

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

COLEGIO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

**DETERMINACIÓN Y EVALUACIÓN DE ESTEREOTIPOS MANTENIDOS HACIA
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL ECUADOR**

Por

Claudia Carolina Montaña Dávila

Esteban Utreras, Ph.D., Mentor y Director

Carmen Fernández Salvador, Ph.D., Decana, Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

Tesis de grado presentada como requisito para la obtención del título de Psicólogo Clínico

Quito, Diciembre de 2012

Universidad San Francisco de Quito
Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

HOJA DE APROBACION DE TESIS

**Determinación y Evaluación de Estereotipos Mantenidos hacia las
Personas con Discapacidad Física en el Ecuador**

Claudia Carolina Montaña Dávila

Esteban Utreras, Ph.D.
Director de la Tesis

Esteban Utreras, Ph.D.
Miembro del Comité de Tesis

Teresa Borja, Ph.D.
Miembro del Comité de Tesis

Ana María Viteri
Miembro del Comité de Tesis

Carmen Fernández Salvador, Ph.D.
Decano del Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades.....

Quito, Diciembre 14 del 2012

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma:

Nombre: Claudia Carolina Montaña Dávila

C. I.: 1712645306

Fecha: Diciembre de 2012

DEDICATORIA

A Dios y a mis queridos padres, Alberto y Alexandra.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a todas las personas que participaron en mi estudio, y a aquellas que hicieron posible la realización del mismo. Agradezco a Esteban Utreras, por proporcionarme la ayuda necesaria para concretar esta investigación.

RESUMEN

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema que se origina en la obligatoriedad establecida por el Gobierno de la República del Ecuador. A pesar de que la legislación Ecuatoriana contempla la no discriminación laboral de personas con discapacidad; la inclusión de las mismas puede generar discriminación o trato inadecuado entre los empleados con y sin discapacidad. Históricamente, las personas con discapacidad han sido susceptibles a prejuicios y discriminación, situación que promueve los estereotipos negativos. El término de estereotipo es el conjunto de creencias y opiniones mantenidas por una persona en relación con un grupo social. El presente estudio investiga los estereotipos concebidos hacia individuos con discapacidad física en una Institución Financiera Ecuatoriana. Se realizaron ocho entrevistas semiestructuradas a personas sin discapacidad; y ocho entrevistas a personas con discapacidad física. Al interpretar las entrevistas, se determinó que las personas con y sin discapacidad coincidieron en el tema relacionado a oportunidades y rendimiento laboral, siendo una explicación de esta concordancia el contacto previo que ha existido en esta dinámica.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities in the workplace is an issue that arises from the requirements established by the Government of Ecuador. Although Ecuadorian laws sustain disability rights and anti-discrimination policies in employment, disability inclusion can lead to discrimination or improper treatment between employees with and without disabilities. Historically, people with disabilities have been subject of prejudice and discrimination, which promotes negative stereotypes. The term stereotype is the set of beliefs and opinions held by a person in relation to a social group. This study investigates conceived stereotypes towards individuals with physical disabilities in an Ecuadorian Financial Institution. Eight semi-structured interviews were applied to each group, composed by people with and without disabilities. Both groups agreed in the opportunities and job performance maintained by employees with disabilities, being prior contact an explanation of this agreement.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción al problema	10
Antecedentes.....	10
El problema	14
Hipótesis a la causa del problema.....	15
Hipótesis a la solución del problema	16
Pregunta de investigación.....	16
Contexto y marco teórico	16
Definición de términos	18
Presunciones del autor del estudio.....	18
Supuestos del estudio.....	20
Revisión de la literatura	21
Géneros de literatura incluidos en la revisión.....	21
Pasos en el proceso de revisión de la literatura	21
Formato de la revisión de la literatura	22
Metodología y diseño de la investigación.....	34
Justificación de la metodología seleccionada	34
Herramienta de investigación utilizada	36
Descripción de participantes.....	40
Análisis de datos	46
Detalles del análisis	46
Importancia del estudio	79
Resumen de sesgos del autor	79
Conclusiones	81
Respuestas a la pregunta de investigación.....	81
Limitaciones del estudio.....	88
Recomendaciones para futuros estudios.....	90
Resumen general.....	91
Bibliografía	93
ANEXO A: Escala de Actitud Hacia las Personas con Discapacidad – Forma G –.....	99
ANEXO B: Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 J.L Meliá.....	102
ANEXO C: Consentimiento informado personas sin discapacidad	103
ANEXO D: Consentimiento informado personas con discapacidad	105

TABLAS

Información Demográfica de Personas sin Discapacidad.....	42
Información Demográfica de Personas con Discapacidad Física	45
Resultados de la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad Forma G	46
Resultados del Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 J.L Meliá	47
Frecuencia de Temas Principales – Personas sin Discapacidad	50
Frecuencia de Temas Secundarios – Personas sin Discapacidad.....	63
Frecuencia de Temas Principales – Personas con Discapacidad Física.....	68
Frecuencia de Temas Secundarios – Personas con Discapacidad Física	77

INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema que se origina en la obligatoriedad establecida por el Gobierno de la República del Ecuador (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2005). A partir del año 2006, el Código del Trabajo del Ecuador establece la incorporación de por lo menos una persona con discapacidad en empresas que cuentan con un número mínimo de veinticinco trabajadores (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2005). A pesar de que la legislación Ecuatoriana contempla la no discriminación social y laboral de personas con discapacidad; la inclusión de las mismas puede generar discriminación o trato inadecuado entre los empleados con y sin discapacidad (Dovidio, Pagotto, & Hebl, 2011).

La categorización de estereotipos hacia personas con discapacidad física en el ámbito laboral es el principal problema (Dovidio, Pagotto, & Hebl, 2011). Los estereotipos hacen referencia a un conjunto de creencias y características que se atribuyen a los miembros de un grupo social (Whitley & Kite, 2010). A pesar de que los estereotipos no son necesariamente verdaderos, son extremadamente resistentes y difíciles de ser modificados (Stone & Colella, 1996). En consecuencia, la categorización de estereotipos no sólo influye en impresiones iniciales, pues también puede servir para perpetuar creencias infundadas sobre los empleados con discapacidad (Stone & Colella, 1996). Un ejemplo de aquello es la suposición de que los empleados con discapacidad física no son capaces de realizar su trabajo adecuadamente, siendo una carga para el resto empleados sin ninguna discapacidad (Chima, 2008)

Antecedentes

De acuerdo a las estadísticas del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), se ha reportado que existen 1.608.334 personas con discapacidad, que corresponde al 12,14% del total de la población en el Ecuador. (Consejo Nacional de Discapacidades, 2012). Dentro de esta cifra, 592 mil presenta discapacidad física, 432 mil tiene discapacidad mental, 363

mil corresponde a discapacidad visual y 213 mil a discapacidad auditiva (Buró de Análisis Informativo, 2010). Este dato demuestra que la existencia de personas con discapacidad en la sociedad ecuatoriana es una situación real y un tema relevante digno de ser investigado.

Años atrás en Ecuador, se han dictado normas, decretos y leyes en beneficio de las personas con discapacidad (Consejo Nacional de Discapacidades, 2012). En 1989 se constituyó la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador (CIASDE), la misma que impulsó el diseño y la publicación del Plan Nacional de Discapacidades (Consejo Nacional de Discapacidades, 2012). Posteriormente se expidió la Ley 180 sobre Discapacidades, la cual entró en vigencia el 10 de Agosto de 1992 y dispuso la creación del Consejo Nacional de Discapacidades del Ecuador, también conocido como CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades, 2012).

En la actualidad, el CONADIS es la máxima organización del Estado encargada de tratar el tema de discapacidad (CONADIS ECUADOR, 2008). Entre las funciones que el CONADIS desempeña están las siguientes: determinar las políticas nacionales sobre el tema de discapacidad, fomentar su respectivo cumplimiento, aprobar y vigilar el Plan Nacional de Discapacidades e impulsar la investigación en esta área (Consejo Nacional de Discapacidades, 2012).

En Ecuador han existido políticas que describen a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria (Ordoñez, 2011) Dentro del ámbito laboral, en el Artículo 33 del Código de Trabajo del Ecuador se señala que:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideran apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales [...]. En el segundo año, la contratación será 1% del total de de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta

llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de sus trabajadores, siendo este el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2006, pág. 30)

Es evidente que años atrás han existido leyes y normas dictadas a favor de las personas con discapacidad en Ecuador; sin embargo, éstas han carecido del compromiso y control necesario para su cumplimiento. Según El Comercio, en Diciembre del 2007 se determinó que de las 19,667 compañías registradas en Guayas, sólo 100 entidades incorporaron dentro de su nómina a personas con discapacidad (Garaicoa, 2007). Además, en el año 2009 se reportó que la falta de inspectores laborales a nivel nacional era uno de los principales problemas que impedía el cumplimiento de la ley de inclusión laboral (Vicepresidencia República del Ecuador, 2009). Posteriormente, en el año 2010 el Registro Nacional de Inclusión Laboral de personas con discapacidad indicó que sólo el 34% de empresas privadas acató en sus nóminas laborales a personas con discapacidad en la provincia de Pichinca (Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Sudamérica ANDES, 2010).

A pesar de estar estipulado en la Ley de Trabajo, se demuestra que la política de inclusión laboral de personas con discapacidad no se ha adoptado con seriedad en años anteriores. En el presente, la inserción de las personas con discapacidad ha evolucionado; siendo la inclusión social, cultural y laboral un suceso que se adopta con mayor rigurosidad en el país. Datos estadísticos indican que cincuenta y ocho empresas del país han sido multadas por el Ministerio de Relaciones Laborales por incumplir con el porcentaje de contratación de personas con discapacidad (El Telégrafo, 2012).

Con referencia a la inclusión social, la regulación de normas y derechos a favor de los individuos con discapacidad ha progresado sustancialmente con Lenin Moreno, actual vicepresidente de la República del Ecuador y único mandatario con discapacidad del

continente (Vicepresidencia República del Ecuador, 2012). Dentro de los proyectos realizados por la Vicepresidencia del país se encuentra el programa “Misión Solidaria Manuela Espejo”, iniciado en julio 2009, y el programa “Joaquín Gallegos Lara” (Editores Ecuatoriano S.A., 2012). El programa “Misión Solidaria Manuela Espejo” es un estudio científico medico destinado a realizar un diagnostico global sobre los diferentes casos del país y determinado a diseñar políticas de Estado en inclusión, atención y prevención de las discapacidades (Vicepresidencia República del Ecuador, 2012). Por otra parte, el programa “Joaquín Gallegos Lara” está encargado de contribuir con los casos de discapacidad física o intelectual más severos, proporcionando ayuda económica de 240 dólares a los individuos responsables del cuidado de las personas que tienen discapacidad (Editores Ecuatoriano S.A., 2012).

Es evidente que en Ecuador la existencia de leyes a favor de los derechos de las personas con discapacidad ha permitido la inclusión de los mismos; sin embargo, la inserción debería generarse por voluntad y no por el establecimiento de normas y leyes (Iglesias, Polanco, & Montenegro, 2009). Es cierto que durante los últimos años se han modificado concepciones y creencias sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad; no obstante, es un proceso que aún no ha culminado y que requiere de constante trabajo. A pesar de que la legislación Ecuatoriana contempla la no discriminación hacia personas con discapacidad, es importante concientizar que ésta no es erradica completamente mediante leyes y/o decretos.

La inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral tiene otras implicaciones que van más allá del ámbito legal, siendo una de éstas la discriminación y/o el trato diferente por estereotipos concebidos (Barnes, 1992). Por consiguiente, en esta investigación se pretende evaluar los estereotipos concebidos hacia individuos con discapacidad física en una Institución Financiera Ecuatoriana

La inclusión laboral de personas con discapacidad es una realidad en el país. Existen 36 empresas que obtuvieron el II Reconocimiento Empresarial a las Mejores Prácticas de Inclusión Socio-Laboral de Personas con Discapacidad (Diario Hoy, 2012). Adicionalmente, el Ministro José Francisco Vacas informó que un total de 18.592 personas con discapacidad han sido incluidas dentro del ámbito laboral desde el inicio de este Gobierno (Corporación Quezada, 2012). En la actualidad existen más personas con discapacidad laborando en organizaciones en comparación con años anteriores, lo cual hace que este estudio sea una gran contribución para el país.

El problema

El problema radica principalmente en la categorización de estereotipos hacia las personas con discapacidad física (Dovidio, Pagotto, & Hebl, 2011). En el campo laboral, es probable que los estereotipos generen experiencias perjudiciales en los trabajadores con discapacidad, como por ejemplo: trato inadecuado correspondiente a decisiones de pago, promoción u oportunidades de entrenamiento (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, 2010).

Categorizar a una persona como discapacitado evoca expectativas y estereotipos que culturalmente son negativos (Whitley & Kite, 2010). Es probable que éstos influyan, guíen y determinen la interacción entre los individuos sin y con discapacidad (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, 2010). Dicho de otra manera, los estereotipos generados pueden determinar el trato que el individuo con discapacidad reciba, sea éste bueno o malo (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, 2010).

Las actitudes negativas hacia las personas con discapacidad representa una de las principales barreras que interfieren en la inclusión e integración de las mismas, razón por la cual es un tema importante que requiere de análisis y estudio (Polo, Fernández, & Díaz,

2011). La literatura indica que la tasa de contratación del personal con discapacidad puede ser afectada por los estereotipos que se tiene hacia este grupo de empleados, pues algunas de las creencias concebidas indican que las personas con discapacidad tienen un rendimiento deficiente (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, 2010).

Existe una gran cantidad de literatura sobre la discriminación producida en el entorno laboral; sin embargo, ésta se encuentra respaldada por factores demográficos, como es el género, etnicidad y edad (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, 2010). A pesar de que se han realizado algunos estudios experimentales sobre la discriminación de las personas con discapacidad en el entorno laboral, existe un déficit de información en esta área (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, 2010).

Siendo la discapacidad un tema actual e importante en el contexto ecuatoriano, un mayor nivel de estudios permitirá adquirir una concepción más real acerca de la discapacidad y del impacto de este fenómeno en las organizaciones (Polo, Fernández, & Díaz, 2011). En Ecuador no se han realizados investigaciones que midan los estereotipos mantenidos hacia personas con discapacidad en el entorno laboral; y, en vista de que las investigaciones efectuadas han sido realizadas en contextos sociales y culturales diferentes, resulta difícil generalizar los resultados a nuestra población.

Por consiguiente, en esta investigación se pretende determinar las actitudes y expectativas que las personas sin discapacidad presentan hacia las personas con discapacidad física en una Institución Financiera Ecuatoriana. El propósito es el de averiguar el rol que cumplen los estereotipos concebidos hacia personas con discapacidad física y determinar la presencia de actitudes discriminatorias hacia este grupo de individuos.

Hipótesis a la causa del problema

Puesto que son pocos años en los que por ley se debe contratar a personas con discapacidad, la hipótesis del problema se centra en que no ha existido en Ecuador una costumbre o tradición en el trato hacia este grupo de individuos, lo cual puede incitar la formación de estereotipos (Cazar, 2006). La desinformación y poca comunicación entre empleado con y sin discapacidad interfiere en las percepciones mantenidas hacia este grupo minoritario (Stone & Colella, 1996).

Hipótesis a la solución del problema

La hipótesis a la solución del problema se centra en romper las barreras de comunicación entre las personas con y sin discapacidad. Si las personas con y sin discapacidad mantienen procesos comunicativos eficaces, existirán menos estereotipos hacia los individuos con discapacidad.

Pregunta de investigación

¿Cómo y hasta qué punto los estereotipos que tienen las personas sin discapacidad física concuerdan con las percepciones mantenidas por los empleados con discapacidad física en una Institución Financiera Ecuatoriana?

Contexto y marco teórico

El marco teórico de esta investigación se centra en el campo de la psicología, enfocado en estudios de dos áreas principales: la discapacidad física como tal, y los estereotipos concebidos hacia personas con discapacidad física en el entorno laboral. Una gran variedad de estudios que han sido recopilados como marco teórico se centran en la discriminación que existe hacia personas con discapacidad física en campo laboral por estereotipos concebidos.

El propósito del estudio

Con el presente estudio se pretende determinar que los estereotipos existentes hacia las personas con discapacidad física no coinciden con las percepciones de éstas últimas.

Dicho de otra manera, en este estudio se pretende determinar que las personas sin ninguna discapacidad mantienen distorsiones cognitivas hacia las personas con discapacidad física.

Se tiene esta expectativa ya que históricamente, las personas con discapacidad han sido susceptibles a prejuicios y discriminación (Dovidio, Pagotto, & Hebl, 2011). Es evidente que las personas con discapacidad física han pertenecido a un grupo social minoritario; y los estereotipos hacia grupos sociales minoritarios son generalmente negativos (Whitley & Kite, 2010).

El significado del estudio

Aunque el estudio de estereotipos, prejuicios y discriminación en la sociedad ha sido un enfoque tradicional en la psicología social, los investigadores en esta área han dedicado escasa atención a las actitudes hacia las personas con discapacidad física (Dovidio, Pagotto, & Hebl, 2011). Consecuentemente, los datos que se obtengan de esta investigación contribuirán con investigaciones futuras orientadas en las percepciones sostenidas hacia las personas con discapacidad física en el campo laboral.

La inserción laboral de personas con discapacidad es un tema que se origina en la obligatoriedad establecida por el Gobierno de la Republica del Ecuador (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2005). Por consiguiente, es un tema nuevo en el que no existe suficiente información que contribuya a determinar los resultados de la relación laboral entre personas con y sin discapacidad física. Al investigar sobre los estereotipos mantenidos hacia las personas con discapacidad física en una Institución Financiera Ecuatoriana, se optimizarán

los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad y mejorarán dinámicas culturales.

La información adquirida en esta investigación sobre los estereotipos que existen hacia personas con discapacidad física me permitirá realizar una charla informativa sobre las concepciones erróneas que tienen los empleados sin discapacidad física. De esta manera, decrecerán las barreras comunicativas entre ambos grupos, mejorando la inclusión laboral.

Definición de términos

Los términos a continuación son utilizados frecuentemente en este estudio, y por ende deben ser aclarados.

Estereotipo.

El término de estereotipo es el conjunto de creencias y opiniones mantenidas por una persona en relación con un grupo social (Whitley & Kite, 2010). Hace referencia a las características que se atribuyen a los miembros de un grupo social (Whitley & Kite, 2010). Las creencias de estereotipos pueden favorecer a un grupo en particular, mientras que desfavorecen a otro. (Whitley & Kite, 2010) Es decir que los estereotipos hacia miembros de diferentes grupos pueden ser positivos y negativos respectivamente.

