

Estrategias de Modificación de las Actitudes hacia la DIVERSIDAD FUNCIONAL Como un Medio de Inclusión Socio-Laboral

Autor
Marialejandra Rodríguez Arango

Asesor
Laura Fonseca Duran



El concepto DIVERSIDAD FUNCIONAL surge en 2005 del movimiento por una Vida Independiente en España (Foro de Vida Independiente, 2005, citado por Dionisia Plaza, 2016)

Prevalencia de la Dignidad Humana e Inclusión Social

Desde este modelo la diversidad se ve como una realidad ética que aporta riqueza a una sociedad formada por personas que son funcionalmente diversas a lo largo de la vida, en especial cuando dicha característica aumenta considerablemente la discriminación (Palacios & Romañach, 2008)

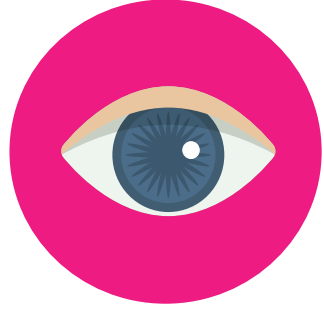
DIVERSIDAD FUNCIONAL

Es la diferencia de funcionamiento de una persona al realizar las tareas habituales (desplazarse, leer, comunicarse, relacionarse) de manera diferente a la mayoría de la población. (Foro de Vida Independiente, 2005, citado por Dionisia Plaza, 2016)

TIPOS DE DIVERSIDAD



Auditiva



Visual



Motora

BARRERAS DE LA INCLUSIÓN (Ministerio de Protección Social, 2008)



Legislaciones



Entorno



Estructura y Organización del Trabajo



Actitudes y Prejuicios

Internacional
El programa de Acción Mundial para los Impedidos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1982)
Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (OIT, 1985)
Recomendación 99 sobre la Adaptación y Readaptación profesional de los invidentes (OIT, 1983)
Recomendación 150 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos (OIT, 1975)

Nacional
Constitución Política de Colombia 1991
Ley 361 de 1991 "Mecanismos de Integración Social"
Decreto 205 de 2003 "Propone y Promueve la Ejecución de Políticas de readaptación profesional"
CONPES 80 de 2004 y 166 de 2013

Actitudes hacia la Diversidad Funcional

"Conjunto de creencias, conductas, sentimientos y prejuicios que poseen las personas sin diversidad y que determinan su comportamiento hacia determinados individuos con algún tipo de diversidad, colaborando o dificultando una adecuada integración en la sociedad" (Cook & Sellitz, 1964, citado por Summers, 1976)



Componente Cognitivo



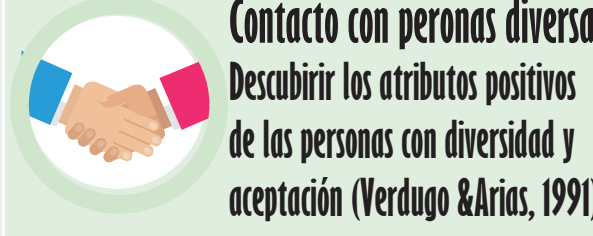
Componente Afectivo



Componente Comportamental

(Brünel, Falces & Becerra, 2006)

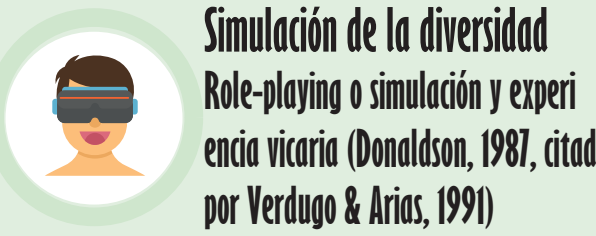
Estrategias de modificación de las actitudes



Contacto con personas diversas
Descubrir los atributos positivos de las personas con diversidad y aceptación (Verdugo & Arias, 1991)



Presentación de Información
Produce cambios en la actitud (Simpson, Parrish & Cook, 1976)



Simulación de la diversidad
Role-playing o simulación y experiencia vicaria (Donaldson, 1987, citado por Verdugo & Arias, 1991)

Otras: Formación de equipos de trabajo colaborativo (Almazán, 2003), programas de tutoría (Hughes et al., 2001), entrenamiento en habilidades interpersonales, discusiones en grupo, utilizadas antes de 1995 (García, Aguado & Alcedo, 2009)

OBJETIVOS

Realizar una revisión documental de estudios enfocados en las actitudes hacia la diversidad funcional y la modificación actitudinal para lograr una inclusión socio-laboral

