



Universidad de la República del Uruguay  
Facultad de Psicología

Trabajo final de grado  
Artículo científico de revisión bibliográfica

**Scope review:**  
**INSTRUMENTOS DE VALORACIÓN DE LAS ACTITUDES  
HACIA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE  
DISCAPACIDAD EN ENTORNOS LABORALES**

Montevideo, Uruguay  
Octubre, 2025

Estudiante: María Sofía Lessa Rodríguez  
Tutora: Profa. Adj. Dra. Julia Córdoba  
Revisora: Asist. Mag. Chiara Di Fabio

## ÍNDICE

RESUMEN.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO TEÓRICO.....	3
MÉTODO.....	8
RESULTADOS.....	12
CONCLUSIONES.....	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
ANEXOS	

## RESUMEN

Este trabajo es una revisión de alcance que tiene como objetivo identificar y analizar los instrumentos de evaluación de actitudes hacia las personas en situación de discapacidad en entornos laborales utilizados entre 2015 y 2025.

Hoy en día, la discapacidad es entendida desde el Modelo Integrador o Biopsicosocial propuesto por la CIF(OMS, 2001) y reforzada con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) como el resultado de la interacción de una condición de salud específica y los factores contextuales (que pueden ser personales o ambientales) de una persona. Son estos factores contextuales los que funcionarán como barrera o facilitadores para la participación en sociedad y por ende generadores o no de una situación de discapacidad (Cuenot, 2018).

Como resultados de esta revisión, se identificaron 9 escalas originarias de diferentes países como España, Alemania, Reino Unido, Estados Unidos y Chile así como adaptaciones de la EADP (Verdugo et. al., 1994) al contexto chileno, mexicano y peruano.

Habiendo cumplido con todos los criterios de exclusión del trabajo, se incorporan a esta scope review las siguientes escalas: *Escala de Actitudes hacia la Discapacidad (EADP)* - (Verdugo et al., 1994) y diferentes adaptaciones a la misma, *Cuestionario sobre la empleabilidad de las Personas con trastorno mental (CEPEM)* - (Andrea Lettieri, 2022), *Workplace mental illness scale (WMISS)* - (Matousian, Otto, 2023), *Scale based on the FIC Model of Disabling Attitudes* - (Gomez, 2020) y *Attitude Toward Disabled Persons - ATDP* (Yuker et al., 1960).

Estos resultados evidencian cómo el estudio de las actitudes hacia la discapacidad y los instrumentos utilizados para su medición han evolucionado de manera paralela a los cambios paradigmáticos en la comprensión de la discapacidad. De esta forma, se observa un desplazamiento desde el modelo médico-rehabilitador hacia una perspectiva biopsicosocial y de derechos humanos.

En conclusión, este estudio evidencia el creciente interés por el análisis de las actitudes en el ámbito laboral y resalta la importancia de contar con instrumentos válidos y culturalmente adaptados que permitan a la Psicología contribuir al diseño de estrategias y políticas inclusivas basadas en evidencia.

**Palabras clave:** Instrumentos de medición, Actitudes, Inclusión laboral, Discapacidad

## INTRODUCCIÓN

Este artículo tiene como objetivo identificar y sistematizar los instrumentos existentes que valoran las actitudes hacia las personas en situación de discapacidad en sus ámbitos laborales.

La relevancia de este estudio radica en el reconocimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) sobre cómo las actitudes (ya sean positivas o negativas) hacia las personas en situación de discapacidad de todos los participantes del ámbito laboral, tienen influencia directa en los procesos de contratación, permanencia y el desarrollo profesional, siendo estos factores determinantes en la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

La posibilidad de caracterizar estas actitudes resulta fundamental para: i) facilitar la toma de decisiones de los diferentes actores del contexto laboral que influyen en la inclusión en este ámbito, ii) crear políticas y programas que fomenten prácticas inclusivas y, iii) enfocar en los trabajadores y trabajadoras para promover actitudes positivas y eliminar barreras.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) afirma que la generación de datos e indicadores sobre inclusión laboral es un insumo esencial para el diseño de políticas efectivas.

A su vez, este estudio se vuelve relevante frente a la dispersión de la información vinculada a la temática y, en particular, con respecto a la utilización de instrumentos estandarizados que colaboran en procesos de inclusión laboral. Por lo que es de interés poner a disposición del ámbito académico y profesional para futuras investigaciones y acciones orientadas a la inclusión laboral.

Adicionalmente, resulta pertinente para el rol de los/as psicólogos/as que trabajan en áreas de investigación, evaluación de procesos, inclusión laboral, Recursos Humanos, entre otros campos, para comprender y evaluar las actitudes hacia la discapacidad en el ámbito laboral. Su participación en la toma de decisiones impactan en la implementación de estos procesos y la posibilidad de promover entornos laborales más accesibles y equitativos.

## MARCO TEÓRICO

### *Discapacidad e inclusión laboral*

El concepto de discapacidad y cómo la sociedad comprende y se enfrenta a la misma según Pérez y Chhabra (2019) ha sufrido a lo largo de los años múltiples variaciones que han dado lugar a diferentes modelos teóricos que buscan explicar la discapacidad, discusión

que aún al día de hoy sigue vigente, siendo imposible explicar este concepto siguiendo un único modelo teórico o definición.

Entre los modelos teóricos que han marcado diferentes paradigmas y comprensiones del concepto de discapacidad se encuentran los siguientes: i) Modelo de Prescindencia, ii) Modelo Médico o Rehabilitador, iii) el Modelo Social y iv) el Modelo Integrador.

Según el Modelo de Prescindencia o “modelo tradicional, moral o religioso” (Perez y Chhabra, 2019, p. 10) el concepto de discapacidad tiene origen en creencias religiosas. La discapacidad se veía como un castigo enviado por los dioses y se consideraba que estas personas no tienen nada para aportar a la comunidad y eran consideradas “una carga que debía ser arrastrada por los padres o incluso la sociedad”. (Palacios, 2008, p. 30).

Según Palacios (2008), en el Modelo Médico o Rehabilitador se abandona la idea de la causa religiosa de la discapacidad y se empiezan a considerar las causas médicas y biológicas. En este paradigma, la discapacidad es entendida como “un problema médico que reside en el individuo: un defecto o falla del sistema corporal que es intrínsecamente anormal y patológico” (Perez y Chhabra, 2019, p. 11). Por lo que, la persona con discapacidad era considerada un “ser dependiente, inferior, que necesita ser rehabilitado, a los efectos de recuperar su dignidad (dignidad que se da por lesionada o pérdida)” (Palacios, 2008 p.31)

A su vez, el Modelo Social surge en la década de los 70 según Pérez y Chhabra (2019) por el rechazo de los fundamentos propuestos en los modelos anteriores y por la participación activa de las personas en situación de discapacidad. En este modelo, según Pérez y Chhabra (2019) se diferencia el concepto de “impedimento” al de discapacidad”, siendo el primero individual y privado y la segunda estructural y pública, por lo que es a partir de este modelo que se entiende que las causas de la discapacidad son sociales; son las propias limitaciones de la sociedad a la hora de prestar servicios y asegurar que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta (Palacios, 2008).

En este modelo, la discapacidad pasa a ser un tema de índole político y las personas en situación de discapacidad se ubican en el centro a la hora de definir políticas públicas e intervenciones, siendo el resto de la sociedad los responsables de realizar las modificaciones necesarias para facilitar la participación en igualdad de condiciones de los diferentes ámbitos de la vida y la sociedad (Palacios, 2008).

Por último, el Modelo Integrador o Biopsicosocial surge con la creación de la “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud” por la Organización

Mundial de la Salud (OMS, 2001). Este modelo se llama integrador ya que toma conceptos tanto del Modelo Médico Rehabilitador como del Modelo Social.

En la CIF (2001) la discapacidad se define como el resultado de la interacción de una condición de salud específica y los factores contextuales (que pueden ser personales o ambientales) de una persona. Son estos factores contextuales los que funcionarán como barrera o facilitadores para la participación en sociedad y por ende generadores o no de una situación de discapacidad (Cuenot, 2018).

En el año 2006 la Organización de las Naciones Unidas (2006), aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el cual se define que “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”, reforzando así el modelo biopsicosocial integrador propuesto en la CIF y validando la definición de discapacidad como una interacción dinámica y completa entre los aspectos de salud y los factores contextuales, incluidos los ambientales y personales.

Esta Convención de 2006 promueve un enfoque basado en derechos humanos apostando al compromiso de los Estados Parte de eliminar barreras para poder garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la sociedad y la vida.

Amartya Sen (1999) afirma que el trabajo, además de ser un sustento económico, tiene un rol preponderante para el autorrespeto, el sentido de valor personal y la consideración social. Por lo que el trabajo tiene un rol dignificante y es central para el bienestar humano. En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) en el Artículo 27 “Trabajo y Empleo” se reconoce como:

*El derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (ONU, 2006 p.22)*

Es de suma importancia producir conocimiento en relación a la inclusión laboral considerando el vasto marco normativo vigente y el impacto de poder acceder al empleo digno y en condiciones de igualdad, constituyendo esto un derecho fundamental de las personas en situación de discapacidad.

Al igual que la definición de discapacidad, la inclusión laboral a lo largo de la historia se ha ido modificando. Como plantean Verdugo, Jordán de Urríes, Vicent y Martín (2006) el derecho a tener un empleo con un salario similar al de cualquier otro ciudadano ha ido tomando fuerza progresivamente según el contexto social y cómo las organizaciones de personas con discapacidad o de apoyo a las mismas se visualizaban frente a esta discriminación. En un principio, la inclusión laboral estaba vinculada a lograr la infraestructura específica mínima y tareas laborales o “semilaborales” que permitieran a las personas con discapacidad desarrollarse en el mundo de las empresas y conseguir una gratificación por ello.

Según Verdugo et al.(2006), año tras año, gracias a la demanda de diferentes organizaciones implicadas así como la apertura del mundo empresarial frente a exitosas experiencias del desenvolvimiento de personas con discapacidad en el mundo laboral, han ido asumiendo nuevos objetivos con un alcance y mayor significación en torno a la inclusión real de las personas en situación de discapacidad.

A pesar de esto, según Mendoza y Moreira (2024) actualmente la inclusión laboral no es un tema saldado por lo que “la búsqueda de una sociedad inclusiva y equitativa ejerciendo el derecho a participar plenamente en el ámbito laboral y a disfrutar de oportunidades laborales justas y accesibles” (p.75) se mantiene vigente.

Para un mayor entendimiento del objetivo de la inclusión laboral, resulta clave poder diferenciar los conceptos de trabajo y empleo. Según Neffa (1999) el trabajo se puede entender como actividad organizada realizada por personas, que tiene como propósito determinado la generación de bienes y servicios con valor y utilidad para la sociedad. En cambio, el autor define el empleo como “una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa.” (p.11).

Neffa (1999) señala que el empleo “es una relación laboral que permanece en el tiempo y tiene un carácter mercantil, pues se intercambia por un salario asignado individualmente” (p.12).

El objetivo específico de la inclusión laboral es lograr el empleo integrado en empresas normalizadas y para que esto sea una realidad, las personas con discapacidad deben acceder a puestos de trabajo con las mismas condiciones, responsabilidades, salarios y horarios que sus compañeros/as sin discapacidad (Jordán de Urríes, 2011). Es así que, la inclusión laboral se alcanza cuando la persona en situación de discapacidad participa activamente en la vida cotidiana de la comunidad mediante el desempeño de una actividad

productiva para la cual posee el deseo, la capacidad y la oportunidad (Jordán de Urríes, 2011).