Prejuicio.

El término de prejuicio hace referencia a la actitud negativa y desfavorable hacia un grupo social (Whitley & Kite, 2010). Se asocia con un estereotipo negativo, y manifiesta con actitudes de rechazo (Whitley & Kite, 2010).

Discriminación.

La discriminación es la intención conductual derivada del prejuicio, y por ende es manifestada externamente (Hogg & Vaughan, 2010).

La discriminación en el entorno laboral puede incluir diferentes tipos de trato. La discriminación abierta incluye actos visibles de trato desigual y perjudicial que puede o no ser intencional; siendo un ejemplo la falta de oportunidades de ascenso (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, 2010).

La discriminación sutil incluye conductas que se consideran “aceptables” o “habituales, y por ende no se perciben como conductas discriminatorias obvias (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, 2010). Estos comportamientos pueden marginar a los empleados al ser ignorados en reuniones e invitaciones formales e informales con sus compañeros de trabajo (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, 2010). Tales comportamientos pueden ser desencadenados contra las personas con discapacidad a través de estereotipos concebidos (Cuddy, Fiske, & Glick, 2007)

Discapacidad.

De acuerdo a la Organización de los Estados Americanos, la discapacidad se define como “toda deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o personal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico o social” (Organization of American States, 2012). Por otra parte, el Artículo 6 de La Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, considera a la persona con discapacidad como:

[t]oda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente en al menos en un treinta por ciento (30%) su participación o limitada su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

En esta investigación se utilizará la definición proporcionada por la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, ya que esta investigación se encuentra dirigida a personas con discapacidad física que pertenecen a este entorno.

Presunciones del autor del estudio

En este estudio se presume que los participantes estarán dispuestos a participar y colaborar en los cuestionarios y entrevistas realizadas. Se presume que las personas con y sin discapacidad responderán a los cuestionarios dados de manera honesta y objetiva. De igual manera, se presume que los candidatos que serán entrevistados responderán genuinamente a las preguntas realizadas.

Para realizar las entrevistas a profundidad, se presume que los empleados sin ninguna discapacidad compartirán abiertamente sus experiencias que han tenido con personas con discapacidad. De igual manera, se presume que los empleados con discapacidad física discutirán abiertamente sobre su discapacidad, teniendo en cuenta sus fortalezas, dificultades, adaptación y percepciones.

Supuestos del estudio

Se presume que los resultados de esta investigación permitirán que los empleados sin ninguna discapacidad adquieran mayor conocimiento sobre las verdaderas percepciones que tienen los empleados con discapacidad física. Esto permitirá que se mejoren los procesos de inclusión laboral en la Institución Financiera Ecuatoriana.

A continuación se encuentra la Revisión de Literatura, la misma que se encuentra dividida por temas. Posteriormente se presentará la metodología y diseño de la investigación aplicada, seguido del análisis de los datos encontrados y conclusiones.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Géneros de literatura incluidos en la revisión

Fuentes.

La información que se utilizó en la presente investigación proviene de libros de consulta, informes de organismos especializados en el tema de la discapacidad; así como, en la estadísticas provenientes de estudios efectuados por dichos organismos. Adicionalmente, la información para la investigación proviene de artículos académicos y revistas electrónicas revisadas por The American Psychological Association (APA). Los artículos han sido obtenidos a través de la Universidad San Francisco de Quito (USFQ) que contiene las bases de datos EBSCO, JSTORE, SPRINGER LINK y PROQUEST. Dentro de estas bases de datos, se utilizaron ciertos artículos pertenecientes a los siguientes journals: *Journal of Vocational Rehabilitation*, *Employ Responds Rights*.

Adicionalmente se recurrió a información del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) y de la Vicepresidencia de la Republica del Ecuador. También se utilizó información proveniente de entrevistas con el psicólogo y escritor Jaime Costales, profesor a tiempo completo de la Universidad San Francisco de Quito.

Pasos en el proceso de revisión de la literatura

La recolección de documentos se efectuó por medio del análisis de palabras claves instituidas en la pregunta de investigación. Las palabras claves implican los conceptos teóricos y temas fundamentales para una indagación profunda sobre el efecto de los estereotipos creados hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Después se generó una búsqueda de literatura que suministró los conceptos y criterios necesarios sobre el tema en discusión. La investigación se ejecutó a través de libros e informes procedentes de

organismos internacionales que colaboraron con el tema planteado. Complementariamente se utilizó el Internet, con acceso a revistas académicas revisadas por el APA.

Una vez identificada la bibliografía requerida para la presente investigación se procedió al proceso de lectura pertinente; así como la síntesis de los principales conceptos.

Formato de la revisión de la literatura

La revisión de la literatura se fracciona en cuatro temas importantes.

Clasificación de las discapacidades físicas motrices.

El Dr. Antonio Aguado (2002) propone la clasificación de discapacidades físicas, divididas en: 1) discapacidades motrices sin afectación cerebral, 2) discapacidades motrices con afectación cerebral, y 3) discapacidades físicas por enfermedad. Dentro de discapacidades motrices sin afectación cerebral se pueden incluir: secuelas de poliomielitis, lesión medular, amputación de algún miembro sea inferior o superior, espina bífida, miopatía, escoliosis y malformaciones congénitas (Aguado, 2002). Con referencia a las discapacidades motrices con afectación cerebral se encuentran: parálisis cerebral y accidentes cerebro-vascular (Aguado, 2002). Por último, las discapacidades físicas por enfermedad incluyen: asma infantil, epilepsia, dolor crónico, enfermedad renal y otras discapacidades físicas ocasionadas por enfermedades de tipo crónico (Aguado, 2002).

A continuación se procede a detallar algunos de los trastornos más frecuentes que producen discapacidad física.

Espina bífida.

Es una malformación congénita del tubo neural del sistema nervioso central. Su principal característica es el cierre de uno o varios arcos vertebrales posteriores (Cumellas, 2006). Con el tiempo, la deformación de la médula y raíces raquídeas serán las causantes de las deficiencias neurológicas (Cumellas, 2006). Dentro de esta afección se pueden señalar la

espina bífida oculta, que es la más frecuente y sin complicaciones, y la espina bífida quística, que es evidente en el nacimiento por la observación de un quiste fuera del canal raquídeo (Cumellas, 2006).

Entre las dificultades asociadas de esta afección se encuentran la pérdida de sensibilidad; dificultades de esfínteres y genitales; dificultades motoras e hidrocefalia (Cumellas, 2006).

Traumatismo cráneo encefálico.

Es causado por un golpe en el cráneo con pérdida de conciencia (Cumellas, 2006). Dependiendo de la zona del cerebro que fue afectada y de la duración de anoxia cerebral (disminución de oxígeno en las células nerviosas), un traumatismo cráneo encefálico puede ocasionar una discapacidad física, intelectual, sensorial o combinadas (Cumellas, 2006).

Parálisis cerebral.

Este es un trastorno permanente e invariable producido por una falta de oxígeno, antes, durante o después del parto. La parálisis cerebral también puede darse en personas adultas por un golpe en la cabeza o un accidente cerebro-vascular (National Institute of Neurological Disorders and Stroke, 2010). Genera dificultades de postura, motrices y puede asociarse a dificultades en el habla (Cumellas, 2006). De acuerdo al grado de repercusión puede ocasionar espasticidad (contracción permanente de algunos músculos), problemas de postura, movimientos con contracción violenta, atetosis (movimientos permanentes e involuntarios) y falta de control de la cabeza (Cumellas, 2006).

Según el grado de afectación puede causar paraplejía (parálisis de las extremidades inferiores), tetraplejía (parálisis de las extremidades superiores e inferiores), diaplejía (parálisis de extremidades inferiores y las superiores levemente), hemiplejía (parálisis de dos miembros de un solo lado), triplejía (parálisis de las piernas y un solo brazo), y monoplejía (parálisis de un solo miembro) (Cumellas, 2006).

Distrofia muscular.

Resulta en una degeneración progresiva de la musculatura esquelética, que produce debilidad en los músculos estriados, los cuales están encargados de producir movimientos voluntarios del cuerpo humano (Anderson, 2004). Sus tipos se pueden clasificar de acuerdo al tipo de herencia: Herencia Ligada al cromosoma X, Autosómicas Recesivas y Autosómicas Dominantes. (Cumellas, 2006).

Artritis Reumatoide.

Es uno de los tipos más severos de artritis que resultan por la inflamación de una articulación (Anderson, 2004). En etapas críticas de artritis reumatoide, se pueden presentar los siguientes síntomas: fiebre, poco apetito, pérdida de peso y anemia (Anderson, 2004). Usualmente ocurre en más de una articulación y se presenta de forma simétrica; es decir que afecta a la misma articulación de cada lado del cuerpo (ej. dos manos) (Anderson, 2004).

Lesión medular.

Se refiere a una lesión irreversible de la columna y médula espinal que se origina por una malformación congénita, enfermedad o traumatismos (Cumellas, 2006). De acuerdo al grado de afección existen parapléjicos (parálisis de miembros inferiores) o tetrapléjicos (parálisis del tronco y miembros superiores) (Cumellas, 2006). En la mayoría de casos se produce en personas entre 15 y 30 años de edad (Anderson, 2004). La lesión medular se produce con mayor frecuencia en los jóvenes de sexo masculino, siendo los accidentes de tránsito la primera causa (Cumellas, 2006). Esta lesión también se origina por: accidentes de trabajo, domésticos, infecciones, tumores o malformaciones congénitas (Cumellas, 2006).

Amputaciones.

Es la pérdida total o parcial de una extremidad (Cumellas, 2006). La amputación adquirida implica la extirpación de un miembro lesionado o enfermo. La amputación

congénita se refiere a la ausencia de un miembro en el nacimiento, o a la malformación de un miembro en el nacimiento que debe ser removido (Anderson, 2004).

Actitudes hacia personas con discapacidad.

La literatura indica que el estigma hacia las personas con discapacidad física refleja orientaciones ambivalentes (Wiener & Willborn, 2011). Por una parte, las personas sin ninguna discapacidad demuestran abiertamente simpatía y apoyo hacia las personas con discapacidad física; y por otra, exhiben reacciones emocionales espontáneas de carácter negativo (Wiener & Willborn, 2011). Adicionalmente, discriminan de manera sutil, evitan interacciones y manifiestan ansiedad en aquellos encuentros que no pueden impedir (Wiener & Willborn, 2011).

En un estudio realizado, se investigó cómo los estereotipos y emociones moldean tendencias de comportamiento hacia diferentes grupos sociales (Cuddy, Fiske, & Glick, 2007). En este estudio, la Universidad Rutgers administró una encuesta por computadora a 42 estudiantes de pregrado. Cada estudiante clasificó a una lista de ocho grupos (asiáticos, discapacitados, personas mayores, vagabundos, personas de clase media, ricos, estudiantes y beneficiarios de asistencia social) en diferentes ítems de medición. Los ítems de medición consistieron en: 1) competencia y afecto, 2) admiración, desprecio, envidia y compasión, 3) ira (enojado, furioso) y miedo (asustado, ansioso), y 4) facilitación activa, daño activo, facilitación pasiva y daño pasivo (Cuddy, Fiske, & Glick, 2007). Utilizando una escala de 5 puntos (1 = de ningún modo; 5= extremadamente), se clasificaron a los ocho grupos (Cuddy, Fiske, & Glick, 2007).

Los resultados de este estudio indicaron que los grupos minoritarios provocaron sentimientos ambivalentes: de simpatía y lástima, combinados simultáneamente con sentimientos de ansiedad y disgusto (Cuddy, Fiske, & Glick, 2007). Siendo las personas con discapacidad un grupo minoritario, se deduce que pueden incitar este tipo de sentimientos en

el resto de personas. Tomando en cuenta las limitaciones del estudio, se desconoce el momento exacto en que una respuesta conductual es activada en las personas (Cuddy, Fiske, & Glick, 2007).

Las interacciones que involucran a personas con y sin discapacidad se encuentran caracterizadas por mensajes mixtos, ansiedad e incomodidad (Hebl & Kleck, 2000). Desde la perspectiva de las personas con discapacidad, los mensajes mixtos pueden conllevar a la sospecha de los verdaderos sentimientos e intenciones de otros, lo cual puede fomentar una mayor vigilancia y sensibilidad. (Vorauer, 2006). De esta manera, la literatura indica que los mensajes mixtos pueden generar en las personas con discapacidad “a tendency to perceive even neutral behaviours displayed by nondisabled individuals as discriminatory actions against their stigmatized status” (Hebl & Kleck, 2000, p.424).

En un estudio realizado, se evaluaron las dinámicas sociales e interacciones entre miembros de dos grupos sociales diferentes (Pearson, y otros, 2008). En este estudio participaron 144 estudiantes Latinos y estudiantes de raza blanca y negra. Cada estudiante se involucró en una conversación diádica con individuos de su mismo grupo social (intragrupal) o de distintos grupos sociales (intergrupal) (Pearson, y otros, 2008). Los miembros de cada diada ocuparon salas independientes de laboratorio, equipados con cámaras de video y un monitor de televisión. Mediante este mecanismo, las parejas seleccionadas al azar lograron interactuar (Pearson, y otros, 2008). Se utilizó un equipo, conocido como Digital Equipment (TiVos) para retrasar el contenido auditivo y visual por 1 segundo durante toda la conversación de 6 minutos. Después de la interacción, los participantes completaron un cuestionario para determinar cuán ansiosos, frustrados, avergonzados o incómodos se sintieron al momento de interactuar con su pareja (Pearson, y otros, 2008).

Los resultados indicaron que el retraso del contenido auditivo y visual por 1 segundo generaron ansiedad en las parejas conformadas por miembros de distintos grupos sociales,

más no en las parejas de un mismo grupo social (Pearson, y otros, 2008). Adicionalmente, se determinó que la presencia de señales no verbales de ansiedad, producida por dicha interacción, eran similares a actitudes negativas (Pearson, y otros, 2008).

Cuando existe ansiedad en la interacción entre miembros de grupos estigmatizados y no estigmatizados, a menudo existe una malinterpretación de aversión o negatividad (Wiener & Willborn, 2011). Esto es relevante para la presente investigación, ya que la literatura indica la presencia de ansiedad en la interacción de personas con y sin discapacidad (Wiener & Willborn, 2011).

Cabe mencionar que la discapacidad física y discapacidad mental generan reacciones emocionales distintas en las personas sin ningún tipo de discapacidad (Wiener & Willborn, 2011). Del mismo modo, las reacciones hacia personas con discapacidad física difieren de las reacciones hacia miembros de otros grupos sociales estigmatizados (Wiener & Willborn, 2011). La literatura indica que el encuentro con una persona que tiene discapacidad física puede provocar asociaciones con enfermedades o con características infantiles; situación que no sucede con miembros de otros grupos estigmatizados (Wiener & Willborn, 2011).

En un estudio realizado se investigaron las actitudes inconscientes que asocian a la discapacidad con características infantiles (Robey, Beckley, & Kirschner, 2006). En este estudio participaron 30 empleados de una escuela y hospital, especializado en la ayuda dada a niños y adultos con discapacidades múltiples. Se utilizó una versión del *Implicit Association Test (IAT)* para evaluar la asociación implícita entre palabras relacionadas con la discapacidad y palabras relacionadas con la infancia (Robey, Beckley, & Kirschner, 2006). Los participantes utilizaron un computador para ordenar lo más rápido posible a: 1) palabras asociadas con discapacidad versus palabras que normalmente no se asocian con discapacidad; 2) palabras asociadas con la infancia versus palabras asociadas a la edad adulta; 3) todas estas palabras fueron categorizadas dentro de “discapacidad y niño” o “no discapacidad y adulto”

(Robey, Beckley, & Kirschner, 2006). Para cada respuesta, el programa registró la latencia de la respuesta, que es la cantidad de tiempo en milisegundos, entre la presentación del estímulo de palabra y la respuesta correcta del participante (Robey, Beckley, & Kirschner, 2006).

Los resultados mostraron que los participantes obtuvieron tiempos de respuesta más cortos al ordenar palabras bajo la categoría de “discapacidad y niño”, condición que sugiere una tendencia a asociar con mayor facilidad las palabras de discapacidad con la infancia que al asociar la infancia o rasgos infantiles con palabras no relacionadas a la discapacidad (Robey, Beckley, & Kirschner, 2006). Con referencia a las limitaciones, en este estudio se utilizó una muestra pequeña, que puede ser poco representativa de la población estudiada.

De esta manera, la literatura indica que las asociaciones con características infantiles, cómo son la debilidad y dependencia, pueden generar en los individuos sin discapacidad la actitud de protección hacia las personas con discapacidad física (Wiener & Willborn, 2011). Cabe mencionar que estas asociaciones no sólo limitan el contacto entre las personas con y sin discapacidades, pues también son capaces de moldear a dicha interacción en el momento del encuentro (Wiener & Willborn, 2011).

Una actitud hacia las personas que tienen discapacidad se relaciona con la ayuda ofrecida. Cuando las personas sin discapacidad brindan asistencia, existe mayor probabilidad de promover su dependencia en lugar de proporcionar los elementos necesarios para potenciar su capacidad (Nadler, 2002). Las relaciones de sobreprotección por parte de la familia no permite desarrollar la autosuficiencia y en muchos de los casos repercuten en el desarrollo de roles familiares (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2007).

Dentro de las discapacidades físicas, es posible encontrar diferentes reacciones a los tipos de discapacidad. Cabe mencionar que las actitudes hacia personas con discapacidad física pueden variar de acuerdo a: 1) la visibilidad de la discapacidad, 2) control que se tiene,

y 3) el grado de movilidad (Hebl & Kleck, 2000). Por una parte, estos elementos influyen en las experiencias que poseen las personas con discapacidad; y por otra, afectan las respuestas afectivas y conductuales que tienen las personas sin ningún tipo de discapacidad. Individuos con discapacidades menos visibles, como es la insuficiencia renal, tienden a tener interacciones menos problemáticas que individuos con discapacidades visibles, como es el desfiguramiento facial (Wiener & Willborn, 2011).

Estereotipos concebidos hacia personas con discapacidad.

A lo largo de la historia, se puede evidenciar una serie de paradigmas de abordaje de la discapacidad que han influenciado en la creación de falsas apreciaciones con respecto a las personas con discapacidad (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2007). En la actualidad, el mayor problema por el que atraviesan las personas con discapacidad no radica en sus limitaciones físicas, sino en la discriminación y en las actitudes prejuiciadas que tiene la sociedad (Diario El Universo, 2010).