- 1 Explorar las estrategias de modificación de actitudes utilizadas para lograr una inclusión socio-laboral
- 2 Comparar la efectividad de las estrategias mediante los cambios logrados y su mantenimiento en el tiempo
- 3 Explicar mediante el análisis metodológico las causas de las diferencias encontradas
- 4 Identificar los vacíos existentes en las investigaciones realizadas
- 5 Diseñar una guía de Inclusión laboral basada en la modificación de las actitudes hacia la diversidad funcional



REVISIÓN DOCUMENTAL

El proceso dinámico que consiste en la recogida, clasificación, recuperación y distribución de la información encaminada a un fin
Latorre, Rincón y Arnal (2003)

Finalidad, Coherencia, Fidelidad, Integración y Comprensión.
Uribe (2005)

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Concepto, Percepción, Limitaciones de la Diversidad	I	Actitudes hacia la Diversidad Funcional
Inclusión Socio-Laboral	II	Modificación de las Actitudes
Colombia y España	III	Diversidad Auditiva, Motora y/o Visual
	IV	Participantes + 12 años

PROCEDIMIENTO

Búsqueda

Selección

Análisis

METODOLOGIA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

RESULTADOS

Total: 57 artículos

Grupo 1

Criterio I: 12 artículos

Criterio II: 12 artículos

Criterio III: 7 artículos

7

Es esencial conocer el significado de la diversidad para entender las relaciones entre los componentes y la afectación de las mismas en la realidad social (Moreno et al., 2006)

Los sentimientos que más se perciben son el rechazo e inutilidad así como la falta de oportunidades (Rodríguez, Alvarado y Moreno, M., 2007)

El principal favor obstaculizador de inserción laboral es la percepción negativa de la diversidad por parte de las empresas (Dalmou, Linares y Sala, I., 2013)

El factor que influye significativamente en el nivel de sensibilización es la existencia de trabajadores con diversidad en la empresa (Ramos y Leal, 2009)

La comunicación interna en ámbitos laborales puede eliminar o perpetuar barreras generales y específicas de la comunicación organizacional en los procesos de inclusión laboral de personas con diversidad (Meléndez-Labrador, 2016)

Información

3 artículos científicos - Pre y Postest

Brindar información por medio de conferencias y lecturas mejora las actitudes hacia la diversidad funcional (Lazar, Orpet y Demos, 1976)

Información genérica y conceptos sobre la diversidad genera diferencias positivas en las actitudes (Fiedler y Simpson, 1985)

Seminario para especialistas en salud resultó en historias y cuentos posteriores con una visión positiva de la diversidad (Yazdani, Yazdani y Nobashki, 2016)

Información y Contacto

5 artículos científicos - Pre y Postest

Cambios más grandes cuando hay información y contacto (Skic, Clark y White, 1982)

Cambios que con ciertas oscilaciones se mantiene (García, Díaz y Rodríguez, 2003)

Cambios que se mantienen en el tiempo (Díaz, García y Rodríguez, 2004)

Solo la combinación de técnicas reduce actitudes negativas (Krahé & Altvasser, 2006)

A mayor información mayor cambio positivo (Liesa, Arranz y Vázquez, 2013)

Contacto con Personas Diversas

13 artículos científicos - Pre y Postest

4 Estudios con cambios positivos en el grupo experimental
2 Estudios sin cambios significativos

Cambios positivos con mantenimiento en el tiempo (Pérez, Ortega y Coterán, 2012)

Cambios positivos en grupos con contacto estructurado vs contacto no estructurado (Evans, 1976)

Cuando se parte de actitudes positivas no hay cambios (Blackburn, Candler y Sowell, 1980)

Cambios positivos en un gran porcentaje, pero empeoró un 17% del grupo experimental (Armstrong, Rosenbaum y King, 1987)

El aprendizaje vicario mejora las actitudes (Cameron y Rutland, 2006)

Simulación de la Diversidad

4 artículos científicos - Pre y Postest

Simulación y aprendizaje vicario logran cambios positivos (Clore y Jeffery, 1972)

Información, contacto y simulación aumentan las actitudes positivas (Pernie y Iys, 1996)

Concientización de las dificultades y frustraciones (Grayson y Mirini, 1996)

Concientización de los desafíos de a diversidad y cambio positivo (Gering et al., 2014)

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

1 El método más efectivo es la información combinada con otras estrategias como el contacto y la simulación de la diversidad (Grayson & Martny, 1996; Gerling, Mandrak, Brink, Miller & Orji, 2014).

