

ANÁLISIS DE LAS ACTITUDES, DE LOS JÓVENES TRABAJADORES DEL SECTOR TEXTIL HACIA LA DISCAPACIDAD: DIFERENCIAS POR RAZÓN DE GÉNERO

Jesús-Miguel Muñoz-Cantero

Universidad de A Coruña

Isabel Novo-Corti

Universidad de A Coruña

Nuria Rebollo-Quintela

Universidad de A Coruña

RESUMEN

En esta investigación se estudia el apoyo a la inclusión de trabajadores con discapacidad en el entorno laboral en base al género, para lo cual se ha elegido una muestra al azar de 123 trabajadores pertenecientes al sector textil de ambos sexos. Se ha utilizado la Teoría del Comportamiento Planeado (TPB) como modelo teórico de referencia. Los resultados alcanzados muestran una tendencia contraria en el entorno laboral a la apreciada en los estudios de Alonso, Navarro y Vicente (2008) y Novo-Corti, Muñoz-Cantero y Calvo-Porrall (2011) sobre las actitudes de inclusión en el entorno escolar. De los datos analizados podemos deducir que la intención de apoyo a la inclusión se encuentra condicionada por el control percibido y que la variable género es una variable relevante para explicarla.

Palabras clave: *Discapacidad; Inclusión; Mercado laboral; Actitudes.*

Correspondencia:

Jesús-Miguel Muñoz-Cantero. Universidad de A Coruña. Campus de Elviña s/n, 15071, A Coruña. jesus.miguel.munoz@udc.es

Isabel Novo-Corti. Universidad de A Coruña. Campus de Elviña s/n, 15071, A Coruña. isabel.novo.corti@udc.es

Nuria Rebollo-Quintela. Universidad de A Coruña. Campus de Elviña s/n, 15071, A Coruña. nuria.rebollo@udc.es

ANALYSIS OF THE ATTITUDES OF YOUNG TEXTILE WORKERS: TOWARDS DISABILITY GENDER DIFFERENCES

ABSTRACT

This paper examines the support for the inclusion of employees with disabilities in the workplace, based on gender. We chose a random sample of 123 employees of both sexes working in the textile sector. The Theory of Planned Behaviour (TPB) was used as a theoretical model of reference. The results showed a trend in the workplace opposite to that identified by Alonso, Navarro and Vicente (2008), and Novo-Corti, Muñoz-Cantero and Calvo-Porrá (2011) on attitudes of inclusion in schools. Results showed that the intention to support inclusion was determined by perceived control and that gender is a relevant variable to explain intention.

Keywords: Disability; Inclusion; Labour market; Attitudes.

INTRODUCCIÓN

El empleo es el instrumento que la mayoría de las personas utilizan para obtener recursos económicos ya que, además de ser un espacio para el desarrollo personal y la interacción social, se considera uno de los elementos esenciales que integran la dimensión económica y la totalidad de su experiencia humana, social, política, cultural, moral, jurídica y psicológica (Subirats, 2005; Alonso, 2007; Blanch, 2011). Las personas con discapacidad presentan mayores obstáculos a la hora de acceder al mercado laboral, debido a los prejuicios y estereotipos sociales asumidos por las empresas y colegas potenciales, que suscitan comportamientos discriminatorios, rechazo o miedo por el desconocimiento existente. Así como a su vez son los primeros en ser expulsados de dichos ámbitos, especialmente cuando el contexto económico y laboral está tan deteriorado como en la actualidad. (CERMI, 2009; Vilà, Palliserá y Sullana, 2011).

En este trabajo nos centramos en el estudio del entorno más inmediato para el trabajador con discapacidad: sus compañeros. En nuestra opinión, la intención de apoyo por parte de los pares es una pieza clave para la exitosa inclusión laboral. Por este motivo comenzamos refiriendo la situación contextual, desde el punto de vista de la literatura científica y de la normativa legal, para continuar con la descripción del modelo teórico que sirve de base a este trabajo y la explicación del método y resultados obtenidos; finalizamos con unas reflexiones así como con algunas sugerencias sobre futuras líneas de investigación.

1. DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO

Tal y como hemos mencionado, la discapacidad es un factor de exclusión social que se manifiesta en muchos ámbitos de la vida y la crisis económica no hace otra cosa más que acentuarla (Díaz Velazquez, 2010). Se deben diferenciar, las dimensiones afectadas y las percibidas por las propias personas. Cabe destacar que la dimensión laboral no sólo es percibida como negativa sino que objetivamente es uno de los elementos más afectados por la crisis económica.

Para centrar el campo de estudio, comenzamos con la aclaración de los conceptos aquí utilizados y la descripción del marco socio-económico relevante.

1.1. Discapacidad y discriminación

Teniendo en cuenta que tanto en el concepto de discapacidad como en el de discriminación confluyen múltiples términos, a lo largo de este epígrafe haremos referencia a ambos.

La discapacidad se define como un resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona, sus factores personales y sus factores externos que configuran las circunstancias en las que vive esa persona (Jurado y Olmos, 2010). Por lo tanto, no puede ser definida sólo por las posibles deficiencias en las funciones o estructuras corporales, sino que precisa de la delimitación del contexto en el que la persona se desenvuelve. Así se puede decir que las limitaciones en la actividad de una persona se convierten en discapacidad como consecuencia de su interacción con unas barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás (Naciones Unidas, 2007; Abberley, 2008).

Aunque las personas con discapacidad constituyen un grupo heterogéneo cuyas diferentes deficiencias y niveles de gradación producen distintos tipos de discapacidad o dependencia, a su vez, tienen un rasgo común, ya que en mayor o menor medida padecen un déficit de ciudadanía (Ministerio de Sanidad y Política Social, 2009; Palou, 2012). Entendida ciudadanía como un “estatus que se concede a los miembros de pleno derecho de una comunidad. Sus beneficiarios son iguales en cuanto a los derechos y obligaciones que implica (Marshall y Bottomore, 1998, p. 37)”. Es por ello que cabe subrayar que hablar de un déficit de ciudadanía supone hablar de una privatización de derechos.

Podemos conceptualizar la discriminación por motivos de discapacidad como cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto de reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo (Naciones Unidas, 2007, art. 2).

1.2. Fundamentos jurídico-políticos en los que se sustenta el acceso al empleo de las personas con discapacidad

La preocupación por los colectivos con especiales dificultades en el mercado de trabajo se pone de manifiesto a nivel mundial desde todos los niveles de concreción debido a que su participación, en los procesos económicos y productivos, se reconoce como ámbito prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades (Egido, Cerrillo y Camina, 2009). De la Red, Fernández, Marbán y De la Puente (2008, p. 118) señalan que “conseguir el pleno acceso al empleo de las personas con discapacidad requiere de una intervención multidimensional, integral e integrada que, se concreta en el desarrollo de múltiples normativas que favorecen la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, salvaguardando todos sus

derechos". A continuación se detalla un breve recorrido en el cuál se expone cómo desde los distintos niveles se aborda esta cuestión:

1.2.1. A nivel internacional:

- Las Naciones Unidas (2007) ha propuesto como objetivo promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad.

1.2.2. Marco Europeo

- La aprobación del Tratado de Ámsterdam, en 1997, propició la integración laboral de las personas como una medida incluida en todas las políticas sociales, posteriormente la Unión Europea en su Agenda Social 2005-2010 fijó como objetivo el aumento de la tasa de actividad de las personas con discapacidad. Más recientemente, el Plan de acción 2005-2016 del Consejo de Europa para las personas con discapacidad propone un instrumento práctico para concebir y aplicar estrategias viables, a fin de conseguir la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad e integrar las cuestiones relativas a la discapacidad en todas las áreas políticas de los estados miembros. En este plan la Comisión incide en aspectos como el respeto a la diversidad, la accesibilidad al entorno, la inclusión en el empleo, la promoción de la integración social y la lucha contra la marginación y el fomento y la participación.

