

La escala AEMF: Un instrumento para conocer la actitud de los empresarios hacia la contratación de minusválidos físicos



D. JESUS LOPEZ PEREZ
D. ALFONSO JIMENEZ FERNANDEZ

Dpto. de Psicología Básica, Social y Metodología. Universidad Autónoma de Madrid.



El presente trabajo es un resumen de la Beca de Investigación convocada y concedida por la Fundación MAPFRE, cuyo trabajo completo puede ser enviado a aquellas personas interesadas que lo soliciten, así como una pequeña publicación con la escala AEMF y su modo de utilización. Los autores quieren dejar constancia de su agradecimiento a todos los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid, por su participación en este trabajo, con especial referencia a la Srta. M.^a Dolores Izquierdo.

CUANDO se produce un accidente laboral, automovilístico o de cualquier otro tipo, o cuando por razones hereditarias o por el efecto de agentes nocivos durante el desarrollo del individuo, éste ve disminuida su funcionalidad respecto a

los demás o a sí mismo en el pasado, la ciencia se encuentra ante dos problemas que debe intentar solucionar. En primer lugar, debe procurar eliminar las causas que generaron la minusvalía así como paliar sus efectos físicos, esto es, la minusvalía misma, intervi-

niendo en esta tarea fundamentalmente las ciencias médicas, y en donde las técnicas de rehabilitación, cuando son posibles, suelen ser largas y costosas. Sin embargo, existe otro importante problema que resolver y es la recuperación psicosocial del individuo. En es-

te sentido, ya no son las ciencias médicas las que intervienen sino las ciencias sociales y de la conducta.

En esta recuperación psicosocial, la psicología social debe intervenir tanto en la dotación al individuo de recursos y apoyo en su vida individual como en una adecuada integración social que relativice la importancia que la minusvalía supone, siendo este problema fundamental ya que muchas veces, desde un punto de vista social, el minusválido es considerado por los demás y por sí mismo como un sujeto marginado (Mittler, 1970). Este atributo, asociado a la condición de minusválido debe ser eliminado tanto objetiva como subjetivamente por la sociedad y en esta tarea debe comprometerse la ciencia social.

La eliminación de la marginación se consigue tanto en medidas políticas que iguallen la capacidad de acción de los sujetos minusválidos (p. ej.: mediante la adecuación de nuestras ciudades y medios de transporte a las posibilidades funcionales de estos ciudadanos), como con su absoluta integración social tanto en los diversos grupos en que se desenvuelve, principalmente en la familia, como en el mundo laboral, incorporándoles a un puesto de trabajo compatible con su disfunción, de modo que no dependa económicamente de otro familiar y que ocupe su tiempo en una actividad productiva que le evite situaciones de aburrimiento y depresión que podría facilitar la localización central de la minusvalía en su universo cognitivo (Howarth y Clark-Carter, 1984). Por tanto, uno de los mayores logros a alcanzar por las instituciones sociales públicas y privadas respecto a los individuos minusválidos es conseguir esa integración laboral (Thomas, 1982). Sin embargo, cualquier programa de formación de cara a ejercitar un reaprendizaje profesional acorde con sus posibilidades funcionales choca con una actitud negativa, en términos generales, de una sociedad que aún ve en los minusválidos sujetos «no normales» y, por tanto, los hace marginados sociales. Esta actitud es especialmente significativa en el mundo de los empresarios, que consideran a estos potenciales trabajadores como poco aptos para cualquier tipo de desempeño funcional, y no solamente por el problema físico sino también por las connotaciones negativas que se supone que este colectivo puede plantear en las organizacio-

El hecho de que la actitud de los empresarios hacia la contratación de minusválidos físicos sea negativa, tiene un efecto negativo sobre la reinserción social de este colectivo de la población activa.

nes laborales: bajo rendimiento, continuos permisos, desplazamientos a clínicas, e incluso problemas de personalidad y de relación social con otros elementos de la organización (Darnbrough y Kinrade, 1981). Por ello, el hecho de que la actitud de los empresarios hacia la contratación de minusválidos físicos sea negativa tiene, sin duda, un efecto también negativo sobre la reinserción social de este colectivo de la población activa, lo que ha sido indicado en múltiples trabajos de investigación (Baudrillard y Cross, 1977; Florian, 1978; Lyth, 1973; Pati y Hilton, 1980; Petersen, 1981; Stubbins, 1982; Vandergoot y Lindberg, 1981; Waltz, 1981).