En la misma línea, Mendoza y Moreira (2024) afirman que

Los lugares de trabajo deben ser accesibles y adaptados para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad; esto puede incluir la eliminación de barreras arquitectónicas, la adopción de tecnologías accesibles y la realización de capacitación del personal con discapacidad (Mendoza & Moreira, 2024, p. 75).

Es de suma importancia entender que la inclusión laboral de personas con discapacidad no solo requiere la generación de oportunidades de empleo, sino también un cambio positivo en las actitudes de empleadores, compañeros y la sociedad en general.

#### *Actitud ante las personas con discapacidad*

Moreno, Morán, Gómez, Solís y Alcedo (2022) afirma que en los últimos años ha aumentado el interés y la relevancia en estudiar las actitudes hacia las personas con discapacidad “dada la repercusión directa que pueden tener en la vida de las personas con discapacidad al ser agentes clave en la provisión de apoyos” (p.8).

Definir el concepto de actitud no es sencillo debido a la cantidad de variaciones a lo largo de la historia pasando así por diferentes modelos teóricos.

Álvarez Delgado (2021) hace un recorrido histórico por los diferentes modelos teóricos del concepto de actitud, partiendo del concepto multidimensional de Allport (1931), quien define las actitudes como “... un estado de disposición mental y nerviosa, organizado mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones” (Allport, 1931 en Álvarez Delgado, 2021). Posteriormente, Triandis (1971) desarrolló uno de los modelos con más aceptación en la actualidad, el modelo tridimensional en el que se define a la actitud como una idea que está cargada de emoción y se correlaciona con diferentes acciones impulsadas por un estímulo determinado. A su vez, este autor establece los 3 componentes o dimensiones de las actitudes: un componente cognitivo (estereotipo), un componente afectivo (prejuicio) y un componente conductual (comportamiento). Estas tres dimensiones interactúan y se relacionan entre sí por lo que un cambio en una, vuelve plausible el cambio en el resto de las dimensiones (Álvarez Delgado, 2021).

Esta concepción de las actitudes forja su vinculación con el pensamiento y la actuación de las personas.



Según Álvarez Delgado (2021), en la actualidad la concepción de actitud que mayor aprobación tiene es que las actitudes son evaluaciones generales de las personas sobre otras personas, ideas u objetivos, de las cuales se refleja el grado positivo o negativo de esta evaluación de la realidad.

Las actitudes tienen un rol fundamental psicosocial y en el funcionamiento psicológico de las personas por su influencia en la posibilidad de inserción de las personas en la sociedad (Álvarez Delgado, 2021). Vinculando las diferentes teorías actuales sobre las actitudes y conductas con la discapacidad, Verdugo (1994) afirma que las actitudes negativas hacia las personas con discapacidad, repercute de forma evidente en sus vidas, y generan consecuencias igualmente negativas, como baja autoestima, aislamiento y menor grado de participación en su entorno, siendo estas actitudes negativas una de las principales barreras para la inclusión laboral y en la sociedad en general (Álvarez Delgado, 2021).

En este entendido, Moreno et al. (2022) concluye que “la inclusión plena de las personas con discapacidad no solo depende de las adaptaciones realizadas en el entorno, sino también de las barreras actitudinales, es decir, prejuicios y estereotipos que dificultan su capacitación y desarrollo personal” (p.9).

## **MÉTODO**

Para la realización de esta investigación se utilizó la metodología de revisión de alcance (scoping review), aplicando el marco propuesto por Arksey y O'Malley (2005) en “Scoping studies: towards a methodological framework”. Arksey y O'Malley (2005) conceptualizan este tipo de revisiones como una forma de mapear los conceptos clave de un área de investigación y las principales fuentes y tipos de evidencia disponibles.

En este entendido, Chambergo-Michilot, Diaz-Barrera y Benites-Zapata (2021) definen que un estudio de alcance tiende a abordar temas más amplios donde pueden aplicarse múltiples diseños de estudio, por lo que no se busca abordar preguntas de investigación tan específicas ni evaluar la calidad de la evidencia disponible. Este tipo de investigaciones se caracteriza por la aplicación de un protocolo metodológico riguroso, en el que cada fase del proceso se registra con suficiente detalle para garantizar su replicabilidad por parte de otros investigadores.

Los autores Arksey y O'Malley (2005) definen que una revisión de alcance debe transcurrir por las siguientes etapas:

### *Etapas 1: Identificación de la/s pregunta/s de investigación*

*Etapas 2: Identificación de estudios relevantes*

*Etapas 3: Selección de estudios*

*Etapas 4: Sistematización de los datos*

*Etapas 5: Agrupación, resumen y presentación de los resultados”*

Siguiendo este protocolo metodológico, cada una de las etapas fue definida y desarrollada para la realización de este trabajo, según se detalla a continuación:

*Etapas 1: Identificación de la/s pregunta/s de investigación*

Para definir la pregunta de investigación de las revisiones de alcance es necesario seguir el formato PCC (Población, Concepto, Contexto) para su formulación.

De esta forma, se realiza la primera etapa que rige esta revisión de alcance que da lugar a la formulación de la siguiente pregunta de investigación:

*¿Qué instrumentos de medición existen para evaluar las actitudes hacia las personas con discapacidad en entornos laborales?*

En esta pregunta queda definida la población de este estudio que serán los trabajadores y las trabajadoras; los instrumentos de medición de actitudes hacia personas con discapacidad hacen el concepto de esta investigación y se define el contexto de la misma como los entornos laborales.

*Etapas 2: Identificación de estudios relevantes*

Partiendo de la base que las revisiones de alcance tienen como objetivo ser lo más exhaustivo posible en la identificación de evidencia de la temática a investigar, se consultaron las siguientes bases de datos: SciELO, Redalyc, Dialnet, OpenAIRE, CORE.

Los descriptores de búsqueda fueron los siguientes: "test" + "escalas" + "inclusión laboral" + "actitud" + "discapacidad".

También se realizó la búsqueda de los descriptores detallados en inglés, consultando en las mismas bases de datos, siendo estos: "test" + "scales" + "workplace inclusion" + "attitude" + "disability".

*Etapas 3: Selección de estudios*

Según Arksey y O'Malley (2005) es necesario establecer criterios de exclusión cuando se realiza la selección de estudios para que a la hora de decidir seleccionar o descartar un artículo se pueda asegurar su vinculación con la pregunta de investigación.

Como se dijo anteriormente, el objetivo de la revisión de alcance implica poder abarcar toda la producción hasta el momento de una temática, por lo que, el primer criterio de exclusión de este trabajo es definido por la fecha de publicación: serán excluidas todas las publicaciones anteriores al año 2015.

Se realizó una primera selección de estudios en función de los títulos de los artículos y los resúmenes abreviados de los mismos. Descartando aquellos que no correspondiera al rango de años establecidos así como artículos con títulos o resúmenes que daban cuenta de que no estaban vinculados a la pregunta de investigación.

A su vez, durante esta primera preselección de artículos se realizó una búsqueda de palabras claves dentro de los textos con el objetivo de identificar rápidamente la existencia de escalas o instrumentos que midieran las actitudes de trabajadores y trabajadoras hacia personas en situación de discapacidad, apuntando directamente al concepto y población de la pregunta de investigación que da pie a esta revisión de alcance.

Estas palabras clave fueron: “instrumentos”, “escalas”, “actitudes”.

Cabe señalar que aquellas investigaciones que se encontraban duplicadas en las bases de datos fueron excluidas para la selección de estudios.

#### *Etapas 4: Sistematización de los datos*

En esta siguiente etapa, se realizó un registro en una planilla Excel de la sistematización de la búsqueda bibliográfica para poder registrar datos de relevancia de los artículos que se seleccionaron.

En este registro se procedió a sistematizar los siguientes datos de todos los artículos seleccionados: Título, Año, Autores, Instrumento utilizado y URL de acceso.

Algunos de los estudios encontrados no contaban con la información de qué instrumento se utilizaba en el resumen ni mediante la búsqueda de las palabras clave mencionadas. En estos casos, si por el resumen abreviado se consideraba que podía contener un instrumento o escala, se dejaba registro del mismo para poder hacer una lectura del texto en su totalidad posteriormente.

Una vez finalizada la revisión bibliográfica en su totalidad de las dos búsquedas realizadas (en inglés y en español), preseleccionados y registrados los estudios, se realiza una revisión de las referencias bibliográficas de cada uno de los estudios de la tabla.

En esta revisión de las referencias bibliográficas se mantuvo como primer criterio de exclusión que sean publicaciones posteriores al año 2015 inclusive y mediante los títulos.

Al identificar un estudio que cumple con los criterios de exclusión se repite el proceso de revisión de resumen abreviado y la búsqueda de las mismas palabras clave que en la primera revisión bibliográfica apuntando directamente a la pregunta de investigación que da origen a esta revisión de alcance. Así como también que los estudios sean de acceso libre.

A partir de esta revisión se incluyen en la tabla de sistematización aquellas publicaciones que den cuenta de instrumentos y escalas que miden las actitudes hacia las personas con discapacidad en entornos laborales y que cumplen con los criterios de exclusión de esta investigación.

Como paso final de esta etapa, una vez realizada la tabla de información con las escalas encontradas, se procede a contrastar la información con la herramienta de Chat GPT-4, siendo esta una herramienta exploratoria de confirmación y no de sustitución de la revisión anteriormente detallada.

Para ello, se utiliza el siguiente prompt:

*“Estoy haciendo una revisión de alcance sobre los instrumentos de evaluación de actitudes hacia las personas con discapacidad en entornos laborales. Encontré estas escalas y quería saber si hay alguna más que no esté en este listado para poder agregar a mi investigación. Es importante que sean escalas para medir actitudes hacia las personas en situación de discapacidad y además que sean en contextos laborales.*

- *Escala de Actitud hacia las personas con Discapacidad - Verdugo et al*
- *WINDPS*
- *Escala General de Actitudes Hacia las Personas con Discapacidad (EGAHPD)*
- *Adaptación peruana de la Escala de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad*
- *Adaptación de EAPCD para Chile*
- *Attitudes towards Disabled Person Scale (ATDP)*
- *Scale of Attitudes toward Disabled Persons (SADP)*

- WMISS
- WIQ — *Workplace Inclusion Questionnaire*”

Se le solicita que corrobore si no existe alguna otra herramienta que haya quedado por fuera de la selección realizada. Para el análisis de la respuesta de Chat GPT- 4se utilizan los mismos criterios de exclusión utilizados para esta revisión. Las escalas arrojadas por Chat GPT que no estaban enfocadas en la evaluación de actitudes hacia las personas con discapacidad en entornos laborales fueron descartadas focalizando en aquellas que sí cumplen con la pregunta de investigación de esta revisión.

Para la selección final de los textos que serán utilizados para el análisis de los resultados, se realiza la lectura completa de los textos de la tabla de sistematización. Descartando aquellos que cumplen con alguno de los criterios de exclusión.

#### *Etapas 5: Agrupación, resumen y presentación de los resultados*

Una vez finalizadas las cuatro etapas anteriores y con la selección final de los estudios a utilizar para este trabajo, se realiza una figura PRISMA (ver Figura 1 en Resultados) con la agrupación de la evidencia encontrada y resumida por cada etapa.