De acuerdo al informe emitido por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, los estereotipos que se tienen contra las personas con discapacidad son los siguientes: 1) es malvada, 2) tiene dificultades en crecer, 3) siempre tiene que ser protegida, 4) es idealizada como un héroe, 5) no es lo suficientemente inteligente, 6) inspira lastima, 7) es violenta (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2007).

De acuerdo a los artículos académicos y revistas electrónicas revisados por expertos, la literatura indican que las personas con discapacidad han sido principalmente empleadas a medio tiempo y de baja categoría que ofrecen pocas oportunidades de ascenso (Stone & Colella, 1996). Cuando las personas sin discapacidad son empleadas, es más probable que sean empleados a tiempo parcial, en comparación con sus compañeros sin discapacidad (U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2011). En 2010, el 32 por ciento de los empleados con discapacidad fueron empleados a tiempo parcial, frente al 19 por ciento de sus

compañeros sin discapacidad en Estados Unidos (U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2011).

A pesar de tener una educación similar, se ha reportado que las personas con discapacidad ganan menos dinero que las personas sin discapacidad. (Disability Statistics & Demographics Rehabilitation Research and Training Center, 2011). En Estados Unidos se reportó que en el 2010, el promedio de ingresos anuales para los empleados con discapacidad fue de \$ 19.500; mientras que los empleados sin discapacidad obtuvieron un promedio de ingreso anual de \$29.997 (Disability Statistics & Demographics Rehabilitation Research and Training Center, 2011). Esto indica que promedio de ingresos para los trabajadores con discapacidad fue inferior a dos tercios del salario promedio de los trabajadores sin discapacidad (Disability Statistics & Demographics Rehabilitation Research and Training Center, 2011).

En un estudio realizado, se aplicaron 30,000 encuestas a empleados de 14 empresas diferentes en Estados Unidos (Schur, Krus, Blasi, & Blanck, 2002). El propósito principal de las encuestas era el de recolectar información sobre las políticas de Recursos Humanos y de las actitudes y comportamientos de los empleados. Los resultados indicaron que los empleados con discapacidad tienden a ocupar roles en la producción, siendo menos propensos a tener un cargo de gerente o supervisor (Schur, Krus, Blasi, & Blanck, 2002). También se determinó que reciben menos beneficios y salario, mayores niveles de supervisión, menos participación en su empleo y decisiones del departamento. Con referencia al rendimiento laboral, cuando las personas con discapacidad percibían un ambiente de justicia, se determinó que tuvieron la misma tasa de deserción laboral, lealtad y disposición a trabajar que los empleados sin discapacidad, (Schur, Krus, Blasi, & Blanck, 2002). Tomando en cuenta las limitaciones, la encuesta no fue diseñada para evaluar temas de

discapacidad. Adicionalmente, no se profundizó sobre el tipo de discapacidad y el grado de severidad de la misma (Schur, Krus, Blasi, & Blanck, 2002).

Esto es un problema, ya que los estereotipos concebidos pueden ser los que impiden la otorgación de oportunidades a personas con discapacidades. La literatura indica que la tasa de contratación del personal con discapacidad puede ser afectada por los estereotipos que se tiene hacia este grupo de empleados, puesto que algunas de las creencias concebidas indican que las personas con discapacidad tienen un rendimiento deficiente (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, 2010).

En un estudio realizado, se analizaron datos de un estudio conducido por el “Job Accommodation Network”, que es una consultoría gratuita y confidencial en Estados Unidos (Hartnett, Stuart, Thurman, Loy, & Carter, 2011). El Job Accommodation Network (JAN) proporciona información a los empleadores con el fin de otorgar oportunidades de empleo a las personas con discapacidad. En este estudio se realizó telefónicamente, una encuesta estructurada a 387 empleadores con preguntas abiertas y cerradas. Al realizar acomodaciones en las empresas, los empleadores reportaron satisfacción al contratar empleados con discapacidad. Se reportó que las personas con discapacidad mostraron altos niveles de rendimiento, lo cual incrementó la productividad en las empresas. (Hartnett, Stuart, Thurman, Loy, & Carter, 2011). Tomando en cuenta las limitaciones, la encuesta no obtuvo datos sobre los tipos de discapacidad que tienen los empleados; situación que impide conocer la satisfacción de los empleadores para cada tipo de discapacidad (Hartnett, Stuart, Thurman, Loy, & Carter, 2011).

La literatura indica que las personas con discapacidad son bastante eficientes, con un rendimiento igual o superior a las personas sin ninguna discapacidad (Lengnick - Hall, Gaunt, & Kulkarni, 2008). En un estudio realizado por DuPont, supervisores evaluaron el rendimiento de 91% de empleados con discapacidad. Se determinó que el rendimiento de

37% de personas con discapacidad fue superior a la media, 54% igual que la media y 9% por debajo de la media (Nathanson, 1977).

Los problemas en el empleo hacen que las personas con discapacidad no tengan la oportunidad de experimentar una carrera profesional satisfactoria o de alcanzar su máximo potencial en la empresa (Stone & Colella, 1996). La literatura indica que los empleadores no han optimizado los talentos y valiosas habilidades que las personas con discapacidad traen al ámbito laboral (Stone & Colella, 1996). A pesar de estas limitaciones, se ha reportado que las personas con discapacidad física se comparan favorablemente con las personas sin ningún tipo de discapacidad cuando se encuentran adecuadamente entrenados y bien colocados. Estos parámetros comparativos incluyen: tasas de producción, velocidad y calidad del trabajo realizado (Nathanson, 1977).

Discapacidad en Ecuador.

Haciendo referencia al estigma y formas de discriminación que existen en el país, el libro *Ecuador: Discapacidad en Cifras* nos permite conocer la opinión y percepción de las personas ecuatorianas con discapacidad grave. En el 2005, datos estadísticos indicaron que el 41% de personas con discapacidad grave percibieron discriminación en el país. Dicha discriminación correspondía a la marginación de actividades comunitarias, como son las fiestas, torneos deportivos, reuniones, entre otros (Ecuador: La Discapacidad en Cifras, 2005). Adicionalmente, datos estadísticos indicaron que el 58% de las personas con discapacidad grave sintieron que su discapacidad influyó negativamente en el trato que recibieron; mientras que el 70% de individuos señaló que no tuvieron la misma oportunidad de conseguir empleo que el resto de población (Ecuador: La Discapacidad en Cifras, 2005). Cabe mencionar que estos datos fueron recolectados antes del establecimiento de la Ley de inserción laboral de personas con discapacidad.

Con referencia a la percepción de las capacidades que tienen las personas con discapacidad, el 39% de la población ecuatoriana indicó que las personas con discapacidad no tienen las mismas aptitudes que el resto de la población, el 13% opinó que un individuo con discapacidad no puede ser un profesional y el 23% mencionó que no aportan al desarrollo del país (Ecuador: La Discapacidad en Cifras, 2005). A pesar de que estos datos fueron obtenidos en el año 2005, evidencian una historia de desconocimiento en la población ecuatoriana. Son claras las barreras sociales que existen entre las personas con y sin discapacidad, lo cual hace de que esta investigación aporte sustancialmente a la inclusión de personas con discapacidad en el país.

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación de la metodología seleccionada

Para responder a la pregunta de ¿cómo y hasta qué punto los estereotipos que tienen las personas sin discapacidad física concuerdan con las percepciones mantenidas por los empleados con discapacidad física en una Institución Financiera Ecuatoriana?, se considera que la mejor manera es mediante el método cualitativo. La investigación cualitativa busca comprender la perspectiva que mantienen los participantes sobre los fenómenos que los rodean. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Dicho de otra manera, es un enfoque fenomenológico que profundiza las opiniones, experiencias, perspectivas y significados que tienen los participantes (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). En la presente investigación, el método cualitativo permitirá evaluar las percepciones y opiniones que las personas sin y con discapacidad mantienen.

Se recomienda utilizar el método cualitativo cuando el tema estudiado ha sido poco explorado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Siendo los estereotipos una parte importante en la discriminación, la literatura indica que existe un déficit de información sobre la discriminación de las personas con discapacidad en el entorno laboral (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, 2010). Por consiguiente, el enfoque cualitativo será un método de investigación congruente con la pregunta de investigación estudiada.

La presente investigación fue realizada en una Institución Financiera del país, en las sucursales de la ciudad de Quito. Se realizaron dieciséis entrevistas semi-estructuradas: ocho entrevistas dirigidas a personas con discapacidad física y ocho entrevistas a funcionarios sin ningún tipo de discapacidad. La literatura indica que el número de entrevistas cualitativas depende del nivel analítico que el investigador aspira, la accesibilidad a los posibles

entrevistados, la importancia de la pregunta de investigación, entre otros (Baker & Edwards, 2012). Cabe mencionar que estudios cualitativos anteriores demuestran que menos de ocho participantes proporcionan una cantidad adecuada de datos para alcanzar la saturación (Betisch, 2005). En la presente investigación los ocho individuos de cada grupo, sin y con discapacidad, suministraron patrones de respuestas que fueron categorizados en diferentes temas. Cabe mencionar que se obtuvo saturación por la aparición de temas nuevos, diferentes a los resultados de investigaciones anteriores.

Para la selección de los ocho candidatos entrevistados, se decidió aplicar a los funcionarios sin ninguna discapacidad la *Escala de Actitud Hacia las Personas con Discapacidad – Forma G –*. Para aplicar esta escala, los individuos debieron cumplir con los siguientes requisitos: 1) Que sea empleado de la Institución Financiera, en las sucursales de Quito, y 2) Que tenga contacto laboral con una persona con discapacidad física. Se seleccionó como criterio de inclusión el contacto, ya que la inclusión obligatoria de personas con discapacidad inició en el año 2006. Por consiguiente, es posible rescatar criterios generales o comunes de experiencias que nos permitan establecer conclusiones sobre los patrones de esta relación bilateral. Para las entrevistas, se seleccionaron a los ocho candidatos que registraron un mayor nivel de rechazo hacia las personas con discapacidad física.

Para la selección de los participantes con discapacidad física, se decidió aplicar el *Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 J.L Meliá*. Para la aplicación de este cuestionario, los individuos debieron cumplir con los siguientes requisitos: 1) Que sea empleado de la Institución Financiera, en las sucursales de Quito, 2) Que tenga el cargo de Asistente Junior o Asistente Senior, y 3) Que tenga discapacidad física, avalado con el Carnet del Conadis. Para las entrevistas, se seleccionaron a los ocho candidatos que registraron un mayor grado de insatisfacción laboral.

Se seleccionó como criterio de inclusión el cargo de Asistente Junior o Asistente Sénior, ya que en la Institución Financiera tratada el 78% de empleados con discapacidad física tienen el cargo de Asistente Junior y el 7% de Asistente Sénior. No se seleccionó a funcionarios de otros niveles, ya que los porcentajes de discapacidad para ese segmento de empleados son poco representativos frente a los dos primeros. Por otra parte, se utilizó como criterio de inclusión que la discapacidad sea física, ya que el 60% del total de empleados con discapacidad tienen discapacidad física. Adicionalmente, en el país existe una mayor proporción de habitantes con discapacidad física que con discapacidad mental, auditiva o visual (Buró de Análisis Informativo, 2010).

Herramienta de investigación utilizada

Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad – Forma G –.

Descripción.

Se utilizó la *Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad – Forma G –* creada por Verdugo, Jenaro y Arias en 1995 (Muratori, Guntín, & Delfino, 2010). Esta escala tiene estudios de validez y fiabilidad, demostrado por un alfa de Cronbach de 0.92 (Polo & López, 2006). Se considera un instrumento que tiene las suficientes garantías psicométricas, lo cual contribuye con la presente investigación (Verdugo & Jenaro, 1994).

Esta escala está compuesta por 37 items que se distribuyen en 5 sub-escalas (Polo & López, 2006). Aquellas incluyen: 1) la valoración de capacidades y limitaciones que tienen las personas con discapacidad; 2) el reconocimiento y / o negación de los derechos que poseen las personas con discapacidad; 3) la implicación personal, basada en juicios establecidos por interacciones mantenidas con personas que tienen discapacidad; 4) la calificación genérica sobre los rasgos presuntamente definitorios de la personalidad o

conducta de la persona con discapacidad; y 5) la asunción de roles que mantienen las personas con discapacidad (Muratori, Guntín, & Delfino, 2010).

La *Escala de Actitudes Hacia personas con Discapacidad – Forma G* – fue diseñada para evaluar las actitudes que las personas muestran hacia la discapacidad (Polo & López, 2006). La literatura indica que esta escala fue realizada con el fin de desarrollar nuevas actitudes que sean positivas hacia la integración de las personas con discapacidad (Verdugo & Jenaro, 1994). En la presente investigación, esta escala fue utilizada para seleccionar a la muestra de participantes sin ninguna discapacidad que fueron entrevistados.

Al contestar la *Escala de Actitud Hacia Personas con Discapacidad – Forma G* –, los participantes deben opinar si se encuentran de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las frases planteadas, las cuales están formuladas positiva o negativamente (Polo & López, 2006). De los 37 ítems del instrumento, 16 preguntas tienen sentido positivo, mientras que 21 tienen un sentido negativo (Iglesias, Polanco, & Montenegro, 2009).

Esta escala se encuentra constituida mediante una escala Likert con 6 opciones de respuesta: Estoy muy de acuerdo (MA); Estoy bastante de acuerdo (BA); Estoy parcialmente de acuerdo (PA); Estoy muy en desacuerdo (MD); Estoy bastante en desacuerdo (BD); Estoy parcialmente en desacuerdo (PD) (Iglesias, Polanco, & Montenegro, 2009). Para los ítems formulados negativamente, la valoración cuantitativa fue medida en un puntaje asignado de 0 a 6, establecida del siguiente modo: No contesta = 0; Muy de acuerdo = 1; Bastante de acuerdo = 2; Parcialmente de acuerdo = 3; Parcialmente en desacuerdo = 4; Bastante en desacuerdo = 5; Muy en desacuerdo = 6 (Iglesias, Polanco, & Montenegro, 2009). Contrariamente, los ítems formulados con sentido positivo fueron codificados de manera inversa de acuerdo a los valores asignados en esta escala. El puntaje máximo de este cuestionario es de 222 puntos, demostrando una actitud muy favorable. Contrariamente, el

puntaje mínimo es de 37 puntos, el cual refleja una actitud muy desfavorable (Iglesias, Polanco, & Montenegro, 2009).

En la presente investigación, se seleccionó para las entrevistas a los ocho candidatos que presentaron las actitudes más desfavorables hacia las personas con discapacidad. Esto se determinó tomado como referencia los puntajes más bajos de la escala. Se utilizó este procedimiento, ya que en la presente investigación se evalúa gente que tiene estereotipos, y para que sea más fácil es necesario enfocarse en gente con mayores actitudes de rechazo. Cabe mencionar que las escalas permiten medir la intensidad del sentimiento del individuo a favor o en contra de un objeto, persona o situación (Morales, 2006).

Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 J.L Meliá.

Descripción.

El *Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26* está formado por 26 ítems de respuesta dicotómica (verdadero o falso) (Meliá, y otros, 1990). Este instrumento fue elaborado a partir del cuestionario de *Satisfacción Laboral S4/82*, y es empleado para medir la satisfacción laboral en entornos organizacionales (Meliá, y otros, 1990). Tiene un alfa de 0.90, lo cual indica que mantiene una validez interna respetable (Meliá y otros, 1990). Este cuestionario otorga calidad, y economiza tiempo en su respectiva medición.

La satisfacción que tienen los individuos es evaluada con respecto a los siguientes factores: 1) Satisfacción con la supervisión y participación en la organización; 2) Satisfacción con las remuneraciones y las prestaciones; 3) Satisfacción intrínseca; 4) Satisfacción con el ambiente físico; 5) Satisfacción con la cantidad de producción; y 6) Satisfacción con la calidad de producción (Meliá, y otros, 1990). Con respecto a la codificación de los puntajes, el puntaje máximo de este cuestionario es de 26 puntos, que refleja un alto grado de satisfacción laboral. Contrariamente, el puntaje mínimo es de 0 puntos, que representa insatisfacción laboral.

En la presente investigación, este cuestionario será aplicado a los individuos con discapacidad física que laboran en la Institución Financiera. Para las entrevistas, se seleccionarán a los ocho participantes que presenten el mayor grado de insatisfacción laboral. Se seleccionó el *Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26* como herramienta de investigación, ya que la literatura indica que a mayor grado de discriminación existe una alta probabilidad de tener mayor grado de insatisfacción laboral (Bell, 2011). Dentro de la literatura, es posible encontrar estudios de interacción laboral entre personas con y sin discapacidad que indican discriminación hacia estas últimas (Dovidio, Pagotto, & Hebl, 2011). En estos estudios se determinó que la discriminación tiende a ser sutil más que evidente, viéndose afectado el grado de satisfacción laboral que presentan las personas con discapacidad. (Dovidio, Pagotto, & Hebl, 2011).

Entrevista Cualitativa.

Descripción.

En esta investigación se utilizó una entrevista semiestructurada para recolectar información sobre los estereotipos mantenidos hacia personas con discapacidad física. La elección de la entrevista semiestructurada como técnica, está justificada en la recolección de experiencias, pensamientos, necesidades, sentimientos y sugerencias reportadas por los individuos de nuestra muestra (Mitchell & Jolley, 2012). La entrevista semiestructurada se construye alrededor de un núcleo de preguntas normalizadas, siendo éste un procedimiento que permite acceder a información necesaria para responder la pregunta de investigación (Mitchell & Jolley, 2012).

La entrevista semiestructurada es una técnica fiable que permite obtener información completa (Mitchell & Jolley, 2012). Con esta técnica, se identificaron temas que surgieron de las entrevistas. Los temas generados confirmaron cierta parte del conocimiento actual sobre

los estereotipos mantenidos hacia personas con discapacidad, y contribuyeron para generar nuevas perspectivas teóricas.

Descripción de participantes

Número.

Esta investigación será un estudio de caso basado en dieciséis participantes, ocho empleados sin ninguna discapacidad y ocho empleados con discapacidad física.

Características especiales relacionadas con el estudio.

La información demográfica y bibliográfica de los dieciséis participantes sin ningún tipo de discapacidad y con discapacidad física se muestra a continuación. Con el fin de proporcionar privacidad a los participantes, toda la información de identificación (ej. nombres) ha sido alterada.

Personas sin discapacidad.