Los sentimientos de inutilidad y rechazo se pueden contrarrestar con la sensibilización y contacto con la diversidad en contextos cotidianos (Ramos y Leal, 2009).

3 La información previa al contacto es fundamental para lograr un cambio significativo en las actitudes de las personas hacia la diversidad, dicha información no puede ser neutral (Cameron y Rutland, 2006)

Para que los cambios se mantengan en el tiempo se deben implementar intervenciones estructuradas diseñadas específicamente para las actitudes del contexto (Archí & Sherril, 1989).

5 Es necesario tener diversos evaluadores con el fin de enriquecer la actividad y mejorar las actitudes de manera global y siempre buscar el contacto intergrupual sea más largo dando una mayor efectividad (Cameron y Rutland, 2006).

6 Armstrong, Rosenbaum y King (1987) resalta la importancia de tener un seguimiento en el tiempo para garantizar el éxito y mantenimiento del cambio

7 El tamaño de los grupos o la cantidad de los participantes no impactan directamente el resultado de la intervención

La información que se brinde en el contexto organizacional tiene un gran impacto en el proceso de inclusión por lo tanto debe contener un lenguaje inclusivo basado los factores positivos de la diversidad, a su vez toda intervención debe ser estructurada y controlada (Meléndez-Labrador, 2016).

LIMITACIONES

El contexto laboral tiene pocos avances e investigaciones en el tema de modificación de actitudes frente a la diversidad, por lo tanto el contenido empírico se redujo considerablemente al ámbito educativo. Carencia de aplicabilidad de las herramientas legales inclusivas en la realidad cotidiana.

FUTURAS INVESTIGACIONES

Actualización del Manual de Inclusión de Personas con Diversidad Funcional
Implementación y evaluación del Manual en el contexto laboral
Creación o validación de una escala de actitudes hacia la diversidad funcional

REFERENCIAS

Archie, V. W., & Sherril, C. (1989). Attitudes toward handicapped peers of mainstreamed and nonmainstreamed children in physical education. *Perceptual and Motor Skills*, 69(1), 319-322.

Almazán, L. (2003). Los cambios actitudinales hacia la integración escolar desde la perspectiva de los alumnos. *Revista Fuentes*, 185-192.

Armstrong, R. W., Rosenbaum, P. L., & King, S. M. (1987). A randomized controlled trial of a "buddy" programme to improve children's attitudes toward the disabled. *Developmental Medicine & Child Neurology*, 29(3), 337-346.

Asamblea General de las Naciones Unidas (13 de diciembre de 1982). Programa de Acción Mundial para los Impedidos. Resolución 37/52. Trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 51.

Brünel, F., Falces, C., & Becerra, B. (2006). *Actitudes de los Profesores de Educación Primaria hacia la discapacidad*. *Journal of Social Issues*, 62(3), 469-488.

Cameron, L., & Rutland, A. (2006). Extended contact through story reading in school: Reducing children's prejudice toward the disabled. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(1), 105.

Cook, S., & Sellitz, C. (1964). A multiple-indicator approach to attitude measurement. *Psychological Bulletin*, 62(1), 34-55.

Consejo Nacional de Política Económica y Social (26 de julio de 2004). Política pública Nacional de Discapacidad. Documento CONPES 80. Bogotá-Colombia.

Consejo Nacional de Política Económica y Social (9 de diciembre de 2003). Política pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. Documento CONPES 166. Bogotá-Colombia.

Constitución Política de Colombia. (4 de julio de 1991). Artículo 54. *Min Educación*.

Dalmou, M. A., et al. (2013). "Formación universitaria e inserción laboral. Títulos especiales con discapacidad y competencias profesionales". *Revista Española de Discapacidad*, 1(2), 95-108.

Díaz, A., Pérez, & Aguado (2004). Programas de cambio de actitudes ante la discapacidad. *Psicothema*, 16(4), 664-673.

Dionisia Plaza (2016). Centro de rehabilitación psicopedagógica. Obtenido de Diversidad Funcional: definición y uso correcto del lenguaje en el ámbito de la discapacidad. <http://www.centrodionisiaplaza.es/diversidad-funcional-definicion-y-uso-correcto-del-lenguaje>

Evans, J. H. (1976). Changing attitudes toward disabled persons: An experimental study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Meléndez-Labrador, S. (2016). Comunicación interna: Incentivos. *Los estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad en Bogotá*. Investigación y Desarrollo, 24(1), 26-52. <https://doi.org/10.14482/ind.24.1.8483>

Ministerio de Protección Social (3 de febrero de 2008). Por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones. Decreto 205 de 2008. Colombia

Fiedler, C. R., & Simpson, R. L. (1985). Modifying the attitudes of nonhandicapped high school students toward handicapped peers. *Exceptional Children*, 52(4), 341-349.