Esta figura nos permite ver cómo se fueron excluyendo en cada etapa aquellos estudios que no eran de utilidad ni pertenencia para el análisis de los resultados de este trabajo.

Para el análisis de los textos y poder concluir en los resultados de esta investigación, se realiza una lectura total de cada uno de los textos seleccionados con el objetivo de entender qué instrumento o escalas se utilizan en el mismo.

Luego se procede a una lectura transversal con todos los estudios seleccionados con el fin de identificar similitudes, diferencias, patrones y vacíos entre ellos.

Para la realización de esta lectura se busca entender los siguientes aspectos: modelo de discapacidad, enfoque metodológico, dimensiones de las escalas, qué tipo de discapacidad se considera, distribución geográfica, contexto laboral así como los sesgos y limitaciones.

Se realiza una tabla de sistematización de estos datos para poder facilitar el análisis de los mismos.

## **RESULTADOS**

Siguiendo los pasos detallados de la revisión de alcance, durante la fase de búsqueda bibliográfica bajo los descriptores en español se identificaron 238 artículos a los cuales se

les sumó los 147 artículos identificados en la búsqueda de los descriptores en inglés, dando un total de 385 artículos obtenidos.

En una primera fase de exclusión de artículos, se eliminaron 4 artículos mediante en análisis de los títulos ya que estaban duplicados, por lo que quedaron 381 artículos en la primera fase de selección, de los cuales 366 fueron excluidos por no encontrarse vinculados a la pregunta de investigación de esta revisión, como por ejemplo: no medir actitudes hacia la discapacidad, que el contexto no sea laboral, no contar con escalas o no estar vinculados con la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Por lo que, para la fase de elegibilidad, se cuenta con 15 registros que cumplen con los criterios de exclusión y pasan a la revisión por texto completo.

Una vez realizada la revisión por texto completo de estos 15 artículos, son rechazados 7 de los mismos, por no cumplir con los criterios de exclusión para esta revisión.

La fase de inclusión comienza con 8 registros incluidos para la meta-síntesis y se suma 1 artículo por la revisión de las búsqueda en las referencias bibliográficas, dando un total de hallazgos de 9 registros.

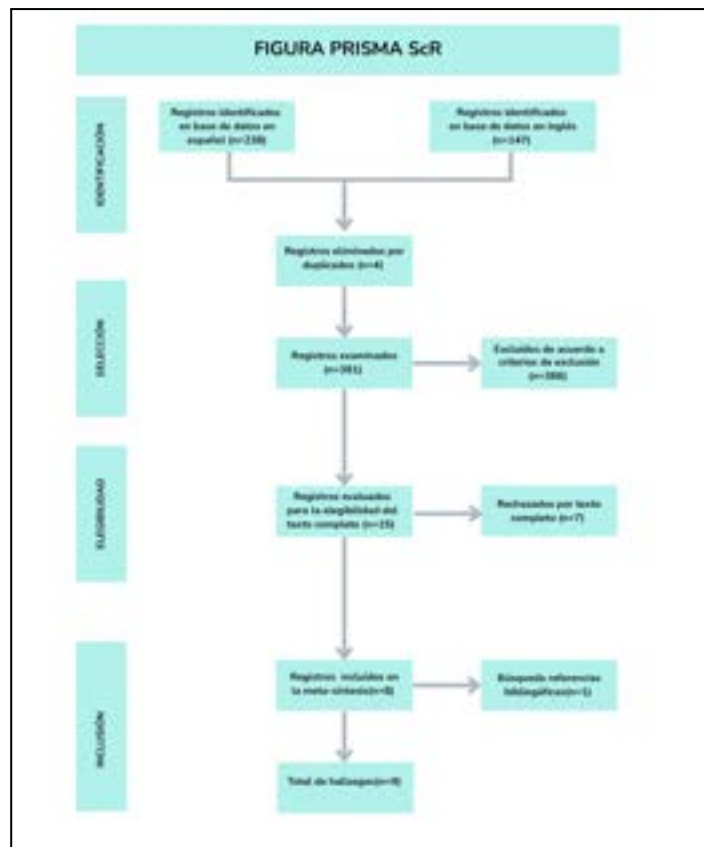
A su vez, al contrastar los resultados de las escalas encontradas en estos 9 registros con la herramienta de Chat GPT-4, se suma la escala Attitude Toward Disabled Persons Yaker, Block & Young (1970).

Al igual que para los registros anteriores, se le pide a Chat GPT-4 que confirme que esta escala haya sido validada y utilizada en algún estudio publicado por fecha posterior al 2015 inclusive y se incluye el artículo brindado.

Por lo que, al finalizar esta revisión, se cuenta con 10 artículos donde se trabajan diferentes escalas de medición de actitudes hacia la discapacidad en entornos laborales que han sido utilizadas en estudios publicados desde el 2015 inclusive en adelante.

En la siguiente figura de PRISMA se presentan las etapas metodológicas del proceso de identificación, selección, exclusión e inclusión de estudios y las decisiones tomadas en cada fase y los criterios aplicados para la exclusión de la evidencia encontrada.

**Figura 1. Figura PRISMA de Scope Review**



En el total de los registros obtenidos mediante la revisión de alcance realizada y la posterior validación con Chat GPT-4, se encuentran cinco escalas originales, desarrolladas y validadas en contextos laborales y cuatro adaptaciones o actualizaciones de estas, teniendo un total de nueve escalas que se presentan en la siguiente Tabla:

Escala	Autores	Año	Artículo utilizado	Autores	Año	Link de acceso
1 Escala de Actitudes hacia la Discapacidad - EADP	Verlugo et al	1997	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	Rodrigo Jesús Ramos Contreras	2019	<a href="https://www.researchgate.net/publication/331811198">https://www.researchgate.net/publication/331811198</a>
2 Escala General de Actitudes hacia la Discapacidad - EGADP	Arias et al	2016	Fenómeno de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México	Rodrigo Ortega García	2023	<a href="https://www.researchgate.net/publication/351104718">https://www.researchgate.net/publication/351104718</a>
3 Adaptación peruana de EADP	L. Domínguez Martínez	2014	Actitudes hacia las personas con discapacidad en profesionales del sector interior y salud de Chiclayo	Jeffrey Ivones Pulache Serrate	2021	<a href="https://www.researchgate.net/publication/351104718">https://www.researchgate.net/publication/351104718</a>
4 Adaptación chilena de EADP	Yvonne Chávez-Castillo Claudia Pérez-Salazar Isidora Zaffarín Gabriela Nacer Igor Cigarrón Pulache Zapata-Lamania	2024	Adaptation and Psychometric Analysis of the Scale of Attitudes Towards People with Disabilities (EADP) in Work Contexts in Chile	Yvonne Chávez-Castillo Claudia Pérez-Salazar Isidora Zaffarín Gabriela Nacer Igor Cigarrón Pulache Zapata-Lamania	2024	<a href="https://www.mdpi.com/3099582">https://www.mdpi.com/3099582</a>
5 EADP - FAS	R. Páez-Vida MF Bardera-Iñara D. Lozano A. Pérez-Requena	2022	Desarrollo y validación de una escala de actitudes hacia la discapacidad en personal militar	R. Páez-Vida MF Bardera-Iñara D. Lozano A. Pérez-Requena	2022	<a href="https://www.researchgate.net/publication/351104718">https://www.researchgate.net/publication/351104718</a>
6 Cuestionario sobre la empleabilidad de personas con trastorno mental - CEPFM	Andrea Lattini	2022	Análisis de la discriminación laboral de personas con discapacidad por trastornos mentales graves en el empleo ordinario	Andrea Lattini	2022	<a href="https://www.researchgate.net/publication/351104718">https://www.researchgate.net/publication/351104718</a>
7 Workplace mental illness scale - WMIS	Kathleen Otto Nazari Motouzan	2023	How to measure mental illness stigma at work: development and validation of the workplace mental illness stigma scale	Kathleen Otto Nazari Motouzan	2023	<a href="https://www.researchgate.net/publication/351104718">https://www.researchgate.net/publication/351104718</a>
8 Scale based on the PIC Model of Disabling Attitudes	Jimena Gómez	2020	Challenging attitudes towards people with impairment within the UK and Chilean workplace	Jimena Gómez	2020	<a href="https://www.researchgate.net/publication/351104718">https://www.researchgate.net/publication/351104718</a>
9 Attitude Toward Disabled Persons - ATDP	Harold Nyaher Emanuel Block Jeff Campbell	1990	The Attitude of Healthcare Professionals Towards Disabled Individuals	Samuel C. González, Víctor E. Viquez, Yaborkaya E	2020	<a href="https://www.researchgate.net/publication/351104718">https://www.researchgate.net/publication/351104718</a>

### *Análisis de los resultados*

En el siguiente apartado se realizará un análisis transversal de estas escalas que permiten profundizar en algunas dimensiones como, por ejemplo, la evolución del concepto de discapacidad a través de los diferentes modelos explicativos, así como el concepto de actitudes y cómo estas impactan en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Es por esto que revisar los instrumentos de medición disponibles para la evaluación de actitudes hacia la discapacidad en entornos laborales implica, además de una revisión de las herramientas en sí, el análisis de los conceptos que dan lugar al desarrollo de estas escalas.

Cabe destacar que, en su mayoría, estas escalas fueron diseñadas para ser aplicadas a personas sin discapacidad, con el fin de explorar sus percepciones, creencias y predisposiciones hacia la inclusión laboral con el objetivo de comprender los procesos actitudinales que pueden facilitar o dificultar la participación plena de las personas con discapacidad en el empleo.

#### *Escala de Actitudes hacia la Discapacidad (EADP) - (Verdugo et al., 1994)*

Esta escala fue creada por Verdugo, Arias y Jenaro en el año 1994 en España. La EADP está compuesta por 37 ítems donde se utiliza una escala tipo Likert de 6 puntos (Muy de acuerdo, Bastante de acuerdo, Parcialmente de acuerdo, Parcialmente en desacuerdo, Bastante en desacuerdo y Muy en desacuerdo) donde los evaluados deberán responder de acuerdo a su experiencia personal logrando plasmar una valoración por cada uno de los ítems.

Ramos Contreras (2019) en su investigación utiliza esta escala donde la muestra de la misma “es el personal que no presente ninguna discapacidad y esté laborando en instituciones, compañías o empresas de servicios de Lima Metropolitana que cuenten con colaboradores con alguna discapacidad, sin tomar atención en el puesto que presta servicio” (p. 59).

Esta escala está organizada en cinco dimensiones que Ramos Contreras (2019) define de la siguiente manera:

1. *Valoración de limitaciones y capacidades:* centrada en la capacidad de aprender y desenvolverse y el impacto en el desarrollo de actividades generales o puntuales; está compuesta por los ítems: 1, 2, 4, 7, 8, 13, 16, 21, 29 y 31.