Participante 1 – Juan.

Al momento de la entrevista, Juan tenía 33 años de edad. Es mestizo, casado y su género es masculino. Tiene el cargo de Ejecutivo 1.

Participante 2 – Julieta.

Al momento de la entrevista, Julieta tenía 52 años de edad. Es mestiza y su género es femenino. Tiene el cargo de Ejecutivo 1.

Participante 3 – Miguel.

Al momento de la entrevista, Miguel tenía 29 años de edad. Es mestizo y su género es masculino. Tiene el cargo de Ejecutivo 1.

Participante 4 – María.

Al momento de la entrevista, María tenía 31 años de edad. Es mestiza y su género es femenino. Tiene el cargo de Ejecutivo 3.

Participante 5 – José.

Al momento de la entrevista, José tenía 25 años de edad. Es mestizo y su género es masculino. Tiene el cargo de Ejecutivo 1.

Participante 6 – Jorge.

Al momento de la entrevista, Jorge tenía 26 años de edad. Es mestizo y su género es masculino. Tiene el cargo de Asistente Senior.

Participante 7 – Isabel.

Al momento de la entrevista, Isabel tenía 31 años de edad. Es mestiza y su género es femenino. Tiene el cargo de Ejecutivo 1.

Participante 8 – Ignacio.

Al momento de la entrevista, Ignacio tenía 31 años de edad. Es mestizo y su género es masculino. Tiene el cargo de Ejecutivo 2.

Información demográfica

Personas sin discapacidad

Participante	1. Juan	2. Julieta	3. Miguel	4. María	5. José	6. Jorge	7. Isabel	8. Ignacio
Sexo	M	F	M	F	M	M	F	M
Edad	33	52	29	31	25	26	31	31
Grupo Étnico	mestizo	mestizo	mestizo	mestizo	mestizo	mestizo	mestizo	mestizo
Cargo	Ejecutivo 1	Ejecutivo 1	Ejecutivo 1	Ejecutivo 3	Ejecutivo 1	Asistente Senior	Ejecutivo 1	Ejecutivo 2

Tabla 1. Información Demográfica de Personas sin Discapacidad

Personas con discapacidad física.

Participante 1 – Ignacio.

Al momento de la entrevista, Ignacio tenía 42 años. Es mestizo, de género masculino y su estado civil es casado. En la Institución Financiera tiene siete meses trabajando con el cargo de Asistente Junior. Su discapacidad fue adquirida hace seis años por un accidente de bala. Tiene una discapacidad física del 66%, demostrado en su Carnet del Conadis.

Participante 2 – Emilio.

Al momento de la entrevista, Emilio tenía 38 años. Es mestizo, de género masculino y su estado civil es soltero. En la Institución Financiera se encuentra laborando tres años con siete meses, y mantiene el cargo de Asistente Junior. Fue diagnosticado con distrofia muscular a los 18 años de edad. Su Carnet del Conadis indica que tiene una discapacidad física del 65%.

Participante 3 – Virginia.

Al momento de la entrevista Virginia tenía 42 años. Es mestiza y su género es femenino. Su estado civil es soltero y tiene una carga familiar. En la Institución Financiera se encuentra laborando por 7 meses con el cargo de Asistente Junior. Fue diagnosticada con insuficiencia renal, lo cual le ha obligado a mantener un tratamiento durante 6 años. Su Carnet del Conadis indica que tiene una discapacidad física del 79%.

Participante 4 – Ismael.

Al momento de la entrevista, Ismael tenía 41 años de edad. Es mestizo, de género masculino, soltero y sin hijos. Se encuentra trabajando por 10 meses y mantiene el cargo de Asistente Junior en la Institución Financiera. Tiene insuficiencia renal y un problema congénito en la pierna. Su Carnet del Conadis indica que tiene una discapacidad física del 47%.

Participante 5 – Micaela.

Al momento de la entrevista, Micaela tenía 31 años. Es mestiza, de género femenino, soltera y sin hijos. Se encuentra laborando por 2 años y mantiene el cargo de Asistente Junior. Su Carnet del Conadis indica que tiene una discapacidad del 45%.

Participante 6 – Enrique.

Al momento de la entrevista, Enrique tenía 46 años de edad. Es mestizo, de género masculino, casado y con tres cargas familiares. En la Institución Financiera se encuentra trabajando por 4 años y 8 meses con el cargo de Asistente Junior. Su máximo título alcanzado es de Bachiller. Tiene una discapacidad congénita en la cadera, lo cual hace que tenga dificultades en caminar. Su Carnet del Conadis indica que tiene una discapacidad física del 80%.

Participante 7 – Sabrina.

Al momento de la entrevista, Sabrina tenía 46 años de edad. Es mestiza, de género femenino y su estado civil es soltero. Se encuentra laborando por 2 años con el cargo de Asistente Sénior. Tiene un contrato fijo, a tiempo completo. Su máximo título alcanzando es el de Bachiller. Tiene un problema congénito de luxación de cadera. Su Carnet del Conadis indica una discapacidad física del 31%.

Participante 8 – Clarisa.

Al momento de la entrevista, Clarisa tenía 32 años de edad. Es mestiza, casada y de género femenino. Se encuentra laborando por 2 años con el cargo de Asistente Junior. Tiene un contrato fijo, a tiempo completo. Su máximo título alcanzando es el de Bachiller. Tiene un problema fisiológico en sus rodillas, y su Carnet del Conadis indica que tiene una discapacidad del 30%.

Información demográfica

Personas con discapacidad

Participante	1. Ignacio	2. Emilio	3. Virginia	4. Ismael	5. Micaela	6. Enrique	7. Sabrina	8. Clarisa
Sexo	M	M	F	M	F	M	F	F
Edad	42	38	42	41	31	46	46	32
Estado Civil	casado	soltero	soltero	soltero	soltero	casado	soltero	casada
Cargo	Asistente Junior	Asistente Senior	Asistente Junior					
Grupo Étnico	mestizo							
Tiempo en la empresa	7 meses	3 años y 7 meses	7 meses	10 meses	2 años	4 años y 8 meses	2 años	2 años
Porcentaje de discapacidad	66%	65%	79%	47%	45%	80%	31%	30%

Tabla 2. Información Demográfica de Personas con Discapacidad Física.

ANÁLISIS DE DATOS

Detalles del análisis

Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad – Forma G –.

Cincuenta y cuatro funcionarios sin discapacidad respondieron a la *Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad – Forma G –*. De los cincuenta y cuatro participantes, el 55,56% exhibió una actitud bastante favorable, correspondiente a 30 personas. El 25,93% presentó una actitud parcialmente favorable, equivalente a 14 individuos; mientras que el 12,96% mantuvo una actitud muy favorable, correspondiente a 7 personas. Solo un 5,56% exhibió una actitud parcialmente desfavorable, equivalente a 3 personas. A continuación se detallan los resultados:

Tabla 3. Resultados de la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad – Forma G –.

ACTITUD	NÚMERO DE PARTICIPANTES	PORCENTAJES
Actitud parcialmente desfavorable	3	5,56%
Actitud parcialmente favorable	14	25,93%
Actitud bastante favorable	30	55,56%
Actitud muy favorable	7	12,96%
TOTAL	54	100,00%

Los ocho participantes sin discapacidad que fueron entrevistados obtuvieron el menor puntaje en la *Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad – Forma G –*. Así, tres participantes entrevistados presentaron una actitud parcialmente desfavorable, mientras que cinco mostraron una actitud parcialmente favorable.

Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 J.L Meliá.

Veinte funcionarios sin discapacidad respondieron al *Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 J.L Meliá*. De los veinte participantes, cinco individuos obtuvieron un grado de satisfacción de: 15, 17, 18, 21 y 26 respectivamente. Tres obtuvieron un grado de satisfacción 18; mientras que dos participantes alcanzaron una satisfacción de 20 puntos. Dos participantes tuvieron una satisfacción de 22 puntos; mientras que cuatro individuos alcanzaron una satisfacción de 23. Por último, dos participantes obtuvieron un grado de satisfacción 24; mientras que dos alcanzaron una satisfacción de 25. A continuación se detallan los resultados.

Tabla 4. Resultados del Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 J.L Meliá

GRADO DE SATISFACCIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES	PORCENTAJES
15	1	5,00%
17	1	5,00%
18	1	5,00%
19	3	15,00%
20	2	10,00%
21	1	5,00%
22	2	10,00%
23	4	20,00%
24	2	10,00%
25	2	10,00%
26	1	5,00%
TOTAL	20	100,00%

Los ocho participantes con discapacidad física que fueron entrevistados obtuvieron el menor puntaje en el *Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 J.L Meliá*. Tres obtuvieron el puntaje de 15, 17 y 18 respectivamente. Tres funcionarios alcanzaron el puntaje de 19, mientras que dos obtuvieron el puntaje de 20.

Análisis de Entrevista Cualitativa.

Se realizaron dieciséis entrevistas, ocho a personas sin ningún tipo de discapacidad y

ocho a personas con discapacidad física. La información de dichas entrevistas fue capturada a través de un registro electrónico en formato digital. La información obtenida de las entrevistas fue transcrita con la ayuda de un editor ecuatoriano, quién firmo un acta de confidencialidad para salvaguardar toda información de los participantes. Las entrevistas transcritas fueron interpretadas por la investigadora a través de un proceso de codificación.

En el análisis del material transcrito, se decidió utilizar un amplio margen derecho para realizar anotaciones. Se utilizó un resaltador de diferente color para señalar cada idea similar encontrada en las transcripciones. En una ficha nemotécnica se procedió a anotar comentarios sobre las ideas significativas e interesantes de los participantes. Se utilizó el método de la comparación constante para el análisis de los datos obtenidos. Se identificaron sistemáticamente unidades de temas significativos en cada una de las transcripciones. Las unidades de significado se obtuvieron mediante las descripciones narrativas de los participantes. Posteriormente fueron agrupadas en categorías, los cuales representaron temas significativos. En el presente estudio, los temas fueron generados a través de la agrupación de ideas similares que indicaban la presencia de preconceptos establecidos hacia las personas con discapacidad. Los temas encontrados fueron divididos en temas principales y en temas secundarios.

A continuación se presentan los resultados de las entrevistas realizadas. Los resultados se encuentran fragmentados en dos partes; la primera corresponde a las personas sin discapacidad, y la segunda pertenece a las personas con discapacidad física.

Personas sin Discapacidad.

Temas Principales.

Siete temas principales fueron obtenidos de las entrevistas a personas sin discapacidad. Los temas principales fueron determinados cuando seis o más participantes reportaron pensamientos y/o experiencias comunes. Los cuatro temas principales incluyen:

1) Tengo pena por las personas con discapacidad; 2) Las personas con discapacidad se esfuerzan bastante; 3) Siento incomodidad al preguntarles sobre su discapacidad; 4) Deberían darles oportunidades; 5) Las personas con discapacidad pueden tener algún tipo de resentimiento; 6) Me gustaría saber cómo piensan las personas con discapacidad; 7) El grado de visibilidad de la discapacidad influye en la aceptación o rechazo de la persona.

Participantes sin Discapacidad

Participante	1. Juan	2. Julieta	3. Miguel	4. María	5. José	6. Jorge	7. Isabel	8. Ignacio
Tengo pena por las personas con discapacidad	X	X	X	X	X	X	X	X
Las personas con discapacidad se esfuerzan bastante	X	X	X	X		X	X	X
Siento incomodidad al preguntarles sobre su discapacidad	X		X	X	X	X	X	X
Deberían darles oportunidades	X		X	X	X		X	X
Las personas con discapacidad pueden tener resentimiento	X	X	X			X	X	X
Me gustaría saber cómo piensan las personas con discapacidad	X	X			X	X	X	X
El grado de discapacidad influye en la aceptación o rechazo	X	X			X	X	X	X

Tabla 5: Frecuencia de Temas Principales

Tema 1: Tengo pena.

Todos los entrevistados mencionaron que existe algún tipo de pena hacia las personas con discapacidad. Dentro de este grupo, cuatro reconocieron que la pena no es un sentimiento correcto que se debe sentir.

Participante 1 – Juan:

Pienso que la sociedad si les tiene un poco de pena. Si tienes un accidente debe ser muy duro aceptarlo, un problema psicológico fuerte. (Juan, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 2 – Julieta:

Cuando supe al principio que iba a trabajar con una persona con discapacidad sí tuve un poco de pena, pero después dije no, no se ha de sentir bien teniéndole pena. (Julieta, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 3 – Miguel:

Hay veces que sí me daba pena cuando le veía que mi amigo no podía divertirse como yo de pena hacia las personas con discapacidad. . Creo que la sociedad si tiene un sentido. (Miguel, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 4 – María:

Yo pienso que la primera reacción de las personas cuando a alguien le pasa algo es de compasión, de pena; sin embargo, no creo que esa debería ser la reacción [...] Debería ser sal adelante, tú puedes, lo vas a lograr. Yo creo que en la sociedad sí se les ve con pena a las personas con discapacidad [...] En algunos casos, por ejemplo, yo he visto que en Alegro a los chicos les contratan para estar en el sol, en silla de ruedas dando publicidad. Tenerles así no me parece. (María, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 5 – José:

Pienso que puede darse el caso de que se les vea con pena. Que a uno le vean con lastima o pena es lo peor. Para mí sería como que me están tratando de menos, cuando en realidad lo que tengo es un inconveniente [...] No me imposibilita a hacer ciertas cosas. Bueno, me imposibilita a hacer ciertas cosas, pero otras puedo hacerlas mejor. (José, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 6 – Jorge:

Bueno, en primer lugar le tienen lastima a la persona con discapacidad [...] Existe pena por su condición. (Jorge, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 7 – Isabel:

Mi primera impresión de saber que iba a trabajar con una persona con discapacidad fue de pena por verle así. Si a mí me pasa algo, creo que la gente me vería con pena y lastima. A mí también me daría pena de mi mismo. Creo que las personas con discapacidad deben pensar que sí les tenemos pena o lástima. (Isabel, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Participante 8 – Ignacio:

Creo que la mayoría de personas sienten pena [...] No creo que a las personas con discapacidad les gustaría saber que se les tiene pena. Creo que a ellos les gustaría sentirse útiles, saber que lo que hacen ayudan a otras personas. (Ignacio, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Tema 2: Se esfuerzan bastante

De los ocho participantes, siete expresaron que las personas con discapacidad desean demostrar que son autosuficientes. Sólo un participante expresó que las personas con discapacidad se esfuerzan como cualquier otra persona, sin tener la intención de demostrar que son igual que el resto de individuos.

Participante 1 – Juan:

Muy poco solicitan ayuda porque quieren ser autosuficientes. Al comienzo, ellos quieren demostrar que si pueden y por eso no te piden ayuda; pero cuando ya hay un problema ahí sí piden. Toda persona especial, para mi criterio, no tiene ningún tipo de discapacidad [...] Para mí son mucho más inteligentes, más fuertes. Si es cierto que a veces se jalan, pero saben cómo arreglarlo o manejarlo. (Juan, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 2 – Julieta:

Por ganar el sueldo igual que nosotros nos demuestran que también pueden hacer el labor. Dependiendo del trabajo que tengan se esfuerzan más, dedican más horas en su labor [...] Sí son inteligentes, se esfuerzan para mostrar que no son inferiores. (Julieta, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 3 – Miguel:

Dan bastante dedicación al trabajo y esfuerzo. Tratan de demostrar que saben más y efectivamente son inteligentes [...] Tratan de demostrar más para no sentirse menos que otros. Yo trabajé con una compañerita que tenía el brazo pequeñito, pero para mí era demasiado inteligente. Depende de la discapacidad, pero son personas que se esfuerzan bastante. (Miguel, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 4 – María:

Hay muchas personas con discapacidad que son profesionales. Ellos son los que más se esfuerzan y quieren salir adelante [...] Quieren demostrar que son igual que el resto. (María, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 6 – Jorge:

Se sienten valiosas porque a veces producen más que uno en la discapacidad que tienen. Se esfuerza más, dan el doble, rinden más. Tratan de dar lo mejor de ellos

para demostrar que pueden trabajar mejor o igual que una persona sin discapacidad [...] Darle un trabajo sencillo es como menospreciarle; se les da a entender que no pueden más. Deben ponerles trabajos a la medida que su discapacidad les dé. (Jorge, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 7 – Isabel:

Veo que la persona con discapacidad en mi área se puede desenvolver, y eso me motiva. Si ella puede, ¿por qué uno que está bien no puede desenvolverse más ágilmente o con más eficiencia? Ella, que tal vez tenga un problema, se da modos para hacer las cosas [...] A pesar de su discapacidad se esfuerza para demostrar que puede. (Isabel, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Participante 8 – Ignacio:

Se esfuerzan igual que el resto de personas, tienen un buen desempeño laboral. No piden ayuda, son bastante autosuficientes. Creo que en la mayoría de casos no necesitan ayuda [...] Tienen bastante fortaleza y personalidad para sacar adelante sus tareas. (Ignacio, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Tema 3: Siento incomodidad al preguntarles sobre su discapacidad.

Siete participantes expresaron sentir incomodidad al tratar el tema de discapacidad con la persona que tiene algún problema fisiológico. Sólo un participante mencionó que no siente incomodidad de preguntarle sobre su discapacidad a la persona relacionada. El mencionado participante subrayó que su apertura se debe a la experiencia vivida con un familiar que tiene discapacidad.

Participante 1 – Juan:

Si existe un cierto tipo de recelo porque no sabes cómo va a reaccionar la persona. . (Juan, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 3 – Miguel:

Si es un poco delicado tratar el tema porque no sabes cómo se van a sentir. Nosotros preferimos no tratarlo en reuniones. (Miguel, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 4 – María:

No me siento cómoda al preguntarle sobre su discapacidad, pensaría que se siente mal. A veces si nos ha contado sobre su discapacidad, pero si me daría cosas preguntarle. Nadie le pregunta. En una charla habitual, los temas de discapacidad se evitan [...] Todo el mundo evita ese tema por el hecho de no hacerle sentir mal a la otra persona, porque sabemos que tiene discapacidad. (María, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 5 – José:

Siempre es un poquito delicado preguntar a fondo. Tú sabes que tienen algún problema pero tú sabes que no es de tu interés. Yo me siento incómodo. Tal vez me gustaría tener más conocimiento, pero dicen “la curiosidad mato el gato”. No sé hasta qué punto quisiera saber. Lo que si me he dado cuenta es que ellos sí te comentan, no les parece algo ofensivo. Ellos más bien creen que de cierta manera te están educando. (José, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 6 – Jorge:

A veces me han contado cosas que ni siquiera he preguntado, posiblemente porque me tienen más confianza [...] Por mi parte, yo no les pregunto nada porque les puede traer malos recuerdos, o puedo herirles algún sentimiento. (Jorge, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 7 – Isabel:

Yo no he escuchado que le preguntan y tampoco le he preguntado por respeto. Con la persona que trabajo que tiene discapacidad, no he escuchado que hable con nadie al

respecto. Me parece un poco molesto para ella preguntarle qué te paso. Ya si ella quiere comentar, le escucharé con gusto pero es un poco delicado [...] Pienso que se puede resentir al hablar de ese tema en una reunión. (Isabel, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Participante 8 – Ignacio:

Yo tengo recelo porque considero que las personas demos respetar si él quiere mantener en secreto cómo fue el origen de su discapacidad. Cuando se le ha preguntado algo, mi compañero ha contestado varias respuestas diferentes [...] Yo pienso que se debe tener más cuidado en tratar el tema de discapacidad. (Ignacio, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Tema 4: Deberían darles oportunidades.

