



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**ACTITUDES HACIA LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO  
LABORAL**

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

**DIEGO EDUARDO GALLARDO FUENTES**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



**MIEMBROS DEL JURADO**

**MG. PATRICIA IPARRAGUIRRE BALTAZAR**

**Presidenta**

**LIC. NIDIA MERCEDES TORRES MUÑOZ**

**Vocal**

**LIC. GIULIANA SALAZAR ALVAREZ**

**Secretaria**

**ASESOR DE TESIS**

**LIC. JORGE LUIS IZAGUIRRE BARRANTES**

## **DEDICATORIA**

A mi familia, quien le dedico todo mi trabajo logrado, así como valorar y reconocer su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, agradezco la bendición de Dios, a quien siempre tengo presente en las decisiones más importantes de mi vida. A mis padres y a mi hermano, quienes valoro todo el cariño y apoyo brindado en estos años de formación profesional. A mi abuelo, quien siempre me ha deseado lo mejor dentro de mi futuro profesional y personal.

Finalmente, agradezco a la formación universitaria brindada debido a que nos permite obtener mejores oportunidades durante todo nuestro trayecto profesional.

## **TABLA DE CONTENIDOS**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>ANÁLISIS DEL ESTADO DEL ARTE</b>	3
CONCEPTUALIZACIÓN Y ALCANCE DEL TEMA	3
MÉTODOS DEL ESTUDIO DEL TEMA	14
ESTUDIOS ACERCA DEL TEMA	20
REFLEXIONES TEÓRICAS DEL TEMA	24
IMPACTO TEÓRICO Y SOCIAL DEL TEMA	29
<b>CONCLUSIONES</b>	32
<b>REFERENCIAS</b>	37

## RESUMEN

El presente documento presenta como objetivo general identificar los comportamientos que fomentan las actitudes favorables hacia la discapacidad en ámbitos laborales. Asimismo, como objetivos específicos, se planteó describir programas e intervenciones que promuevan actitudes favorables hacia la discapacidad, así como conocer sobre el impacto del cambio actitudinal en los centros laborales. Es así que, la importancia del estudio radica en analizar la información teórica actual con respecto a este grupo social, mediante soluciones que enfatizan los avances organizacionales a favor de la promoción de actitudes positivas hacia las personas en condiciones de discapacidad. Asimismo, se concluyó que las propuestas dirigidas al cambio de actitudes son fundamentales en la revalorización de su potencial, específicamente, en los aspectos sociales y laborales. Finalmente, se espera que los aportes brindados, mediante esta recopilación de información teórica, puedan ser útiles y relevantes para la planificación y elaboración de futuras intervenciones dirigidas a este grupo social.

**Palabras clave:** actitudes favorables, discapacidad, interacción social.

## **ABSTRACT**

The general objective of this document is to identify the behaviors that foster favorable attitudes towards disability in work environments. Likewise, as specific objectives, it was proposed to describe programs and interventions that promote favorable attitudes towards disability, as well as to learn about the impact of attitudinal change in the workplace. Thus, the importance of the study lies in analyzing the current theoretical information regarding this social group, through solutions that emphasize organizational advances in favor of promoting positive attitudes towards people with disabilities. Likewise, it was concluded that the proposals aimed at changing attitudes are fundamental in the reevaluation of their potential, specifically, in social and labor aspects. Finally, it is expected that the contributions provided, through this collection of theoretical information, may be useful and relevant for the planning and development of future interventions aimed at this social group.

**Keywords:** favorable attitudes, disability and social interaction.

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo de oportunidades es un principio universal presente para cada persona dentro de sus grupos sociales y el medio en el que se desenvuelve. Específicamente, en el caso de las personas con discapacidad, es necesario considerar elementos significativos como la conceptualización de su estado y su accesibilidad a oportunidades en lo civil, político, educativo, salud, económico, laboral, social y cultural. Esto presenta un soporte legal dado en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2008) en la que destaca la promoción y protección de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad ya que sus aportes son significativos para afrontar la desventaja social, proporcionando una mejoría en su participación e igualdad de oportunidades. Todo esto representa un reto exigente, presentando como principales obstáculos, el afrontamiento a la discriminación y/o el trato diferenciado a su condición y sus rutinas cotidianas. A partir de ello, es de vital importancia poseer los conocimientos actuales sobre las actitudes dirigidas hacia las personas con discapacidad en sus diversos aspectos vivenciales.

Específicamente, en contextos laborales, se trata de evidenciar las actividades asignadas y/o dirigidas hacia las personas con discapacidad, considerando una adecuada adaptación a sus funciones para reducir las estigmatizaciones y las actitudes negativas hacia este colectivo social. Para ello, en la presente investigación, se analizará información teórica actual con respecto a las propuestas, intervenciones y estudios que incentiven a una conceptualización

favorable hacia las personas con discapacidad en entornos laborales. Adicionalmente, es importante promocionar la participación de empresas para que brinden un cambio a los estándares preestablecidos para promover e incorporar personal en condiciones de discapacidad, en donde se cuenten con las condiciones y recursos adecuados a favor de un desenvolvimiento íntegro de labores.

De igual forma, teniendo en cuenta que el objetivo general de la investigación es identificar los comportamientos que fomentan las actitudes favorables hacia la discapacidad en ámbitos laborales y que los objetivos específicos son describir programas e intervenciones que promuevan actitudes favorables hacia la discapacidad y conocer sobre el impacto del cambio actitudinal en los centros laborales, será necesario comprender las definiciones, características y percepciones sobre la discapacidad, para una comprensión íntegra del tema. De esta manera, a través de la presente recopilación teórica, se espera fomentar la elaboración de propuestas futuras enfocadas hacia un entorno laboral más consolidado e integrador, resaltándose en la promoción de actitudes tolerantes y en los aportes que las personas con discapacidad pueden ofrecer a las organizaciones (Rey, 2018).

Es de sumo interés comprender el abordaje para cada situación de discapacidad porque los obstáculos y atribuciones que afrontan serán respondidos de diversas maneras. En ese sentido, en función al conocimiento y actitudes dirigidas a las personas en situación de discapacidad, se requerirá analizar de manera exhaustiva la información disponible. De igual forma, son destacables los

avances a favor de la calidad de vida para este grupo social, evidenciándose mediante la recopilación de resultados positivos dados en investigaciones de programas formativos de apoyo, reestructuraciones sobre el conocimiento de las actitudes, avances con referencias al trato y flexibilidad al interactuar con personas con discapacidad, etc.

## **ANÁLISIS DEL ESTADO DEL ARTE**

### **CONCEPTUALIZACIÓN Y ALCANCE DEL TEMA.**

#### **- Persona con discapacidad:**

De acuerdo a renombradas organizaciones internacionales, la discapacidad es definida como la interacción limitada entre la persona y su plena salud, destacando sus limitaciones en participación y restricción en la mayoría de actividades cotidianas (Organización Mundial de la Salud, 2011). De igual manera, se brindan menciones sobre las diferencias entre la cantidad de personas que son consideradas como discapacitadas y la cantidad de personas que presentan limitaciones en la realización de las actividades de la vida diaria, enfatizando que el reconocimiento acerca de la discapacidad está vinculado a graves limitaciones en sus acciones y participación en entornos altamente exigentes.

Abordar la discapacidad permite identificar aquellos factores como las funciones físicas, intelectuales, sensoriales e inclusive el desenvolvimiento en su

entorno diario, siendo así considerado como un grupo vulnerable (Organismo Internacional de Trabajo, 2016). De hecho, es fundamental comprender que las personas con discapacidad se encuentran en una búsqueda constante para responder a los obstáculos que atraviesan cotidianamente como también ocurre con otros grupos vulnerables, a fin de alcanzar su bienestar esperado.

De acuerdo a reconocidos estudios nacionales, la Autoridad de Servicio Civil (SERVIR) en el año 2015 mediante la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) explicó que una persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales que, al interactuar con diversas barreras de actitudes y entorno, no pueda realizar y/o garantizar la ejecución de sus derechos y su inclusión en su ambiente social, así como la igualdad de condiciones que presentan los demás miembros. El Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (Conadis) en el año 2013, indicó que es primordial conocer las distintas barreras existentes ya que conceptualizan el impedimento del desenvolvimiento dentro de la vida cotidiana a través de estereotipos, discriminación, falta de atención y cuidado hacia su salud y condición, etc.

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) detalló que, en el año 2013, cerca de 1 millón 600 mil personas presentaron algún tipo de discapacidad (representación del 5% de la población peruana). Adicionalmente, mediante una representación estadística, dos de cada tres personas con discapacidad no cuentan con ningún nivel educativo o, en las mejores condiciones, se encuentran

en una educación primaria completa; que ocho de cada diez personas con discapacidad, en edad de trabajar, se encuentran en condición de inactividad, es decir, no trabajan en algún puesto de trabajo debido a las diversas limitaciones de empleabilidad dadas hacia este colectivo.

En síntesis, se comprende que el medio social es un elemento clave dentro de las interacciones de las personas que presentan algún tipo de discapacidad. Por lo que es fundamental identificar factores y condiciones relacionados su valorización. Actualmente, se trata de brindar esfuerzos significativos, siendo la mejoría de las conceptualizaciones sobre la discapacidad, así como promover sus habilidades y virtudes para reducir las estigmatizaciones que afectan sus necesidades y condiciones de vida.

- Teoría Social de Actitudes:

En relación a las diversas teorías, se presenta información dada por autores que se han enfocado en la teoría social de actitudes y que, con la actualización de información, brindan propuestas de reorientaciones, principalmente a los componentes cognitivo, afectivo y comportamental de las actitudes. Además de valorar los esfuerzos dirigidos al desarrollo de las personas con discapacidad.

Cordente, González, Pastor y Contreras (2018) explican acerca de cada uno de estos componentes. Por el lado cognitivo, detallan que se refieren a las ideas,

percepciones, pensamientos o creencias que un individuo ha ido aprendiendo y desarrollando. Por el lado afectivo, refieren a la sensación emocional tanto positiva o negativa. Finalmente, en el lado conductual, aluden a la manera de comportarse de acuerdo a la situación que nos desenvolvemos.

Arias, Arias, Verdugo, Rubia y Jenaro (2016) detallan que existen elementos involucrados con los constructos psicosociales ya que se encuentran inherentes en cada persona, y que van a responder en base a los estímulos y/u objetos presentados en el momento. Estos estímulos van a poseer un valor social y generarán una respuesta de la persona. Por lo que, los autores destacan que las actitudes van a ser consideradas como las mediadoras entre los estímulos presentados y la respuesta a brindar.

De igual forma, explican que las evaluaciones dirigidas a los modelos sociales de actitudes presentan estrategias y/u objetivos similares; sin embargo, las diferencias son los presupuestos teóricos en los que se respaldan como los formatos de evaluación utilizados, los procedimientos requeridos, el número de participantes a los que se aplican simultáneamente, la recogida de información o la propia naturaleza presentada, etc. En general, se indica que es un constructo con cambios constantes a considerar.

Por su parte, Pérez y Chhabra (2019) especifican que es necesario aplicar las medidas necesarias al momento de concluir el modelo social propuesto, de cambiar actitudes y comportamientos que estigmatizan y marginalizan a las

personas con discapacidad ya que se espera garantizar la superación de barreras, reconocimiento y el ejercicio pleno de los derechos civiles, económicos y laborales de las personas con discapacidad.

Ramos (2019) explica que abordar sobre los conceptos de las actitudes estarán relacionados con objetos que generan efectos psicológicos a un grupo en específico, siendo una interacción en conjunto entre las percepciones, sentimientos, emociones, atribución de valores, etc.

En síntesis, la tendencia presente en la teoría social de actitudes es aquella que presenta una mayor representación a las capacidades, de reorientación a las limitaciones de las personas que se encuentran en situación de discapacidad y que promueve las modificaciones de las actitudes atribuidas a las personas discapacitadas.

#### - Actitudes hacia la discapacidad

Cortés y Sotomayor (2016) recalcan que las valorizaciones y actitudes dadas por la sociedad hacia la discapacidad están estrechamente relacionadas al nivel de cercanía, convivencia o contacto que se haya establecido con personas que presentan algún tipo de discapacidad de manera continua en el tiempo, y a partir de ello, se puede brindar avances significativos en beneficio de actitudes integradoras.

Novo y Muñoz (2014) explican que las habilidades, capacidades y competencias influyen principalmente en las actitudes, sensibilidades y autopercepciones de los miembros en condiciones de discapacidad, los cuales requieren de manifestaciones positivas de valores dentro de su medio para su adecuada formación y capacidad de respuesta a tareas asignadas.

Pereira, Vianna y Melo (2016) enfatizan sobre la promoción de actitudes positivas, en las que se pueda abordar aspectos de laborales en conjunto y espacios de diálogo. Por lo que, evidencian la necesidad de realizar intervenciones y enfoques de cambios para disminuir el sesgo de los empleadores, así como establecer el cambio de actitudes de rechazo en relación a las concepciones presentes hacia las personas con discapacidad, específicamente de tipo física y/o mental. Entre las alternativas presentes, consideran las interacciones entre empleados con y sin discapacidad a través de relaciones sociales y establecer una promoción de apoyo personal y socioemocional, debido a que la finalidad es generar valorizaciones a favor de la conceptualización sobre la discapacidad.

Vidal y Cornejo (2016) señalan que las personas en condición de discapacidad presentan un desenvolvimiento limitado, desarrollándose en contextos sumamente desafiantes y en las que predominan mayormente actitudes discriminativas y estigmatizadas, evidenciando situaciones de vulnerabilidad y faltas de accesos adecuados en distintos entornos. No obstante, como alternativa principal, considera que la promoción de una sociedad más flexible y diversa garantizará una convivencia pacífica y cooperativa entre los miembros, mediante la

manifestación de actitudes colaborativas como la formación en valores y empatía, y reconocimiento a sus contribuciones.

De igual forma, Ramos (2019) explica que el abordaje hacia las personas con discapacidad influye en las perspectivas de las personas y su entorno social. Por lo que, las interacciones y vínculos generados buscan mejorar los sentimientos de pertenencia y promocionar la superación de limitaciones dadas en su convivencia diaria.

- Actitudes hacia la discapacidad en el ámbito laboral:

Cernas, Mercado y Davis (2016) explican que la formación y atribución de actitudes, dentro de los contextos laborales, permiten la asociación entre la productividad, la salud y la permanencia, debido a que las actitudes laborales son, en gran parte, juicios dirigidos hacia la actividad y rendimiento laboral.

De acuerdo a Puin (2002) se señala que la población con discapacidad, en referencia a los contextos laborales, se encuentra en condiciones críticas debido a que la actitud dirigida hacia la discapacidad es visualizada como una limitación diferente en lo que es su participación y desenvolvimiento, ejemplificándose a través de la falta de conocimiento, actitudes negativas, falta de empatía acerca de las capacidades de desempeño, personalidad y comportamiento limitado en una persona con discapacidad, etc. Probablemente, estas deficiencias desencadenen comportamientos discriminatorios, estigmatizaciones y atribución de prejuicios.

Villa (2008) explicó que existen factores que dificultan la concepción de actitudes dentro de entornos laborales a favor de las personas con discapacidad, señalando a los prejuicios sociales y empresariales, la falta de adaptación a puestos de trabajo y la actitud negativa por parte de los empleadores, reclutadores, empleados propios, etc. Todo ello genera barreras y dificultades a intervenir en los aspectos sociales y laborales de las personas con discapacidad.

Kaye, Jans y Jones (2011) explican que este rechazo y/o evitación se debe a las actitudes y/u opiniones negativas dirigidas a las personas con discapacidad, los conocimientos limitados, el bajo desempeño laboral brindado, legalidad y normatividad complicada, la preocupación por costos adicionales en su inclusión, etc. Ante ello, proponen la estrategia de promoción de la concientización social, la cual está enfocada principalmente en la comprensión sobre la discapacidad en los entornos de trabajo, con ello se busca reducir las actitudes negativas y/o estigmatizaciones sociales y laborales.

Por último, Gandarillas, Requero, Briñol y Rojo (2014) mencionan que la contribución de actitudes favorables facilitará las situaciones laborales que las personas discapacitadas vivencian diariamente, demostrando que actitudes positivas como reconocimiento de desempeño y productividad eficientes, cooperación y confianza, etc. Consolidarán una comunidad tolerante, mediante un sistema de valores y oportunidades que reducirán estereotipos sociales, discriminación, estigmatizaciones, etc.

- Accesibilidad dentro del ámbito laboral

Se señala que las condiciones a brindar y el acceso dirigido a las personas con discapacidad se enfocan hacia su bienestar, percepción presente y a las actitudes laborales atribuidas a ellos. Por tal motivo, son abordados como puntos de clave en la presente investigación.

Diazgranados (2016) detalla que existen barreras dentro del mercado laboral, señalando las limitaciones en procesos de contratación, ineficiencias en puestos de trabajo ofertados, dificultades en los procedimientos legales, etc. Indicando que se presenta un contexto de retos a intervenir, principalmente, en los cambios de concepciones y condiciones que pueden afectar la autonomía, la participación y roles dados en las distintas etapas de las personas con discapacidad.

Asimismo, Flores, Jenaro, Gonzales y Calvo (2010) recalcan que la presencia de estos obstáculos y barreras generan dificultades en la calidad de vida de las personas con discapacidad dentro de los entornos laborales, ejemplificándose como la sobrecarga de trabajo o la falta de autonomía para cumplir sus funciones asignadas. De manera complementaria, Flores, Jenaro, Orgaz y Martín (2011) indican que es relevante fomentar oportunidades y cambios para generar actitudes positivas dentro de los empleos de las personas con discapacidad, dando ventajas como la mejora de relaciones interpersonales entre los trabajadores, integración de la comunidad laboral, percepciones positivas a los aportes dados, etc. En síntesis,

se trata de que las relaciones establecidas, expectativas positivas entre empleados y las condiciones de trabajo garanticen la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad.

- Oportunidades laborales dirigidas a las personas con discapacidad

Paredes, Fernández y Ruiz (2012) manifiestan que, en base a los resultados de una investigación nacional, las personas con discapacidad que laboran en diversas instituciones consideran insuficientes las intervenciones laborales dadas, así como las iniciativas en planificación e implementación de condiciones adecuadas a su desenvolvimiento e interacciones sociales.

Sin embargo, se brindan posibles alternativas a favor de la comunidad con discapacidad, como la modificación de cuotas de contratación laboral, la reestructuración de actitudes discriminativas y prejuiciosas dentro de espacios de trabajo, y la implementación de instalaciones adecuadas para facilitar su integración en un ambiente laboral, así como promover el desempeño y satisfacción en general. Este proceso inclusivo y accesible requiere de gran cantidad de esfuerzos, el cual brindará resultados positivos a futuro, alentando a una inclusión laboral consolidada para este colectivo social.

Pearson, Watson, Stalker, Lerpiniere, Paterson y Ferrie (2011) sugieren la implementación de iniciativas laborales, en la que destacan la modificación de

actitudes y percepción de la cultura de trabajo entre los empleadores y empleados con y sin discapacidad, con el fin de generar conceptos favorables dentro de los entornos de trabajo. Ejemplificando la propuesta, se menciona que se debe establecer políticas públicas oficiales, en las que se mantengan las condiciones adecuadas de trabajo y de aportar la correcta orientación de considerarlos como un recurso favorable a favor del desarrollo del cambio para así reducir la discriminación.

Valdés (2012) explica que la inclusión de las personas con discapacidad en entornos laborales influye en la construcción de un autoconcepto positivo, promueve oportunidades de aprendizaje y de desarrollo personal mediante un cambio en las estigmatizaciones atribuidas a la discapacidad. Por lo que, desde un aspecto psicológico, se espera enfatizar la construcción y visión personal para así contribuir en la calidad de vida, reconocimiento social y comprensión a la discapacidad como aquella que puede superar sus constantes obstáculos.

Por otro lado, dentro de contextos nacionales, se promulgó la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N°29973) cuya finalidad es establecer la promoción, condiciones de igualdad, derechos y deberes, desarrollo de inclusión y vida plena. Con ello, se trata de que las barreras actitudinales deben cambiarse para permitir el ejercicio de sus derechos e inclusión integral en la sociedad en igualdad de condiciones que las demás personas. De igual forma, se debe promover y garantizar las oportunidades laborales, destacando los servicios y fomento de empleo, bonificación de concursos públicos, cuotas de empleo, ajustes razonables

a sus condiciones de trabajo, rehabilitación profesional, conservación de empleo y apoyo al rendimiento laboral.

## **MÉTODOS DEL ESTUDIO DEL TEMA**

Como parte del desarrollo de la investigación, se ha considerado citar distintos estudios enfocados en sus metodologías, enfoques y diseños utilizados, así como su afinidad con los objetivos establecidos del presente estudio. Por lo que se ha considerado mencionar los siguientes.

En relación a estudios cualitativos, se tomó en consideración lo desarrollado por Gálvez, Martín y Durantes (2009) los cuales diseñaron un programa enfocado a las necesidades formativas de estudiantes con discapacidad intelectual, cuyos resultados se dirigen hacia un proceso sistemático de mejora en la orientación personal y profesional de los perfiles laborales solicitados, especificando, su incorporación a entornos laborales, actitudes presentes e interacciones sociales.

Los participantes de la investigación fueron padres de familia, profesores y estudiantes, solicitando su valoración hacia el programa formativo. Como instrumentos de recopilación de datos e información, se utilizaron entrevistas estructuradas y diarios de experiencias.

Una vez realizado los procedimientos requeridos por la investigación, destacan la importancia de establecer los perfiles profesionales requeridos por las

empresas para que las personas con discapacidad pueden acceder a lo ofertado, teniendo en consideración las principales necesidades a cumplir. Finalmente, concluyen que es relevante estructurar programas de apoyo enfocados en los aportes laborales hacia las personas con discapacidad, dirigiéndose, principalmente, hacia la consolidación de una comunidad laboral en base a adecuadas relaciones interpersonales y fomento de actitudes positivas sobre la discapacidad como fortalecimiento del autoconcepto, reconocimiento de habilidades y desempeño e integraciones laborales. Todo ello se complementa con la intervención de profesionales especializados en garantizar orientaciones a favor de las personas con discapacidad.

Falcón (2014) desarrolló una investigación fenomenológica acerca de las experiencias vivenciales que las personas con discapacidad visual experimentan en su búsqueda de empleo, con el objetivo de examinar el impacto generado en la autoestima, actitudes y relaciones sociales, y calidad de vida.

Los participantes de la investigación fueron once profesionales que se encuentran en condición de discapacidad visual parcial y total. Como instrumento de recolección de datos se utilizó entrevistas semiestructuradas con la finalidad de examinar, de manera detallada y descriptiva, las experiencias vividas de este colectivo social.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se destaca que existen repercusiones que afectan la vida diaria, siendo manifestadas en barreras y dificultades dadas por la sociedad en distintos ámbitos laborales. Por último, se concluye que este colectivo requiere de intervenciones enfocadas en sus condiciones de discapacidad,

principalmente en actitudes que favorezcan un concepto positivo tal como el fortalecimiento del autoconcepto, toma de decisiones y autonomía. A partir de esta propuesta, se espera la consolidación de una comunidad laboral tolerante.

En relación a estudios cuantitativos, Rodríguez, Arias, Jiménez, Rubia (2018) diseñaron un modelo social mediante la readaptación de la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad, aplicándose a 976 profesionales con la finalidad de examinar la estructura de las actitudes hacia las personas con discapacidad.

Inicialmente, la escala original abordaba cinco facetas de estudio, posteriormente se redujeron a tres facetas en su actualización más reciente. La primera dimensión corresponde a las relaciones sociales y personales con las personas con discapacidad, vinculándose los sentimientos, comportamientos y pensamientos de una persona al establecer un contacto social con una persona con discapacidad. La segunda dimensión corresponde a la vida normalizada, enfocada hacia la igualdad de oportunidades y la capacidad de las personas con discapacidad para desenvolverse en distintos ámbitos de la vida. La tercera dimensión corresponde a los programas de intervención, enfatizándose en la promoción de integración y la plena inclusión de las personas con discapacidad, así como su rentabilidad. A partir de los resultados y conclusiones, indicaron que al identificar actitudes favorables hacia la discapacidad como lo son la promoción de inclusión e interacción social, autonomía y participación activa contribuirán a la mejora de conocimiento sobre la discapacidad y así comprender las barreras laborales presentes en el entorno a intervenir.

Munsuri (2018) realizó una investigación acerca de las actitudes hacia las personas con discapacidad en profesionales de la salud, la cual, mediante el uso de instrumentos como las escalas de valores, afrontamiento, autoeficacia en el trabajo y la escala de actitudes hacia este tipo de población. El estudio contó con la participación de un total de 551 miembros profesionales sanitarios.

Entre los resultados obtenidos, se enfatiza la necesidad de contar con una sensibilización a favor de las condiciones de las personas con discapacidad. Finalmente, se indicó que la estructura actitudinal evidenciada a partir del reconocimiento habilidades, desempeño y autoestima, posibilita la comprensión de lo necesario para el desarrollo positivo de los conceptos sobre la discapacidad, basándose principalmente en las experiencias sociales y el trato a brindar.

Pérez, Magaña y Aquino (2017) realizaron una investigación de enfoque cuantitativo y de metodología exploratoria-descriptiva acerca de los beneficios que trae la inclusión de personas con discapacidad a entornos laborales. Debido a ello, consideraron relevante realizar un cuestionario propio de tipo Likert para abordar dimensiones relevantes siendo los aspectos demográficos, beneficios fiscales, talento humano, productividad, integración, actitudes, infraestructura y tecnologías, y recursos financieros.

De igual forma, su validez de constructo fue constatado por expertos que evaluaron su revisión teórica para la comprensión de constructos y categorías entre

los participantes y los investigadores. Además de ello, utilizaron estudios de casos para identificar las utilidades generadas por la incorporación de personas con discapacidad, desde los aspectos psicológicos, sociales y legales.

Por otro lado, recalcan que contaron con la participación referencial de cuatro empresas que actualmente contratan e incorporan personal con discapacidad con la finalidad de conocer los beneficios de contar con personal en condición de discapacidad. Finalmente, concluyeron que existe un reto al tratar de integrar el bienestar de este sector vulnerable y su desarrollo social, el cual es posible mediante la sensibilización y estrategias relacionadas a incentivos de contratación, compromiso en la formación laboral de desempeño y productividad e integración laboral plena. A partir de estas propuestas, consolidaron una inclusión laboral a favor de las personas con discapacidad.

Desde un enfoque mixto, Velarde, Llinas y Barboza (2018) mencionan un estudio acerca de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. Los métodos utilizados se dieron en distintas etapas e indicaron que el método cuantitativo permitió conocer datos estadísticos concretos sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones participantes y, por otro lado, el método cualitativo permitió la búsqueda de explicaciones relacionadas a las características del estado actual sobre la inclusión de las personas con discapacidad dentro del mercado laboral peruano. Entre las técnicas de recolección de datos se utilizaron encuestas electrónicas y entrevistas semiestructuradas.

Los instrumentos utilizados consideraron como dimensiones lo siguiente: identificación de los tipos de discapacidad que no impidan contratación laboral, acuerdo o desacuerdo hacia la contratación de personas con discapacidad, motivos y actitudes para la contratación de personas con discapacidad, aporte de las personas con discapacidad a las empresas, satisfacción con el desempeño laboral de las personas con discapacidad y los incentivos y beneficios de empleabilidad dadas por las personas con discapacidad desde el punto de vista psicológico y social. Los autores concluyeron que el fomento de un trabajo multidisciplinario permitirá la valoración de las personas con discapacidad, así como su inclusión en los diversos ámbitos laborales.

En síntesis, por todo lo expuesto en las investigaciones mencionadas, el cambio de actitudes dirigidas al colectivo de discapacidad representa un reto a intervenir en aspectos vivenciales. Siendo las redefiniciones sobre la discapacidad y otros elementos externos a promover dentro de los entornos sociales y laborales. Además, es considerable valorar los beneficios que traerán consigo la mejora continua de las actitudes dirigidas hacia las personas con discapacidad.

Por otro lado, de acuerdo a contextos sudamericanos, Moreira, Zambrano y Cabezas (2018) explicaron acerca de la Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador, la cual favorece la prevención, habilitación y oferta de oportunidades de integración social y laboral hacia las personas con discapacidad, obteniendo

avances aceptables y sugiriendo su continuación constante para disminuir el incumplimiento que afectan a distintos grupos y/u organizaciones.

No obstante, de acuerdo a la realidad nacional, la Ley General de Personas con Discapacidad (Ley N°29973) presenta limitaciones. De acuerdo a Mendiola (2020) la aplicación de la ley promulgada evidencia dificultades en las temáticas de adaptación al medio laboral, comunicación de programas, convocatorias de trabajo, etc. Por todo ello, se busca garantizar redefiniciones, reestructuraciones, reconocimiento de derechos, capacidades y habilidades laborales, y concientización sobre la discapacidad.

En general, se requiere garantizar el correcto desempeño y rendimiento de las personas con discapacidad en centros laborales; de igual forma, fomentar espacios y tratos favorables, en las que se destaquen las actitudes de empatía y sensibilización hacia las propuestas a favor para la concientización sobre la discapacidad, destacando la funcionalidad y revalorización de las personas con discapacidad, mediante las disposiciones dirigidas al sector público y/o privado de las organizaciones como también con la sociedad en general, para así promover cambios y mejorías a futuro.

### **ESTUDIOS ACERCA DEL TEMA**

Para el desarrollo de la investigación, se citarán algunos estudios de aporte relevante según las temáticas abordadas y objetivos establecidos, siendo principalmente las actitudes hacia las personas con discapacidad en ámbitos

laborales, atenciones e intervenciones, percepciones sobre sus habilidades y/u otras variables relacionadas.

García y Hernández (2017) realizaron una investigación sobre las actitudes hacia la discapacidad entre jóvenes y adultos en edad laboral de la ciudad de Chiapas, México. El objetivo principal fue analizar las actitudes dirigidas hacia la discapacidad. Su investigación es de corte cuantitativo descriptiva no experimental, contando con una muestra participante de 736 personas (341 hombres y 395 mujeres) y utilizaron las siguientes herramientas: la escala de valoración de términos asociados con la discapacidad (EVTAD) y la escala de actitudes hacia las personas con discapacidad (EAPD) con la finalidad de fomentar la revalorización de las personas con discapacidad física y/o mental, obteniendo resultados favorables en las dimensiones de asunción de roles y reconocimiento de derechos, así como en las dimensiones de valoración de capacidades y limitaciones, y calificación genérica. Finalmente, a modo de conclusión, consideran fundamental basarse en los factores característicos de este colectivo social vinculados en lo que es el tipo de población con discapacidad, aspectos sociodemográficos, relaciones sociales, etc. Y, teniendo en cuenta que a mayor promoción de actitudes favorables tales como el reconocimiento personal, empatía y acercamiento afectivo dentro de la comunidad laboral, garantizará el bienestar esperado para las personas con discapacidad.

Ramos (2019) realizó una investigación sobre las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad según factores sociodemográficos en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima

Metropolitana, cuyo objetivo es comparar las actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad según factores sociodemográficos. Su investigación es de corte cuantitativo-exploratoria no experimental, contando con una muestra de 235 trabajadores y utilizando los siguientes instrumentos: la escala demográfica y la escala de actitudes hacia las personas con discapacidad (EAPD).

Asimismo, estimó relevante indicar las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad para los instrumentos, mencionando los valores de 0.88 y 0.73 respectivamente. En lo referido a resultados, se enfatiza que los factores sociodemográficos como edad, sexo, condiciones de trabajo y frecuencia de contacto indican que es posible la tolerancia de los colaboradores hacia la inclusión de personas con discapacidad en ámbitos laborales. Finalmente, a modo de conclusión, se resalta la utilidad de iniciativas de políticas públicas, planes de acción y garantías de tratos adecuados dentro del sistema laboral para mejorar las actitudes hacia la discapacidad y generar un estado de bienestar social y laboral.

En conjunto, los estudios anteriores coinciden en que las intervenciones dirigidas al cambio de actitudes hacia la discapacidad involucran una sensibilización conceptual, social y vivencial. Además de ello, es de sumo interés conocer las adaptaciones que se están elaborando actualmente a favor de las personas con discapacidad, planteándose reorientaciones hacia sus definiciones, capacidades, acceso a servicios de empleo e inserción laboral, cambiando así las percepciones atribuidas erróneamente al colectivo de las personas con discapacidad

Flores, Jenaro, Tomsa, López y Beltrán (2014) realizaron un estudio referido a las actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. El principal objetivo fue conocer las principales actitudes, barreras y oportunidades que favorecen y/o dificultan el empleo a este colectivo. Su estudio es de enfoque cualitativo y tipo descriptivo, contando con una muestra de doce trabajadores con discapacidad intelectual, pertenecientes a una organización estatal. Entre los instrumentos de recolección de datos se realizaron a partir de cuestionarios no estructurados y ejecutados en grupos focales y entrevistas semiestructuradas.

Como conclusiones finales, enfatizan que los trabajadores con discapacidad valoran principalmente sus aspectos sociales como lo son las relaciones interpersonales y el bienestar social, evidenciadas en actitudes positivas como fomentación de autonomía, sentido de compañerismo, satisfacción personal y profesional, así como las condiciones objetivas de trabajo presentadas, principalmente, en el desempeño laboral. Ante ello, consideraron necesario la implementación de estrategias para mejorar los servicios orientados hacia el empleo adecuado para las personas con discapacidad intelectual.

Pulache (2020) elaboró una investigación sobre las actitudes hacia las personas con discapacidad en profesionales del sector interior y salud en la ciudad de Chiclayo, Perú. El objetivo principal fue comparar las actitudes hacia las personas con discapacidad en profesionales del sector interior y salud en la ciudad de Chiclayo según sexo y edad. Su estudio es de tipo cuantitativo comparativo,

contando con una muestra de 100 personas con discapacidad motora y los instrumentos utilizados son las encuestas y la escala de actitudes hacia las personas con discapacidad (EAPD), por lo tanto, estimó relevante la adaptación nacional y estimación de propiedades psicométricas de validez y confiabilidad, obteniéndose valores correspondientes de 0.88 y 0.90. Finalmente, como conclusiones, se resalta que es posible que las promociones de actitudes positivas sensibilicen las interacciones sociales hacia este colectivo social en distintos entornos laborales, mediante una identificación adecuada de necesidades y condiciones a intervenir.

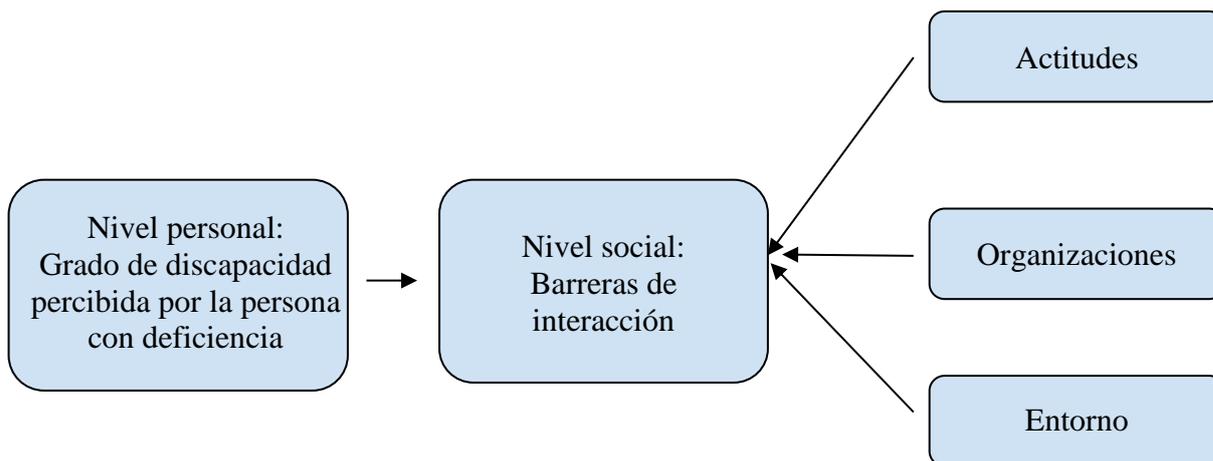
De manera conjunta, los estudios coinciden en que son necesarios los cambios a los conceptos preconcebidos a la discapacidad, mejorar en las relaciones interpersonales dentro de la comunidad laboral y promover estrategias, intervenciones y capacitaciones dirigidas a las personas con discapacidad ya que se espera garantizar un estado de bienestar social y laboral. Del mismo modo, sugieren valorar a los integrantes de los entornos cercanos debido al apoyo y soporte que brindan desde los aspectos emocionales, sociales, etc. Ya que aseguran el bienestar de las personas con discapacidad. Además de ello, resaltan que las iniciativas deben adecuarse a las distintas medidas necesarias y requeridas como el trato establecido dentro del entorno laboral para una correcta ejecución de deberes y derechos.

## **REFLEXIONES TEÓRICAS DEL TEMA**

A partir de las revisiones realizadas, se presentan las siguientes reflexiones y apreciaciones, con la finalidad de brindar una postura con respecto al tema de estudio:

De acuerdo al Plan Nacional de Accesibilidad del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento del Perú (2018) es conveniente que se brinde una planificación concreta y enfocada a iniciativas y políticas públicas a favor de estos grupos sociales, eliminando las barreras y conceptos limitantes que afectan la ejecución de los derechos de autonomía en los aspectos sociales y laborales.

Además, se visualiza un modelo explicativo acerca de la relación entre la discapacidad y la accesibilidad, especificando que las experiencias vivenciales de las personas con discapacidad están en función a las barreras e interacciones que atraviesan constantemente, siendo las barreras actitudinales como prejuicios, discriminación y un menor acceso a oportunidades en sectores de salud, trabajo, etc.



*Fuente: Modelo Social de Discapacidad. Plan Nacional de Accesibilidad (2018)*

Por tal motivo, se sugiere promover un impacto favorable de conceptos atribuidos a las personas con discapacidad, con la finalidad de superar las barreras preestablecidas en entornos laborales y sociales para así favorecer un adecuado desarrollo personal e integridad completa.

De igual manera, se recalca que una accesibilidad relacionada a procesos actitudinales promocionará condiciones de respeto a la dignidad humana para las personas con discapacidad. Finalmente, como aporte adicional dado por los autores, proponen acciones estratégicas a mediano y largo plazo, como fomento de tratos adecuados dirigidos al colectivo social de discapacidad, planificación y control de condiciones de accesibilidad, sistemas de seguimiento, etc. Todo ello, garantizará avances estratégicos dirigidos al cambio de conceptos y revalorización de capacidades y habilidades, condiciones de respeto, y competitividad. A la vez, abordará una visión integral que reduzca las prácticas limitantes y apoye la tolerancia a las condiciones de las personas con discapacidad.

Por parte del Ministerio de Salud de Perú junto con Essalud en el 2016, elaboraron un manual dirigido de buenas prácticas y de buen trato a las personas con discapacidad. Mediante ella, se propone una atención completa y sostenible hacia las distintas situaciones de discapacidad dentro de los establecimientos de salud mediante el uso normativo e informativo de los recursos disponibles enfocados a la diversidad funcional de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, la finalidad es generar un valor satisfactorio, en la que la sostenibilidad se mantenga mediante la interiorización de valores y reconocimiento de derechos y oportunidades hacia las personas con discapacidad. De manera complementaria, sugieren que como contribución a la mejoría del vínculo social sea través del cambio de perspectiva cultural, representada a través de actitudes positivas de respeto, seguridad, autonomía y tolerancia, promoviendo la comprensión al bienestar deseado.

Legarreta (2019) detalló que actualmente los factores y recursos, a favor de un trabajo equitativo para las personas con discapacidad, evidencian que todavía hay correcciones por desarrollarse en las interacciones y actitudes, desempleo, diferencias salariales, etc. Por lo que, propone una normativa adaptable a las necesidades de las personas con discapacidad, estableciéndose planes de mejora enfocadas en sus conceptos, interrelaciones y sobre todo, el acceso a servicios de empleo.

Vargas (2019) explica que el objetivo es promover espacios de diálogo y de negociaciones para alcanzar una integración laboral favorable para cada persona en situación de discapacidad, siendo esencial para su formación humana. Además, considera relevante representar elementos fundamentales como las actividades principales de la empresa, adaptación de las tareas, rendimiento, anticipación a dificultades, contrataciones, etc. Siendo importante ejecutar mejoras en las condiciones de empleabilidad (contratación y funciones laborales asignadas, normativas establecidas, evaluaciones psicolaborales, etc.) y en los aspectos sociales (participación en las comunidades laborales, relaciones interpersonales establecidas y actitudes presentes en el entorno). Todo ello permitirá una adaptación, prevención y cambio para fomentar un trabajo consolidado junto con las personas en condición de discapacidad.

En síntesis, las propuestas señaladas coinciden en que es necesario llevar a cabo las iniciativas a favor de las personas con discapacidad. Los autores referidos consideran que el cambio actitudinal es una oportunidad a mediano y largo plazo, siendo así un apoyo íntegro hacia las necesidades primordiales de salud, educación, trabajo, etc. La discapacidad es una condición que requiere de atención fundamental y completamente enfocada hacia sus necesidades como el reconocimiento de derechos, condiciones, etc.

Sin embargo, todavía se continua con conceptos malinterpretados acerca de la discapacidad, la cual erróneamente es atribuida como una vida con constantes limitaciones dentro de su entorno. Las investigaciones citadas refieren que los

puntos fundamentales a intervenir son los aspectos sociales y laborales, el trabajo enfocado en el cambio actitudinal y las redefiniciones acerca de la discapacidad debido a que son requerimientos indispensables para la formación futura a favor de las personas con discapacidad.

Por último, conocer las diferentes propuestas e iniciativas dirigidas a las personas con discapacidad facilitará, en gran medida, la adaptación hacia las distintas exigencias generadas por el trabajo. Por lo que, se valora la utilidad de avances como la sensibilización, promoción de condiciones y cambio de percepciones y actitudes sociales, debido a que ofrecerá alternativas e intervenciones preventivas y sostenibles en el tiempo.

### **IMPACTO TEÓRICO Y SOCIAL DEL TEMA**

Se espera que el desarrollo del tema de investigación planteado genere aportes esenciales dentro del campo psicológico. Es fundamental comprender lo que implica atravesar una situación de discapacidad y lo necesario de un cambio de conceptualizaciones y estrategias para generar una visión positiva sostenible dentro de la sociedad peruana.

De acuerdo al Plan Nacional de Accesibilidad del 2018, el 23% de la población total con discapacidad se encuentra en condición activa de trabajo mediante su participación en organizaciones o en trabajos independientes, lo cual estima un próximo incremento en años posteriores. A partir de ello, se evidencia

que las personas con discapacidad presentan potencialidades para alcanzar su pleno desarrollo a través de una correcta interacción entre su entorno social y laboral.

Castañeda y Mesa (2020) indican que, mediante una revisión teórica, las personas con discapacidad brindan una oportunidad de cambio. Desde un enfoque psicológico, los aspectos de reconocimientos son necesarios para explicar la autovalía y autoreconocimiento atribuidos a su condición, siendo un apoyo constante hacia sus cualidades y aportes brindados.

Por ello, es beneficioso contar con mayor difusión de iniciativas e intervenciones referidas a un cambio actitudinal hacia las personas con discapacidad. Es evidente que los distintos aportes han sido notables y que se ha desarrollado un impacto positivo a favor de este colectivo social. Lo más resaltante de plantear una intervención es promover una identidad de soporte a la comunidad y un sentido de autodeterminación frente a su condición. En tal sentido, se entiende que una reorientación de actitudes es aquella que reduce los prejuicios y desconocimiento actual sobre el potencial de las personas con discapacidad, así como enfatizar sus ventajas como la valorización de habilidades y competencias dentro de la comunidad laboral.

Desde un enfoque social, es relevante intervenir en las estigmatizaciones atribuidas, como los conceptos y actitudes preestablecidas, las condiciones de vulnerabilidad, etc. Todo ello generará consecuencias desfavorables y dificultará la participación íntegra dentro de la comunidad laboral. Por lo que, mediante un

enfoque integrador, se trata de velar por la garantía y el fomento de oportunidades de desarrollo a futuro para el colectivo de personas con discapacidad dentro de los entornos de trabajo.

Por ende, estudios que coinciden en el desarrollo actitudinal dirigidos a las personas con discapacidad en ámbitos laborales presentan como objetivo principal el garantizar la posibilidad de brindar derechos y oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad, a través de distintas alternativas viables como la promoción de autorrealización personal, contribución a su lado emocional, adaptación a una sociedad retadora, etc. Con la finalidad de fomentar una convivencia saludable y sostenible en el tiempo. Es fundamental entender que, desde las implicancias organizacionales, las intervenciones principales de clima laboral, satisfacción, búsqueda y capacitación de talento y entre otros requieren de una participación totalitaria de los trabajadores, valorando los aspectos personales y laborales para así generar resultados favorables con el fin de reducir y/o eliminar atribuciones desfavorables que dificultan el reconocimiento social a favor de las personas con discapacidad.

A partir de todo lo mencionado, se requiere de un trabajo multidisciplinario, productivo y comunicativo con respecto a la promoción y valorización del gran potencial que brindan las personas con discapacidad y que, a partir de un trabajo exhaustivo y colaborativo, consolidarán una convivencia pacífica.

## CONCLUSIONES

Ante lo anteriormente expuesto, se concluye que las iniciativas dirigidas al cambio de actitudes, que se están elaborando continuamente a favor de las personas con discapacidad, son fundamentales en la revalorización de capacidades en distintos ámbitos de la vida diaria, recalcando que se busca garantizar su calidad de vida en los aspectos laborales, sociales y vivenciales.

Adicionalmente, de acuerdo al contexto normativo peruano, se estableció el marco legal mediante la Ley N°29973, dada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) en el año 2012, el cual va dirigido tanto al empleador público y/o privado en el favorecimiento del reconocimiento e inserción laboral de las personas con discapacidad. Determinándose lo siguiente en el artículo n° 45:

*“(…) La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables”.*

Por lo que, dentro del marco legal exigido, se concluye que los distintos organismos nacionales como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y entre otros organismos estatales presentan entre sus objetivos principales, asesorar

sobre la sensibilización en temas de inclusión, equidad y actitudinal hacia las personas con discapacidad tanto en instituciones públicas como privadas, debido a que las personas con discapacidad necesitan de oportunidades de trabajo que permitan el alcance de su autorrealización.

En base a la recopilación de Encuestas de Demanda Ocupacional (2018) dada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el 43% de empresas encuestadas mencionan que la principal razón de contar con una comunidad laboral íntegra es debido a las normatividades laborales establecidas, así como los beneficios que trae la sensibilización y concientización hacia las personas con discapacidad, promocionando cambios de alto impacto en las políticas de empleo, accesibilidad y reconocimiento social.

Se coincide en que es necesario continuar con las propuestas de mejoría, a nivel de concientización y de reflexión sobre el reconocimiento laboral de las personas con discapacidad. Principalmente, las propuestas deben adecuarse a las distintas medidas necesarias y requeridas para cumplir una correcta implementación de condiciones laborales adecuadas para las personas con discapacidad. De acuerdo a Garavito (2019) entre las propuestas de mejora, se toma en consideración los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el año 2014, señalando la necesidad de continuar con políticas públicas relacionadas a los avances de empleabilidad que incrementen la demanda y valorización ocupacional del colectivo de personas con discapacidad.

En ese sentido, y tomando como base lo planteado en la tesis de Díaz (2020), se entiende que, mediante el establecimiento adecuado de políticas públicas dirigidas a los sectores públicos y privados, se valorizará la sensibilización y utilidad de la inclusión de las personas con discapacidad. Actualmente, se cuenta con normativas iniciales tales como el incremento de porcentajes de cuotas de empleo, planteando un 5% en el caso del sector público y un 3% en el sector privado respectivamente.

Por tal motivo, y tomando en consideración los estudios dados por instituciones vinculadas a temas de discapacidad, se recomienda continuar con la promoción del empleo en organizaciones públicas y privadas debido a que permitirá una mayor fomentación de oportunidades, siendo necesarios para la adopción de medidas y futuros planes de intervención a favor de su calidad de vida.

La constancia en promover y fortalecer la empleabilidad dirigida hacia personas con discapacidad dentro de las instituciones públicas y privadas generarán beneficios y una mayor garantía de cumplimiento en la normatividad nacional legal establecida. Dando como resultados favorables, el crecimiento y fomento de la autonomía personal; como también una mejor interacción e integración dentro de los distintos grupos de trabajo, etc. Satisfaciendo las necesidades y expectativas futuras dentro de su desarrollo diario.

Adicionalmente, es evidente que la promoción de las actitudes laborales hacia las personas con discapacidad conlleva beneficios a favor de la mejora del

estado psicológico, principalmente por el fortalecimiento de resiliencia, sentido de pertenencia, autonomía, cualidades y competencias dadas en el entorno social y laboral. Igualmente, dentro del ámbito laboral, se complementa la promoción del trabajo en equipo, establecimiento de un clima laboral favorable y el fomento de valores como responsabilidad y perseverancia. Asimismo, los estudios referenciados indican que una mejora actitudinal hacia las personas con discapacidad reducirá los efectos de discriminación y prejuicios erróneamente atribuidos.

En ese sentido y teniendo en cuenta que el objetivo general de la investigación es identificar los comportamientos que fomentan las actitudes favorables hacia la discapacidad en ámbitos laborales, se concluye que los comportamientos positivos mencionados en las distintas investigaciones tales como un mayor sentido de compañerismo, empatía, autoconcepto, autonomía y reconocimiento de productividad y desempeño, permitirán reducir las barreras de actitudes discriminativas presentadas, principalmente, en las contrataciones de personal, asignación de funciones y tareas, desconocimiento normativo, sobrecostos estimados, etc. Adicionalmente, de acuerdo a los objetivos específicos establecidos, se concluye que los programas e intervenciones relacionadas a las actitudes del entorno laboral hacia las personas con discapacidad brindan alternativas que fomentan y garantizan la adaptación al medio social. De igual forma, se menciona que un impacto actitudinal eficiente y eficaz permitirá una mayor concientización social sobre la discapacidad, destacando la funcionalidad y revalorización como recurso clave que avale la calidad de vida dentro de los centros

laborales. Todo ello, representa oportunidades que fortalecerán prácticas inclusivas y tolerantes tales como: integración social, incorporación de talento diverso, reconocimiento de logros, adaptaciones de puestos y perfiles de trabajo, condiciones laborales adecuadas; de modo que, se genere prácticas de respeto mutuo hacia una convivencia pacífica y saludable a favor del colectivo de las personas con discapacidad.

Por otro lado, entre las limitaciones identificadas, es sumamente importante recalcar la escasa información relacionada al acceso laboral para las distintas discapacidades físicas, sensoriales y mentales, así como las atenciones que estas conllevan. Principalmente, basarse en un enfoque dirigido a la sensibilidad y de orientación positiva hacia su integridad y bienestar enfatizará puntos claves en el fomento de estudios relacionados al fortalecimiento y valorización de las personas con discapacidad en distintos sectores y aspectos.

Finalmente, tomando en consideración las limitaciones halladas, es recomendable plantear, proponer y continuar con la promoción del conocimiento normativo legal para una mejor implementación de políticas públicas a favor de las personas con discapacidad. Del mismo modo, brindar iniciativas y espacios de diálogos enfocados en propuestas y planes de desarrollo inclusivo a favor de una integración laboral exitosa y de mayor accesibilidad para las personas con discapacidad.

## REFERENCIAS

Naciones Unidas de los Derechos Humanos. (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Serie de capacitación Profesional, 15. Recuperado de:

[https://www.ohchr.org/documents/publications/advocacytool\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/advocacytool_sp.pdf).

Rey, J. (2018). Propuestas para la plena integración laboral de las personas con discapacidad. Empleo personas con discapacidad, 18(11), 393-410. Recuperado de:

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/33559/Libroempleopersonascondiscapacidad.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>

Organización Mundial de la salud. (2017). Informe Mundial sobre la Discapacidad. 1-27. Recuperado de: [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/accessible\\_es.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_es.pdf).

Organismo Internacional de Trabajo. (2016). Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo. 1-29. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_504317.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_504317.pdf).

Autoridad de Servicio Civil. (2015). El reto de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el servicio civil peruano. 1-4. Recuperado de: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1206462/personas\\_con\\_discapacidad\\_en\\_el\\_servicio\\_civil\\_peruano\\_2015.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1206462/personas_con_discapacidad_en_el_servicio_civil_peruano_2015.pdf)

Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad. (2020). Ley General de la Persona con Discapacidad. Recuperado de:

[file:///C:/Users/user/Downloads/Ley%20N%C2%B029973,%20Ley%20General%20de%20la%20Persona%20con%20Discapacidad%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Ley%20N%C2%B029973,%20Ley%20General%20de%20la%20Persona%20con%20Discapacidad%20(1).pdf)

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2013). Encuesta Nacional especializada sobre discapacidad. Recuperado de: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf)

Cordente, D., González, S., Pastor, J., y Contreras, O. (2018). Diseño y validación de un cuestionario para valorar las actitudes de los escolares hacia la discapacidad visual. Cuadernos De Psicología Del Deporte, 18, 123-132. Recuperado de: <https://bibvirtual.upch.edu.pe:2052/docview/2009508361/fulltextPDF/F0215CC372E442FBPQ/4?accountid=42404>

Arias, V., Arias, B., Verdugo, M., Rubia, M., y Jenaro, C. (2016). Evaluación de actitudes de los profesionales hacia las personas con discapacidad. Siglo Cero, 47(2), 7-41. Recuperado de: [http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5354/Evaluaci%C3%B3n\\_de\\_actitudes\\_profesionales\\_personas\\_con\\_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031203996345347](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5354/Evaluaci%C3%B3n_de_actitudes_profesionales_personas_con_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031203996345347)

Pérez, M., y Chabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad. Revista Española de Discapacidad, 7, 7-27. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6955448>

Ramos, R. (2019). Actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad según factores sociodemográficos en las oficinas de las

empresas del sector servicio de Lima Metropolitana. Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de:

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10420/Ramos\\_cr.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10420/Ramos_cr.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Cortés, J., y Sotomayor, E. (2016). La Exclusión Social de las personas con discapacidad en situaciones de pobreza: el caso de los campamentos saharauis de Argelia. *Index de Enfermería*, 25(3), 180-184. Recuperado de:

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962016000200012](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962016000200012)

Novo, I., y Muñoz, J. (2014). Los estudiantes universitarios ante la inclusión de sus compañeros con discapacidad: indicadores basados en la teoría de acción razonada para los estudios de economía en la Universidad de la Coruña. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. 23(2). Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/271711614\\_Los\\_estudiantes\\_universitarios\\_ante\\_la\\_inclusion\\_de\\_sus\\_companeros\\_con\\_discapacidad\\_indicadores\\_basados\\_en\\_la\\_teor%C3%ADa\\_de\\_la\\_accion\\_razonada\\_para\\_los\\_estudios\\_de\\_economia\\_y\\_empresa\\_en\\_la\\_Universidad\\_de\\_Coru%C3%B1a](https://www.researchgate.net/publication/271711614_Los_estudiantes_universitarios_ante_la_inclusion_de_sus_companeros_con_discapacidad_indicadores_basados_en_la_teor%C3%ADa_de_la_accion_razonada_para_los_estudios_de_economia_y_empresa_en_la_Universidad_de_Coru%C3%B1a).

Pereira, N., Vianna, A., y Melo, J. (2016). Inclusión en el lugar de trabajo desde el punto de vista de personas con discapacidades intelectuales. *Temas de Psicología*, 26(2), 1017-1030. Recuperado de:

[http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v26n2/en\\_v26n2a17.pdf](http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v26n2/en_v26n2a17.pdf)

Vidal, R., y Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: Una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de Trabajo*, 31, 110 - 117. Recuperado de: [http://repositorio.ucm.cl/bitstream/handle/ucm/640/vidal\\_r\\_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucm.cl/bitstream/handle/ucm/640/vidal_r_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Cernas, D., Mercado, P., y Davis, M. (2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34,1-9. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231355465001/231355465001.pdf>

Puin, D. (2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. *Revista de Facultad de Medicina*, 50(4), 196-199. Recuperado de: [http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/852/Art\\_Puin\\_MDC\\_ActitudesVinculacionLaboral\\_2002.pdf?sequence=1](http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/852/Art_Puin_MDC_ActitudesVinculacionLaboral_2002.pdf?sequence=1)

Villa, N. (2008). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista complutense de educación*, 14(2), 393-342. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0303220393A>

Kaye, H., Jans, L., y Jones, E. (2011). ¿Por qué los empleadores no contratan y retienen a trabajadores con discapacidades? *Revista Ocupacional de Rehabilitación*, 21(4), 526-536. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3217147/>

Gandarillas, B., Requero, B., Briñol, P., y Rojo, B. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, 13(4). Recuperado de:

<https://www.proquest.com/psychology/docview/1771627001/B23EC3C51AAC492APQ/2?accountid=42404>

Diezgranados, L. (2016). Discapacidad: tratamiento laboral y protección social. Colección laboral, 1-80. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15930/1/discapacidad-tratamiento-laboral-proteccion-social.pdf>.

Flores, N., Jenaro, C., González, F., y Calvo, P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan*, 47, 55-67. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851787066.pdf>.

Flores, N., Jenaro, C., Orgaz, B. y Martín, M. (2011). Understanding Quality of Working Life of workers with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 24, 133-141. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-3148.2010.00576.x>

Paredes, M., Fernández, M. y Ruiz, M. (2012). Prevención de riesgos laborales entre las personas con discapacidad intelectual en los centros especiales de empleo. *Cuadernos de Trabajo Social*, 25, 249-260. Recuperado de: <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1273&context=eq>.

Pearson, C., Watson, N., Stalker, K., Lerpiniere, J., Paterson, K. y Ferrie, J. (2011). No se involucre: un examen de cómo las organizaciones del sector público en Inglaterra están involucrando a las personas con discapacidad en el deber de igualdad de las personas con discapacidad. *Discapacidad y sociedad*, 26(3), 255-268. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/233009803\\_Don't\\_get\\_involved\\_an\\_exa](https://www.researchgate.net/publication/233009803_Don't_get_involved_an_exa)

[mination of how public sector organisations in England are involving disabled people in the Disability Equality Duty](#)

Valdés, M. (2012). Representaciones sociales del trabajo de jóvenes en situaciones de discapacidad intelectual: una aproximación dialógica. *Revista de Psicología*, 21, 31-56. Recuperado de:

<https://www.researchgate.net/publication/272764603>

[Representaciones sociales del trabajo de jovenes en situacion de discapacidad d intelectual una aproximacion dialogica](#)

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2012). Ley General de la Persona con Discapacidad. Recuperado de: <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>

Pinto, D., Vasconcelos, N., Brito, M. J. y Cappelle, M. (2013). El sentido de trabajo para personas con deficiencia. *Revista de Administración Mackenzie*, 14(2), 42-68. Recuperado de:

[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1678-69712013000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1678-69712013000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es)

Gálvez, I., Martín, R., y Durantes, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación social. *Revista Española De Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135-146. Recuperado de: <https://bibvirtual.upch.edu.pe:2052/docview/1431391145?accountid=42404>.

Falcón, A. (2014). Los profesionales del bastón blanco: La experiencia vivida por personas ciegas o ciegas legales sobre la búsqueda de empleo en Puerto Rico. Recuperado de: <https://www.proquest.com/psychology/docview/1609395454/fulltextPDF/346F65A18F4049D1PQ/10?accountid=42404>

Rodríguez, J., Arias, V., Jiménez, M., y Rubia, B. (2018). La estructura de las actitudes hacia las personas con discapacidad. Modelos de redes y modelos estructurales. Siglo Cero, 49, 69-87. Recuperado de: [http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5848/La\\_estructura\\_de\\_las\\_actitudes\\_hacia\\_las\\_PCD.pdf?sequence=1&rd=0031187091114348](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5848/La_estructura_de_las_actitudes_hacia_las_PCD.pdf?sequence=1&rd=0031187091114348).

Munsuri, J. (2018). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de residencias de personas con discapacidad y su relación con las actitudes hacia las personas con discapacidad. Recuperado de: <https://roderic.uv.es/handle/10550/67476>

Pérez, S., Magaña, D., y Aquino, S. (2017). Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. un estudio de caso en el sureste de México. Polyphōnía: Revista De Educación Inclusiva, 46-70. Recuperado de: <https://bibvirtual.upch.edu.pe:2052/docview/2244139918?accountid=42404>.

Duque, S., Quintero, M., y González, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. Revista de Derecho, 45, 59-84. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=851/85144617004>.

Velarde, A., Llinas, X., y Barboza, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, 32, 57-78.

Recuperado de:

<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/122274/Inclusi%F3n+de+las+personas+con+discapacidad+en+el+mercado+laboral+peruano.pdf;jsessionid=593507ADAD7D286601528B0282470374?sequence=1>.

Moreira, M., Zambrano, F., y Cabezas, G. (2018). La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil. *Boletín Virtual*, 7(2),

1 - 10. Recuperado de: <http://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/438/434>

Mendiola, F. (2020). Inserción Laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo. Tesis para optar al título profesional de maestría.

Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41847/Mendiola\\_RFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41847/Mendiola_RFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, L., y Hernández, O. (2011). Actitudes hacia la discapacidad de jóvenes y adultos de Chiapas. *Universidad Psicológica*, 10(3), 817-827. Recuperado

de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v10n3/v10n3a14.pdf>.

Flores, N., Jenaro, C., Tomsa, R., López, J., y Beltrán, M. (2014). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual.

*Revista Internacional del Desarrollo y Psicología Educativa*, 4(),613-619.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851787066.pdf>.

Pulache, J. (2020). Actitudes hacia las personas con discapacidad en profesionales del sector interior y salud de Chiclayo, 2020. Recuperado de:

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3228/1/TL\\_PulacheSerratoJefferson.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3228/1/TL_PulacheSerratoJefferson.pdf).

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento del Perú. (2018). Plan Nacional de Accesibilidad 2018-2023. Grupo de Trabajo Multisectorial. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/12jmWDXCNBj93r1DdEOORV-SgQEQRReQz/view>

Seguro Social de Salud. (2016). Manual de Buenas Prácticas y Buen Trato a la Persona con Discapacidad. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/1gTKbp8MI20Mj5ACKWvpl4NF0r9XWvraE/view>

Legarreta, R. (2019). Derecho del trabajo, discapacidad y perspectiva de género. *Risewise*, 34. Recuperado de: [https://iris.unibs.it/retrieve/handle/11379/528117/113259/INCLUSI%C3%93N\\_SOCIO-LABORAL\\_DE\\_LAS\\_MUJERES\\_CON\\_DISCAPACIDAD.pdf#page=34](https://iris.unibs.it/retrieve/handle/11379/528117/113259/INCLUSI%C3%93N_SOCIO-LABORAL_DE_LAS_MUJERES_CON_DISCAPACIDAD.pdf#page=34)

Vargas, T. (2019). La integración laboral de las personas con discapacidad mediante la negociación colectiva: una mirada práctica. *Risewise*, 65. Recuperado de: [https://iris.unibs.it/retrieve/handle/11379/528117/113259/INCLUSI%C3%93N\\_SOCIO-LABORAL\\_DE\\_LAS\\_MUJERES\\_CON\\_DISCAPACIDAD.pdf#page=34](https://iris.unibs.it/retrieve/handle/11379/528117/113259/INCLUSI%C3%93N_SOCIO-LABORAL_DE_LAS_MUJERES_CON_DISCAPACIDAD.pdf#page=34)

Castañeda, L, y Mesa, R. (2020). Un estudio de revisión sobre la reinserción laboral en personas con discapacidad. Trabajo de Fin de grado para optar por el título profesional de Pedagogía. Universidad de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife, España. Recuperado de:

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/19732/Un%20estudio%20de%20revision%20sobre%20la%20insercion%20laboral%20en%20personas%20con%20dis capacidad.pdf?sequence=1>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). Demanda de Ocupaciones a nivel nacional: Encuesta de demanda ocupacional. Recuperado de: [https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2018/04/MINTRA-Resultados- encuesta-de-Demanda-Ocupacional-Nacional-2017.pdf](https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2018/04/MINTRA-Resultados-encuesta-de-Demanda-Ocupacional-Nacional-2017.pdf)

Huamán, C. (2019). Determinantes de la participación laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. Tesis para optar al título profesional de licenciatura. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15382/HUAM AN CLAUDIA DETERMINANTES PARTICIPACION LABORAL.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Díaz, L. (2020). Situación del personal con discapacidad de las fuerzas armadas y su reclasificación para el ejercicio de labores institucionales: Caso ejército del Perú – 2018. Tesis para optar al título profesional de maestría. Centro de Altos Estudios Nacionales: Escuela de Posgrado, Lima, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/caen/162/T801\\_43301425\\_M.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/caen/162/T801_43301425_M.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)