2. *Reconocimiento/Negación de derechos*: Se centra en las percepciones del entrevistado sobre los derechos humanos y el derecho a integrarse en sociedad; está compuesta por los ítems: 6, 9, 12, 14, 15, 17, 22, 23, 27, 35 y 37.
3. *Implicación personal*: Centrada en las opiniones que surgen de la interacción con personas con discapacidad, puntuar alto en esta dimensión sugiere una apertura a la integración del personal con discapacidad; compuesta por los ítem: 3, 5, 10, 11, 25, 26 y 31.
4. *Calificación genérica*: orientada a las calificaciones que se le asignan a las personas con discapacidad, el obtener una puntuación elevada hace notar que no presenta estereotipos hacia la discapacidad; compuesta por los ítems: 18, 20, 24, 28 y 34.
5. *Asunción de roles*: busca identificar la autopercepción de las personas con discapacidad; los ítems 19, 30, 32 y 33 componen esta dimensión.

Esta escala solicita al entrevistado ciertos datos sociodemográficos, como edad, sexo, frecuencia de contacto con personas en situación de discapacidad y tipo de discapacidad. Además, Ramos Contreras (2019) al aplicarla en el ámbito laboral, introduce preguntas vinculadas a la función en el lugar de trabajo, a los años de trabajo y a la condición contractual del entrevistado, lo que permite luego una discriminación de los resultados para un análisis enfocado en una población determinada y poder realizar acciones específicas según resultados.

En el apartado “Instrucciones” de la escala, se define a las personas con discapacidad como “todas aquellas personas que presenten alguna deficiencia, discapacidad o minusvalía, siendo las más comunes las deficiencias físicas, auditivas, visuales, el retraso mental y la mezcla en la misma personas de alguna de estas deficiencias” (Ramos Contreras, 2019, p.95).

A pesar de esta escala no haber sido creada para el contexto laboral, la generalización de las preguntas la convierte en una escala versátil que ha sido utilizada en diferentes ámbitos de la sociedad, incluido el laboral de diferentes países latinoamericanos, convirtiéndose además de ser una de las formas pioneras de medición de las actitudes hacia la discapacidad, en una escala de múltiples aplicaciones transculturales y contextuales.

#### *Escala General de Actitudes hacia la Discapacidad (EGAHPD) - (Arias et al., 2016)*

Esta escala surge de la actualización de la EADP (Verdugo, et al., 1994). Mientras que la primera tiene por objetivo evaluar las actitudes generales hacia la población con discapacidad, en la actualización, la EGAHPD pone foco en la vida social y laboral con un enfoque desde los Derechos Humanos y el impacto en la inclusión laboral.

En esta escala, se puede ver cómo también como hay un lenguaje más inclusivo y alineado con la CDPD (ONU, 2006) y la CIF (OMS, 2001) desde el marco biopsicosocial de la discapacidad.

En su aplicación en el ámbito laboral de México, Ortega García (2023) toma como muestra de participantes 150 personas que estén realizando actividades en organizaciones públicas o privadas en donde puedan tomar decisiones en cuanto a la contratación, capacitación, movimiento y/o promoción de los trabajadores/as dentro de la institución y que tengan o hayan tenido algún tipo de relación laboral que implique la colaboración de personas con algún tipo de discapacidad y que sean mayores de 20 años.

Los 30 ítems que conforman esta escala están agrupados en las siguientes tres subescalas o dimensiones:

*Relaciones sociales y personales con las Personas con Discapacidad (RS)*: tiene que ver con los sentimientos, intenciones y los pensamientos de los participantes cuando tienen que establecer una interacción laboral o social con una PcD. La componen los ítems: 7, 9, 10, 13, 16, 18, 19, 21, 24, 25, 28 y 32

*Vida normalizada (VN)*: Hace referencia a la opinión del participante sobre los derechos de las personas con discapacidad a llevar una vida normalizada, a la igualdad de oportunidades y la capacidad para desenvolverse en distintos ámbitos.

Conformada por los ítems 1, 2, 3, 8, 11, 14, 15, 20, 22, 23, 27, 29 y 30

*Programas de intervención (PI)*: con esta dimensión se pretende conocer las acciones que los participantes están dispuestos a realizar para favorecer la integración y la plena inclusión de las PcD, así como los juicios sobre la rentabilidad económica que estas acciones representan tanto de manera individual como en la colectividad de las organizaciones. La componen los ítems: 5,6,26,33,34

Esta escala amplía significativamente la cantidad de preguntas vinculadas al contexto laboral lo que reafirma su validez en este contexto y la vuelve aplicable para identificar diferentes actitudes negativas en relación a la inclusión laboral.

Por ejemplo, una utilidad práctica de esta escala puede ser evaluar a un equipo de contratación para establecer los sesgos y prejuicios hacia la contratación de personas con discapacidad y diseñar a partir de los resultados diferentes talleres de sensibilización.

*Adaptación peruana de EADP - L. Domínguez et al. (2014)*

Esta adaptación fue realizada por Dominguez et al. en el 2014 y es una adaptación peruana de la Escala de Actitudes hacia la Discapacidad (EADP) elaborada originalmente por Verdugo, Jenaro y Arias (1994).

La adaptación peruana de Domínguez et al. (2014) mantiene la lógica multidimensional pero la define como valoración positiva, prejuicios, segregación.

Esta adaptación representa un gran punto de partida de la aplicación de la EADP en contextos Latinoamericanos y a diferentes contextos laborales de este país.

Pulache Serrato (2020) realiza una investigación con el fin de comparar las actitudes hacia la discapacidad en profesional tanto de sectores como del sector policial en función del sexo de los participantes en la localidad de Chiclayo, Perú. Estos sectores la conceptualización de la discapacidad y las estructuras institucionales tienen impacto directo en el acceso a derechos y por ende en la inclusión laboral.

También se encontró evidencia de la aplicación de esta escala por Díaz Mera (2022) en una investigación que tuvo como objetivo comprender si los profesionales del sector policial peruano estaban adecuadamente capacitados para el correcto desarrollo de sus tareas laborales con la población en situación de discapacidad mediante la medición de las actitudes hacia ellos.

Domínguez et al. (2014) en la adaptación de esta escala integra expresiones peruanas y elimina términos que pueden ser estigmatizantes hacia las personas con discapacidad, logrando llevar la medición de las actitudes hacia la discapacidad dentro de los contextos laborales latinoamericanos.

Estas adaptaciones del lenguaje realizadas por Domínguez y equipo, logran que se escala se acerque al Modelo Integrador de la Discapacidad propuesto por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad propuesta por la ONU en el año 2006.

#### *Adaptación chilena de EADP - Chavez Castillo et al. (2024)*

Esta adaptación surge de la falta de herramientas encontradas por los autores de la investigación realizada por Chavez Castillo et. al (2024) hasta el momento de un instrumento validado y adaptado al contexto laboral chileno que permita evaluar las actitudes hacia la discapacidad, lo cual los motivó a poder validar y adaptar la escala realizada por Arias y su equipo en el año 2016 para el contexto laboral de Chile.

En cuanto a la estructura, esta adaptación cuenta con 31 ítems divididos en tres dimensiones (que se mantienen de la EGAHPD) que son: relaciones sociales y personales con PcD, Normalización y programas de intervención. En esta adaptación se mantiene la escala Likert pero baja sus opciones a 4 siendo las categorías: totalmente de acuerdo; de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Además, se incorporan ambos géneros en los ítems haciendo referencia a “hijos/hijas”, “niñas/niños”. Estas adaptaciones del lenguaje son cruciales para asegurar que las

preguntas sean comprensibles y culturalmente relevantes, lo que mejora la calidad de las respuestas recolectadas por los participantes.

La evidencia encontrada sobre la adaptación chilena de la escala EADP realizada por los Chavez Castillo et al. (2024) fue aplicada en una muestra de 310 trabajadores provenientes en su mayoría del sector de ingeniería, en comparación con la escala original desarrollada por Verdugo et al. (1994) la cual fue aplicada en su mayoría a trabajadores/as de la educación y la salud.

Este aspecto confirma que esta escala es de gran flexibilidad para ser aplicada en diferentes ámbitos, tanto laborales como los casos abordados como para otros sectores.

En la evidencia encontrada de las escalas de Verdugo et al. (1994) así como las diferentes adaptaciones que se han incluido en este trabajo, se habla sobre el riesgo del sesgo de la discapacidad social, comúnmente encontrados en las encuestas de auto-reporte, como los son todas estas escalas, cuando se está evaluando un tema de gran sensibilidad social. Los autores (2024) recomiendan utilizar de forma complementaria, enfoques indirectos, como entrevistas cualitativas para poder visualizar actitudes implícitas o no expresadas en las respuestas de la escala.

#### *Adaptación de Escala de Actitudes Hacia la Discapacidad para las Fuerzas Armadas - EADP/FAS - (Pablos Vida et al., 2022)*

Los autores de esta adaptación (2022) afirman que la idiosincrasia de la profesión militar los obligó a optar por la creación de un nuevo diseño que se ajuste de mayor medida a la población militar española, por lo que desarrollaron a partir de esto, la EADP-FAS, la cual está basada en la EADP (Verdugo et al., 1994)

Esta escala tiene 21 ítems lo que reduce significativamente la cantidad de preguntas de la escala original, se mantiene el tipo de respuesta Likert de 4 puntos (de acuerdo, bastante de acuerdo, bastante en desacuerdo y en desacuerdo).

En esta escala se puede ver como en la adaptación del lenguaje y conceptual de los ítems los autores buscan reflejar las características y dinámicas de las tareas de los trabajadores/as del sector de las Fuerzas Armadas.

La EADP/FAS por más que esté validada y aplicada en este concepto, se aleja de la flexibilidad a diferentes contextos que caracteriza a la escala original, así como las diferentes adaptaciones.

#### *Cuestionario sobre la empleabilidad de las Personas con trastorno mental (CEPEM) - (Andrea Lettieri, 2022)*

El cuestionario desarrollado por Andrea Lettieri en el año 2022 en España surge por la identificación de un vacío de investigación académica, así como de un instrumento

desarrollado y validado para evaluar las actitudes hacia la empleabilidad de personas con trastornos mentales graves. Fue aplicada en una primera instancia a empleadores y responsables de contratación de empresas así como trabajadores del ámbito sanitario de salud mental, comprobando el funcionamiento general del instrumento. En una segunda instancia, se aplicó únicamente en una muestra de responsables de contratación de empresas españolas, con lo cual se avanzó en el proceso de validación del instrumento.

Este cuestionario, a diferencia de las escalas anteriores, está centrado en un tipo específico de discapacidad (psíquica), dejando por fuera otros tipos de discapacidad.

En esta investigación, se desarrolla el concepto de estigma y la discapacidad es entendida como una construcción social y actitudinal y no solo como una condición individual o médica.

Al comenzar el cuestionario, se le presenta el objetivo al entrevistado como “recoger información relevante para la investigación sobre la integración socio-laboral de las personas con trastorno mental” y se le indica que no demorará más de 20 minutos en responder la totalidad de las preguntas, las cuales se encuentran divididas en 3 secciones.

#### *Sección 1: Datos sociodemográficos*

En esta sección se preguntan datos de la persona como edad, sexo, nivel máximo de estudios alcanzados, así como datos de la empresa como condición jurídica, actividad económica de la empresa y cantidad de empleados.

#### *Sección 2: Escala de actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad por trastorno mental*

En esta sección, la autora expresa que “... se da la oportunidad de expresar sus creencias y opiniones en relación a las personas con trastorno mental y a sus posibilidades de participar en el mundo laboral como trabajador/a y valorar el posible impacto que conllevaría contratar a una persona con trastorno mental en una empresa” (p. 133).