Seis de los ocho participantes indicaron que se debe proveer más oportunidades a las personas con discapacidad. Cabe mencionar que ninguno de los seis comentó sobre el título o nivel de estudios alcanzado. De los ocho entrevistados, sólo dos participantes expresaron que el salario y asenso de una persona con discapacidad debe ser congruente con el título académico obtenido.

Participante 1 – Juan:

Pienso que se les debe dar oportunidades a los mejores para que sigan ascendiendo [...] En lo laboral pienso que algunos trabajadores sí se merecen surgir y tener un mejor sueldo [...] Depende de la discapacidad, pero sí a los mejores. (Juan, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 3 – Miguel:

Creo que la remuneración de las personas con discapacidad debería ser igual que las personas sin discapacidad [...] Son inteligentes, deberían tener las mismas oportunidades [...] Ellos mismo demuestran que sí saben, que sí pueden, que son

hasta mejor que alguien que no tiene una discapacidad. (Miguel, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 4 – María:

Hay personas discapacitadas que no les permiten crecer [...] Yo creo que a veces en las empresas les contratan por llenar un lugar sin valorar los conocimientos que tienen. No son contratados por muchas empresas porque la mayoría lo hace por llenar ese vacío [...] No les ocupan en puestos indispensables, en los que pueden rendir muy bien. Son muy capaces para desarrollar su trabajo. (María, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 5 – José:

Yo creo que la remuneración de ellos debería ser buena. Hacen lo mismo y a veces hacen más que nosotros. Creo que deberían tener más oportunidades. (José, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 7 – Isabel:

Antes pensaba que las personas con discapacidad no podían desenvolverse de cierta manera, pero ahora veo que si pueden. Veo el caso de mi compañera que está haciendo la tesis. Me di cuenta que sí pueden desenvolverse como nosotros [...] Pienso que los gerentes, presidentes de una empresa les ven con menos posibilidades de desenvolverse; prefieren una persona sin discapacidad. Creo que la remuneración debería ser igual que todos e inclusive ascender a puestos con la debida evaluación como todos. (Isabel, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Participante 8 – Ignacio:

A pesar de que las leyes están cambiando, yo creo que la acogida en este país es mínima. Creo que la cultura en este país no da para que realmente sean incluidos. Es casi una tendencia de tipo biológico; se busca una actividad que sea rentable y, desde

una óptima superficial, no se podría hacer con personas con discapacidad [...] Es un estereotipo porque en realidad son personas que rinden bastante bien. Yo creo que deberían someterse a un proceso de evaluación, pero si hablamos en términos generales, yo creo que si deberían ser considerados en temas salariales igual que cualquier persona. (Ignacio, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Tema 5: Pueden tener algún tipo de resentimiento.

De los ocho participantes entrevistados, seis expresaron que las personas con discapacidad tienen algún tipo de resentimiento. Sólo dos personas indicaron que las personas con discapacidad no tienen resentimiento por su condición.

Participante 1 – Juan:

Sí pueden tener un poco de resentimiento por todo lo que han vivido; no es una situación fácil. (Juan, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 2 – Julieta:

Sí se pueden resentir fácilmente. El mismo dolor les hace tener resentimiento [...] También tienen resentimiento hacia las personas sin discapacidad. Una chica por ejemplo, tenía resentimiento hacia el esposo por haberla dejado por su discapacidad. (Julieta, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 3 – Miguel:

Creo que sí tienen algún tipo de resentimiento. Yo tenía un amigo que no tenía un pie y yo sentía que él no tenía la misma diversión [...] En fiestas de Quito, en una chiva, él se sentía un poco impotente. (Miguel, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 6 – Jorge:

Pueden tener resentimiento por el hecho de que no les aceptan cómo son. Hay una exclusión a nivel de la sociedad. Si va en un transporte público, le quedan viendo medio raro, mal. A veces las personas se sientan a lado de ellos, pero tratan de huir;

piensan que les va a pegar una enfermedad contagiosa. Hay pocos casos en donde se ayuda a las personas con discapacidad en el transporte público. (Jorge, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 7 – Isabel:

Pienso que la mayoría de personas con discapacidad sí están resentidas. Posiblemente por la falta de oportunidades que han tenido. Ahora hay más inclusión, pero antes eran muy segregados. (Isabel, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Participante 8 – Ignacio:

En general, un grupo de personas con discapacidad si pueden tener un poco de resentimiento porque se pueden comparar con los demás; pero otro grupo no, lo asume con bastante naturalidad ese sentimiento. (Ignacio, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Tema 6: Me gustaría saber cómo piensan.

Seis de los ocho participantes mencionaron que les gustaría saber cómo piensan las personas con discapacidad. Los dos participantes restantes no proporcionaron ninguna opinión con respecto a este tema.

Participante 1 – Juan:

Al comienzo no sabes cómo tratarles, de qué hablar, qué decirles, qué tema topar, qué bromas hacerles [...] En una charla de sensibilización, sí se debería hablar sobre el tipo de trato que tu les debes dar a ellos; qué es lo que tú debes hacer, cómo tratarles, cómo abordarles, qué decirles. (Juan, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 2 – Julieta:

En la siguiente charla de sensibilización me gustaría que todos aprendamos a tratarles igual que a una persona normal. No sabemos qué sienten cuándo se les invita a

actividades que no pueden hacer por su discapacidad. (Julieta, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 5 – José:

Tú no sabes cómo piensa la persona o va a reaccionar. A mí me da curiosidad e interés en saber qué piensan o cómo piensan en la sociedad. Es como tener un adornito de cristal. Tú dices, le ayudó ¿pero cómo?, hago esto ¿pero cómo?, si lo hago ¿se sentirá bien o mal? No sé cómo se puede sentir mal, ese es el problema. Se debería informar cuales son las necesidades de ellos o cómo tratar con las personas. (José, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 6 – Jorge:

Antes de conocer a las personas con discapacidad a mí me daba miedo [...] Yo no sé qué necesita, que puede solicitarme, qué les puede pasar. (Jorge, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 7 – Isabel:

Quisiera que se les pueda entrevista para que nos muestren cómo se sienten, que quieren hacer. Me gustaría saber lo que ellos piensan [...] Uno se puede reservar ciertas cosas porque no sabemos hasta dónde puede llegar a hacer una labor. Si le digo a una persona con discapacidad ¿te puedo ayudar? tengo miedo que se vara a resentir por decirle eso. Se puede resentir porque los demás piensan que no puede hacerlo [...] Quisiera aprender cómo tratarles. (Isabel, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Participante 8 – Ignacio:

Me gustaría aprender más en temas de conocimientos y de experiencias que tienen. (Ignacio, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Tema 7: El grado de visibilidad de la discapacidad influye en la aceptación.

De los ocho participantes, seis mencionaron que el grado de discapacidad influye en el rechazo o aceptación que se tenga hacia las personas con discapacidad. Los dos participantes restantes indicaron que posiblemente la visibilidad influye en la aceptación de las personas; sin embargo, no demostraron mucha convicción en su respuesta.

Participante 1 – Juan:

En la sociedad, el grado de visibilidad de la discapacidad si influye en la aceptación que tenga la persona. En nuestra área no es así, nosotros les aceptamos; pero en general si existe ese patrón. (Juan, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 2 – Julieta:

Creo que la visibilidad sí influye en el grado de aceptación de la persona. Aquí en la empresa ese no es el caso porque tratamos de hacerles sentir bien. En otro ambiente, es posible que si le discriminen más. (Julieta, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 5 – José:

En la sociedad si es posible que sea más rechazada la persona con una discapacidad más visible. (José, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 6 – Jorge:

Una persona le puede rechazar a otra porque la discapacidad es más visible [...] Si una chica tiene discapacidad auditiva, pero es bonita, un chico le va a ver. Si la misma chica bonita está en silla de ruedas, nadie le va a ver. (Jorge, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 7 – Isabel:

Sí existe más rechazo hacia las personas con discapacidades más visibles. En la calle, se les ve más a las personas que tienen una discapacidad más visible. (Isabel, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Participante 8 – Ignacio:

La apariencia sí influye en el nivel de rechazo, pero también hay que evaluar las competencias que tiene [...] A pesar de su apariencia, tendría más aceptación un señor que sabe utilizar Excel, y otros programas necesarios. (Ignacio, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Temas Secundarios.

Tres temas secundarios fueron obtenidos de las entrevistas a personas sin ninguna discapacidad. Los temas principales fueron determinados cuando pensamientos y/o experiencias comunes fueron reportados entre dos a cinco participantes. Los tres temas secundarios incluyen: 1) Existe falta de conocimiento sobre las personas con discapacidad; 2) Las personas con discapacidad son introvertidas; 3) Las personas con discapacidad son sobreprotegidas.

Participantes sin Discapacidad

Participante	1. Juan	2. Julieta	3. Miguel	4. María	5. José	6. Jorge	7. Isabel	8. Ignacio
Existe falta de conocimiento sobre las personas con discapacidad	X			X		X	X	X
Las personas con discapacidad son introvertidas	X	X	X	X				
Las personas con discapacidad son sobreprotegidas	X			X				
Deberían darles oportunidades								
Las personas con discapacidad pueden tener resentimiento								

Tabla 6: Frecuencia de Temas Secundarios

Tema 1: Existe falta de conocimiento sobre las personas con discapacidad.

De los ocho participantes entrevistados, cinco comentaron sobre el desconocimiento que existe hacia las personas con discapacidad. Por otra parte, el tema de conocimiento no fue mencionado por los tres participantes restantes.

Participante 1 – Juan:

Sí existe falta de conocimiento, y por eso mismo no sabemos cómo tratar a las personas con discapacidad. (Juan, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 4 – María:

Se les rechaza a las personas con discapacidad por falta de información. Nunca se les hizo parte de la sociedad, siempre se les excluyó y ahora que hay que cumplir con la ley se les incluyó. Quizá fue muy abruptamente la inserción porque nadie estuvo preparado; no hubo suficientes capacitaciones. (María, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 6 – Jorge:

Es por el desconocimiento del tema que las personas no tratan de comunicarse con las personas con discapacidad. Como algunos no conocen el tema, mejor tratan de evitar [...] Veo que pocas personas se sientan a comer con las personas con discapacidad; depende de la discapacidad, pero es una fobia que se ha tenido por no tener conocimiento del tema. (Jorge, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Participante 7 – Isabel:

La gente tiene una actitud de rechazo porque no tenemos el conocimiento de lo que pueden hacer o lo que puedan lograr las personas con discapacidad [...] Existe falta de conocimiento de lo pueden hacer o de lo que no pueden hacer, según la discapacidad porque no son todas iguales. (Isabel, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Participante 8 – Ignacio:

Una persona puede necesitar ayuda, pero hay veces que no tengo valor para ayudar.

Puede ser por desconocimiento; por tratar de ayudar puedo ser un estorbo o puedo estar causando un daño mayor [...] He pensado que capaz le puedo hacer sentir más mal. (Ignacio, comunicación personal, Julio 13, 2012).

Tema 2: Las personas con discapacidad son introvertidas.

Cuatro participantes mencionaron que las personas con discapacidad son introvertidas. Por otra parte, los cuatro participantes restantes indicaron que las personas sin discapacidad son iguales que las personas con discapacidad, siendo la personalidad y carácter el factor determinante.

Participante 1 – Juan:

A veces son un poco recelosas, como cohibidas. Uno trata de integrarlo y ellos como que le ven con miedo, pero a la final cuando se integran son personas totalmente normales. (Juan, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 2 – Julieta:

Son muy cohibidas, esperan que alguien les hable para ellos soltarse [...] No se comunican fácilmente, esperan que otro les contacte. (Julieta, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 3 – Miguel:

A veces por la discapacidad que tienen se sienten un poquito sensibles, más tímidos. (Miguel, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 4 – María:

Son muy tímidas, se sienten inseguras. Antes eran excluidos y les trataban hasta mal y todo, entonces si tienen esa tendencia de ser introvertidos. (María, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Tema 3: Las personas con discapacidad son sobreprotegidas.

De los ocho participantes entrevistados, dos mencionaron que las personas con discapacidad son sobreprotegidas. Los seis participantes restantes no comentaron nada sobre este tema. Este tema es muy interesante, sobre todo por las políticas de gobierno establecidas.

Participante 1 – Juan:

Con estas nuevas leyes que el gobierno está creando ellos se sienten menos vulnerables. Se sienten más acobijados y saben que no pueden botarles, que no pueden tratarles mal, que tienen muchos beneficios y derechos [...] Cuando una persona sin discapacidad hace algo mal recibe un memo, un llamado de atención [...] pero con ellos es diferente. Esto puede ser muy perjudicial para ellos mismos.

Podríamos decir que son intocables y por eso abusan un poquito. (Juan, comunicación personal, Julio 11, 2012).

Participante 4 – María:

Cuando son pequeños se les sobreprotege para que nadie les vea, les toque. Yo pienso que hacen mal porque si tu le involucras dentro de las de la sociedad va a ser más difícil aceptarlas, y para ellos desenvolverse dentro de esa sociedad. Si tu les cubres en una burbuja en donde no les topen, no les vean tu les haces a esas personas tímidas. (María, comunicación personal, Julio 12, 2012).

Personas con Discapacidad.

Temas Principales.

Cinco temas principales fueron obtenidos de las entrevistas a personas con discapacidad física. Cabe recalcar que un tema principal corresponde a pensamientos y/o experiencias comunes reportados por seis o más participantes. En este estudio, los cinco temas principales mencionados por personas con discapacidad fueron los siguientes: 1) Les gusta ser percibidos de la misma manera que se percibe a las personas sin discapacidad;

2) No les incomoda que se hable el tema de discapacidad en reuniones; 3) Tienen un desempeño igual que las personas sin discapacidad; 4) No se consideran introvertidos; 5) Han podido percibir algún tipo de discriminación en el entorno.

Participantes con Discapacidad

Participante	1. Ignacio	2. Emilio	3. Virginia	4. Ismael	5. Micaela	6. Enrique	7. Sabrina	8. Clarisa
Les gusta ser percibidos de la misma manera que se percibe a una persona sin discapacidad	X	X	X	X	X	X	X	X
No les incomoda que se hable sobre el tema de discapacidad en reuniones	X		X	X		X	X	X
Tienen un desempeño igual que las personas sin discapacidad		X		X	X	X	X	X
No se consideran personas introvertidas	X			X	X	X	X	X
Han podido percibir algún tipo de discriminación en el entorno	X	X		X	X	X	X	

Tabla 7: Frecuencia de Temas Principales

Tema 1: Les gusta ser percibidos de la misma manera que se percibe a las personas sin ningún tipo de discapacidad.

De los ocho participantes, ocho expresaron que les gustaría ser vistos como personas que puede contribuir; ser vistos como personas sin ningún tipo de discapacidad.

Participante 1 – Ignacio:

Quiero que me vean como un compañero, como una persona normal que puedo contribuir, que está dispuesto a trabar en equipo. No quiero que me vean ni más ni menos tampoco. (Ignacio, comunicación personal, Julio 25, 2012).

Participante 2 – Emilio:

Me gusta que me vean como una persona normal y que amo mucho a Dios [...] Como una persona que puede contribuir bastante. (Emilio, comunicación personal, Julio 25, 2012).

Participante 3 – Virginia:

No me gustaría que me tengan pena ni lastima [...] Yo pienso que si me toman como una compañera más que ha venido al sitio de trabajo. Me gustaría que me vean como buena compañera y que estoy aquí para ayudar. (Virginia, comunicación personal, Julio 25, 2012).

Participante 4 – Ismael:

Me gustaría que me vean igual que todos. Una sociedad igual para todos donde no haya diferencias [...] No me gusta que la gente me tenga pena. (Ismael, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 5 – Micaela:

Que me vean con buenos ojos, que me vean bien siempre [...] Me gusta que me vean sin pena [...] Que las personas que están sanas no traten de opacar a las personas con discapacidad. (Micaela, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 6 – Enrique:

Mis compañeros de trabajo me ven como una persona emprendedora, una persona que sigue adelante. Yo hago deporte, hago ciclismo, juego básquet; todo lo que yo quiero hacer lo hago y sin temor. Las demás personas me admiran porque hago ejercicio a pesar de que tengo la discapacidad de la pierna. [...] Me gusta que me vean como una persona normal. (Enrique, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 7 – Sabrina:

Desde pequeña nunca me han enseñado a que me vean distinto. Siempre mis padres me han visto en la escuela, en el colegio, en todo como una persona normal [...] Como en mi casa me criaron desde pequeñita a que haga todo, me decían anda a jugar básquet, anda a correr, anda a jugar, no pasa nada, me he criado como alguien normal. (Sabrina, comunicación personal, Julio 27, 2012).

Participante 8 – Clarisa:

Me gusta que me vean como alguien que puede hacer las cosas y tener una vida igual que el resto. Una persona normal. (Clarisa, comunicación personal, Julio 27, 2012).

Tema 2: No les incomoda que se hable sobre el tema de discapacidad en reuniones.

Seis de los ocho participantes reportaron tener agrado al momento de tratar el tema de discapacidad en reuniones. Sólo dos participantes indicaron que prefieren tratar el tema en un ambiente más privado con un jefe o amigo.

Participante 1 – Ignacio:

Realmente a mí sí me gusta que toquen este tema, ¿por qué razón? Porque me gusta escuchar que piensan los demás del trabajo que desempeñamos, que aspiraciones tienen; pero también quisiera que aporten con una idea o solución que tengamos que ellos estén viendo y que nosotros no veamos en realidad. (Ignacio, comunicación personal, Julio 25, 2012).