1.2.3. Marco Estatal

- La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) que, en su momento, ofrecía un amparo especial y medidas de equiparación para garantizar los derechos de las personas con discapacidad a base de apoyos complementarios, ayudas técnicas y servicios especializados.
- La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) en la que se señalan dos vías de acción para hacer efectivo el disfrute de los derechos de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad: medidas contra la discriminación, que ayuden a eliminar las barreras, de todo tipo, que mantienen factores de exclusión y medidas de acción positiva, que apoyen a las personas con discapacidad en su camino hacia la plena inclusión.
- La Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad (EGAEPD), 2008-2012, que engloba aquellas leyes en materia de empleo y discapacidad, promulgadas en los últimos años, como son: la Ley 8/2005, de 6 de junio, que permite compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado; el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales

de Empleo; el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

- El III Plan de integral para personas con algún tipo de discapacidad 2009-2013, que concreta la ejecución de la citada estrategia, tiene por objeto la promoción de la autonomía personal, a través del reconocimiento de la discapacidad como un componente de la diversidad humana, concibiendo y aplicando las políticas públicas de tal manera que obtengan el mismo beneficio que el resto de la ciudadanía, garantizando de este modo el ejercicio y disfrute de sus derechos civiles, políticos y sociales, en una sociedad compleja (Xunta de Galicia, 2009).

1.2.4. Panorama autonómico

Hacemos una breve referencia al panorama autonómico gallego ya que es en esta comunidad en la que se realiza la evaluación:

- El Plan de Acción integral para las Personas con Discapacidad Galicia (PAIPDG) 2010-2013 constituye un instrumento que el gobierno gallego pone al servicio de la comunidad para alcanzar el objetivo de promover la participación social de toda la ciudadanía y caminar cara una sociedad plenamente integradora e inclusiva, partiendo de la confianza plena en las capacidades y oportunidades de todas las personas sin exclusión.

1.2.5. La realidad del mercado de trabajo

Las reconfiguraciones del mercado laboral durante las últimas décadas lo han fragmentado e individualizado (Alonso, 2007; Antón, 2009), lo que ha introducido la flexibilidad como un elemento característico del empleo (Blossfeld, Buchholz y Kurz, 2008; Mígueles y Prieto, 2009; Martínez y Bernardi, 2011). Algunas consecuencias de esta transformación, provocadas por la contracción del mercado de trabajo debido a la crisis, han sido la precarización e inestabilidad laboral (Martínez, 2002). Aun siendo la nota predominante para la mayoría de los trabajadores, ya que las empresas en general han frenado su contratación y/o han despedido a parte de sus empleados, son las personas con discapacidad las que se han visto más afectadas (Soler-Espiauba, 2000).

En este trabajo analizamos la intención de apoyo a las personas con discapacidad en el entorno laboral normalizado poniendo especial atención en las diferentes actitudes por mor de género. De este modo el objetivo es estudiar dicha intención de apoyo de un modo diferencial entre hombres y mujeres, no analizar el empleo de las personas con discapacidad desde un punto de vista de género. De todos modos, aunque no se pretende hacer un análisis del nivel y calidad de empleo de las mujeres con discapacidad, hacemos una breve referencia a su situación laboral, a modo de bosquejo del escenario en el que se desenvuelven. En la tabla 1 se recoge la situación laboral de la población española con discapacidad. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), “en todas las comunidades se mantiene el mismo perfil por sexo y edad que se encuentra a nivel nacional; es decir, mayor número de mujeres que de hombres con

TABLA 1
SITUACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA EN EL AÑO 2008

Población de 16 y más años con discapacidad según su relación con la actividad por edad y sexo (miles de personas)

	De 16 a 64 años		De 16 a 24 años		De 25 a 44 años		De 45 a 64 años	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	703.8	778.3	46.5	28.6	248.3	206.9	409.1	542.8
Trabajando	235	184.3	8.8	4.8	108.7	73.2	117.5	106.3
En desempleo	48.7	58.2	4.7	3.4	22.4	25.9	21.6	28.8
Percibiendo una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente	268.6	182.5	2.8	0.5	47.5	28.3	218.3	153.6
Percibiendo otro tipo de pensión	66.4	9.8	4.1	4.5	32.1	24.8	3.2	61.5
Incapacitado para trabajar	4.1	47.1	5.7	2.4	22.0	14.0	12.5	3.6
Estudiando	2.9	13.0	16.9	11.3	3.8	1.6	0.1	0.1
Dedicado/a principalmente a las labores del hogar	1.1	182.5	0	.5	0.3	32.4	0.7	149.6
Realizando sin remuneración trabajos sociales o actividades benéficas	0.6	1.2	0	.0	0.3	0.3	0.3	0.9
Otra situación	22.4	18.8	3.4	1.1	11.2	6.2	7.8	11.5