La escala es del 1 al 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo, 4 ni de acuerdo ni en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

#### *Sección 3: Escala de intención conductual*

Introduce diferentes modalidades para “contribuir a la inclusión e integración laboral de las personas con trastorno mental” (Lettieri, 2022, p. 153) y la posibilidad de llevar a cabo convenios para la realización de programas de Empleo con Apoyo.

Esta herramienta presenta una nueva línea de evaluación de las actitudes hacia la discapacidad, enfocada exclusivamente en la contratación de personas con trastornos mentales y está enfocada para evaluar específicamente al equipo de contratación y líderes de áreas así como gerentes o dueños de las empresas, lo cual se presenta como una alternativa a las escalas anteriores que eran aplicables a todos los colaboradores de una organización sin discapacidad.

### *Workplace mental illness scale (WMISS) - (Matousian, Otto, 2023)*

Esta escala fue desarrollada en Alemania para la medición de las actitudes estigmatizantes hacia personas con Trastornos Mentales Graves y Persistentes (TMPG) dentro del proceso de reincorporación laboral.

Las autoras desarrollaron un instrumento de 21 ítems para medir de forma integral la estructura trifactorial de las actitudes estigmatizantes (afecto, cognición y conducta) y lo presentan como el primer instrumento con este objetivo.

Está compuesta por tres subescalas que comienzan con una viñeta que describe un escenario en el entorno laboral y luego una serie de preguntas sobre sentimientos, pensamientos e intenciones conductuales.

Esta escala se desarrolló en Alemania y en el proceso de validación participaron en su mayoría mujeres, estudiantes con alta exposición previa a la salud mental, lo que lleva a las autoras a discutir sobre la posibilidad de que haya sesgo muestral y que es necesario poder reproducir esta misma escala en poblaciones y ámbitos laborales diversos.

Esta escala puede ser utilizada para la medición y diagnóstico de clima de inclusión en una empresa u organización, así como la segmentación por roles para la comparación de diferentes poblaciones para el posterior desarrollo de posibles intervenciones ya que las viñetas describen situaciones reales del entorno laboral e indagan sobre los sentimientos y pensamientos que le disparan esas situaciones.

Esta encuesta se enmarca en el modelo tridimensional de las actitudes, intentando identificar aquellas barreras actitudinales que afecten a la participación laboral de las personas con discapacidad.

### *Scale based on the FIC Model of Disabling Attitudes - (Gómez, 2020)*

El objetivo de esta escala es la medición de las actitudes hacia la discapacidad en el contexto laboral.

La autora desarrolla una escala a partir del modelo tridimensional de las actitudes (afecto, comportamiento, cognición) y su adaptación teórica al ámbito laboral. A partir de esta adaptación, desarrolla lo que llama el “modelo FIC”:

*Functional stereotypes*: creencias sobre la funcionalidad o productividad de las personas con discapacidad

*Institutional discrimination*: prácticas organizaciones que refuerzan la desigualdad

*Cultural prejudices*: emociones, valores o prejuicios culturales.

Esta escala fue validada en trabajadores/as sin discapacidad de entidades bancarias de Chile como de Reino Unido, lo que comprueba su aplicabilidad a diferentes contextos culturales.

En cuanto al análisis de las preguntas, podemos concluir que las respuestas pueden indicar un nivel de estudio tanto a nivel individual de las actitudes como sobre la percepción de cada entrevistado sobre las estructuras y la cultura organizacional hacia las personas con discapacidad.

#### *Attitude Toward Disabled Persons - ATDP (Yuker et al., 1960)*

La escala Attitudes Toward Disabled Persons (ATDP) fue desarrollada en la década de 1960 como un instrumento para medir las actitudes hacia las personas con discapacidad y ha sido utilizada en contextos laborales, específicamente en personal de la salud.

La ATDP se basa en el modelo médico de la discapacidad, característico de la época en que fue desarrollada (1960), y podemos encontrar que la mayoría de los ítems utilizan la contraposición de personas “normales” con personas con discapacidad, utilizando lenguaje al día de hoy obsoleto.

Esta escala no aborda las dimensiones estructurales o contextuales (como barreras sociales, accesibilidad, o discriminación institucional) como se vio anteriormente en algunas de las escalas evidenciando que el Modelo Médico. A pesar de sus limitaciones teóricas este paradigma continúa vigente en la actualidad en algunos ámbitos de investigación y práctica. Esta escala se ha utilizado en investigaciones posteriores al año 2015, por lo que, demuestran que la ATDP continúa siendo una herramienta útil para investigar actitudes hacia la discapacidad en la medida que se trabaje desde el paradigma médico manteniendo coherencia entre el modelo teórico que sustenta la escala y la el enfoque desde el cual se desarrolla la práctica profesional para no generar interpretaciones incongruente o parciales.

## **CONCLUSIONES**

Este estudio permitió sistematizar e identificar los instrumentos existentes de valoración de las actitudes hacia personas en situación de discapacidad en los entornos laborales.

Mediante la aplicación de la metodología de revisión de alcance (scope review), se pudo identificar la existencia de diferentes instrumentos, con validez estadística, que se han desarrollado y utilizado a lo largo de los años para la medición de estas actitudes en diferentes países así como adaptaciones de estos instrumentos a otras regiones debido a la singularidad de los entornos laborales.

La evidencia encontrada demuestra un conjunto de 9 escalas con una fuerte presencia de versiones derivadas de la Escala de Actitudes Hacia la Discapacidad de Verdugo et al. (1994), así como la *Attitude Toward Disabled Persons Scale* (ATDP) de Yuker et al. (1960) representa el puntapié para la medición de las actitudes basadas en el paradigma médico-rehabilitador. De manera más contemporánea, las escalas *Workplace Mental Illness*

*Stigma Scale (WMISS)* o el *Workplace Inclusion Questionnaire (WIQ)* ponen foco en el estigma y la inclusión laboral revisando variables estructurales y actitudinales, brindando una comprensión de las barreras psicológicas y organizacionales que afectan la participación de las personas con discapacidad en el contexto laboral.

Por lo que se puede concluir que los hallazgos de esta revisión evidencian cómo las diferentes escalas no fueron ajenas a la evolución de los modelos teóricos de la discapacidad, sino que sus autores/as fueron “sensibles” y permitieron el avance hacia instrumentos cada vez más enfocados en comprender el contexto cultural y organizacional al que se aplican.

Comenzando con un modelo médico que ubica la discapacidad en el individuo producida por un déficit y la polaridad de personas normales y personas con discapacidad, hacia un modelo en el que se reconocen las actitudes como parte de las barreras que influyen directamente en la inclusión de las personas con discapacidad.

Tanto para la Psicología como para otros campos como Recursos Humanos, equipos técnicos, equipos de investigación, tomadores de decisiones, entre otros, estos instrumentos se convierten en un insumo clave para la identificación de las representaciones, prejuicios y sesgos que conviven en los procesos de selección, promoción y ambiente laboral y forman una base empírica para diseñar intervenciones, programas de sensibilización y políticas para la construcción de entornos laborales inclusivos.

Otro aspecto interesante de los hallazgos de esta revisión, fue la diversidad de escalas validadas en diferentes países, tanto latinoamericanos como europeos así como en organizaciones laborales de diferentes ámbitos.

Sin embargo, no se encontraron dentro de la evidencia validaciones ni adaptaciones al contexto uruguayo. Por lo que se sugiere este punto para futuras investigaciones con el fin de disponibilizar herramientas validadas psicométricamente y culturalmente pertinentes.

Además, a partir del análisis de la evidencia encontrada, se plantea la necesidad de incorporar métodos para la exploración de actitudes implícitas que reduzcan el sesgo de deseabilidad social muy presente en las encuestas de autorreporte.

A su vez, un punto interesante de esta revisión es que la mayoría de los instrumentos existentes evalúan las actitudes de personas sin discapacidad, reproduciendo una mirada unidireccional sobre la inclusión. Avanzar hacia la construcción de herramientas que consideren las percepciones y experiencias de las propias personas con discapacidad representaría un paso clave para una evaluación más participativa y coherente con el paradigma de derechos humanos.

Estos resultados invitan a futuras investigaciones a validar instrumentos en el contexto uruguayo y a desarrollar escalas que integren medición explícita e implícita de actitudes, así



como componentes organizacionales (cultura, liderazgo inclusivo, políticas de RRHH, entre otros) para favorecer la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez-Delgado, J., León-del-Barco, B., Polo-del-Río, M.-I., López-Ramos, V.-M., & Mendo-Lázaro, S. (2021). Improving adolescents' attitudes towards persons with disabilities: An intervention study in secondary education. *Sustainability*, 13(8), 4545. <https://doi.org/10.3390/su13084545>
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Chambergro-Michilot, D., Díaz-Barrera, M. E., & Benites-Zapata, V. A. (2021). Revisiones de alcance, revisiones paraguas y síntesis enfocada en revisión de mapas: aspectos metodológicos y aplicaciones. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 38(1), 136–142. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2021.381.6501>
- Chávez-Castillo, Y., Pérez-Salas, C., Zañartu, I., Nazar, G., Cigarroa, I., & Zapata-Lamana, R. (2024). Adaptation and Psychometric Analysis of the Scale of Attitudes Towards People with Disabilities (EAPCD) in Work Contexts in Chile. *Disabilities*, 4(4), 1105–1120. <https://doi.org/10.3390/disabilities4040069>
- Cuenot, M. (2018). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. *EMC*, 39(1), 1-6. [http://dx.doi.org/10.1016/S1293-2965\(18\)88602-9](http://dx.doi.org/10.1016/S1293-2965(18)88602-9)
- Díaz Mera, E. B. (2022). *Actitudes hacia la población con discapacidad en el personal policial de la II Macroregión Lambayeque* [Trabajo de investigación, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/8362>
- Gómez, J. (2020). *Challenging attitudes towards people with impairment within the UK and Chilean workplace* [Tesis doctoral, University of Cambridge]. Repository of the University of Cambridge. <https://doi.org/10.17863/CAM.72606>
- Jordán de Urríes, F. B. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Psicología, conocimiento y sociedad*, 4, 21-40. <https://revista.psico.edu.uy/revpsicologia/article/view/103/34>
- Lettieri, A. (2022). *Análisis de la discriminación laboral de personas con discapacidad por trastornos mentales graves en el empleo ordinario* [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca, Facultad de Psicología, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)]. Repositorio GREDOS. [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/150879/PDP\\_LettieriA\\_Empleo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/150879/PDP_LettieriA_Empleo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Matousian, N., & Otto, K. (2023). How to measure mental illness stigma at work: development and validation of the workplace mental illness stigma scale. *Frontiers in Psychiatry*, 14, 1225838. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2023.1225838>
- Mendoza Fernández, A. I., & Moreira Valencia, J. E. (2024). Inserción laboral y discapacidad. *Revista U-Mores*, 3(2). <https://doi.org/10.35290/ru.v3n2.2024.1274>
- Moreno Pilo, M. I., Morán Suárez, M. L., Gómez Sánchez, L. E., Solís García, P., & Alcedo Rodríguez, M. Á. (2022). Actitudes hacia las personas con discapacidad: una revisión de la literatura. *Revista Española de Discapacidad*, 10(1), 7-27. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/65374/764-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3362-1-10-20220610.pdf?sequence=1>
- Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*, 1, 7-24. [https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-88931999000100007&script=sci\\_artext&lng=en](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-88931999000100007&script=sci_artext&lng=en)
- OIT (2024). Estudio sobre los resultados laborales y salariales de las personas con discapacidad. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/OIT-ESTUDIO-Resultados-laborales-salariales-personas-discapacidad-ESP-RGB-18FEB.pdf>
- OMS (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. España.
- ONU (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Ortega García, R. (2023). *Panorama de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México* [Informe]. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <http://dgasa.uaeh.edu.mx:8080/jspui/bitstream/231104/3167/1/AT26750.pdf>
- Pablos-Vida, R., Bardera-Mora, M. P., Lozano, D., & Pérez-Requena, A. (2022). Desarrollo y validación de una escala de actitudes hacia la discapacidad en personal militar. *Sanidad Militar*, 78(3), 151-158. <https://doi.org/10.4321/S1887-85712022000300005>
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Ediciones Cinca, S.A. [https://books.google.com.uy/books?id=VYlbqdLsrzUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.uy/books?id=VYlbqdLsrzUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Pérez, M., y Chhabra, G.(2019): Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas.

- Pulache Serrato, J. A. (2021). *Actitudes hacia las personas con discapacidad en profesionales del sector interior y salud de Chiclayo, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3228>
- Ramos Contreras, R. J. (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* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Escuela Profesional de Psicología]. Repositorio Cybertesis UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10420>
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Knopf. [https://www.researchgate.net/publication/27466009\\_Amartya\\_Sen's\\_Development\\_as\\_Freedom](https://www.researchgate.net/publication/27466009_Amartya_Sen's_Development_as_Freedom)
- Triandis, H. C. (1971). *Attitude and attitude change*. John Wiley & Sons. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2516600>
- Verdugo, M. Á., Jordán de Urríes, F. B., Vicent, C., & Martín, R. (2006). Integración Laboral y Discapacidad. *GLADNET Collection*, 235. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/235>
- Verdugo, M. A., Arias, B., & Jenaro, C. (1994). *Actitudes hacia las personas con minusvalía*. Ministerio de Asuntos Sociales, INSERSO.

## ANEXOS

### Anexo 1 - Escala de Actitudes hacia la Discapacidad (EADP) - (Verdugo et al., 1994)

#### ANEXO 1: Escala de Actitud hacia las personas con Discapacidad

Edad:	Sexo	Función / Trabajo	Condición / Trabajo	Años de Servicios
____ 18-20	____ Femenino	____ Ayudante	Contratado	____ Menos de 2
____ 21-30	____ Masculino	____ Auxilia	Nombrado	____ Entre 2 y 10
____ 31-40		____ Asistente		____ Más de 10
____ 41-50		____ Técnico		
____ 51-60		____ Profesional		
____ > 60		____ Otro		

¿Tiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad? SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_

En caso afirmativo, señale por favor:

#### Frecuencia de contacto: Tipo de discapacidad:

Muy frecuente ____	Física ____
Frecuente ____	Auditiva ____
Poco frecuente ____	Visual ____
Casi nula ____	Retraso mental ____
	Múltiple ____

#### Instrucciones:

En la encuesta que presentamos a continuación se utiliza el término de Personas con Discapacidad para referirnos de manera general a todas aquellas personas que presentan alguna deficiencia, discapacidad o minusvalía. Las discapacidades más comunes son: las deficiencias físicas, las deficiencias auditivas, las deficiencias visuales, el retraso mental, y la mezcla en la misma persona de alguna de esas deficiencias. Quedan excluidas aquellas personas cuya discapacidad es producto de su elevada edad (los ancianos).

Su tarea consiste en opinar si está de acuerdo o no con cada una de las frases que se le van a presentar, teniendo en cuenta que (a) No existen respuestas buenas o malas; cada opción indica simplemente una diferente forma de pensar.

(b) Procure contestar a todas las frases, incluso a aquellas que no se ajusten a sus circunstancias concretas.

(c) En caso de duda entre varias opciones, señale aquella que se acerque más a su forma de pensar.

(d) Lea con atención cada frase, pero no se detenga demasiado en señalar su respuesta.

(e) Conteste con sinceridad. El cuestionario es totalmente confidencial y anónimo.

(f) Encierre con un círculo su respuesta.

Los significados de las opciones son los siguientes:

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

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



Anexo 2 - Escala General de Actitudes hacia la Discapacidad (EGAHPD) - (Arias et al., 2016)

**Anexo 1: Encuesta EGAHPD**

27/4/23, 22:36

Actitud hacia la discapacidad

## Actitud hacia la discapacidad

El presente cuestionario pretende identificar la opinión que se tiene hacia la incorporación de personas con discapacidad en la actividad laboral, se solicita responder el mismo de manera libre y anónima, esto con el fin de tener resultados más apegados a la realidad. Muchas gracias por su valioso apoyo.

*\* Indica que la pregunta es obligatoria*

1. Sexo \*

Marca solo un óvalo.

☐ Masculino

☐ Femenino

☐ Otro

2. Edad \*

Marca solo un óvalo.

☐ Menor de 20 años

☐ 21-30 años

☐ 31-40 años

☐ 41-50 años

☐ 51-60 años

☐ Mayor de 60 años

[https://docs.google.com/forms/d/13KnAYN1c\\_r1o\\_3heAet1e4Yn632a8F\\_33Qy3LgIw/edit](https://docs.google.com/forms/d/13KnAYN1c_r1o_3heAet1e4Yn632a8F_33Qy3LgIw/edit)

1/18



## 3. Entidad de residencia \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Aguascalientes
- ☐ Baja California
- ☐ Baja California Sur
- ☐ Campeche
- ☐ Chiapas
- ☐ Chihuahua
- ☐ Coahuila
- ☐ Colima
- ☐ CDMX
- ☐ Durango
- ☐ Guanajuato
- ☐ Guerrero
- ☐ Hidalgo
- ☐ Jalisco
- ☐ México (Estado de)
- ☐ Michoacán
- ☐ Morelos
- ☐ Nayarit
- ☐ Nuevo León
- ☐ Oaxaca
- ☐ Puebla
- ☐ Querétaro
- ☐ Quintana Roo
- ☐ San Luis Potosí
- ☐ Sinaloa
- ☐ Sonora
- ☐ Tabasco
- ☐ Tamaulipas
- ☐ Tlaxcala
- ☐ Veracruz

- ☐ Yucatán  
☐ Zacatecas

**4. Ocupación \***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Negocio propio  
☐ Empleado a nivel directivo en una organización  
☐ Empleado a nivel medio en una organización  
☐ Empleado a nivel operativo en una organización  
☐ Otro: \_\_\_\_\_

**5. En caso de encontrarse económicamente activo, ¿en que se desempeña principalmente? \***

Marca solo un óvalo.

- ☐ Privado  
☐ Público  
☐ Privado con atención en el sector público (servicios, materiales, producción, transformación, etc.)  
☐ Otro: \_\_\_\_\_

## 6. Giro de la actividad \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Industrial
- ☐ Comercial
- ☐ Salud
- ☐ Educación
- ☐ Turismo
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

## 7. ¿Cuántas personas están contratadas dentro de su organización? \*

---

## 8. Debido a su actividad diaria, ¿tiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad? \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No Salta a la pregunta 12

Si se tiene contacto con personas con discapacidad

9. ¿Que tipo de discapacidad es la que tiene la(s) persona(s) con quienes se tiene contacto? \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Discapacidad para ver  
☐ Discapacidad para oír  
☐ Discapacidad para hablar  
☐ Discapacidad motriz  
☐ Discapacidad intelectual  
☐ Otro: \_\_\_\_\_

10. Razón del contacto (puede señalar más de una opción) \*

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Familiar  
☐ Laboral  
☐ Asistencial  
☐ Ocio/amistad  
☐ Otro: \_\_\_\_\_

11. Frecuencia del contacto \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Casi permanentemente  
☐ Habitual  
☐ Frecuente  
☐ Esporádica

Discapacidad propia

12. ¿Usted tiene alguna discapacidad? \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí  
☐ No Salta a la pregunta 14

Se tiene algún tipo de discapacidad

13. ¿Que tipo de discapacidad es la que tiene? \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Discapacidad para ver  
☐ Discapacidad para oír  
☐ Discapacidad para hablar  
☐ Discapacidad motriz  
☐ Discapacidad intelectual  
☐ Otro: \_\_\_\_\_

Contratación de personas con discapacidad

14. ¿En su organización se tienen contratadas a personas con algún tipo de discapacidad? \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí  
☐ No Salta a la pregunta 18

Si se tienen contratadas a personas con discapacidad

15. En qué áreas de su empresa se encuentran laborando las personas con discapacidad \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Atención directa (recepción, atención al cliente)  
☐ Atención indirecta (teléfonos, atención virtual)  
☐ Labores directivas  
☐ Labores operativas

16. ¿Que tipo de discapacidad es la que tienen las personas contratadas en su organización? (Puede marcar más de una casilla) \*

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Discapacidad para ver  
☐ Discapacidad para oír  
☐ Discapacidad para hablar  
☐ Discapacidad motriz  
☐ Discapacidad intelectual  
☐ Discapacidad múltiple  
☐ Otro: \_\_\_\_\_

17. ¿Cuenta con algún tipo de apoyo por parte del Estado por la contratación de personas con discapacidad?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Reducción del ISR de los trabajadores con discapacidad  
☐ Estimulo fiscal sobre el salario pagado (deducción del 25% sobre el salario pagado)  
☐ Impuesto sobre nóminas (CDMX)  
☐ No cuento con apoyo

## Actitud hacia la discapacidad

En concordancia con los siguientes enunciados, manifieste su opinión de acuerdo a la escala que se incluye

18. Las personas con discapacidad pueden sentirse tan satisfechas de sí mismas como cualquier persona. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

19. Las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier persona. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

20. Las personas con discapacidad son menos productivas en su lugar de trabajo que las personas sin discapacidad. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

21. Debería hacerse algo para conseguir una mayor integración de las personas con discapacidad, por ejemplo, facilitándoles el acceso a los lugares públicos. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

22. Las personas con discapacidad severa deberían ser confinadas en centros especiales. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

23. En situaciones sociales, preferiría no encontrarme con personas con discapacidad. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo



24. En general, las personas con discapacidad se consideran tan valiosas como cualquiera. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

25. En general me siento a disgusto en compañía de una persona con discapacidad. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

26. Si me citara con una persona con discapacidad, me preocuparía lo que la gente pudiera pensar. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

27. Las personas con discapacidad son capaces de adaptarse a una vida independiente. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

28. Si tuviera un familiar cercano con discapacidad, evitaría comentarlo con otras personas. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

29. Las personas con discapacidad deberían poder divertirse con el resto de las personas. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

30. Las personas con discapacidad pueden disfrutar del deporte tanto como cualquier otra persona. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

31. Creo que me resultaría fácil relacionarme con una persona con discapacidad. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

32. Si tuviera que hablar con una persona con discapacidad, me preocuparía no saber cómo comportarme. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

33. Podría citarme con una persona con discapacidad con la misma facilidad que con cualquier otra persona. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

34. Las personas con discapacidad pueden alcanzar un elevado nivel de autodeterminación. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

35. Me gustaría que mi hijo/a se relacionara con niños con discapacidad. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

36. Los trabajadores con discapacidad deberían recibir el mismo salario que los que no tienen discapacidad. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

37. Las personas con discapacidad tienen exactamente los mismos derechos que el resto de las personas. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

38. Evitaría acompañar a una persona con discapacidad a comer a un restaurante en el que me conocieran. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

39. El comportamiento de las personas con discapacidad es irritante. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

40. Los programas de rehabilitación para las personas con discapacidad son excesivamente costosos. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

41. Los niños con discapacidad deberían acudir a los mismos colegios que los demás niños. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

42. No me importaría tener como amistad a una persona con discapacidad. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

43. Las personas con discapacidad pueden tener una personalidad tan equilibrada como las personas sin discapacidad. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

44. Las personas con discapacidad son tan amistosas como cualquier otra persona. \*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

45. Si tuviera que trabajar con una persona con discapacidad, me limitaría a mantener con ella una relación superficial.

\*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

46. Debería gastarse más dinero en suprimir las barreras físicas que siguen dificultando la vida a las personas con discapacidad.

\*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

47. El problema de los prejuicios hacia las personas con discapacidad ha sido exagerado por los responsables políticos y educativos.

\*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy de acuerdo  
☐ Bastante de acuerdo  
☐ En desacuerdo  
☐ Muy en desacuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.



## 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:

<b>Estoy totalmente de acuerdo</b>	<b>Estoy parcialmente en desacuerdo</b>
<b>Estoy de acuerdo</b>	<b>Estoy en desacuerdo</b>
<b>Estoy parcialmente de acuerdo</b>	<b>Estoy totalmente en desacuerdo</b>

## Datos personales

<b>Edad</b>		<b>Sexo</b>		<b>Profesión</b>	
-------------	--	-------------	--	------------------	--

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 un 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 4 - Adaptación chilena de EADP - Chavez Castillo et al. (2024)

### Appendix A

#### Appendix A.1. Scale of Professional Attitudes Toward People with Disabilities

The term "people with disabilities" is used to refer generally to all individuals who, due to an impairment, experience some limitation in their activities or restriction in social participation. The most common disabilities are physical disability, hearing disability, visual disability, intellectual disability, psychiatric disability, and multiple disabilities (the presence of several of these disabilities in the same person).

To respond, please consider:

- There are no right or wrong answers; each option simply indicates a different way of thinking.
- If you are unsure between several options, select the one that most closely matches your way of thinking.
- Read each statement carefully but do not spend too much time deciding on your answer.
- Answer honestly. The questionnaire is completely confidential, and your responses will be treated altogether with the rest of the responses.

Below, we present a series of statements and ask for your level of agreement with each of them.

**Table A1.** Scale of Professional Attitudes Toward People with Disabilities.

N°	Item	Strongly Disagree (1)	Disagree (2)	Agree (3)	Strongly Agree (4)
1	People with disabilities can feel as satisfied with themselves as anyone else.				
2	People with disabilities should have the same employment opportunities as anyone else.				
3	People with disabilities are less productive in the workplace than people without disabilities.				
4	There should be concrete actions to achieve greater inclusion of people with disabilities, such as facilitating their access to public spaces.				
5	People with severe disabilities should be in specialized residential centers.				
6	In social situations, I would prefer not to encounter people with disabilities.				
7	People with disabilities are as valuable as anyone else.				
8	In general, I feel uncomfortable in the company of a person with a disability.				
9	If I were to meet with a person with a disability, I would worry about what people might think.				

Table A1. Cont.

N°	Item	Strongly Disagree (1)	Disagree (2)	Agree (3)	Strongly Agree (4)
10	People with disabilities can have an independent life.				
11	If I had a close family member with a disability, I would avoid mentioning it to others.				
12	People with disabilities should be able to have fun with everyone else.				
13	People with disabilities can enjoy sports just as much as anyone else.				
14	I believe I would find it easy to interact with a person with a disability.				
15	If I had to talk to a person with a disability, I would worry about not knowing how to behave.				
16	I could meet with a person with a disability just as easily as with anyone else.				
17	People with disabilities can achieve a high level of self-determination and independence.				
18	I would like my daughter/son to interact with children with disabilities.				
19	Workers with disabilities should receive the same salary as those without any type of disability.				
20	People with disabilities have the same rights as everyone else.				
21	I would avoid accompanying a person with a disability to a restaurant where I am known.				
22	The behavior of people with disabilities is generally bothersome.				
23	Rehabilitation programs for people with disabilities are excessively costly for the little that is achieved.				
24	Children with disabilities should attend the same schools as other children.				
25	I wouldn't mind having a person with a disability as a friend.				
26	People with disabilities can have a personality as well-balanced as those without disabilities.				
27	People with disabilities are as friendly as anyone else.				
28	Encountering a person with a disability makes me feel tense and uncomfortable.				
29	If I had to work with a person with a disability, I would limit myself to having a superficial relationship with them.				
30	More money should be invested to eliminate the physical barriers that continue to make life difficult for people with disabilities.				
31	The money spent on attending to people with disabilities should be allocated to more urgent social problems.				

ANEXO 5 - Adaptación de Escala de Actitudes Hacia la Discapacidad para las Fuerzas Armadas - EADP/FAS - (Pablos Vida et al., 2022)

**ESCALA DE ACTITUDES HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS FAS (EAPD - FAS).**

		MUY DESACUERDO	BASTANTE DESACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	En general, no me siento cómodo junto a una persona con discapacidad	4	3	2	1
2	Tendría inconvenientes si me ofrecen trabajar con un militar con discapacidad	4	3	2	1
3	Trabajar con una persona con discapacidad me generaría cierto malestar	4	3	2	1
4	Preferiría no encontrarme con un miembro de las FAS con discapacidad	4	3	2	1
5	Las personas con discapacidad pueden adaptarse al trabajo de las FAS de igual modo que las personas sin discapacidad	1	2	3	4
6	Me adaptaría fácilmente a trabajar con un militar con discapacidad	1	2	3	4
7	Considero que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades que una persona sin discapacidad para optar a un puesto en las FAS	1	2	3	4
8	Las personas con discapacidad pueden trabajar de manera independiente	1	2	3	4
9	Creo que una persona con discapacidad no puede trabajar en ninguno de los puestos que ofrece las FAS	4	3	2	1
10	El problema de trabajar con personas con discapacidad es que deben tener supervisión constante	4	3	2	1
11	Las personas con discapacidad deben tener los mismos derechos que cualquier otra persona	1	2	3	4
12	Las personas con discapacidad tienen la misma valía que las personas sin discapacidad	1	2	3	4
13	En las FAS no existe ningún perfil laboral que se ajuste a una persona con discapacidad	4	3	2	1
14	La productividad de una persona con discapacidad es muy inferior a la de otra persona sin discapacidad	4	3	2	1
15	Los militares con discapacidad destinados en una unidad, son un obstáculo en el funcionamiento diario de la misma	4	3	2	1
16	Considero que hay puestos que se pueden ajustar a las personas, independientemente de si tienen o no algún tipo de discapacidad	1	2	3	4
17	Una persona con discapacidad puede rendir, igual o más, que una otra persona sin discapacidad	1	2	3	4
18	Las personas con discapacidad, en general, se adaptan peor que las personas sin discapacidad a cualquier puesto de trabajo	4	3	2	1
19	Las FAS no es un entorno idóneo de trabajo para personas con discapacidad	4	3	2	1
20	La competencia profesional es independiente de tener o no algún tipo de discapacidad	1	2	3	4
21	Los beneficios asignados al personal militar con discapacidad perjudica al personal militar sin discapacidad	4	3	2	1

\*Ítems sombreados puntúan a la inversa.



## Cuestionario sobre la empleabilidad de personas con trastornos mentales

---

A través del siguiente cuestionario queremos recoger información relevante para la investigación sobre la integración socio-laboral de las personas con trastorno mental.

Para abordar este objetivo consideramos muy importante su punto de vista. Por eso le pedimos que dedique no más de 20 minutos para colaborar con nuestra investigación.

El cuestionario está dividido en tres secciones, todos los datos aportados se tratarán de forma confidencial y anónima. Los resultados serán utilizados únicamente para investigación y en la mejora de los programas de apoyo para este colectivo.

Conteste a las preguntas de manera libre, no existen respuestas correctas o incorrectas.

Le agradecemos mucho su participación en el cuestionario, y le recordamos que al final de la última sección puede elegir la posibilidad de recibir en futuro un informe con los resultados del estudio.

¡Muchas gracias!

# SECCIÓN 1 - DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

1. ¿Cuál es el nombre de su empresa?

2. Edad (de quién contesta)

3. Sexo

Hombre ☐

Mujer ☐

Otro ☐

## 4. Título de estudio:

ESO incompleta	<input type="checkbox"/>	Graduado ESO	<input type="checkbox"/>
Formación Profesional Grado Medio incompleta	<input type="checkbox"/>	Formación Profesional de Grado Medio	<input type="checkbox"/>
Formación Profesional Grado Superior incompleta	<input type="checkbox"/>	Formación Profesional de Grado Superior	<input type="checkbox"/>
Educación Universitaria incompleta	<input type="checkbox"/>	Educación Universitaria	<input type="checkbox"/>
Máster Especialidades Médicas o análogos	<input type="checkbox"/>	Doctorado	<input type="checkbox"/>

## 5. Condición jurídica de la empresa:

Persona física	<input type="checkbox"/>	Sociedad de responsabilidad limitada	<input type="checkbox"/>
Comunidad de bienes	<input type="checkbox"/>	Asociaciones y otros tipos	<input type="checkbox"/>
Sociedad anónima	<input type="checkbox"/>	Sociedad cooperativa	<input type="checkbox"/>
Organismo autónomo y otros	<input type="checkbox"/>	Sociedad colectiva	<input type="checkbox"/>
Sociedad comanditaria	<input type="checkbox"/>	Otra (¿Cuál?)	<input type="checkbox"/>

## 6. Sector actividad económica de la empresa:

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	<input type="checkbox"/>	Industrias extractivas	<input type="checkbox"/>
Industria manufacturera	<input type="checkbox"/>	Sum. de agua, act. de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	<input type="checkbox"/>
Construcción	<input type="checkbox"/>	Transporte y almacenamiento	<input type="checkbox"/>
Hostelería	<input type="checkbox"/>	Información y comunicaciones	<input type="checkbox"/>
Actividades financieras y de seguros	<input type="checkbox"/>	Actividades inmobiliarias	<input type="checkbox"/>
Actividades profesionales, científicas y técnicas	<input type="checkbox"/>	Actividades administrativas y servicios auxiliares	<input type="checkbox"/>
Educación	<input type="checkbox"/>	Sanidad y servicios sociales	<input type="checkbox"/>
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	<input type="checkbox"/>	Otros servicios	<input type="checkbox"/>

## 7. ¿Cuántas personas trabajan en su empresa?:

Sin personas a mi cargo	<input type="checkbox"/>	De 1 a 2	<input type="checkbox"/>	De 3 a 5	<input type="checkbox"/>	De 6 a 9	<input type="checkbox"/>
De 10 a 19	<input type="checkbox"/>	De 20 a 49	<input type="checkbox"/>	50 personas y más	<input type="checkbox"/>		

CEPEM - t

intras

Wico



8. Considerando las necesidades de producción actuales o futuras de su empresa ¿es posible que requiera ampliar la plantilla de personas contratadas?