Participante 3 – Virginia:

No hemos dialogado del tema de discapacidad, pero no me molestaría que se trate en una reunión o grupo. Es algo que le puede suceder a cualquiera. (Virginia, comunicación personal, Julio 25, 2012).

Participante 4 – Ismael:

Me sentiría como liberado porque podría expresar todo lo que uno siente, Podría hacer conocer lo que uno es a la otra persona y también la otra persona pudiera expresar como le ve o como siente. Pienso que debería haber más entrevistas o cursos de capacitación para que la gente pueda conocer las capacidades de uno. Uno en ningún rato le va a hacer mal a nadie. Uno es igual que todos, simplemente tiene una deficiencia física que la vida le puso. (Ismael, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 6 – Enrique:

Si es de conversarlo lo hacemos delante de todos los compañeros sin ningún miedo sin ningún tabú de esa situación. Me siento bastante cómodo. No me siento como una persona que tenga discapacidad, al contrario, si por ejemplo es de ir a jugar fútbol, básquet o hacer alguna actividad con ellos lo hago sin ningún problema. (Enrique, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 7 – Sabrina:

Cuando tocan el tema de discapacidad en una reunión no me siento incomoda, yo misma les cuento porque siempre tienen curiosidad. Dicen ¿Qué le pasó? ¿Qué le pasaría?, entonces yo misma les cuento. (Sabrina, comunicación personal, Julio 27, 2012).

Participante 8 – Clarisa:

No, para nada, no me molesta. Es un tema que puedo compartir. (Clarisa, comunicación personal, Julio 27, 2012).

Tema 3: Tienen un desempeño igual que las personas sin ninguna discapacidad..

Seis de los ocho entrevistados reportaron tener insatisfacción en la empresa por no tener las mismas oportunidades que el resto. Mencionaron que tienen un desempeño igual que las personas sin ninguna discapacidad; sin embargo, se sienten inconformes por no tener las mismas oportunidades. Sólo un participante indicó que se siente satisfecho porque le han dado una libertad absoluta para exponer y desempeñar sus ideas. Otro participante indicó que su salud está en deterioro. Expresó que no puede dar el 100% por su condición médica, “me siento más agotada, ya no es como el principio”.

Participante 2 – Emilio:

Yo he visto que hay chicos que hacen lo mismo y ganan más que uno. Yo como soy bachiller no tengo posibilidades de crecer como se dice, estoy condenado a ese puesto. Incluso hay un compañerito que también es junior como mi persona pero él gana más [...] Yo soy capaz de mucho más pero no hay la oportunidad [...] Una oportunidad sería que alguien me enseñe cómo se aprueba un crédito. (Emilio, comunicación personal, Julio 25, 2012).

Participante 4 – Ismael:

Yo como empleado quisiera dar más y quisiera hacer un pedido a mi jefe que si me puede dar la apertura para poder aprender más y poder dar más. Sería fabuloso, sería maravilloso porque si sería una persona muy útil para la empresa. Más que nada aprendería bastante y sería útil mañana, en otro día o en otro lado; pero mientras esté aquí yo si quisiera dar más y puedo dar más [...] Espero que me den más oportunidades para seguir aprendiendo para seguir adelante [...] Pienso retomar mis estudios universitarios que están caídos y que mejor si los puedo desempeñar acá. Yo puedo hacer igual que los demás o quizás muchas cosas [...] Desarrollamos otras

habilidades, nos compensamos y podemos trabajar igual que cualquier persona.

(Ismael, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 5 – Micaela:

Hago lo que un Ejecutivo 1 y lo que un Ejecutivo 2 puede hacer, pero soy Asistente Junior. Digo: ¿Por qué no me pueden subir aunque sea a Asistente Senior? [...] Mi compañera de trabajo dice, tú puede hacer lo que la Clotilde hace aunque no tengas el título. Yo sé que sí puedo hacerlo; me han dado ese labor y sí lo he hecho [...] Rindo igual que mis compañeros pero mi salario es menor. (Micaela, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 6 – Enrique:

Debería haber una calificación para las personas que entran con discapacidad y de acuerdo al tipo de calificación darle el puesto [...] Hay compañeros que son discapacitados y que están repartiendo hojas en cada departamento; en cambio yo manejo como cuatro o cinco programas y tengo el mismo sueldo que la otra persona. Entonces eso no está bien entablado, calificado. Deberían calificar por los conocimientos que tenemos o por cómo nos desenvolvemos [...] No porque somos personas con discapacidad deberían coger y decir bueno todos vamos a ponerlos aquí en apoyo social y todos van a ganar el mismo sueldo. (Enrique, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 7 – Sabrina:

Hay unas cositas que no me agradan porque como somos de apoyo no nos toman muy en cuenta para crecer [...] No me dejan que rinda más porque dicen que no soy Ejecutivo 1. Pienso que tengo el mismo rendimiento que mis compañeros porque si soy apta. He venido de otras empresas que he hecho más cosas, entonces si soy capaz.

[...] Yo soy Senior como mis compañeros, pero no gano igual que ellos y yo no sé por qué. (Sabrina, comunicación personal, Julio 27, 2012).

Participante 8 – Clarisa:

Yo pongo bastante esfuerzo en lo que hago y siento q mi desempeño es igual que el resto [...] Yo quisiera seguir la universidad y me gustaría que me den algún tipo de ayuda para seguir los estudios [...] Tengo el potencial en las tareas que hago y me gustaría desarrollarlo para tener las mismas oportunidades. (Clarisa, comunicación personal, Julio 27, 2012).

Tema 4: No se consideran introvertidos.

De los ocho participantes entrevistados, seis reportaron que no son introvertidos. Los dos participantes restantes mencionaron que tienden a ser un poco más tímidos.

Participante 1 – Ignacio:

Hay en algunas cosas que soy un poco cohibido, pero por lo general NO soy una persona introvertida. Me gusta ser abierto a todo tipo de dialogo, me gusta conversar bastante, me gusta conocer a las personas, pero tampoco soy demasiado extrovertido [...] puedo decir que he logrado ese balance. (Ignacio, comunicación personal, Julio 25, 2012).

Participante 4 – Ismael:

Yo pienso que soy de las dos partes por que hay veces que realmente soy extrovertido en reuniones sociales [...] y hay veces que soy más introvertido cuando estoy deprimido. (Ismael, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 5 – Micaela:

No soy ni extrovertida ni tampoco introvertida, tengo un punto medio. (Micaela, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 6 – Enrique:

Yo soy una persona abierta, no tengo complicación con el resto, me gusta ser bastante sociable. [...] Ofrezco mi amistad a las personas, soy sincero y me conocen por ser bien abierto. (Enrique, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 7 – Sabrina:

Al principio no cuando conozco a alguien soy un poco tímida, después ya me van conociendo y soy abierta. En general podría decir que soy la mitad, ni tan extrovertida ni tampoco introvertida, lo normal. (Sabrina, comunicación personal, Julio 27, 2012).

Participante 8 – Clarisa:

A mí me gusta ser abierta con todos. Soy amiguera y me gusta tener una actitud positiva siempre. (Clarisa, comunicación personal, Julio 27, 2012).

Tema 5: Han podido percibir algún tipo de discriminación en el entorno.

Seis de los ocho participantes compartieron un pensamiento o experiencia sobre la discriminación que existe hacia personas con discapacidad. A pesar de que existe mayor inclusión en nuestro país, todavía es una realidad la presencia de prácticas discriminatorias.

Participante 1 – Ignacio:

Antes se trataba a los inválidos que no valen o que valen menos, pero poco a poco la sociedad ha ido tomado conciencia de que en algún momento de nuestras vidas podemos tener un accidente. Todavía se cree que las personas con discapacidad no van a ser demasiado útil para el sitio de trabajo porque siempre van a estar requiriendo que les ayuden o van a estar solo por ocupar un sitio o por cumplir con la ley [...] Todavía en cierta parte se sigue siendo maltratando. (Ignacio, comunicación personal, Julio 25, 2012).

Participante 2 – Emilio:

Se puede decir que por un año estuve solito y aislado. No fue fácil hacer amistad porque salía sólo en el almuerzo. Me sentía mal porque a veces salían a comer afuera y no me preguntaban; eso si me disgustaba. (Emilio, comunicación personal, Julio 25, 2012).

Participante 4 – Ismael:

Hay empresa que contratan a discapacitados nada más por cumplir con la ley; y a veces les tienen explotando laboralmente. En otra empresa que trabajé fue muy esquiva la relación con mis compañeros porque a uno le ven como aislado, como que le tratan de apartar del grupo. Uno tiene que demostrar que uno no fue ahí por un requisito o por cumplir con la ley, uno está trabajando porque necesita y quiere salir adelante. (Ismael, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 5 – Micaela:

Tengo una compañera sin discapacidad que mencionó que ellos no cobran bien las utilidades porque hay bastantes discapacitados. En otra ocasión le dijo a una compañera que no podía estar sentada que mejor venga a cobrar el sueldo. Ella lo decía como broma pero eso no era una broma para mí. (Micaela, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 6 – Enrique:

Muchas veces las personas con discapacidad son discriminadas. Se dice que no son capaces de hacer lo mismo que la otra persona, que son muy descuidados, que hacen lo que les da la gana, cuando esto no es así. (Enrique, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Participante 7 – Sabrina:

Tenía un compañerito que tenía paletas, bastante discapacidad, pero a él no se le acercaba nadie. Es triste porque la gente piensa que les van a contagiar y eso no es así.

Tenía otra compañerita que también tiene discapacidad, y no le tratan muy bien.

Mientras más visible sea la discapacidad, hay más rechazo. (Sabrina, comunicación personal, Julio 27, 2012).

Temas Secundarios.

Además de los temas principales, fue posible encontrar un tema secundario en esta investigación. El único tema obtenido hace referencia a la existencia de resentimiento. Ignacio e Ismael fueron los únicos participantes en sugerir el tema.

Tabla 8: Frecuencia Temas Secundarios

Participantes con Discapacidad		
Participante	1. Ignacio	4. Ismael
Existe Resentimiento	X	X

Tema 1: Existe resentimiento.

De los ocho participantes entrevistados sólo dos mencionaron el tema de resentimiento. El resto de participantes indicaron que no existe resentimiento por su condición.

Participante 1 – Ignacio:

Yo creo que es verdad que se piensa que hay un resentimiento porque tantos años siendo marginados de la sociedad, escondidos o tratados mal. Incluso, si te pusieras a estar dos horas en la parada principal de los transportes colectivos, fíjate como aún siguen tratando a las personas con discapacidad. No hay el respeto hacia las personas,

lo que hace que siga ese resentimiento. (Ignacio, comunicación personal, Julio 25, 2012).

Participante 4 – Ismael:

Anteriormente las personas con discapacidad eran prisioneras. La gente que habitaba en la casa nunca se relacionó con la gente que pasaba por la calle. Yo pienso esa pared que se generó anteriormente afecta mucho porque ahora es duro abrirse a la sociedad para gente que sale a la calle. La gente se pone a la defensiva, se margina porque antes no había igualdad de nada, lo que puede generar resentimiento. (Ismael, comunicación personal, Julio 26, 2012).

Importancia del estudio

Puesto que en nuestro país es reciente la obligación de incluir en las nóminas a personas con discapacidad, no existe una cultura vinculada al trato de personas con discapacidad. A efectos de proporcionar información que pudiera ser de utilidad a empresas, instituciones y organismos, es fundamental conocer la opinión de las personas sin discapacidad y con discapacidad. Los resultados de esta investigación contribuirán con instituciones que hayan incorporado en su nómina a personas con discapacidad física en el país.

Resumen de sesgos del autor

En el presente estudio, un sólo investigador fue quién elaboró y aplicó las preguntas en las entrevistas. Conjuntamente, un sólo investigador realizó el análisis de los resultados obtenidos en las entrevistas. El principal sesgo que interfiere con la confiabilidad del presente estudio es el hecho de que exista sólo un investigador. El investigador y autor del estudio ha mantenido contacto laboral previo con las personas con discapacidad física, lo cual hace que tenga una idea preconcebida de los estereotipos que existen hacia las personas con discapacidad. Al creer en este principio, es posible que al analizar los resultados el investigador se haya enfocado principalmente en la búsqueda de estereotipos vinculados al tema de rendimiento laboral. Esto limita la extensión del análisis a otros campos. Siendo esto posible, las habilidades de las personas con discapacidad pudieron haber sido sobrestimadas, sin considerar, por otra parte, sus limitaciones. Cabe mencionar que la eventualidad de que exista un posible sesgo se ha considerado durante el proceso investigativo; sin embargo, esto no implica que pueda existir un sesgo de manera inadvertida. Se ha intentado considerar todos estos elementos para que el investigador y autor del estudio intente mantener una

posición objetiva en la investigación del tema, recolección de datos y análisis e interpretación de los mismos.

CONCLUSIONES

Respuestas a la pregunta de investigación

El propósito de este estudio consistía en determinar si los estereotipos existentes hacia las personas con discapacidad física coinciden con las percepciones de éstas últimas. De las entrevistas realizadas a cada grupo, conformado por personas con y sin discapacidad, surgieron diferentes temas, los cuales fueron categorizados en ideas, creencias y/o experiencias similares reportados por los participantes.

En las entrevistas realizadas a personas sin ninguna discapacidad, se encontraron siete temas principales y tres temas secundarios. Los temas principales incluyeron: 1) Tengo pena por las personas con discapacidad; 2) Las personas con discapacidad se esfuerzan bastante; 3) Siento incomodidad al preguntarles sobre su discapacidad; 4) Deberían darles oportunidades; 5) Las personas con discapacidad pueden tener algún tipo de resentimiento; 6) Me gustaría saber cómo piensan las personas con discapacidad; 7) El grado de visibilidad de la discapacidad influye en la aceptación o rechazo de la persona. En referencia a los temas secundarios, tres temas secundarios fueron obtenidos de las entrevistas a personas sin ninguna discapacidad. Los tres temas secundarios incluyeron: 1) Existe falta de conocimiento sobre las personas con discapacidad; 2) Las personas con discapacidad son introvertidas; 3) Las personas con discapacidad son sobreprotegidas.

En las entrevistas realizadas a las personas con discapacidad física, cinco temas principales fueron obtenidos. Los cinco temas principales mencionados por personas con discapacidad fueron los siguientes: 1) Les gusta ser percibidos de la misma manera que se percibe a las personas sin discapacidad; 2) No les incomoda que se hable el tema de discapacidad en reuniones; 3) Tienen un desempeño igual que las personas sin discapacidad; 4) No se consideran introvertidos; 5) Han podido percibir algún tipo de discriminación en el

entorno. Con respecto a los temas secundarios, sólo fue posible determinar un tema en las entrevistas realizadas a personas con discapacidad física. El mencionado tema corresponde a la existencia de resentimiento. Sólo dos participantes confirmaron la existencia de un resentimiento frente a las circunstancias que tienen que vivir en su condición de discapacidad.

Al comparar las percepciones que ambos grupos comparten, es posible determinar que mantienen una perspectiva similar sobre el rendimiento laboral que tienen las personas con discapacidad física. Por una parte, las personas sin discapacidad reportaron que las personas con discapacidad física se esfuerzan bastante y son autosuficientes en su trabajo; y por otra, las personas con discapacidad física indicaron que tienen un desempeño igual que las personas sin ninguna discapacidad. Simultáneamente, esta percepción se relaciona con el quinto tema reportado por las personas sin ninguna discapacidad, el cual enfatiza que se debería dar mayor oportunidad a las personas con discapacidad física.

Este resultado es congruente con un estudio que examinó las percepciones y experiencias de empleadores, supervisores y expertos en Recursos Humanos sobre los empleados con discapacidad. El mencionado estudio determinó que existen reservas en la contratación de personas con discapacidades; sin embargo, los resultados indicaron que los empleados con discapacidad son considerados como trabajadores fiables que rinden adecuadamente en su trabajo (Unger, Kregel, Wehman, & Brook, 2003). De igual manera, la literatura indica que los empleados con discapacidad son conscientes, puntuales y honestos, lo cual contribuye en la rentabilidad y productividad de las empresas (Unger & Kregel, 2000).

En la presente investigación, ambos grupos coincidieron en el tema relacionado a oportunidades y rendimiento laboral, siendo una explicación de esta concordancia el contacto previo que ha existido en esta dinámica. La revisión de 37 estudios indica que los

empleados que han tenido un contacto previo, cuyo resultado ha sido positivo, tiene actitudes favorables hacia los empleados con discapacidad (Hernandez, Keys, & Balcazar, 2000).

La importancia que tiene el contacto previo en una relación también se presenta en los empleadores de las organizaciones. En un estudio realizado, se evaluaron las características de empleadores que están dispuestos a contratar a personas con discapacidad (Gilbride, Stensrud, Vandergoot, & Golden, 2003). Se realizaron cinco grupos focales y nueve entrevistas a tres grupos: personas con discapacidad que han sido empleadas con éxito, empleadores que han contratado e integrado con éxito a personas con discapacidad y a personas que han ubicado exitosamente a personas con discapacidad en puestos de trabajo (Gilbride, Stensrud, Vandergoot, & Golden, 2003). Los resultados indicaron que los empleadores que han contratado a una persona con discapacidad son más positivos en el empleo de nuevas personas con esta condición (Gilbride, Stensrud, Vandergoot, & Golden, 2003). Tomando en cuenta las limitaciones, el tamaño y representatividad de la muestra fue pequeña, lo cual reduce la generalización de resultados.

En otro estudio realizado se utilizaron listados telefónicos para seleccionar aleatoriamente a 600 empresas ubicadas en el oeste de los Estados Unidos (Morgan & Alexander, 2005). Posteriormente, se enviaron 1200 encuestas a empleadores con y sin experiencia en la contratación de personas con discapacidad para determinar sus percepciones (Morgan & Alexander, 2005). El 97% de empleadores que habían contratado en el pasado a alguien con discapacidad, indicaron que contratarían a un individuo con discapacidad en el futuro (Morgan & Alexander, 2005). Tomando en cuenta las limitaciones del estudio, la tasa de retorno de la encuesta fue de 49.4%, la cual está por debajo de los niveles necesarios para que los resultados se consideren representativos. Adicionalmente, información clave no fue recolectada, como es el género y el rol de los participantes en la empresa (Morgan & Alexander, 2005).