Hasta ahora, en el mundo occidental y en nuestro país se han adoptado diversas medidas políticas para contrarrestar esta actitud negativa (p. ej.: reservando un determinado porcentaje de puestos de las ofertas de empleo del sector público para los minusválidos o incentivando económicamente a las empresas del sector privado por la con-

tratación de estos sujetos mediante la reducción de cuotas a la Seguridad Social, etc.). Sin embargo, la experiencia demuestra que tienen una escasa repercusión sobre la contratación de los minusválidos físicos.

Parece pues necesario efectuar un cambio de actitudes en la opinión pública general y especialmente en los empresarios de cara a lograr la transformación de estas actitudes (Insko, 1977). De este modo habrá que cambiar las actitudes negativas que los empresarios adoptan ante los minusválidos físicos por la condición marginal que de éstos se tiene (trabajadores conflictivos, malas relaciones humanas, elevado absentismo, mayor probabilidad de accidentes laborales, mala imagen de la empresa ante sus clientes, etc.) por una actitud realista en donde se sitúe al minusválido a la altura de cualquier otro trabajador en el desempeño de un puesto laboral acorde con su disfunción.

No obstante, antes de emprender cualquier intervención social dirigida a





Uno de los mayores logros a alcanzar por las instituciones sociales públicas y privadas respecto a los individuos minusválidos es conseguir su integración laboral.

la modificación de las actitudes es necesario evaluar éstas para determinar si los planes de modificación han sido acertados. Para ello, la psicología social aplica un modelo de tres fases: evaluación del problema, intervención y evaluación de la intervención.

Para la evaluación de las actitudes existen diversas técnicas de medida que van desde aquellas que recogen datos verbales sin estructura dados por los sujetos a aquella otra en la que los datos, por su naturaleza y modo de registro, muestran una máxima objetividad (Summers, 1976).

En primer lugar, existe una serie de técnicas encubiertas que pretenden obtener la información del sujeto sin que éste pueda conocer qué información «real» está dando. Sin embargo, plantean graves problemas de fiabilidad y validez. Otro conjunto de técnicas son las denominadas conductuales que observan la conducta manifiesta y, a partir de ésta, infieren las actitudes. Estas técnicas plantean el problema de la relación que mantiene acti-

tud y conducta. El tercer conjunto de técnicas es el formado por las medidas objetivas que no requieren para su obtención la participación ni del sujeto ni del observador. Medidas de este tipo son las señales psicofisiológicas (actividad electrodérmica, ritmo respiratorio, actividad cardiovascular, salivación, dilatación pupilar, etc.) y la objetivación del producto acústico de la conducta vocal que posee información no lingüística que puede reflejar la actitud del sujeto. Uno de los grandes problemas que plantean estas técnicas es la asignación de la verdadera dirección de la actitud a las respuestas, así como la gran variabilidad interindividual.

De todas las técnicas de medición de actitudes son, sin duda, las escalas en las que el sujeto debe situar su opinión ante una proposición en un continuo polar o unidireccional, las más utilizadas. Esta técnica además de ser ampliamente utilizada en el estudio de las actitudes, ofrece la ventaja de garantizar, si el proceso de construcción se ha seguido correctamente, un

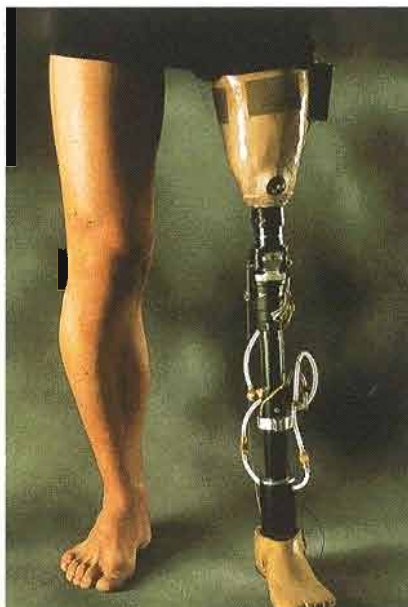
alto grado de fiabilidad y validez, al mismo tiempo que su aplicación resulta muy fácil.

Son múltiples las técnicas escalares de medición de actitudes y no existe una regla general para la elección de un tipo de escala u otro, dependiendo su elección de la actitud a evaluar y el conocimiento en profundidad de un tipo u otro de técnica.

La escala AEMF

Ante la necesidad de generar un instrumento de medida de la actitud de los empresarios ante la contratación de minusválidos físicos se eligió, en la investigación financiada por la Fundación MAPFRE y presentada en este breve informe, la técnica de Thurstone, puesto que necesitábamos un instrumento que evitase la arbitrariedad de las puntuaciones discrecionales de los investigadores y que además permitiese una evaluación experimental de los reactivos o estímulos. La técnica

Socialmente el minusválido es considerado por los demás y por él mismo como un sujeto marginado.



elegida nos ofrece un refinamiento en la medida puesto que el valor de los reactivos está basado en una prueba experimental, un nivel de medición más alto que el de la mayoría de las escalas actuales y un sistema comprobado para escalar los estímulos sobre el continuo psicológico de actitud.

Los investigadores han adoptado una vía de búsqueda y elaboración de los ítems originales basada en que las proposiciones de los diferentes ítems han de contener, al menos, el abanico estimativo de las minusvalías físicas que están legalmente tasadas para la actividad laboral. Igualmente los ítems han de considerar las diversas situaciones y contingencias sociolaborales sobre las que el trabajo de los minusválidos físicos pueda provocar opiniones constitutivas de actitud, y por último, los ítems deben relacionarse igualmente con los aspectos que señalan dimensiones sociales del fenómeno y que puedan ser objeto de actitudes sobre las minusvalías físicas.

Para la obtención de los ítems se constituyó un equipo de discusión, selección y redacción de los ítems originales que trabajó sobre fuentes documentales diversas: documentos legales sobre minusvalías, informes de comisiones calificadoras, manuales de prevención y seguridad e higiene en el trabajo, análisis comparados Internacionales, así como informes de investigación médica, psicológica y social.

Para la confección de los ítems el equipo trabajó con dos criterios, por una parte el el mantenimiento de la unidimensionalidad, de modo que se

dispuso de un sistema de confección de los ítems que mantuvo el principio de medición de la actitud de los empresarios (población opinática) sobre el empleo de los minusválidos físicos (objeto de actitud), estimándose que la dimensión de tal actitud estaba constituida por el tipo de minusvalía, las tareas y situaciones laborales del minusválido y las concomitancias sociales que comporta la condición de minusválido; por otra parte se trabajó con el criterio de la permanencia del continuo escalable ya que puesto que se iba a diseñar una escala de tipo Thurstone con once intervalos de intensidad, se dividió el conjunto de ítems a elaborar en tres zonas: extremo positivo, zona neutra y extremo negativo. Las proposiciones o ítems iban a dirigirse en cuanto a su contenido a estas tres zonas, haciendo hincapié en concentrar un número significativo de reactivos sobre la zona neutra y sus intervalos contiguos, ya que es esta zona la que más resistencias ofrece a la graduación interval.

El equipo de diseño elaboró en esta fase un total de 260 ítems que, sometidos a los criterios de control mencionados y a su depuración técnica, quedaron reducidos a 125 ítems escalables sobre un continuo de once intervalos que constituyen los tres componentes integrados del objeto de la actitud: tipos de minusvalías, situaciones sociolaborales y dimensiones sociales.

La selección de los ítems en las escalas de Thurstone está fundamentada en la prueba experimental de jueces. El procedimiento analítico de se-

lección que se sigue deriva de los postulados asumidos en la Ley del Juicio Comparativo y en la Ley del Juicio Categórico (Thurstone, 1928; Torgerson, 1958).

El procedimiento de selección de los reactivos está dirigido a la obtención de ítems que abarquen el continuo estimado de actitud con el mayor grado de discriminación y la menor ambigüedad. Los postulados matemáticos de los que se parte están basados en la Ley normal de probabilidad y se asientan sobre dos argumentos: primero, un estímulo presentado a un sujeto origina un proceso discriminante que determina su valor en el continuo de actitud, y segundo, cuando uno o varios reactivos son presentados un amplio número de veces se produce una distribución normal de procesos discriminantes cuyas diferencias provocan también una distribución normal en el continuo de actitud.

Como resultado de las pruebas de evaluación y selección de los ítems originales se construyó la escala definitiva AEMF que mide la actitud de los empresarios sobre la selección de minusválidos físicos.

La escala final es un inventario de 43 ítems distribuidos de modo aleatorio para evitar la tendencia del intervalo

La escala AEMF puede ser aplicada con múltiples fines, por ejemplo, como criterio de evaluación de la actitud hacia la contratación de minusválidos físicos de una empresa, un sector, etc.

continuo; la escala está diseñada de modo que en situación de prueba pueda ser autoadministrada o bien realizada por medio de entrevistadores. Se suministra con una carta de instrucciones que incluye la operación, objetivos, normas para la evaluación de los reactivos y las condiciones psicológicas y ambientales bajo las que se debe aplicar para garantizar la fiabilidad de las respuestas.

Una aplicación de la escala AEMF

La escala AEMF se probó en una muestra de 30 empresas aplicándose bien al empresario que asumía las tareas de selección de personal, normalmente el jefe de personal de la empresa. La muestra se eligió al azar entre el conjunto de empresas del sector metal del área metropolitana de Madrid aseguradas por Mapfre. La muestra estratificada de proporción variable, según subsectores de actividad y politécnica, utilizándose su sede laboral como punto de muestreo por los entrevistadores.

El análisis de los datos, realizado en el Centro de Cálculo de la Universidad Autónoma de Madrid mediante el sistema DIGITAL VAX-11/780 con sistema operativo VMS y con el uso del pa-

quete estadístico BMDP, arroja los siguientes resultados.

Los valores promedio del grupo empresarial a la escala se sitúan en la zona neutra (6.05) lo cual indica que la indiferencia de la actitud sobre el empleo de los minusválidos es la característica predominante. En realidad, la inexistencia de una actitud definida sobre el empleo y las minusválidas está determinada por algunas puntuaciones extremas de signo negativo a la actitud que hacen equilibrar el valor central de la muestra ya que se podría decir que se da una ligera inclinación, muy matizada, favorable al empleo de los minusválidos físicos como lo demuestra el 40% de sujetos con puntuaciones positivas en la tendencia a dar empleo. En una interpretación modesta podría decirse que la carencia de una actitud definida sobre la materia puede proceder de la ausencia de experiencias directas de los empleadores sobre los problemas de empleo de los minusválidos, o quizá, la disolución de responsabilidad opinática frente a una crisis económica que ha producido en los años pasados una fuerte depresión en las expectativas de empleo.

Es de destacar, igualmente, que la actitud de indiferencia se mantiene en el grupo de empresarios en una alta

consistencia (desviación típica de 0.93). Se da una alta concentración de actitud en el intervalo seis (neutro) produciéndose, como ya hemos señalado, pocas puntuaciones extremas. Así, por ejemplo, no hay sujetos en los intervalos positivos (1 y 2) ni en los negativos (9, 10, 11); no obstante, la fuerte concentración de actitud, con más del 80% de los sujetos en las zonas cinco y seis, se da un porcentaje significativo de sujetos con actitudes favorables y desfavorables. A saber, intervalo tres (3.3%), intervalo cuatro (6.7%), cinco (40.0%), seis (43.3%), ocho (6.7%).

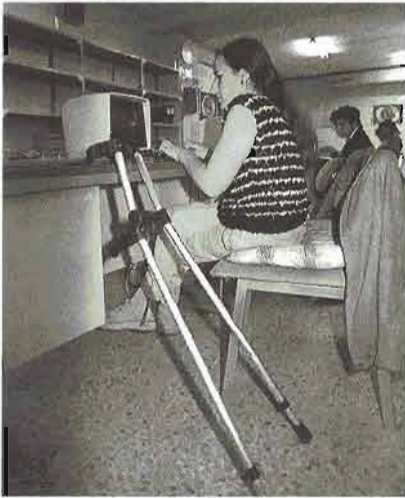
El análisis general de la intensidad grupal nos ha permitido distinguir tres grupos internos que se ordenan por su puntuación en la escala: el grupo de actitud indiferente, más numeroso; el grupo de sujetos favorables al empleo de los minusválidos y el subgrupo de individuos desfavorables al empleo de los minusválidos. En relación a estos subgrupos, puede establecerse el perfil de variables sociodemográficas que los caracterizan.