García, M., Aguado, A., & Alcedo, M. (2009). Revisión y análisis de los programas de cambio de actitudes hacia personas con discapacidad. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 45-58.

García, M., Díaz, A., & Rodríguez, M. (2008). Un programa de cambio de actitudes hacia personas con discapacidad en entornos escolares. *Análisis y modificación de conducta*, 29(127), 479-494.

Gerling, M. M., Mandrak, R. L., Bick, M. T., Miller, M., & Orji, R. (2014, April). The effects of embodied perspective games on player attitudes toward people using wheelchairs. In *Proceedings of the 23rd annual ACM conference on Human factors in computing systems* (pp. 3403-3412). ACM.

Grayson, L., & Mirini, L. (1996). Simulated disability exercises and their impact on attitudes toward persons with disabilities. *International Journal of Rehabilitation Research*, 19(2), 123-132.

Hughes, C., Caplan, G., Goh, H., Wang, H., Weis, B., & Strong, (2001). General education students' perspectives on their involvement in a high school peer buddy program. *Education and training in mental retardation and developmental disabilities*, 34(3-4), 247-264.

Congreso de la República de Colombia. (7 de febrero de 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la persona con limitación y se dictan otras disposiciones. Ley 361 de 1997. Diario Oficial No. 42.978

Hrabie, R., & Altvasser, C. (2006). Changing negative attitudes towards persons with physical disabilities: An experimental intervention. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 36(1), 59-67.

Latorre, A., Rincón, D., & Arnal, J. (2003). *Bozas metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Ediciones Experiencia.

Lazar, A. L., Orpet, R., & Demos, G. (1976). The impact of class instruction on changing student attitudes. *Rehabilitation Counseling Bulletin*

Liesa, M., Arranz, P. & Vázquez, V. (2013). Un programa basado en la metodología del aprendizaje vicario que mejora las actitudes de los estudiantes del grado de Magisterio hacia la inclusión. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 1(6), 65-82.

Moreno, M., Rodríguez, M., Gutiérrez Duque, J., Ramírez, L., & Barrera Parra, O. (2006). ¿Qué significa la discapacidad?. *Aquinos*, 6(1). [doi:10.5294/AQ](http://doi.org/10.5294/AQ)

Organización Internacional de Trabajo. (20 de junio de 1985). *Readaptación Profesional y el Empleo*. Convenio 159, 49° reunión. Ginebra.

Pernie, R., & Iys, R. (1996). Interventions for attitude change towards people with disabilities: how successful are they? *International Journal of Rehabilitation Research*, 19(2), 131-134.

Rodríguez, M., Alvarado, A., & Moreno, M. (2007). Construcción participativa de un modelo psicopedagógico de inclusión social para personas con discapacidad. *Acta Colombiana de Psicología*, julio-diciembre, 101-109.

Rodríguez, S., & Ferrerín, M. (2010). Diversidad funcional: Sobre la normalidad y la participación en tareas de la comunidad social de la no-especialidad. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol 18.

Ministerio de Protección Social. (2008). *Discapacidad e integración social en Colombia. Guía metodológica para la implementación del Modelo Impulso*. Bogotá: Impulso de Colombia.

Simpson, R., Parrish, H., & Cook, J. (1976). Modification of attitudes of regular class children towards the handicapped for the purpose of achieving integration. *Contemporary Educational Psychology*, 1(1), 44-51.

Skic, T. M. (1982). Modification of Attitudes of Regular Education Preservice Teachers toward Visually Impaired Students. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 74(2), 49-52.

Summers, G. (1976). *Medición de actitudes*. 1st ed. México: Editorial Trillas.

Uribe Roldán, J. (2005). La investigación en ciencias sociales: estrategias de investigación. En P. Piorena, *La investigación en ciencias sociales: estrategias de investigación* (págs. 195-210).

Verdugo, M., & Arias, B. (1991). Evaluación y modificación de las actitudes hacia los minusválidos. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 55-60.

Yazdani, M., Yazdani, F., & Nobashki, L. (2016). Reflective self-awareness exercise: steps towards changing students' attitudes towards disability. *International Journal of Therapies and Rehabilitation Research*, 5(2), 25.