En definitiva, la literatura indica que el contacto entre personas con y sin discapacidad reduce el sesgo, disminuye la ansiedad y proporciona oportunidades para desconfirmar y cambiar estereotipos en futuras relaciones (Dovidio, Pagotto, & Hebl, 2011). El contacto es un recurso de cambio que permite romper con estereotipos (J. Costales, comunicación personal, Octubre 25, 2012). En los prejuicios raciales, por ejemplo, ha dado resultado que grupo de distintas razas trabajen o estudien juntos (J. Costales, comunicación personal, Octubre 25, 2012). Al conocerse y valorar lo que tienen, como: talentos, habilidades y recursos permite un cambio de mentalidad (J. Costales, comunicación personal, Octubre 25, 2012).

En el presente estudio, uno de los temas secundarios reportados por las personas sin discapacidad consiste en la falta de información que se tiene sobre las personas con discapacidad. En una de las entrevistas realizadas, una de los participantes reportó lo siguiente: “Nunca se les hizo parte de la sociedad, siempre se les excluyó y ahora que hay que cumplir con la ley se les incluyó. Quizá fue muy abruptamente la inserción porque nadie estuvo preparado; no hubo suficientes capacitaciones”. Tener que acatarse a una ley puede dar espacio a personas que estuvieron marginadas tradicionalmente y eso es positivo; sin embargo, podrían darse ciertos aspectos de rechazo por la obligatoriedad (J. Costales, comunicación personal, Octubre 25, 2012). Los integrantes de la empresa se pueden sentir forzados a dar espacio, lo cual genera inconscientemente una cierta barrera (J. Costales, comunicación personal, Octubre 25, 2012). A pesar de que la convivencia puede ayudar a disminuir estas distancias emocionales, es fundamental tener capacitaciones y procesos informativos continuos para mejorar la dinámica entre las personas con y sin discapacidad. Por consiguiente, considero que se debe continuar con la investigación sobre la inclusión laboral.

En la presente investigación se determinó que las personas sin ninguna discapacidad sienten incomodidad al hablar sobre el tema de discapacidad frente a una persona con esta condición. Contrariamente, la mayoría de personas con discapacidad reportaron que no les incomoda que se trate el tema de discapacidad en reuniones. Nuevamente, este tema se vincula con las barreras que existen entre las personas con y sin discapacidad, siendo de importancia la marginación tradicional que ha tenido este grupo de personas. Este tema puede relacionarse con el concepto de ansiedad intergrupal, el cual hace referencia a sentimientos de incomodidad que surgen al tratar con miembros de otros grupos. (Whitley & Kite, 2010). De esta manera, “la ansiedad refuerza la evitación de miembros del exogrupo, pero la evitación de los miembros del exogrupo disminuye la probabilidad de mantener contactos intergrupales positivos que pueden desmentir las expectativas negativas y estereotipos” (Whitley & Kite, 2010, pág. 185).

Los resultados de esta investigación determinaron que las personas con discapacidad física son percibidas con pena. Contrariamente, los empleados con discapacidad reportaron que les gusta ser percibidos como personas que pueden contribuir, al igual que cualquier otro individuo. La literatura indica que los estereotipos y prejuicios formados hacia un grupo social pueden influir en el comportamiento y afecto de una persona (Fazio & Hilden, 2001). En un estudio realizado, se investigó cómo las emociones pueden influir en las actitudes que se tiene hacia grupos sociales, diferentes al de uno (DeSteno, Dasgupta, Barlett, & Caidrie, 2004). En este estudio se utilizó una muestra de 87 participantes, residentes de la ciudad de New York. Inicialmente, los participantes completaron una prueba para estimar la frecuencia de varios eventos. Una computadora analizó e informó la tendencia que cada uno tiene para subestimar o sobrestimar los sucesos (DeSteno, Dasgupta, Barlett, & Caidrie, 2004). Posteriormente y utilizando la técnica de “priming”, los participantes completaron una tarea para medir las actitudes automáticas que mantienen hacia endogrupos y exogrupos. Por

último, se utilizó una tarea para inducir emoción y evaluar su influencia en las actitudes automáticas de los participantes (DeSteno, Dasgupta, Barlett, & Caidrie, 2004). Los resultados indicaron que la ira ejerció una influencia significativa en las actitudes automáticas que presentaron los participantes hacia exogrupos, creando prejuicios que no habían existido previamente (DeSteno, Dasgupta, Barlett, & Caidrie, 2004). De esta manera, ¿puede la pena influir en las actitudes que las personas mantienen hacia personas con discapacidad?, y ¿pueden las actitudes que se mantienen reforzar la pena?

La “amenaza de estereotipo”, conocido en inglés como “stereotype threat”, puede ser definido como la ansiedad o preocupación de una persona por tener el potencial de confirmar un estereotipo negativo de su grupo social (Marx & Stapel, 2006). En el presente estudio, se mencionó que las personas con discapacidad se esfuerzan bastante, posiblemente para demostrar que son autosuficientes e iguales que el resto de personas. De esta manera, las personas con discapacidad pueden demostrar lo opuesto a su estereotipo para evitar el “stereotype threat”. Dicho de otra manera, pueden dar una visión diferente para romper el estereotipo, demostrar que es injusto con ellos y cambiar la mentalidad (J. Costales, comunicación personal, Octubre 25, 2012).

El percibirse a uno mismo como objeto de prejuicio o discriminación ha demostrado tener un impacto negativo en el individuo; sin embargo, bajo ciertas circunstancias los prejuicios percibidos pueden proporcionar la oportunidad de incentivar a los miembros de un grupo minoritario, y así, proteger su auto-concepto (Kenneth, 2001). De esta manera, al convertirse en personas activas que buscan estrategias compensatorias, los miembros de grupos oprimidos no siempre responden a desventaja, privación o discriminación (Kenneth, 2001). Lo anteriormente expuesto se relaciona con varios temas del presente estudio. En primer lugar, es una explicación relacionada con el tema: les gusta ser percibidos de la misma manera que se percibe a las personas sin discapacidad, y en segundo lugar se vincula con el

esfuerzo y desempeño laboral que tienen. Todo grupo que es marginado mediante prejuicios y estereotipos daña su auto-imagen y por lo tanto su autoestima se reduce; sin embargo, hay estructuras psicológicas de personas que por la marginación de la que son objeto por estereotipo reaccionan desarrollando más sus capacidades, fortaleza, inteligencia, y calidad humana (J. Costales, comunicación personal, Octubre 25, 2012). Este estudio fue desarrollado en una Institución Financiera del Ecuador, lo cual sugiere que las personas con discapacidad física (de este estudio) son individuos que tienden a cumplir con estas características. A pesar de su limitación, han sido individuos que han tenido la fortaleza y han buscado oportunidades para desempeñarse en un sistema laboral.

Un tema secundario reportado por las personas sin discapacidad fue la sobreprotección de las personas con discapacidad. Cabe mencionar que la sobreprotección es una tendencia que existe; sin embargo, puede dañar la autoestima de la persona (J. Costales, comunicación personal, Octubre 25, 2012). Los individuos con discapacidad necesitan apoyo y consideración, pero no sobreprotección porque aquello les debilita (J. Costales, comunicación personal, Octubre 25, 2012).

Al ser la inclusión laboral de personas con discapacidad una ley, es probable que éstas no se sientan en igualdad de condiciones que las personas contratadas por mérito. Sería muy interesante invitar a las personas con discapacidad a participar en concursos de méritos y oposición para acceder a un cargo. Así, es probable que una persona con discapacidad contratada en estas condiciones se sienta mucho más segura y confiada en sus capacidades. Por la misma razón, su imagen frente a sus compañeros de trabajo tendría un peso específico mayor.

En este estudio, los participantes sin discapacidad mencionaron que la visibilidad de la discapacidad influye en la aceptación de la persona. Los resultados de este estudio pueden ser apoyados por el Efecto Halo, que es la tendencia a sobre generalizar los rasgos positivos o

negativos de una persona (Salkind, 2008). Un tipo de efecto de halo es el estereotipo atractivo, el cual sugiere que la gente atractiva tiende a ser vista con rasgos de personalidad socialmente deseables (Salkind, 2008). En un estudio llevado a cabo por Shinnars en el 2009, se examinó la relación entre la confianza y el atractivo físico de una persona. En este estudio, una muestra de 284 estudiantes de pre-grado entre 18 y 22 años de edad calificaron a un cierto número de fotografías en base a su atractivo físico, confianza y simpatía. Los participantes ingresaron a un enlace de correo electrónico para acceder a las fotografías. Los resultados revelaron que las personas atractivas fueron percibidas como más confiables que los individuos poco atractivos (Shinnars, 2009). La principal limitación de este estudio consistió en la falta de diversidad cultural en la muestra de participantes (Shinnars, 2009). La investigación empírica del estudio de Shinnars apoya la idea del efecto halo, lo que puede indicar por qué los participantes en nuestro estudio mencionan que la visibilidad de la discapacidad influyen en la aceptación de la persona.

Limitaciones del estudio

Los cuestionarios que fueron aplicados a los participantes no guardaron anonimato, lo cual es una limitación en el estudio. Por lo tanto, la información proporcionada por los participantes pudo haber sido alterada. Según la Dra. Gail Saltz, algunas de las razones por las que mienten las personas es para verse mejor, o para protegerse de algo que puede ser amenazador (Saltz, 2004). En un estudio realizado por Feldman en el 2006, una muestra de 59 participantes entre 18 y 49 años completó una aplicación y entrevista. Posteriormente, fueron informados que estaban participando en un experimento. Los candidatos observaron el video de su entrevista e informaron sus mentiras. Los resultados indicaron que los participantes mintieron en la solicitud y durante la entrevista para verse mejor y para

adaptarse a los requerimientos del trabajo (Feldman & Weiss, 2006). Con referencia a las limitaciones, el presente estudio se sustentó en el auto-informe de los participantes para determinar el número de mentiras mencionadas. A pesar de que esta metodología ha demostrado ser un método válido, es posible que las personas reduzcan al mínimo su tasa de engaño (Feldman & Weiss, 2006). Al igual que los participantes en el estudio de Weiss y Feldman, los participantes de la presente investigación pudieron haber mentido para mostrar mayor grado de bondad y reflejar aceptación hacia las personas con discapacidad. Cabe mencionar que esto también es aplicable a las entrevistas realizadas.

Si bien en algunos casos se registra ingresos de personas con discapacidad desde el año 2006, éstos se deberían considerar como excepciones (Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Sudamérica ANDES, 2010). Recién desde el año 2010, a raíz del establecimiento de controles de cumplimiento de la ley es que se puede investigar sobre los efectos de la relación interpersonal entre personas con y sin discapacidad. En este periodo de tiempo, es posible determinar algún patrón de comportamiento; sin embargo, no es posible establecer conclusiones definitivas que permitan generalizar los resultados más allá de esta muestra.

El contacto con una persona que tiene discapacidad puede modificar la concepción de la persona como tal; sin embargo, se pueden mantener con el tiempo los estereotipos establecidos hacia su grupo social (J. Costales, comunicación personal, Octubre 25, 2012). Este estudio fue realizado con individuos que han tenido un previo contacto laboral con personas que tienen discapacidad, lo cual hace que la convivencia, a largo plazo, invalide las creencias negativas o positivas mantenidas. Una limitación de este estudio podría ser que se aísle a la persona con discapacidad de lo que pudiera ser un criterio general propio de su grupo social. Dicho de otra manera, la relación frecuente o contacto con una persona que tiene discapacidad puede llevar a perder objetividad en la definición de un concepto que abarque a su grupo social.

Por el establecimiento de una ley obligatoria, la inclusión de personas con discapacidad puede generar un complejo de inferioridad inconsciente en los participantes. Una cosa es aceptar un trabajo por el reconocimiento de los méritos personales que tiene el aspirante; y otra cosa, es el de ser incluido por obligación que es impuesta al contratante. Por esta razón, los entrevistados con discapacidad física pudieron en alguna medida distorsionar sus respuestas para ocultar sus verdaderos sentimientos y vulnerabilidades.

Recomendaciones para futuros estudios

Se necesita investigación adicional para comprender más exhaustivamente el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad. En esta investigación se profundizó sobre los estereotipos concebidos hacia personas con discapacidad física, al evaluar opiniones y perspectivas que mantienen los empleados sin ningún tipo de discapacidad. Para futuros estudios, se recomienda realizar una investigación que evalúe la actitud de los empleadores hacia las personas con discapacidad en el Ecuador.

Estudios indican que los empleadores temen que la contratación de una persona con discapacidad requerirá demasiada supervisión o capacitación para el trabajo, siendo excesivo el costo (Hernandez, Keys, & Balcazar, 2000). De igual manera, existe temor de contratar a una persona con discapacidad, por la dificultad que hay en terminar la relación laboral si su desempeño es inadecuado (Hernandez, Keys, & Balcazar, 2000). De esta manera, es el miedo de los empleadores y expectativas negativas las que crean barreras en la relación establecida por personas con y sin discapacidad. Por consiguiente, futuros estudios de investigación deberían evaluar y/o confirmar/desconfirmar los estereotipos que mantienen los empleadores de las empresas. También sugiero realizar un estudio sobre el impacto que tiene una charla de sensibilización en los estereotipos de las personas. Al informar estas

distorsiones, sería interesante evaluar el cambio de pensamiento y actitud que presentan los participantes.

Para futuras investigaciones, también se recomienda determinar si las personas con discapacidad física tienen la misma posibilidad de ascenso que las personas sin ninguna discapacidad. En Ecuador, el 85% de personas con discapacidad no ha accedido a la educación, mientras que el 15% tiene título de bachiller y universitario (Ordoñez, 2011). A pesar de que existen personas con discapacidad que no tienen un título universitario, y por ende pocas oportunidades de ascender ¿hasta qué punto son sus responsabilidades iguales que las personas sin ninguna discapacidad física? De esta manera, se recomienda realizar un estudio que compare el nivel de responsabilidades entre los empleados con y sin discapacidad, para determinar si existe una posibilidad realista que permita su ascenso.

Sin tener previo contacto laboral, sería interesante realizar un estudio que evalúe los estereotipos que la población ecuatoriana mantiene hacia las personas con discapacidad y vice-versa. Dicho estudio podría contribuir en comprender a profundidad las dinámicas mantenidas entre personas de ambos grupos, con y sin discapacidad. Los resultados de una investigación a gran escala, podrían orientar de mejor manera los programas de inserción laboral de personas con discapacidad. Un estudio así, permitiría comprender si hay suficiente oferta laboral de personas con discapacidad como para satisfacer la disposición legal.

Resumen general

En la psicología social los estereotipos se conocen como juicios previos que forman un sistema de caricaturización de un grupo o de una nación (J. Costales, comunicación personal, Octubre 25, 2012). Son preconceptos de todo tipo, raciales, económicos, ideológicos, culturales que caricaturizan a un grupo humano. Los estereotipos ayudan a guiar el comportamiento de un mundo complejo y confuso; sin embargo, el problema es que

simplifican y sobre-generalizan. Pueden dañar una relación, ya que las personas se pueden ver perjudicadas al estar vinculadas con un grupo estereotipado (J. Costales, comunicación personal, Octubre 25, 2012).

Los resultados de la presente investigación indican que el contacto laboral entre personas con y sin discapacidad ha permitido reducir las distorsiones entre los miembros de ambos grupos; sin embargo, todavía existen discrepancias que deben ser trabajadas e investigadas. Se pudo observar que las personas con discapacidad mantienen una actitud de desconocimiento y temor al tratar el tema de discapacidad frente a una persona con esta condición.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Sudamérica ANDES.* (10 de Abril de 2010).
Obtenido de <http://andes.info.ec/2009-2011.php/?p=10958>
- Aguado, A. y. (2002). *Apuntes de Psicología de la rehabilitación de las discapacidades físicas.* Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Anderson, N. (2004). *Encyclopedia of Health and Behavior.* United Kingdom: Sage Publications, Inc.
- Baker, S., & Edwards, R. (2012). *How many qualitative interviews is enough?* Obtenido de National Centre for Research Methods.
- Barnes, C. (1992). Disability and Employment. *Personnel Review*, 21(6), págs. 55-73.
- Beck, A. (1995). *Cognitive Therapy: Basics and Beyond.* New York: The Guilford Press.
- Bell, M. (2011). *Diversity in Organizations.* Mason, Ohio: Cengage Learning.
- Betisch, M. (2005). Changing one's life story: A retrospective multiple case study. *Dissertations Abstracts International*, 66(2805).
- Buró de Análisis Informativo.* (27 de Octubre de 2010). Obtenido de Buró Estratégico: <http://www.burodeanalisis.com/2010/10/27/las-entidades-publicas-tendran-que-contratar-mas-personas-con-discapacidades-que-la-empresa-privada/>
- Cazar, R. (2006). Breve análisis de la situación de discapacidades en el Ecuador. *CONADIS*
- Chima, F. (2008). Employee Assistance and Human Resource Collaboration for Improving Employment and Disabilities Status. *Employee Assistance Quarterly*, 17(3), págs. 74-94.
- Colella, A., Paetzold, R., & Belliveau, M. (2004). Factors affecting coworkers' perceptions of justice inferences of the workplace accommodations of employees with disabilities. *Personnel Psychology*, 57, págs. 1-23.
- Conadis Ecuador.* (8 de Junio de 2008). Obtenido de Reglamento General a la Ley de Discapacidades: <http://www.dredf.org/international/Ecuador2.pdf>
- Consejo Nacional de Discapacidades.* (22 de Julio de 2012). Obtenido de <http://www.conadis.gob.ec/ley.htm>
- Consejo Nacional de Discapacidades.* (22 de Julio de 2012). Obtenido de <http://www.conadis.gob.ec/antecedentes.htm#historia>

- Consejo Nacional de Discapacidades*. (22 de Julio de 2012). Obtenido de <http://www.conadis.gob.ec/provincias.php>
- Corporación Quezada. (19 de Septiembre de 2012). 18 000 ecuatorianos con discapacidad incorporados al sistema laboral. *Diario Opinión*.
- Cuddy, A., Fiske, S., & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), págs. 631-648.
- Cumellas, M. y. (2006). *Discapacidades motoras y sensoriales en Primaria: La inclusión del alumnado*. Zaragoza: Hogg Vanghan.
- DeSteno, D., Dasgupta, N., Barlett, M., & Caidrie, A. (2004). Prejudice from thin air. *Psychological Science*, 15(5), págs. 319-324.
- Diario Hoy. (24 de Febrero de 2012). Inclusión laboral tuvo reconocimiento en Quito. *EL HOY*.
- Diario Hoy. (28 de 09 de 2012). Más de un millón de beneficiados por la nueva Ley de Discapacidades. *Diario Hoy*, pág. 16.
- Disability Statistics & Demographics Rehabilitation Research and Training Center. (2011). *2011 Annual Disability Statistics Compendium*. Durham: Institute on Disability.
- Dosen, A., Gardner, W., Griffiths, D., King, R., & Lapoint, A. (2010). *Evaluación, diagnóstico, tratamiento y servicios de apoyo para personas con discapacidad intelectual y problemas de conducta*. . España: Asociación Europea para la Salud Mental en la Discapacidad Intelectual.
- Dovidio, J., Pagotto, L., & Hebl, M. (2011). Implicit Attitudes and Discrimination Against People with Physical Disabilities. En *Disability and Aging Discrimination*. New Haven: Springer Science+Business.
- Ecuador: La Discapacidad en Cifras*. (2005). Quito.
- Editores Ecuatoriano S.A. (12 de Septiembre de 2012). Lenín Moreno exige pasar "de teoría a hechos" en derechos de discapacitados. *El Comercio*.
- El Banco Mundial*. (2012). Obtenido de <http://datos.bancomundial.org/pais/ecuador>
- El Telégrafo*. (6 de Agosto de 2012). Obtenido de http://eltelegrafo.com.ec/index.php?option=com_zoo&task=item&item_id=48948&Itemid=2
- El Universo. (15 de 01 de 2010). Ecuador tiene 12,8% de discapacitados, según OEA. *El Universo*, pág. 15.