Así, el subgrupo de actitud indiferente está formado por personas de edades comprendidas entre 30 y 49 años, siendo la tercera parte solteros, habiendo cursado estudios superiores y que declaran pertenecer a la clase media. Su origen geográfico se ubica en Castilla-La Mancha y residen actualmente en los distritos de Retiro y Chamartín. Poseen un nivel de ingresos entre 200 y 300 mil pesetas. Pertenecen mayoritariamente al subsector de montaje y consideran a la categoría de minusválidos físicos y psíquicos como la de mayor dificultad para encontrar empleo.

El subgrupo de personas favorables al empleo de los minusválidos está caracterizado por personas entre 60 y 64 años, casados, con estudios de bachiller y pertenecientes, según informaron, a la clase media. Su origen geográfico está situado en Castilla-La Mancha y son residentes en municipios distintos al de Madrid, aunque dentro del área metropolitana. Declaran unos ingresos entre 150 y 200 mil pesetas y pertenecen al subsector del montaje. No tienen personas minusválidas bajo su dirección y consideran al grupo de obreros cualificados como el de mayores posibilidades de empleo.

Por último, el subgrupo de empresarios contrarios al trabajo de los minusválidos está formado por personas entre 30 y 39 años, casados, con estudios





La psicología social debe intervenir tanto para procurar al sujeto minusválido recursos y apoyo en su vida individual, como en una adecuada integración social.

superiores y de clase media. Galicia es el origen geográfico del subgrupo y declaran residir en el distrito de Chamartín. Tienen unos ingresos entre 200 y 300 mil pesetas y pertenecen al subsector de automoción y telecomunicaciones y consideran que los obreros cualificados tienen más posibilidades de empleo.

Aplicaciones de la escala AEMF

La escala AEMF puede ser aplicada con múltiples fines, por una parte como criterio de evaluación de la actitud hacia la contratación de los minusválidos físicos de un empresario, una empresa, un sector, etc., de cara, por ejemplo, a dirigir a inserción de minusválidos hacia esa empresa o sector. Sin embargo, también puede ser utilizada como sistema de evaluación en programas de intervención de cambio de actitudes.

Una aplicación que se nos antoja inmediata es el conocimiento de la actitud de la población empresarial española ante la contratación de minusválidos físicos. Este trabajo consistirá en la aplicación del instrumento a una muestra de esta población extraída siguiendo las técnicas de muestreo. Esta investigación nos indicaría no sólo el estado actual de la actitud sino que además se podría conocer la actitud por sectores empresariales, por comunidades autónomas, etc. que podrían reflejar diferencias culturales o de política social.

Igualmente, parece interesante la aplicación periódica de la escala AEMF a esta misma muestra para conocer la

evolución que tiene la actitud en función del clima social general, las medidas políticas de empleo en general o aquellas dirigidas al colectivo de minusválidos físicos en particular.

Evidentemente el instrumento generado puede ser aplicado con muchos otros fines que se escapan a la limitación de esta trabajo; en cualquier caso, creemos que un problema social comienza a dejar de serlo cuando se conoce y en este sentido la escala AEMF es, sin duda, un instrumento fiable y útil para conocer la actitud hacia el empleo de los minusválidos físicos.

BIBLIOGRAFIA

- ACTON, N. «L'emploi des personnes handicapées: Quel avenir se prépare?». *Revue Internationale du travail*, 1981, 120, 16.
- AGER, J. W. y DAWES, R. M. «Effects of judge's attitudes on judgement». *Journal of Personality and Social Psychology*, 1956, 1 (5), 533-538.
- BAUDRILLART, W. y CROOS, J. C. «L'insertion professionnelle des adultes handicapés». *Bulletin Interministeriel pour la rationalisation des Chôix Budgetaires Paris*, 1977, 31, 33-62.
- BLAXTER, M. *The meaning of disability: A sociological study of impairment*. Londres: McMillan Press.
- BUGEDA, J. *La medida en las Ciencias sociales*. Madrid: Confederación Española de Cajas de Ahorro, 1974.
- DARNBROUGH, A. y KINRADE, D. (1981). «The disabled person and employment.» En D. Guthrie (Ed.), *Disability: Legislation and practice*. Londres: McMillan Press.
- DUVERGER, M. *Métodos de las ciencias sociales*. Barcelona: Ariel, 1962.
- EDWARDS, A. L. *Techniques of attitude scale construction*. Nueva York: Appleton-Century-Crofts, 1957.
- FLORIAN, V. «Employers' opinions of the disabled person as a worker.» *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 1978, 22, 38-43.

GALBREATH, J. y FEINBERG, L. B. «Ambiguity and attitudes toward employment of the disabled: A multidimensional study.» *Rehabilitation Psychology*, 1973, 20, 165-174.

GUTTMAN, L. «A basic for scaling qualitative data.» *American Sociological Review*, 1944, 20, 139-150.

HOVLAND, C. I. y SHERIF, M. «Judgemental phenomena and scale of attitude measurement: Item displacement in Thurstone scales.» *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1952, 47, 822-832.

HOWARTH, C. I. y CLARK-CARTER, D. D. (1984). «Blindness and deafness.» En A. Gale y A. J. Chapman (Eds.), *Psychology and social problems*. Chichester: Wiley.

INSKO, CH. A. (1967). *Theories of attitude change*. Nueva York: Appleton Century Crofts.

LIPTON, M. «An unmentionable personnel problem of the 1980's.» *Personnel*, 1979, 47, 67-70.

LOPEZ, J. «Las escalas de actitud.» En: F. Morales (ed.) *Metodología y teoría de la Psicología*, Madrid: UNED, 1981.

LYTH, M. «Employers' attitudes to the employment of the disabled.» *Occupational Psychology*, 1973, 47, 67-70.

MITTLER, P. (1970). *The Physiological assessment of mental and physical handicaps*. Londres: Methuen.

OBERLE, J. B. «The effect of personalization and quality of contact on changing expressed attitude and hiring preferences toward disabled persons.» *Dissertation Abstracts International*, 1976, 37, (4-A), 2144.

PATI, G. C. y HILTON, E. F. «A comprehensive model for a handicapped affirmative action program.» *Personnel Journal*, 1980, 59, 99-108.

PETERSEN, D. J. «Paving the way for hiring the handicapped.» *Personnel*, 1981, 58, 43-52.

ROSE, G. L. y BRIEF, A. P. «Effects of handicap and job characteristics on selection evaluations.» *Personnel Psychology*, 1979, 32, 386-392.

STONE, CH. I. y SAWATZKI, B. «Hiring bias and the disabled interviewee: Effects of manipulating work history and disability information of the disabled job applicant.» *Journal of Vocational Behavior*, 1980, 16, 96-104.

STUBBINS, J. «The quota system for the employment of disabled persons.» *Rehabilitation Literature*, 1982, 43, 141-145.

SUMMERS, G. F. (1976). *Medición de actitudes*. México: Trillas.

THOMAS, D. (1982). *The experience of handicap*. Londres: Methuen.

THURSTONE, L. L. «Attitudes can be measured.» *American Journal of Sociology*, 1928, 33, 529-554.

THURSTONE, L. L. «Theory of attitude measurement.» *Psychological Review*, 1929, 36, 222-241.

THURSTONE, L. L. y CHAVE, E. J. *The measurement of attitudes*. Chicago: Chicago University Press, 1929.

TORGERSON, W. S. *Theory and methods of scaling*. Nueva York: Wiley, 1958.

VANDERGOOT, D. y LINDBERG, G. «Investing in rehabilitation.» *Personnel administrator*, 1981, 26, 71-77.

WALTZ, A. «Integrating disabled workers into your workforce.» *Public Personnel Management*, 1981, 10, 412-417.

WEISENSTEIN, G. R. «Barriers to employability of the handicapped: Some educational implications.» *Journal of Research and Development in Education*, 1979, 12, 57-70.