derecho del Estado*. 24. 143-164. Recuperado el 22 de Mayo del 2013 de <http://web.ebscohost.com/remoto.dgb.uanl.mx/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=61c979ca-7f90-46b6-9bff-9b1de4c8958c%40sessionmgr13&hid=11&hid=1>
- Pallisera, D. M. (2010). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. *El papel de la escuela. Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*. Recuperado el 25 de Julio del 2013 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419147011>
- Pereda. C. y De Prada. M.A. (2003). La inserción laboral de las personas con discapacidades. *Colección Estudios Sociales*. 14, 1- 188. Recuperado el 04 de abril del 2013 de http://www.fundaciolacaixa.com/StaticFiles/StaticFiles/4d3d0e903e8cf010VgnVCM20000128cf10aRCRD/es/es14_esp.pdf
- Riches, V. y Green, V. (2003). Social integration in the workplace for people with disabilities: An Australian perspective. *Journal of Vocational Rehabilitation* .19, 127–142.

Recuperado el 22 de mayo del 2013 de
<http://iospress.metapress.com/content/5516tk0e47fev3uq/>

Salkind, N (1999). *Métodos de Investigación*. México. Pretince Hall.

Secretaría del trabajo y previsión social Dirección General De Equidad Y Género (2002).
Empresa Incluyente Por Una Nueva Cultura Laboral Manual De Orientación Para Empresarios. Recuperado el 24 de Abril del 2013 de
http://www.nl.gob.mx/pics/pages/capacidades_diferentes.base/manual_empresas.pdf

Seoane, J.A. (2011). ¿Qué Es Una Persona Con Discapacidad? *Agora*. 30, 143-161.
.Recuperado el 23 de Marzo del 2013 de
<http://web.ebscohost.com/remoto.dgb.uanl.mx/ehost/detail?vid=14&sid=61c979ca-7f90-46b6-9bff-9b1de4c8958c%40sessionmgr13&hid=1&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHVybCx1aWQsY29va2llJmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#db=fua&AN=77904812>

Vanegas, J. y Gil, O.L. (2007). La discapacidad, una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo Biopsicosocial. *Hacia la Promoción de la Salud*, 12, 51 – 61. Recuperado el 22 de mayo del 2013 de http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%2012_5.pdf

Vilá, M., Pallisera, M. y Fullana, J. (2007). Work integration of people with disabilities in the regular labour market: What can we do to improve these processes?. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 32. 1, 10–18. Recuperado el 22 de mayo del 2013 de <http://www.uned.es/reop/pdfs/2012/23-1%20-%20Vila.pdf>

ANEXO 1. INSTRUMENTO ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDADSD



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL



Organización: _____ Edad: _____ Género: _____

Ingresos aproximados: _____ Escolaridad : _____ Antigüedad: _____

Instrucciones: Lea correctamente cada una de las preguntas y marque la respuesta tomando el 1 como la respuesta más baja y 5 como la respuesta más alta. No hay respuestas correctas ni incorrectas lo que usted conteste es lo apropiado de acuerdo a sus circunstancias, le agradeceríamos que contestara todas las frases sin dejar ninguna en blanco y con la mayor honestidad posible en todas las frases.

Esto es un estudio de tendencia de grupo por lo tanto no se solicita el nombre es anónima y confidencial.

1.- Si tuviera un compañero con discapacidad debería tener un sueldo igual al de los demás compañeros de acuerdo a su puesto.

1. Claro que no 2. No 3. Posiblemente 4. Si 5. Claro que si

2.- Me agrada impulsar la contratación de personas con discapacidad.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

3.- Si tuviera un familiar con discapacidad me gustaría que pudiera trabajar.

1. Claro que no 2. No 3. Posiblemente 4. Si 5. Claro que si

4.- Si tuviera un compañero con discapacidad lo incluiría en mi círculo social de trabajo.

1. Claro que no 2. No 3. Posiblemente 4. Si 5. Claro que si

5.- Las personas con discapacidad deben de tener oportunidades laborales.

1. Claro que no 2. No 3. Posiblemente 4. Si 5. Claro que si

6.- Me agrada que en mi empresa contraten a personas con discapacidad.

1. Claro que no 2. No 3. Posiblemente 4. Si 5. Claro que si

7.- He tenido compañeros de trabajo con algún tipo de discapacidad.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

8.- Me molesta que en mi organización se hagan bromas a costa de las personas con discapacidad.

1. Claro que no 2. No 3. Posiblemente 4. Si 5. Claro que si

9.- Impulsaría la promoción de personas con discapacidad.

1. Claro que no 2. No 3. Posiblemente 4. Si 5. Claro que si

10.- Me da lo mismo si mi compañero tiene o no discapacidad.

1. Claro que no 2. No 3. Posiblemente 4. Si 5. Claro que si

11.- Una empresa socialmente responsable debería de contratar personas con discapacidad.

1. Claro que no 2. No 3. Posiblemente 4. Si 5. Claro que si

12.- Considero que las personas con discapacidad valoran más tener un empleo.

1. Claro que no 2. No 3. Posiblemente 4. Si 5. Claro que si

13.- Si tuviera un compañero con discapacidad aprendería de él.

1. Claro que no 2. No 3. Posiblemente 4. Si 5. Claro que si

14.- Si tuviera un compañero de trabajo con discapacidad lo integraría a mi equipo de trabajo.

1. Claro que no 2. No 3. Posiblemente 4. Si 5. Claro que si