- Fazio, R., & Hilden, L. (2001). Emotional reactions to a seemingly prejudiced response: The role of automatically activated racial attitudes and motivation to control prejudiced reactions. *Personality and Social Psychology*, 27, págs. 538-549.
- Feldman, R., & Weiss, B. (2006). Looking good and lying to do it: deception as an impression management strategy in job interviews. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), págs. 1070-1086.
- Fernández Pita, S., & Pértegas Díaz, S. (27 de 5 de 2002). *Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Recuperado el 20 de 8 de 2012, de Fistera: http://www.fistera.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp
- Garaicoa, E. (7 de 12 de 2007). Solo 100 empresas de la provincia del Guayas emplean personas con discapacidad. *El Comercio*, pág. 1.
- García, G., & Hernández, S. (2011). Actitudes hacia la discapacidad de jóvenes y adultos de Chiapas. *Universitas Psychologica*, 10(3), 817-827.
- García-Molina, A., Roig-Rovira, T., & Bernabeu, M. (2010). Alteraciones conductuales e integración comunitaria en el traumatismo craneoencefálico moderado y grave. *Rehabilitación*, 44(2), págs. 105-109.
- Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46, págs. 130-137.
- Graham, S. (16 de February de 2005). *USA Today*, pág. 2D.
- Hartnett, H., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Carter, L. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34, págs. 17-23.
- Hebl, M., & Kleck, R. (2000). The social consequences of physical disability. *The social psychology of stigma*, págs. 419-439.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández - Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 16, págs. 83-88.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hogg, M., & Vaughan, G. (2010). *Psicología Social*. Madrid: Editorial Médica Panamericana, S.A

- Iglesias, D., Polanco, V., & Montenegro, L. (Octubre de 2009). *Determinantes de la actitud hacia personas con discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas*. Obtenido de Universidad Católica Andrés Bello.
- Instituto Interamericano de Derechos humanos. (2007). *Derechos de personas con discapacidad*. Masterfitho S.A.
- Kenneth, D. (2001). The Social Psychology of Perceived Prejudice and Discrimination. *Canadian Psychology*, 43(1).
- Lengnick - Hall, M., Gaunt, P., & Kulkarni, M. (2008). Overlooked and Underutilized: People with disabilities are untapped human resource. *Human Resource Management*, 47(2), págs. 255–273.
- Marx, D., & Stapel, D. (2006). It's all in the timing: Measuring emotional reactions to stereotype threat before and after taking a test. *European Journal of Social Psychology*, 36, págs. 687–698.
- Meliá, J., Pradilla, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A., & Tomás, J. (1990). Estructura Factorial, Fiabilidad y Validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26 : Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.
- Mimentza, N., Jiménez, A., & Quemada, J. (2007). Abordaje conductual de alteraciones comportamentales en el daño cerebral adquirido. *Informaciones Psiquiátricas*(187).
- Ministerio de Trabajo y Empleo. (16 de Diciembre de 2006). *Codificación del Código del Trabajo*.
- Mitchell, M., & Jolley, J. (2012). *Research Design*. Belmont: Cengage Learning.
- Morales, P. (2006). *Medición de Actitudes en Psicología y Educación*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Morgan, R., & Alexander, M. (2005). The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23(1), págs. 39-49.
- Nadler, A. (202). Inter-group helping relations as power relations: Helping relations as affirming or challenging inter- group hierarchy. *Journal of Social Issues*, 58, págs. 487-502.
- National Institute of Neurological Disorders and Stroke. (22 de Diciembre de 2010). Obtenido de http://espanol.ninds.nih.gov/trastornos/traumatismo_cerebral.htm
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad, revista de educación*, 6(2), págs. 145-14

- Organization of American States*. (2012). Obtenido de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Pearson, A., West, T., Dovidio, J., Powers, S., Buck, R., & Heanning, R. (2008). The Fragility of intergroup relations. *Psychological Science*, *19*, págs. 1272-1279.
- Polo, M., & López, M. (2006). Actitudes hacia las Personas con Discapacidad de Estudiantes de la Universidad de Granada. *REOP*, *17*(2), 195-211.
- Robey, K., Beckley, L., & Kirschner, M. (2006). Implicit Infantilizing Attitudes About Disability. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, *18*(4), págs. 441-453.
- Rolak, L. (2000). *Tratado de Neurología Clínica*. México: Editorial Mc-Graw- Hill Interamericana.
- Salkind, N. (2008). *Enciclopedia of Educational Psychology*. SAGE Publications, Inc.
- Saltz, G. (31 de Enero de 2004). *Why people lie - and how to tell if they are*. Recuperado el 8 de Noviembre de 2012, de NBC News: http://today.msnbc.msn.com/id/4072816/ns/today-today_health/
- Samaniego, E. (1992). *Fundamentos de Farmacología Médica*. Quito: Editorial de la Universidad Central del Ecuador.
- Schur, L., Krus, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2002). Is Disability Disabling in all Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture. *Industrial Relations*, *43*(3), págs. 381-410.
- Shinners, E. (2009). Effects of The “What is Beautiful is Good” Stereotype on Perceived Trustworthiness. *Journal of Undergraduate Research XII*, págs. 1-5.
- Snyder, L., Carmichael, J., Blackwell, L., Cleveland, J., & Thornton, G. (2010). Perceptions of Discrimination and Justice Among Employees with Disabilities. *Employment Rights J*, *22*:5-19
- Stone, D., & Coella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *Academy of Management Review*, *21*(2), págs. 352-401
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. (2011). *News Release: Persons with a Disability: Labor Force Characteristics—2010*. Obtenido de <http://www.bls.gov/news.release/pdf/disable.pdf>.
- Unger, D., & Kregel, J. (2000). Employers’ view of workplace supports: Virginia Commonwealth University charter business roundtable’s national study of employers’ experiences with disabilities. “Employers’ Knowledge and Utilization of Accommodations”. *Center for Workforce Preparation. U.S. Chamber of Commerce, Washington, DC*.

- Unger, D., Kregel, J., Wehman, P., & Brook, V. (2003). Employers' view of workplace support: Virginia Commonwealth University Charter Business Roundtable's National Study of Employers' Experiences with Workers with Disabilities. *Rehabilitation Research and Training Center on Workplace Supports and Job Retention*.
- Verdugo, M., & Jenaro, C. (1994). Actitudes hacia las personas con Minusvalía. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44(1), 95-102.
- Vicepresidencia República del Ecuador. (2009). Obtenido de http://www.vicepresidencia.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=43&Itemid=43
- Vicepresidencia República del Ecuador. (2012). *El Vicepresidente*. Obtenido de <http://www.vicepresidencia.gob.ec/vicepresidente.html>
- Vicepresidencia República del Ecuador. (2012). *La Vicepresidencia*. Obtenido de Programas: <http://www.vicepresidencia.gob.ec/lavicepresidencia/programasvicepresidencia.html>
- Vorauer, J. (Octubre de 2006). An information search model of evaluative concerns in intergroup interaction. *Psychological Review*, 113(4), págs. 862-886.
- Whitley, B., & Kite, M. (2010). *The Psychology of Prejudice and Discrimination*. Belmont: Cengage Learning.
- Wiener, R., & Willborn, S. (2011). *Disability and Aging Discrimination. Perspectives in Law and Psychology*. New York: Springer Science+ Business Media.

ANEXO A: ESCALA DE ACTITUD HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- FORMA G -.

Escala de Actitudes

-Forma G-
hacia las Personas con Discapacidad

Cód. Ident.:

Fecha:

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

En caso afirmativo, señale por favor:

(Verdugo, Arias, y Jenaro, 1992)

Instrucciones:

En la encuesta que presentamos a continuación se utiliza el término de *Personas con Discapacidad* para referirnos de manera general a todas aquellas personas que presentan alguna deficiencia, discapacidad o minusvalía. Las discapacidades más comunes son: las deficiencias físicas, las deficiencias auditivas, las deficiencias visuales, el retraso mental, y la mezcla en la misma persona de alguna de esas deficiencias. Quedan excluidas aquellas personas cuya discapacidad es producto de su elevada edad (los ancianos). Su tarea consiste en opinar si está de acuerdo o no con cada una de las frases que se le van a presentar, teniendo en cuenta que:

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

Los significados de las opciones son los siguientes:

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

Señale con una cruz la opción elegida.
¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

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

20. Generalmente las personas con discapacidad son sociables.	MA BA PA PD BD MD
21. En el trabajo, las personas con discapacidades tienen sin problemas con el resto de los trabajadores.	MA BA PA PD BD MD
22. Sería apropiado que las personas con discapacidad trabajaran y vivieran con personas normales.	MA BA PA PD BD MD
23. A las personas con discapacidad se les debería prohibir pedir créditos o préstamos.	MA BA PA PD BD MD
24. Las personas con discapacidad generalmente son desconfiadas.	MA BA PA PD BD MD
25. No quiero trabajar con personas con discapacidad.	MA BA PA PD BD MD
26. En situaciones sociales, preferiría no encontrarme con personas con discapacidad.	MA BA PA PD BD MD
27. Las personas con discapacidad pueden hacer muchas cosas tan bien como cualquier otra persona.	MA BA PA PD BD MD
28. La mayoría de las personas con discapacidad están resentidas con las personas físicamente normales.	MA BA PA PD BD MD
29. La mayor parte de las personas con discapacidad son poco constantes.	MA BA PA PD BD MD
30. Las personas con discapacidad son capaces de llevar una vida social normal.	MA BA PA PD BD MD
31. Si tuviera un familiar cercano con discapacidad, evitaría comentarlo con otras personas.	MA BA PA PD BD MD
32. La mayor parte de las personas con discapacidad están satisfechas de sí mismas.	MA BA PA PD BD MD
33. La mayoría de las personas con discapacidad sienten que son tan valiosas como cualquiera.	MA BA PA PD BD MD
34. La mayoría de las personas con discapacidad prefieren trabajar con otras personas que tengan su mismo problema.	MA BA PA PD BD MD
35. Se debería prevenir que las personas con discapacidad tuvieran hijos.	MA BA PA PD BD MD
36. Las personas con discapacidad son en general tan conscientes como las personas normales.	MA BA PA PD BD MD
37. Deberían existir leyes que prohibieran casarse a las personas con discapacidad.	MA BA PA PD BD MD

ANEXO B: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26 J.L MELIÀ.



SAFETY PSYCHOLOGY
PSICOLOGIA DE LA SEGURETAT
PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD
<http://www.uv.es/seguridadlaboral>

José L. Melià
CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26 J.L. Melià (1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo presentan aspectos que nos resultan satisfactorios y otros que no lo son. A continuación encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Decida si estas afirmaciones son, en su caso, más bien verdaderas (V) o más bien falsas F. Para responder rodee con un círculo la respuesta V ó F que Ud. escoja.

Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que Ud. aporte serán usados solo con fines de investigación sin que pueda nunca ser identificado Ud. o la organización en que trabaja. Por ello puede Ud. responder con toda sinceridad y confianza. Es preferible carecer de un dato que tener un dato falso.

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

1. Me gusta mi trabajo	V	F
2. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco	V	F
3. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan	V	F
4. Mi salario me satisface	V	F
5. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen	V	F
6. La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena	V	F
7. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas	V	F
8. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios	V	F
9. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso	V	F
10. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa	V	F
11. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes	V	F
12. La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface	V	F
13. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria	V	F
14. Estoy satisfecho de como mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales	V	F
15. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen	V	F
16. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	V	F
17. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea	V	F
18. Me satisface mi capacidad actual para decidir por mi mismo aspectos de mi trabajo	V	F
19. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	V	F
20. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.	V	F
21. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo	V	F
22. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.	V	F
23. Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan	V	F
24. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios	V	F
25. Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.	V	F
26. Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea	V	F

ANEXO C: CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAS SIN DISCAPACIDAD

Investigador:

Claudia C. Montaña Dávila
Estudiante de Psicología Clínica de la Universidad San Francisco de Quito.

Propósito del Estudio:

El propósito de este estudio es el de comprender las percepciones y opiniones que las personas sin ninguna discapacidad física tienen hacia los individuos con discapacidad. A través de entrevistas que serán realizadas, se pretende determinar las percepciones que el grupo de participantes comparte. Esto permitirá tener mayor información para realizar procedimientos que permitan mejorar la inclusión laboral del personal discapacitado.

Duración del Estudio y Número de Personas que Participarán

Se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones serán destruidas. Un mínimo de 8 participantes estarán involucrados en este estudio.

Procedimientos que serán Utilizados en este Estudio

Inicialmente se seleccionará una muestra de participantes que cumpla con las siguientes características: 1) Que sea funcionario de la Institución tratada; 2) Que tenga un vínculo laboral con algún empleado que presenta discapacidad física; 2) Que resida en la ciudad de Quito.

Posteriormente los participantes completarán la *Escala de Actitud Hacia Las Personas con Discapacidad – Forma G*-. Los participantes elegibles serán contactados para participar en una entrevista presencial; el entrevistador revisará la naturaleza del estudio, confidencialidad y el consentimiento informado. Con el consentimiento verbal, la entrevista será programada.

Derecho a Negarse a Participar o a Retirarse del Estudio en cualquier Momento.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. Si decide participar, tiene el derecho de retirarse en cualquier momento sin ninguna consecuencia.

Riesgos Potenciales

Los riesgos potenciales de participar en este estudio son considerados mínimos. Si usted muestra estar angustiado/a el investigador parará la entrevista y lo recordará el derecho que tiene para retirarse del estudio en cualquier momento. Si alguna de las preguntas durante la

entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Beneficios Potenciales del Estudio

Su participación en este estudio le ayudará al investigador a comprender más sobre las percepciones hacia las personas con discapacidad dentro del campo laboral. La información obtenida por su participación contribuirá a descubrir los elementos que deben ser tratados para mejorar el ambiente laboral de las personas con discapacidad y de las personas que mantienen un contacto profesional con estos individuos.

Confidencialidad

La información que se recoja será confidencial y utilizada exclusivamente para propósitos investigativos y educativos. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones serán destruidas. En caso de utilizar en reuniones fragmentos de las grabaciones para propósitos educativos/investigativos, éstas serán utilizadas de forma anónima.

Preguntas del Estudio

Si usted presenta alguna duda o pregunta que no han sido contestados, el investigador los responderá con gusto. En caso de ser así, por favor contactarse con Claudia Montaña al 0971390XX

Firma y Reconocimiento

Mi firma a continuación indica que he leído y comprendido la información anterior. Acepto participar en este estudio. Entiendo y acepto que al firmar este consentimiento no estoy renunciando a ninguno de mis derechos legales.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Firma del Investigador

Fecha:

ANEXO D: CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Investigador:

Claudia Carolina Montaña Dávila
Estudiante de Psicología Clínica de la Universidad San Francisco de Quito.

Propósito del Estudio:

El propósito de este estudio es el de comprender la satisfacción laboral de los empleados con discapacidad física en esta Institución. A través de entrevistas que serán realizadas, se pretende determinar las percepciones que el grupo de participantes comparte. Esto permitirá tener mayor información para realizar procedimientos que logren mejorar el bienestar.

Duración del Estudio y Número de Personas que Participarán

Se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones serán destruidas. Un mínimo de 8 participantes estarán involucrados en este estudio.

Procedimientos que serán Utilizados en este Estudio

Inicialmente se seleccionará una muestra de participantes que cumpla con las siguientes características: 1) Que sea funcionario de la Institución tratada; 2) Que resida en la ciudad de Quito; 3) Que haya completado el cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (J.L.Meliá).

Los participantes elegibles serán contactados para participar en una entrevista presencial; el entrevistador revisará la naturaleza del estudio, confidencialidad y el consentimiento informado. Con el consentimiento verbal, la entrevista será programada.

Derecho a Negarse a Participar o a Retirarse del Estudio en cualquier Momento.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. Si decide participar, tiene el derecho de retirarse en cualquier momento sin ninguna consecuencia.

Riesgos Potenciales

Los riesgos potenciales de participar en este estudio son considerados mínimos. Si usted muestra estar angustiado/a el investigador suspenderá la entrevista y le recordará el derecho que tiene para retirarse del estudio en cualquier momento. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Beneficios Potenciales del Estudio

Su participación en este estudio le ayudará al investigador a comprender más sobre la satisfacción laboral que presentan los empleados con discapacidad física. La información obtenida por su participación contribuirá a descubrir los elementos que deben ser tratados para mejorar el ambiente laboral.

Confidencialidad

La información que se recoja será confidencial y utilizada exclusivamente para propósitos investigativos y educativos. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones serán destruidas. En caso de utilizar en reuniones fragmentos de las grabaciones para propósitos educativos/investigativos, éstas serán utilizadas de forma anónima.

Preguntas del Estudio

Si usted presenta alguna duda o pregunta que no han sido contestadas, el investigador los responderá con gusto. En caso de ser así, por favor contactarse con Claudia Montaña al 0971390XX.

Firma y Reconocimiento

Mi firma a continuación indica que he leído y comprendido la información anterior. Acepto participar en este estudio. Entiendo y acepto que al firmar este consentimiento no estoy renunciando a ninguno de mis derechos legales.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Firma del Investigador

Fecha: