

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

**FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**ACTITUDES HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
PROFESIONALES DEL SECTOR INTERIOR Y SALUD DE
CHICLAYO, 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

JEFFER ALONSO PULACHE SERRATO

ASESOR

ESTELA MARCELO ASCENCIO

<https://orcid.org/0000-0002-5524-2694>

Chiclayo, 2021

**ACTITUDES HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN PROFESIONALES DEL SECTOR INTERIOR Y SALUD DE
CHICLAYO, 2020**

PRESENTADA POR
JEFFER ALONSO PULACHE SERRATO

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Marilia Sibeles Cortez Vidal
PRESIDENTE

Fiorella Eliana Soza Carrillo
SECRETARIO

Estela Marcelo Ascencio
VOCAL

Dedicatoria

A las mujeres que me criaron y enseñaron todo lo bueno que configura mi ser, mis amadas tías, Doris, Ramona, Pastora y Karina y a mi esposa Stephany, por su apoyo incondicional.

Agradecimientos

A mis queridos profesores, Estela, Melissa, Cora, Elmer, Patricia, Rony y Marilia. Cada uno a su modo, me inspiró a ser ético, comprometido y leal en esta profesión que ahora comparto con ellos, sin dejar de admirarlos y respetarlos.

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción.....	7
Revisión de Literatura	9
Materiales y Métodos	12
Resultados y Discusión.....	14
Conclusiones	16
Recomendaciones	17
Referencias.....	18
Anexos	20

Resumen

Las personas con discapacidad son víctimas de discriminación laboral y registran ingresos económicos inferiores al de otras personas, siendo relegados a funciones con salarios más bajos, sin la presencia de beneficios sociales y legales. Se ha demostrado que existe una relación inversa entre el grado de discapacidad y la participación en el mercado laboral, lo que evidencia la carencia de sensibilización del sector empresarial en el tema. Se realizó una investigación con el objetivo de comparar las actitudes hacia las personas con discapacidad en profesionales del sector interior y salud de Chiclayo en el año 2020 según sexo y edad, en una población conformada por 100 personas de ambos sexos (Masculino=72 y Femenino=28). El diseño corresponde a una investigación empírica de tipo comparativo. Se utilizó la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad - EAPD, elaborado por Verdugo, Jenaro & Arias en el año 1994, adaptada en nuestro país en universitarios por Domínguez et al. en el año 2014 (alfa de Cronbach=0.879). Se empleó la prueba de hipótesis para el estadístico de U de Mann Whitney. Los resultados evidenciaron con un nivel de significancia del 5% ($p = 0,000$) con una mediana superior en los profesionales del sector interior (193) sobre el sector salud (175); por lo que se concluye que existen diferencias significativas entre las actitudes hacia las personas con discapacidad, según el sector laboral.

Palabras clave: Actitudes, Discapacidad, Salud, Trabajo.

Abstract

Persons with disabilities are victims of employment discrimination and have lower economic incomes than others, being relegated to lower-wage functions, without the presence of social and legal benefits. It has been shown that there is an inverse relationship between the degree of disability and labour market participation, which shows the lack of awareness of the business sector in this area. Research was carried out with the aim of comparing attitudes towards people with disabilities in professionals in Chiclayo's internal sector and health in 2020 according to gender and age, in a population of 100 people of both sexes (Male-72 and Female-28). The design corresponds to empirical research of comparative type. The Scale of Attitudes towards Persons with Disabilities - EAPD, developed by Verdugo, Jenaro & Arias in 1994, adapted in our country in university students by Dominguez et al. in 2014 (Cronbach alpha 0.879). The hypothesis test was used for Mann-Whitney's U statistician. The results showed a significance level of 5% ($p < 0.000$) with a higher median in inland professionals (193) on the health sector (175); so it is concluded that there are significant differences between attitudes towards people with disabilities, depending on the sector of work.

Keywords: Attitudes, Disability, Health, Work.

Introducción

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad representó un nuevo paradigma de enfoques y actitudes en materia de inclusión social, educativa y laboral; concibiéndose en una dimensión del desarrollo sostenible a nivel internacional y reafirmando que todas las personas sin distinción alguna deben disfrutar de las libertades y derechos que les corresponden. Se precisó además la necesidad de adaptar contextos para que las personas con discapacidad puedan ejercer y desarrollarse libremente, siendo deber de las instancias sociales reforzar la protección de sus derechos (Naciones Unidas [ONU], 2011).

A la fecha, se estima que 975 millones de personas en el mundo se encuentran en condición de discapacidad, presentando la tasa más alta aquellos grupos con menores logros académicos. Además, el 90% de los niños con discapacidad no asiste a la escuela y cerca de 386 millones de personas de la población económicamente activa mundial son discapacitadas, esto se debe principalmente a que muchos empleadores suponen que las personas discapacitadas no están en condición de trabajar (ONU, 2011).

La ONU (2018), estableció que potenciar y promover la inclusión de las personas con discapacidad representa para los países, una meta con carácter de urgencia, por lo que promover el empleo pleno y productivo es uno de los objetivos para alcanzar este fin y además garantizar el desarrollo sostenible. La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral se logrará promoviendo y garantizando la participación de este colectivo en materias de educación, formación y empleo; así como en todos los aspectos sociales, brindando soporte y ajustes razonables y necesarios que les permitan garantizar su plena participación (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015).

Sin embargo, las personas con discapacidad son sujetas a situaciones de discriminación cuando intentan integrarse al mercado laboral (Cendrero, 2017), así el Consejo Nacional de Discapacidad en un estudio realizado encontró que el 60% de personas entrevistadas no accedían a un trabajo digno, mientras que el 39% respondió que este acceso se daba ocasionalmente (Tovar & Fernández, 2006). Este colectivo presenta una tasa de desempleo 70% más alta que la de las personas sin discapacidad, constituyendo la temática laboral como la más sensible en materia de inclusión (Maldonado, 2006).

Los individuos en situación de discapacidad que son víctimas de discriminación laboral registran también ingresos económicos inferiores al de las personas sin discapacidad, siendo relegados a funciones de menor nivel con los salarios más bajos, incluso en ocasiones, sin la presencia de beneficios sociales y legales de ningún tipo. Además, se ha demostrado que existe una relación inversa entre el grado de discapacidad y la participación en el mercado laboral, lo que evidencia la carencia de sensibilización del sector empresarial en el tema (Vidal & Cornejo, 2016).

Comprender la discapacidad en términos de déficit resulta insuficiente para abordar el problema con la amplitud requerida, es por ello que se ha propuesto entender el tema desde una perspectiva contextualista (Domínguez et al., 2014) donde se define la discapacidad como una condición continua y cambiante, vinculada y relacionada estrechamente a las actitudes, prácticas y estructuras institucionales; aún por encima de las deficiencias individuales.

Al contrario de las creencias que reflejan los elevados niveles de discriminación laboral, diversas investigaciones (ONU, 2011) evidenciaron que la contratación de personas discapacitadas reduce notablemente los índices de rotación, además, el 73% de los empleadores señalaron que la presencia de estos colaboradores no requería inversión adicional en infraestructura específica para compensar su condición.

Además, se ha comprobado que en términos de inclusión laboral, la contratación de personas en situación de discapacidad tiene un efecto positivo en el atractivo organizacional y en el prestigio de una empresa, llegando incluso a mejorar el clima laboral y la motivación de los colaboradores; por lo que se recomienda a las instituciones profundizar programas y

gestionar actividades a favor la inserción laboral de colectivos en condiciones vulnerables que influirían directamente en las relaciones de la empresa con sus clientes, socios y comunidad (Arias, Armas, Chirinos & Fonseca, 2019).

En el departamento de Lambayeque, 43096 personas presentan algún tipo de discapacidad, perteneciendo a la población económicamente activa el 15.6%, de los cuales, únicamente 5024 personas se encuentran ocupadas, lo que refleja según lo expuesto anteriormente, escasa sensibilización de parte de los profesionales de la región hacia ellos, que genera discriminación, reducida aceptación social y favorece el surgimiento de barreras que impiden gestionar adecuadamente la inclusión laboral (Ancajima & Becerra, 2019).

Resulta fundamental, considerar que la gestión adecuada de la discapacidad se asocia a una correcta inclusión laboral; por lo que las empresas, sus líderes y sus colaboradores serán esenciales para garantizar entornos donde se lleven a cabo las actividades necesarias que permitan la participación y ejercicio de libertades de las personas en situación de discapacidad, resultando los profesionales, las personas idóneas para comprender las conexiones y diferencias del concepto de inclusión en el trabajo (Arias et al., 2019).

Por lo tanto, es necesario identificar las actitudes hacia las personas con discapacidad, principalmente en aquellas personas cuyas actividades representan futuras opciones de liderazgo y participación en diferentes sectores del mercado laboral, tomando en cuenta sus características más importantes, como profesión, sexo y edad; pues su participación resulta fundamental, debido a que podrían extender o adaptar sus contextos para la posible inclusión de personas con discapacidad. Resulta importante estudiar sus actitudes hacia este colectivo, que a pesar del papel que representa para el desarrollo social de nuestro país, no son consideradas para investigaciones en nuestro contexto (Domínguez et al., 2014).

Es por ello, que se hace sumamente necesaria la investigación, sensibilización y concienciación sobre las personas en condición de discapacidad, conociendo las actitudes de aquellos que no la presentan, buscando generar un impacto positivo en las políticas públicas y privadas orientadas a la diversificación de empleo de este colectivo, garantizando un cambio real y efectivo (Vidriales, Hernández, & Plaza, 2018).

De la realidad descrita anteriormente surge la necesidad de responder a la interrogante ¿Cuál es la diferencia entre las actitudes hacia las personas con discapacidad en profesionales del sector interior y salud de Chiclayo en el año 2020, tomando en cuenta características como sexo y edad?

El objetivo principal de la investigación es comparar las actitudes hacia las personas con discapacidad en profesionales del sector interior y salud de Chiclayo en el año 2020. Los objetivos específicos son comparar las actitudes hacia las personas con discapacidad en profesionales del sector interior y salud de Chiclayo, según sexo y edad, en el año 2020.

La propuesta de investigación contribuirá desde lo académico, al ámbito social, empresarial y gubernamental, propiciando el desarrollo nacional e internacional en materia de inclusión laboral, beneficiando a investigadores de diversos sectores de interés, líderes políticos, especialistas, docentes, comunidad en general.

En el sector empresarial, permitirá que se genere una apertura de oportunidades profesionales, facilitando visibilizar la situación de las personas discapacitadas, específicamente en el mercado laboral, evaluando los prejuicios existentes y debatiendo en base a evidencia la inconsistencia de los mismos. Asimismo, los resultados servirán a las diferentes áreas de gestión del talento humanos como base en la elaboración de programas, propuestas y servicios en materia de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad; que permitirá añadir valor a sus organizaciones mejorando su atractivo y garantizando el desarrollo sostenible al país.

Revisión de Literatura

Antecedentes

Se han llevado a cabo diversos estudios en materia de actitudes hacia las personas con discapacidad, si bien, algunos se han enfocado en grupos como niños, adolescentes o personal directamente en relación con estos colectivos, son pocos los que se han enfocado en evaluar las actitudes mencionadas en población adulta, específicamente en profesionales de diferentes sectores analizando factores específicos que se relacionan con la percepción sobre la discapacidad. Las comparaciones realizadas por la mayoría de autores se han centrado en materia de sexo, edad y carrera universitaria.

Por ejemplo, se llevó a cabo un estudio con el fin de identificar actitudes hacia las personas con discapacidad y compararla según la formación inicial de 42 docentes uruguayos, para comprender su predisposición al manejo de una propuesta de intervención en espacios inclusivos. Se aplicó la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad de Verdugo, Arias y Jenaro. Los resultados evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre la formación inicial de los maestros respecto a la actitud general, la implicación personal y el reconocimiento/negación de derechos. Se concluyó que la totalidad de la muestra estudiada presentó una actitud positiva frente a las personas en situación de discapacidad; además se observó que esta actitud se presentó en aquellos docentes mantuvieron una interacción personal, laboral y/o social con este grupo de personas (Bermúdez & Navarrete, 2020).

De modo similar, se han desarrollado otras investigaciones con el objetivo de identificar las actitudes hacia las personas con discapacidad existentes en el entorno universitario mexicano con el fin de realizar comparaciones según variables sociodemográficas requirieron seleccionar dos muestras y emplear un instrumento para cada una ($n_1=611$ y $n_2=308$); el Modern and Classical Attitudes Scales Toward People with Intellectual Disabilities y la Escala de Actitudes hacia las personas con discapacidad; además, se recopiló información referente a edad, sexo y contacto previo con personas en el tipo de condición señalado en el estudio. Los resultados globales evidenciaron que los participantes presentaron actitudes positivas y escasos prejuicios hacia la discapacidad, sin embargo, en las comparaciones por sexo, edad y zona de procedencia, se observaron diferencias significativas en algunos ítems. Se concluyó que existen escasas diferencias significativas en función de variables sociodemográficas o aquellas que señalan contactos previos, además, en todos los casos las personas mayores a 20 años presentaron más prejuicios (Arellano, Gaeta, Peralta & Cavazos, 2019).

También en México; se desarrolló un estudio con el objetivo de comparar en función de las variables de género y programa educativo, la presencia de diferencias en las actitudes hacia la discapacidad en 378 participantes con edades comprendidas entre 18 y 48 años, según diferentes profesiones. Se empleó el instrumento Cuestiones sobre Universidad y Discapacidad (CUNIDIS) de Rodríguez y Álvarez, adaptado a la población de estudio, con alta confiabilidad ($\alpha=.95$) y cuatro escalas unifactoriales. A través de ANOVA, los resultados evidenciaron actitud positiva frente a las personas con discapacidad en la muestra global, sin embargo, se concluyó que existen diferencias estadísticamente significativas en las actitudes hacia la diversidad en función del área profesional de elección, sin embargo, no según el sexo (Barrera & De Luna, 2019).

Paralelamente, en Perú, se realizó un estudio comparativo con el objetivo de identificar diferencias en cuanto a la relación entre actitudes hacia la discapacidad y empatía en una muestra de 325 estudiantes de Instituciones Educativas Nacionales de Lima y Huaraz. Se empleó la Escala de Actitudes hacia la Discapacidad elaborada por Verdugo, Jenaro & Arias y el Interpersonal Reactivity Index (IRI) elaborada por Davis. Los resultados evidenciaron diferencias significativas respecto a las correlaciones de las variables, valoración de capacidades y limitaciones con preocupación empática, calificación genérica y fantasía. Se

concluyó que los sentimientos de compasión hacia las personas con discapacidad permiten valorar adecuadamente las aptitudes de las personas con discapacidad. (Plasencia, 2017)

Por otro lado, en España se llevó a cabo un estudio experimental, con el objetivo de evaluar actitudes hacia la discapacidad en 340 estudiantes universitarios, comparando en función del curso y titulación correspondiente. Se empleó un cuestionario elaborado y validado por los autores, que recopilaba variables de sexo y edad, así como ocho ítems relacionados a las creencias y actitudes hacia la discapacidad. Los resultados evidenciaron diferencias significativas entre los estudiantes de las carreras de Sociología, Magisterio y Trabajo; en comparación a los de Biología y Arquitectura. Se concluyó que la muestra evaluada presenta actitud favorable hacia las personas con discapacidad con variaciones acorde a la profesión estudiada (Suriá, Bueno & Rosser, 2016).

Bases teóricas

Discapacidad

Es un conjunto de limitaciones de carácter funcional manifestada en un déficit físico, cognitivo o sensitivo, que requiere atención médica; o en una enfermedad mental. La temporalidad de dichas deficiencias puede ser permanente o transitoria y restringir la participación del individuo en algunas actividades (Hurtado & Agudelo, 2014).

El término discapacidad abarca una lista de deficiencias variadas, limitaciones de actividad y restricciones para el desarrollo de algunas actividades. Su definición se asocia a características negativas de la relación entre personas con un problema sanitario junto a factores individuales y del entorno; donde se incluyen también las actitudes negativas (OMS, 2011).

Un déficit es un problema que afecta una estructura o función fisiológica específica; dificultan ejecutar funciones, las restricciones son dificultades para actuar en situaciones importantes (OMS, 1992).

Sin embargo, la discapacidad debe ser comprendida desde un enfoque contextualista, sustentando en un enfoque ecológico que debe basarse en la interacción de un individuo y su entorno; por lo que la discapacidad es un concepto fluido que depende de limitaciones individuales y los soportes del entorno; estrechamente relacionado a actitudes, prácticas y estructuras institucionales (Domínguez et al., 2014).

La discapacidad es parte de la condición humana, debido a que, durante su vida, casi todas las personas presentarán algún tipo de discapacidad, que puede ser transitoria o permanente; o que al llegar a la etapa de adultez tardía experimentarán serias dificultades de funcionamiento (ONU, 2011).

Los tipos de discapacidad se agrupan acorde a la afectación funcional del déficit, tenemos: (a) discapacidades sensoriales y de la comunicación, (b) discapacidades motrices, (c) discapacidades mentales, (d) discapacidades múltiples y otras, así también (e) discapacidades especiales (OMS, 1992).

Discapacidad en el entorno laboral

En el entorno laboral, las personas con discapacidad suelen ser excluidas en base a estigmas y prejuicios, registrando mayores índices de desempleo y reducidos ingresos en comparación a personas que presentan alguna condición de discapacidad. En esta segregación, el varón es quien evidencia menor presencia en trabajos a tiempo parcial, lo que evidencia las desigualdades en relación al acceso al empleo, agudizando esta problemática elementos tales como el tipo e intensidad de la discapacidad, así como el sexo y la edad (Vidal & Cornejo, 2016).

En el ámbito laboral se requiere con sentido de urgencia la promoción oportunidades laborales para personas en situación de discapacidad, garantizando el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades y trato, integración, además de participación comunitaria. Sin embargo, los estudios han evidenciado que, de existir oportunidades

adecuadas, adaptaciones y soportes permitirán garantizar la contribución económica de las personas en situación de discapacidad a la sociedad (OIT, 2015).

En relación a la discapacidad, la OMS (2011) ha destacado el papel de los principales elementos del entorno que representan barreras de restricción para la participación de las personas con discapacidad: (a) Políticas y normas, (b) Actitudes negativas, (c) Prestación de servicios, (d) Financiamiento insuficiente, (e) Accesibilidad, además de (f) Falta de datos y pruebas (OMS, 1992).

Actitudes hacia las personas con discapacidad.

Son predisposiciones hacia las personas en condición de discapacidad que se asocian a conductas específicas hacia ellas, pudiendo adoptar diferentes manifestaciones; presentan un componente cognitivo, afectivo y conativo (Verdugo et al., 1994).

Las actitudes hacia las personas con discapacidad representan una de las principales barreras para la inclusión de las personas con discapacidad, debido a que son mayormente negativas, facilitando el surgimiento de prejuicios y estereotipos que general la estigmatización y exclusión, teniendo un efecto negativo en la calidad de vida de la persona en condición de discapacidad, obstaculizando el desempeño de las funciones y llevar a cabo su proyecto de vida. Es importante resaltar que los estudios realizados encontraron diferencias estadísticamente significativas entre grupos de distinta profesión (Domínguez et al., 2014).

En la actualidad, se conocen dos propuestas para conocer la influencia de las actitudes en relación a las personas con discapacidad, por un lado, se asume que la inclusión o exclusión de estas personas, se debe a su comportamiento y no al tipo de discapacidad en sí. Sin embargo, otros autores han señalado los procesos de aceptación o rechazo, dependerán directamente del tipo de discapacidad (Mampaso, 2004). Las actitudes hacia la discapacidad se agrupan en tres importantes factores:

Valoración positiva de competencias emocionales y sociales.

Creencias que favorecen la integración de individuos en condición de discapacidad debido a que actitudes favorables en personas sin discapacidad son la base para elaborar o favorecer adecuados programas de inclusión. Es importante resaltar que, en función al sexo, no se han encontrado diferencias significativas en relación a las creencias (Domínguez et al., 2014).

Prejuicios.

Carga afectiva negativa directa y generalizadora hacia un grupo percibido como homogéneo o a sus integrantes, cuya formación estigmatiza y excluye a los individuos en condición de discapacidad (Domínguez et al., 2014).

Segregación social.

Separación fundamentada en la concepción de no igualdad o diferencia intergrupala, donde un colectivo es el privilegiado y el otro marginado para ejercer y reclamar sus derechos (Domínguez et al., 2014).

Actitudes hacia la discapacidad según profesión y sexo.

Los estudios realizados han demostrado que existen diferencias estadísticamente significativas con respecto a las creencias positivas según la profesión del individuo evaluado. Se ha observado que aquellas personas vinculadas al área de psicología y ciencias sociales evidencian actitudes más favorables en relación a la discapacidad. Así también se ha demostrado que, en relación a creencias vinculadas con la segregación de individuos con discapacidad, son las mujeres quienes presentan actitudes más favorables que los varones (Domínguez et al., 2014).

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

El diseño corresponde a una investigación empírica y al tipo comparativo (Ato, López, & Benavente, 2013).

Participantes.

La población está conformada por un total de 100 personas de ambos sexos (Masculino=72 y Femenino=28) y con rangos de edad agrupados en menores o iguales a 38 y mayores a 29; pertenecientes a dos instituciones, 50 correspondientes al sector salud y 50 al sector interior que desempeñan funciones en la ciudad de Chiclayo en diferentes profesiones. Se trabajó con un muestreo por conveniencia.

El criterio de inclusión del estudio fue contar con personal que al momento de la evaluación desempeñe funciones en las instituciones correspondientes con una antigüedad mínima de dos meses, por otro lado el criterio de exclusión que se tomó en cuenta fue no considerar en la investigación a personas con discapacidad, que presenten dificultades o limitaciones permanentes para: (a) ver, (b) moverse o caminar, (c) oír, (d) entender o aprender, (e) relacionarse con los demás o (f) hablar o comunicarse. El criterio de eliminación fue no tomar en cuenta aquellas pruebas con doble marcación o donde se dejaron reactivos sin marcar.

Técnicas e instrumentos.

Se utilizó la encuesta como técnica. El instrumento empleado fue la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad - EAPD, elaborado por Verdugo, Jenaro & Arias en el año 1994, adaptada en nuestro país en universitarios por Domínguez et al. en el año 2014 (Ver anexo A), obteniendo adecuados niveles de confiabilidad, evidenciado en el coeficiente alfa de Cronbach (0.879) así como de validez de constructo ($KMO = 0.959$). Se empleó una matriz de correlaciones policóricas debido a que la asimetría y la curtosis de gran parte de los reactivos era excesiva.

La adaptación peruana, está conformada por tres factores: Valoración positiva de competencias emocionales y sociales de la persona con discapacidad, Prejuicios acerca de la persona con discapacidad y Segregación social de la persona con discapacidad. La escala cuenta con 35 ítems, cada uno con seis opciones de respuesta: Estoy totalmente de acuerdo (TA=6), Estoy de acuerdo (A=5), Estoy parcialmente de acuerdo (PA=4), Estoy parcialmente en desacuerdo (PD=3), Estoy en desacuerdo (D=2) y Estoy totalmente en desacuerdo (TD=1), una puntuación más cercana a 6, refleja actitud positiva respecto a las personas con discapacidad. La duración aproximada para completar la prueba fue de 10 a 15 minutos aproximadamente.

Para garantizar la efectividad del instrumento al momento de su aplicación, se evaluó la confiabilidad con los datos recopilados, obteniendo adecuados niveles observados mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, para la puntuación general (0,818).

Procedimientos.

La aplicación del instrumento, conllevó visitar diferentes instituciones correspondientes a los sectores salud e interior de la ciudad de Chiclayo, donde se abordó oportunamente en exteriores a profesionales que impresionaban con desarrollar actividades en el lugar.

Posteriormente, se acercó adecuadamente al posible participante y se le solicitaba cinco minutos para la explicación del estudio, en caso se observaba interés, se procedía a invitar al profesional a aplicar el instrumento. Los resultados fueron registrados en una base de datos para su codificación y posterior análisis.

Aspectos éticos.

La ejecución del estudio, requirió contar con la aprobación del comité de ética de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. La aplicación del instrumento tomó en cuenta los principios de respeto, no maleficencia, justicia y libertad,

garantizando el bienestar de los participantes y su derecho a continuar o abandonar la investigación.

Para avalar la rigurosidad de la investigación, se procedió a identificar la similitud del estudio, buscando garantizar la originalidad del contenido (Ver anexo B).

Previamente a la aplicación del instrumento, se procedió a entregar el consentimiento informado (Ver anexo C), el cual fue firmado voluntariamente por las personas que respondieron la escala, autorizando su participación en el proceso. Se hizo énfasis en los aspectos de confidencialidad de los resultados y datos que se obtendrán.

Cada participante fue abordado con respeto y consideración, manteniendo los protocolos convencionales sanitarios vigentes. Para cumplir el principio de justicia, se le preguntaba únicamente si trabajaba en la institución correspondiente cuando la respuesta era afirmativa se procedía a la invitación de aplicar el cuestionario.

Procesamiento y análisis de datos.

Los datos obtenidos se registraron en el programa Apache OpenOffice Calc 4.1.7 para la calificación y obtención de puntajes globales, posteriormente se exportó la base de datos al software estadístico JASP 0.13.1 (JASP Team, 2020), donde se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk (Isaza, Acevedo & Hernández, 2015) con el fin de identificar si los datos seguían una distribución gaussiana. Tanto en el objetivo general, como en el específico, ciertos grupos de datos no correspondían a la distribución normal, por lo que, debido a su naturaleza, de grupos independientes se procedió a aplicar el estadístico de U de Mann Whitney.

Para llevar a cabo el análisis estadístico, los datos se dividieron las variables de agrupación, según edad y sexo para realizar las comparaciones de acuerdo a los objetivos específicos.

Las etapas del análisis estadístico tomadas en cuenta fueron: (1) el planteamiento de la hipótesis, (2) establecer el nivel de significancia con un valor de 0,05, (3) seleccionar la prueba estadística correspondiente, (4) llevar a cabo el contraste de la hipótesis y (5) tomar una decisión en base a las etapas descritas anteriormente.

Resultados y Discusión

Actitudes hacia las personas con discapacidad

Con un nivel de significancia del 5% ($p = 0,000$) se afirma que existen diferencias significativas entre las actitudes hacia las personas con discapacidad, entre los profesionales del sector interior y salud de Chiclayo, con una mediana superior en los profesionales del sector interior (193) sobre el sector salud (175) que permite inferir una mejor actitud en el primero de los grupos anteriormente mencionados.

Las diferencias significativas según el sector laboral de los participantes, difiere de estudios realizados anteriormente donde resultaron con una puntuación elevada aquellos profesionales que realizaban tareas o actividades en el rubro sanitario, que se explicaba en base a estudios previos, donde se observó que aquellas personas vinculadas al área de psicología y ciencias sociales evidencian actitudes más favorables en relación a la discapacidad por contar con características en su perfil psicolaboral que les permite ser sensibles, empáticas, y establecer una relación profesional que contemple a la persona en la totalidad de sus dimensiones física y psicológica (Domínguez et al., 2014), sin embargo se muestran coherentes en relación a aquellos estudios que evidencian la existencia de diferencias significativas, con variaciones acorde a la profesión estudiada (Suriá, Bueno & Rosser, 2016), siendo la experiencia previa y el contacto externo al trabajo con personas en condición de discapacidad, un factor influyente en la calidad de las actitudes hacia este grupo en específico.

Las diferencias encontradas según el sector laboral, a favor del sector interior, pueden explicarse en base a la sensibilización del personal evaluado, generado por un posible contacto o cercanía con personas en condición de discapacidad, lo que es coherente con otros estudios, donde se evidencia que las actitudes hacia la discapacidad son más elevadas en aquellos profesionales que mantuvieron una interacción personal, laboral y/o social con este grupo de personas (Bermúdez & Navarrete, 2020). La puntuación inferior en el sector salud, puede haberse generado en base a la percepción de suficiencia e igualdad de las personas en este tipo de condición.

Actitudes hacia las personas con discapacidad, según sexo

Con un nivel de significancia del 5% ($p = 0,001$) se afirma que existen diferencias significativas entre las actitudes hacia las personas con discapacidad entre los profesionales del sector interior y salud de Chiclayo, según sexo; con una mediana superior en los profesionales del sexo masculino (195) sobre aquellos pertenecientes al sexo femenino (192) que permite inferir una mejor actitud en el primero de los grupos anteriormente mencionados.

Por otro lado, los resultados se contraponen a lo esperado, en relación a que las puntuaciones no son indistintas tomando en cuenta la variable sexo, lo que no es coherente con estudios previos que no identificaron diferencias estadísticamente significativas en las actitudes hacia la diversidad en función del sexo (Barrera & De Luna, 2019).

Las diferencias según el sexo, con puntuación a favor del grupo masculino, podría explicarse también en base a la sensibilización o cercanía de este grupo particular con personas en condición de discapacidad.

Actitudes hacia las personas con discapacidad, según edad

Con un nivel de significancia del 5% ($p = 0,000$) se afirma que existen diferencias significativas entre las actitudes hacia las personas con discapacidad entre los profesionales del sector interior y salud de Chiclayo según su edad; con una mediana superior en los profesionales con una edad mayor a 39 años (193) sobre el aquellos agrupados en una edad inferior o igual a los 38 años (179,5) que permite inferir una mejor actitud en el primero de los grupos anteriormente mencionados.

Además, en base a investigaciones previas donde se concluyó que en todos los casos, según la edad se presentan más prejuicios hacia las personas con discapacidad (Arellano, Gaeta, Peralta & Cavazos, 2019), esto en relación a una posible percepción de autovalía y suficiencia

personal que dificulta la consideración de las personas discapacitadas como funcionales laboralmente, característica asociada a su ciclo vital; por lo que se esperó encontrar diferencias significativas en las puntuaciones en función a la edad de los participantes. Esto se muestra coherente a los resultados, pues a mayor edad se observa una mejor actitud hacia las personas con discapacidad.

Conclusiones

Existen diferencias significativas entre las actitudes hacia las personas con discapacidad a favor de los profesionales del sector interior, comparados en relación al sector salud, de la ciudad de Chiclayo, en el 2020.

Existen diferencias significativas entre las actitudes hacia las personas con discapacidad a favor de los profesionales de sexo masculino, en relación al femenino, entre los profesionales del sector salud e interior de la ciudad de Chiclayo, en el 2020.

Existen diferencias significativas entre las actitudes hacia las personas con discapacidad a favor de los profesionales con una edad mayor a 39 años, en relación a los de edad inferior o igual a 38 años, entre los profesionales del sector salud e interior de la ciudad de Chiclayo, en el 2020.

Recomendaciones

Para futuras investigaciones es importante considerar diferentes sectores laborales para la comparación de las actitudes hacia las personas con discapacidad.

Se recomienda considerar como una variable de estudio, la experiencia y el nivel de la misma en relación a la cercanía o contacto con personas en condición de discapacidad, tanto laboralmente como en círculos familiares y amicales; realizando comparación en base a ella.

De ser posible, se recomienda la realización de una adaptación y estandarización de la escala original para su aplicación en una población específica, con la finalidad de beneficiarse de la identificación adecuada de los factores del instrumento y realizar comparaciones en función de éstas.

Referencias

- Ancajima, L., & Becerra, S. (2019). *Contratación laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en las empresas de servicios ubicadas en el distrito de Chiclayo, periodo 2018* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Arellano, A., Gaeta, M., Peralta, F., & Cavazos, J. (2019). Actitudes hacia la discapacidad en una universidad mexicana. *Revista Brasileira de educacao*, 24, 1-20. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/rbedu/v24/1809-449X-rbedu-24-e240023.pdf>
- Arias, G., Armas, G., Chirinos, J. & Fonseca, R. (2019). *Influencia de la Inclusión Laboral en el Atractivo Organizacional* (Tesis de maestría). Esan, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1563/2019_MAODP_16-2_02_T.pdf
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), pp. 1038-1059. doi: 10.6018/analesps.29.3.178511
- Barrera, M., & De Luna, L. (2019). Actitudes de alumnos hacia las personas con discapacidad en el centro universitario del sur. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 1. 65-78. Recuperado de <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/59/48>
- Bermúdez, M., & Navarrete, I. (2020). Actitudes de los maestros ante la inclusión de alumnos con discapacidad. *Ciencias psicológicas*, 14(1), 1-16. doi: 0.22235/cp.v14i1.2107
- Cendrero, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperada de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- Domínguez, S., Villegas, G., Bocanegra, K., Aquije, D., Castillo, A., Dulanto, N., Llontop, C., & Rimachi, M. (2014). Actitudes hacia las personas con discapacidad en una muestra de estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 3(1), 37-60.
- Hurtado, L., & Agudelo, M. (2014). Inclusión educativa de las personas con discapacidad en Colombia. *Movimiento y Salud*, 2(1), 45-55. Recuperado de http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4889/Inclusion_educativa_de_las_personas_con_discapacidad_en_Colombia.pdf
- Isaza, L., Acevedo, E., & Hernández, F. (Agosto, 2015). Comparación De Pruebas De Normalidad. *XXV Simposio Internacional de Estadística 2015*. Simposio se llevó a cabo en la conferencia de Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- JASP Team (2020). JASP (Versión 0.13.1) [Software de computación].
- Maldonado, S. (2007). *Exclusión y discriminación en contra de la población con discapacidad en el mercado laboral peruano: Un análisis de descomposiciones paramétricas y no paramétricas*. Lima, Perú: Investigación económica y social.
- Mampaso, J. (2004). Análisis de las preferencias hacia los distintos tipos de discapacidad de los estudiantes de educación secundaria obligatoria. *Revista de psicología y psicopedagogía*, 3(2), 179-200. Recuperado de <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/110/C00030301.pdf>
- Organización internacional del Trabajo. (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017. Un doble enfoque de acciones transversales y y específicas para las personas con discapacidad*. Ginebra: Autor.
- Organización Mundial de la Salud. (1992). *Clasificación internacional de enfermedades* (10ª ed.). Madrid: Méditor.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Recuperado de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (18 de junio de 2018). CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad. Recuperado el 8 de mayo del 2020 de <https://icd.who.int/browse11/1-m/es>
- Plasencia, C. (2017). *Relación entre las actitudes hacia las personas con discapacidad y empatía en estudiantes de Lima y Huaraz: un análisis comparativo* (Tesis de licenciatura). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Suriá, R., Bueno, A. y Rosser Limiñana, A. (2011). Prejuicios entre los estudiantes hacia las personas con discapacidad: reflexiones a partir del caso de la Universidad de Alicante. *Alternativas, Cuadernos de Trabajo Social*, 18, 75-90. Recuperado de http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/18711/1/Alternativas_04.pdf
- Tovar, T. & Fernández, P. (2006). *Las voces de los otros. Consulta nacional sobre discapacidad*. Lima: Congreso del Perú.
- Verdugo, M., Jenaro, C., & Arias, B. (1994). *Actitudes hacia las personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales
- Vidal, R., & Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: Una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de trabajo*, 31, 110-119. Recuperado de http://repositorio.ucm.cl/bitstream/handle/ucm/640/vidal_r_trabajo.pdf
- Vidriales, R., Hernández, C., & Plaza, M. (2018). *Empleo y trastorno del espectro autista. Un potencial por descubrir*. España: Autismo España.

Anexos

Anexo A

CUESTIONARIO DE OPINIONES

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 de la opinión que brindarás 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) Conteste con sinceridad. El cuestionamiento es totalmente confidencial y anónimo.
- (f) Marque con una equis (X) su respuesta.

Los significados de las opciones son los siguientes:

Estoy totalmente de acuerdo	Estoy parcialmente en desacuerdo
Estoy de acuerdo	Estoy en desacuerdo
Estoy parcialmente de acuerdo	Estoy totalmente en desacuerdo

Datos personales

Edad		Sexo		Profesión	
------	--	------	--	-----------	--

1. Las personas con discapacidad con frecuencia son menos inteligentes que las demás personas.	TA	A	PA	PD	D	TD
2. Un trabajo sencillo y repetitivo es el más apropiado para las personas con discapacidad.	TA	A	PA	PD	D	TD
3. Permitiría que mi hijo aceptase la invitación a un cumpleaños que le hiciera un niño con discapacidad	TA	A	PA	PD	D	TD
4. Me disgusta estar cerca de personas que parecen diferentes, o actúan de forma diferente.	TA	A	PA	PD	D	TD
5. Las personas con discapacidad deberían vivir con personas afectadas por el mismo problema.	TA	A	PA	PD	D	TD
6. Las personas con discapacidad funcionan en muchos aspectos como los niños.	TA	A	PA	PD	D	TD
7. De las personas con discapacidad no puede esperarse demasiado.	TA	A	PA	PD	D	TD
8. Las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona.	TA	A	PA	PD	D	TD
9. Las personas con discapacidad deberían mantenerse apartadas de la sociedad.	TA	A	PA	PD	D	TD
10. No me importa trabajar junto a personas con discapacidad.	TA	A	PA	PD	D	TD
11. Las personas con discapacidad también pueden divertirse con las demás personas.	TA	A	PA	PD	D	TD

12. Las personas con discapacidad tienen una personalidad tan equilibrada como cualquier otra persona.	TA	A	PA	PD	D	TD
13. Las personas con discapacidad también pueden casarse si lo desean.	TA	A	PA	PD	D	TD
14. Las personas con discapacidad deberían ser encerradas en instituciones especiales.	TA	A	PA	PD	D	TD
15. Muchas personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes.	TA	A	PA	PD	D	TD
16. A las personas con discapacidad se les debería impedir votar.	TA	A	PA	PD	D	TD
17. Las personas con discapacidad a menudo están de mal humor.	TA	A	PA	PD	D	TD
18. Las personas con discapacidad confían en sí mismas tanto como las personas normales.	TA	A	PA	PD	D	TD
19. Generalmente las personas con discapacidad son sociables.	TA	A	PA	PD	D	TD
20. En el trabajo, las personas con discapacidad se entienden sin problemas con el resto de los trabajadores.	TA	A	PA	PD	D	TD
21. Sería apropiado que las personas con discapacidad trabajaran y vivieran con personas normales	TA	A	PA	PD	D	TD
22. A las personas con discapacidad se les debería prohibir pedir créditos o préstamos.	TA	A	PA	PD	D	TD
23. Las personas con discapacidad generalmente son desconfiadas.	TA	A	PA	PD	D	TD
24. No quiero trabajar con personas con discapacidad.	TA	A	PA	PD	D	TD
25. En situaciones sociales preferiría no encontrarme con personas con discapacidad.	TA	A	PA	PD	D	TD
26. Las personas con discapacidad pueden hacer muchas cosas tan bien como cualquier otra persona.	TA	A	PA	PD	D	TD
27. La mayoría de las personas con discapacidad están resentidas con las personas físicamente normales.	TA	A	PA	PD	D	TD
28. La mayor parte de las personas con discapacidad son poco constantes.	TA	A	PA	PD	D	TD
29. Las personas con discapacidad son capaces de llevar a cabo una vida social normal.	TA	A	PA	PD	D	TD
30. Si tuviera un familiar cercano con discapacidad, evitaría comentarlo con otras personas.	TA	A	PA	PD	D	TD
31. La mayor parte de las personas con discapacidad están satisfechas de sí mismas.	TA	A	PA	PD	D	TD
32. La mayor parte de las personas con discapacidad sienten que son tan valiosas como cualquiera.	TA	A	PA	PD	D	TD
33. La mayoría de las personas con discapacidad prefieren trabajar con otras personas que tengan su mismo problema.	TA	A	PA	PD	D	TD
34. Las personas con discapacidad son en general tan conscientes como las personas normales.	TA	A	PA	PD	D	TD
35. Deberían existir leyes que prohibieran casarse a las personas con discapacidad.	TA	A	PA	PD	D	TD

Anexo B

TESIS FINAL			
ORIGINALITY REPORT			
18%	16%	6%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	www.scribd.com Internet Source		3%
2	www.scielo.br Internet Source		1%
3	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Internet Source		1%
4	www.scielo.edu.uy Internet Source		1%
5	Submitted to Universidad de artes, ciencias y comunicación UNIACC Student Paper		1%
6	pesquisa.bvsalud.org Internet Source		1%
7	www.uigv.edu.pe Internet Source		1%
8	www.tandfonline.com Internet Source		1%
9	Araceli Arellano Torres, Martha Leticia Gaeta		

	González, Feli Peralta López, Judith Cavazos Arroyo. "Actitudes hacia la discapacidad en una universidad mexicana", Revista Brasileira de Educação, 2019 Publication	1%
10	archive.org Internet Source	1%
11	scielo.isciii.es Internet Source	<1%
12	www.facebook.com Internet Source	<1%
13	worldwidescience.org Internet Source	<1%
14	www.zinacantepec.gob.mx Internet Source	<1%
15	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	<1%
16	discapar.blogspot.com Internet Source	<1%
17	Submitted to Erasmus University of Rotterdam Student Paper	<1%
18	tratado.uninet.edu Internet Source	<1%
19	papers.ssrn.com Internet Source	<1%

20	docplayer.net Internet Source	<1 %
21	vdocuments.site Internet Source	<1 %
22	Submitted to Universidad de Almeria Student Paper	<1 %
23	www.el-universal.com Internet Source	<1 %
24	www.sedolor.es Internet Source	<1 %
25	www.undp.un.hn Internet Source	<1 %
26	www.congreso.gob.pe Internet Source	<1 %
27	proyectopuente.com.mx Internet Source	<1 %
28	accedacris.ulpgc.es Internet Source	<1 %
29	es.coursera.org Internet Source	<1 %
30	docplayer.es Internet Source	<1 %
	www.risolidaria.org.pe	

31	Internet Source	<1 %
32	tesis.usat.edu.pe Internet Source	<1 %
33	repositorio.pucp.edu.pe Internet Source	<1 %
34	repositorio.uac.edu.co Internet Source	<1 %
35	Teresa Susinos, Adelina Calvo, Susana Rojas. "Becoming a woman: the construction of female subjectivities and its relationship with school", Gender and Education, 2009 Publication	<1 %
36	www.joblers.net Internet Source	<1 %
37	repositorio.unab.cl Internet Source	<1 %
38	www.telefonica.es Internet Source	<1 %
39	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publication	<1 %

Anexo C

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

Instituciones: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Investigadores: Pulache Serrato Jeffer Alonso
Título: Actitudes hacia las personas con discapacidad en profesionales del sector interior y salud de Chiclayo, 2020.

Señor(a):

A través del presente documento se solicita su voluntaria participación en la investigación Actitudes hacia las personas con discapacidad en profesionales del sector interior y salud de Chiclayo, 2020

Fines del Estudio:

El estudio es desarrollado por un estudiante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Se realiza un estudio para comparar las actitudes hacia las personas con discapacidad en una muestra de profesionales del sector interior y salud de Chiclayo, 2020

Procedimientos:

Si usted acepta participar, se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario, durante aproximadamente 20 minutos.

Riesgos:

No existen riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Usted se beneficiará de una evaluación que permitirá conocer las actitudes que mantiene hacia las personas con discapacidad.

Si lo desea se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan en el test realizado. Los costos de todas las evaluaciones serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por esta evaluación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento. Ningún resultado individual será compartido con jefes directos o personal administrativo de su empresa.

Uso de la información:

La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

La participación es voluntaria. Usted puede retirar el consentimiento para su participación en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, Jeffer Pulache, vía WhatsApp al número 972132465.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en la Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, a través del correo electrónico: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha

Investigador

Nombre: Jeffer Alonso Pulache Serrato

DNI: 47160131

Fecha