Si ☐ No ☐

9. Considerando el último año, la situación económica de su empresa es...:

Ha mejorado y sigue mejorando	<input type="checkbox"/>
Ha mejorado bastante pero en los últimos 3 meses se ha estabilizado	<input type="checkbox"/>
Ha sido normal	<input type="checkbox"/>
Ha empeorado bastante pero en los últimos 3 meses se ha estabilizado	<input type="checkbox"/>
Ha empeorado y sigue empeorando	<input type="checkbox"/>
Otra (¿Cuál?)	<input type="checkbox"/>

10. Según su opinión, ¿existen puestos de trabajo en su empresa donde puede trabajar una persona con trastorno mental?

Si ☐ No ☐ Otro (¿Cuál?) ☐

11. En su empresa actualmente ¿existen puestos de trabajo reservados a personas con discapacidad?

Si, y la persona contratada tiene una discapacidad psíquica	<input type="checkbox"/>
Si, y la persona contratada tiene otro tipo de discapacidad	<input type="checkbox"/>
Si, pero actualmente no tenemos personas con discapacidad	<input type="checkbox"/>
No pero estaríamos interesados al tema	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
Otro (¿Cuál?)	<input type="checkbox"/>

12. ¿Ha tenido en su empresa experiencias previas contratando personas con discapacidad?

Si, y la persona tenía una discapacidad psíquica	<input type="checkbox"/>	Si, y la persona tenía otra discapacidad	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>		

13. ¿Sabe que según la Ley LISMI las empresas con una plantilla superior a 50 personas contratadas están obligadas a contratar personas con discapacidad o utilizar medidas alternativas?

Si ☐ No ☐



14. ¿Cuántas personas con trastorno mental conoce?

Ninguna ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ Más que 5 ☐

15. ¿Cuántas de las personas con trastorno mental que conoce son sus amigos?

Ninguna ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ Más que 5 ☐

16. ¿Cuántas de las personas con trastorno mental que conoce son sus familiares?

Ninguna ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ Más que 5 ☐

17. ¿Cuántas de las personas con trastorno mental que conoce las ha conocido por su trabajo?

Ninguna ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ Más que 5 ☐

18. ¿Cuántas de las personas con trastorno mental que conoce ha sido porque frecuentan o viven en su barrio?

Ninguna ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ Más que 5 ☐

19. ¿Con cuántas personas con trastorno mental que conoce mantiene una relación superficial?

Ninguna ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ Más que 5 ☐

20. ¿Cada cuánto habla con una persona con trastorno mental?

Cada día	<input type="checkbox"/>	1 o 2 veces a la semana	<input type="checkbox"/>
1 o 2 veces al mes	<input type="checkbox"/>	1 o 2 veces cada 3 meses	<input type="checkbox"/>
1 o 2 veces al año	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>

21. ¿Cuántos conocimientos tiene sobre lo que es un trastorno mental?

Ninguno ☐ Pocos ☐ Bastantes ☐ Muchos ☐

22. ¿Por la prensa ha leído casos muy alarmantes respecto a personas con trastorno mental?

Sí ☐ No ☐

## SECCIÓN 2: ESCALA DE ACTITUDES HACIA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TRASTORNO MENTAL

La siguiente sección del cuestionario le da la oportunidad de expresar sus creencias y opiniones en relación a las personas con trastorno mental y a sus posibilidades de participar en el mundo laboral como trabajador/a. También se le ofrece la oportunidad de valorar el posible impacto que conllevaría contratar a una persona con trastorno mental en una empresa.

Por favor, responda a las siguientes preguntas señalando el número que mejor exprese su opinión, y considerando una escala que va desde 1 (Totalmente en desacuerdo) a 7 (Totalmente de acuerdo). Si no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación puede puntuar el valor medio "4".

Totalmente en desacuerdo				Ni de acuerdo ni desacuerdo			Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7	

1. Por mucha formación que se ofrezca no va a ser suficiente para preparar a una persona con trastorno mental para un empleo.

1  2  3  4  5  6  7

2. A muchas personas con trastorno mental les cuesta seguir instrucciones laborales de manera adecuada.

1  2  3  4  5  6  7

3. Las personas con trastorno mental suelen presentar problemas de absentismo y puntualidad en sus trabajos.

1  2  3  4  5  6  7

4. Las personas con trastorno mental experimentan demasiada frustración en el trabajo.

1  2  3  4  5  6  7

5. La responsabilidad y el estrés que implica cualquier trabajo es un factor que empeora la condición de salud de las personas con trastorno mental.

1  2  3  4  5  6  7

6. Trabajar supone recibir órdenes, y las personas con trastorno mental no suelen respetar la autoridad.

1  2  3  4  5  6  7

Totalmente en desacuerdo				Ni de acuerdo ni desacuerdo				Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7		

7. Si estuviera obligado/a a contratar una persona con discapacidad evitaria elegir personas con trastorno mental.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

8. No es conveniente contratar una persona con trastorno mental porque no te asegura continuidad laboral por su salud inestable.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

9. Si tuviese dos candidatos/as para un trabajo, ambos/as con las mismas capacidades pero uno/a con discapacidad, no elegiría a la persona con trastorno mental incluso si me ofreciesen una financiación para contratarla.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

10. Formar una persona con trastorno mental para un puesto de trabajo en una empresa supondría una cantidad de tiempo y dinero exagerado.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

11. Compartir el lugar de trabajo con personas con trastorno mental promueve actitudes positivas en los/las compañeros/as de trabajo sin discapacidad.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

12. La productividad de compañeros/as sin discapacidad disminuye cuando trabajan con personas con este tipo de discapacidad.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

13. Las personas con esta discapacidad pueden vivir una vida en la comunidad como cualquier otra persona.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

14. Las personas con trastorno mental pueden mostrar habilidades adecuadas para el trabajo.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---



### SECCIÓN 3: ESCALA DE INTENCIÓN CONDUCTUAL

Actualmente en España existen varias modalidades para contribuir a la inclusión e integración laboral de las personas con trastorno mental. Aparte de la contratación clásica, es posible desarrollar convenios con entidades que realizan programas de Empleo Con Apoyo (ECA), o es posible contratar otras entidades para que realicen trabajos/servicios en la propia empresa a través de programas de Enclave Laboral (EL), o también contratar Centros Especiales de Empleo para que realicen en su propio entorno trabajos/servicios contratando personas con discapacidad.

Abajo se listan una serie de afirmaciones. Por favor señale el número que indique en qué medida usted está de acuerdo o en desacuerdo con la afirmación. Recuerde contestar a las preguntas señalando el número que mejor exprese su opinión, y considerando una escala que va desde 1 (Totalmente en desacuerdo) a 7 (Totalmente de acuerdo). Si no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación puede puntuar el valor medio "4".

Totalmente en desacuerdo	2	3	Ni de acuerdo ni desacuerdo 4	5	6	Totalmente de acuerdo 7
1						

1. Si surgiera una vacante en un puesto de trabajo, contrataré a una persona con trastorno mental.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

2. Si otra entidad ofreciera los apoyos necesarios para el/la candidata/a, contrataría una persona con trastorno mental (Empleo con Apoyo).

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

3. Si otra entidad se ocupara de contratar y ofrecer los apoyos necesarios a la persona candidata con trastorno mental, la contrataría para realizar trabajos y/o servicios en mi empresa (Enclave Laboral).

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

4. Si surgiera la posibilidad, contrataría otra entidad para que realice trabajos y/o servicios contratando personas con trastorno mental en entornos diferentes de mi empresa (contratando Centros Especiales de Empleo).

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

5. Estoy dispuesto a ofrecer en mi empresa la posibilidad de formación y certificación a personas con trastorno mental.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

6. Si otra entidad se ocupara de acompañar y apoyar a un/a candidato/a durante un periodo de prueba/formación y este/a rindiera, me comprometería a contratar a una persona con trastorno mental.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Appendix 1

## Appendix 1 : Questionnaire Phase 1

**Q.1.** Age

**Q.2.** Gender

**Q.3.** Marital Status

**Q.4.** Daughter/son

**Q.5.** Occupation

**Q.6.** Time working for the company

**Q.7.** Do you know if this company has a program and/or policy to hire people with disabilities? And policies in diversity and equality?

**Q.8.** Do you work with someone with a disability? Yes: what type of disability?

**Q.9.** Do you have a long-standing physical, sensorial, mental health condition or any other disability? By longstanding, I mean anything that has lasted at least 12 months or that is likely to last at least 12 months?

**Q.10.** Do you know, approximately, the number of people with disabilities in this country? and What types of disabilities do you know?

**Q.11.** Generally speaking, do you think there is a lot of prejudice against people with disabilities?

**Q.12.** Do you know of someone with disability who is successful in their work? Why do you think he/she has been successful? If not, why?

**Q.13.** Have you shared with someone with disability? In what context? Are you close with this person?

**Q.14.** How comfortable or uncomfortable do you think you would feel if you shared job responsibilities with someone who is disabled? xample: mobility, cerebral parsley, depression, language or learning difficulties, partially sighted, deaf, etc.

## **Appendix 1**

**Q.15.** Thinking about people with disabilities in general, do you think they can lead as full a life as non-disabled people? If not, why?

**Q.16.** Thinking now of a different situation, how do you think you would feel if one of your close relatives were to marry and have a family with a person with a physical disability, a sensory impairment, such as being partially or fully blind, or partially or fully deaf?

**Q.17.** What type of assistance do you think people with disabilities need? Will these assistances be different or same according to the types of disabilities and severity?

**Q.18.** Do people with disabilities have more difficulties to work? Why?

**Q.19.** Should people with disabilities work or be protected by governments and their own families? Why?

**Q.20.** In terms of responsibilities and types of day-to-day work, do you think someone with a disability is able to do it well? Or do they have restrictions to be successful in these functions? If you see some restrictions, what are they?

**Q.21.** If you think of your daily work tasks, what restrictions do you see a person with disability will have to achieve it? I mean do you think a person with disability would be able to do you work as the same standard than you? why?

**Q.22.** Do you regard yourself as a religious person?

**Q.23.** Do you pray often?

**Q.24.** Do you regularly attend a worship service?

**Q.25.** Are you an active member of your religious community?

**Q.26.** How important is religiosity for you?

**Q.27.** Do you find answers to overcome difficulties in your faith?

**Q.28.** Do you feel secure in your faith?

**Q.29.** Does your faith lead your actions and whole live?

## **Appendix 1**

**Q.30.** Would you mind explaining to me if people with disabilities are accepted by your community? Why or why not? Does your community support them?

**Q.31.** Do you think charity organisations have something to do about disability? I mean do you find it helpful that charities support people with disabilities.

**Q.32.** What do you personally think about people with disabilities?

**Q.33.** Do you think facilities in your company are prepared for a people with disabilities? chair, computer, corporate software, Why? Any disability? cabinet, etc.

**Q.34.** Have you noticed if the information is in an accessible format for all workers?

**Q.35.** How would you communicate with someone who for example is deaf?

**Q.36.** What kind of help would you offer to someone blind or deaf? Have you been you trained to work with someone who has a disability?

**Q.37.** What type of barriers can you identify?

**Q.38.** Is it hard or easy to move around the bank? How is for costumer with disabilities?

**Q.39.** Do you think is possible to create a more inclusive organization?

**Q.40.** What about technology? Do you think people with disabilities have problems interacting with the technology that workers use in this bank?

**Q.41.** What changes should be made to embrace workers with disability at the bank?