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. INE 2008.

discapacidad así como tasas femeninas inferiores a las masculinas para los grupos de edad hasta 44 años y superiores a partir de los 45 años pudiendo apreciar un desfase de género, ya que son las mujeres las que se encuentran en un nivel inferior de participación, siendo receptoras de menor número de prestaciones y poseyendo mayor tasa de desempleo, además de ser las que dedican gran parte de su tiempo a la realización de tareas domésticas no remuneradas". Estos datos dibujan la situación actual de la mujer con discapacidad ya que su presencia en el mercado laboral viene definida por la invisibilidad y la doble discriminación. Las diferencias de tasas en función del sexo son debidas a desequilibrios sociales existentes en la misma medida en la que se manifiestan entre personas con y sin discapacidad. Por sexo, más de 2,30 millones de mujeres afirman tener una discapacidad, frente a 1,55 millones de hombres. Las tasas de discapacidad de las mujeres son más elevadas que las de los hombres en edades superiores a 45 años. En los tramos de edad inferiores a 44 años las tasas de los varones superan a las de las mujeres. Además, en cuanto al apoyo recibido, se observan diferencias significativas por sexo: el 31,7% de los hombres con discapacidad no recibe ningún tipo de ayuda, frente al 23,2% de las mujeres (INE, 2009).

Haciendo un análisis comparativo con datos de 1999 en relación con los últimos datos disponibles, hay que tener en cuenta que la evolución del número de personas con discapacidad depende principalmente de dos factores. Por un lado, se ha producido un considerable aumento de la población mayor de 64 años —un 14,4%—, (grupo de edad en el que más incide la discapacidad) que hace crecer el número de personas con discapacidad; pero por otro lado, la mejora de las condiciones sociales y de salud, hace que el número de estas personas sea menor de lo esperado. El efecto neto de ambos factores ha supuesto que el porcentaje de población con discapacidad haya descendido 0,5 puntos desde 1999. No se han detectado diferencias significativas relacionadas con el género. Se puede afirmar que, en general, la discapacidad aparece a edades más tardías, aunque haya aumentado el período de exposición al riesgo de discapacidad como consecuencia del aumento de la esperanza de vida.

En principio, cabe esperar distintas actitudes hacia la discapacidad entre hombres y mujeres, entre otras razones, porque el perfil de la persona principal que presta cuidados personales es una mujer, de entre 45 y 64 años, que reside en el mismo hogar que la persona a la que presta cuidados. En efecto, el 76,3% de las personas identificadas como cuidadoras principales son mujeres (INE (2009)). Se han realizado estudios que analizan diferencias de género en la actitud hacia la discapacidad (Jiménez y Huete, 2002; Rao, 2004; Moreno, Rodríguez, Saldaña y Aguilera, 2006; García, Rebollo, Buzón, González-Piñal, Barragán y Ruiz, 2010), pero los datos obtenidos no son concluyentes.

1.3. Actitudes hacia las personas con discapacidad

Las actitudes colectivas hacia las personas con discapacidad vienen caracterizadas con un cierto sentido negativo, falsamente mitificadas y cargadas de prejuicios sociales generadas en torno a ellas (Soto y Vasco, 2008) lo que conlleva a una creencia incierta de que son seres inferiores, ineficaces, incompetentes no sólo para enfrentarse al mercado laboral sino a la sociedad en sí misma. Lo que demanda más atención es, que esa creencia es coincidente con la que destacaban Aguado (1995) y Ammerman

(1997) hace casi dos décadas. Es por ello que estos prejuicios y estereotipos justifican el mantenimiento de ciertas actitudes hacia las personas con discapacidad.

La Teoría del Comportamiento Planeado (Theory of Planned Behavior, TPB) fue desarrollada por Ajzen (1991) y resulta de gran utilidad para explicar diferentes tipos de comportamientos en base a tres factores determinantes de los mismos. De acuerdo con esta teoría, el antecedente inmediato a una conducta viene dado por una intención (Brouwer, Krol, Reneman, Bültmann, Franche, Van der Klink y Groothoff, 2009; Werner y Grayzman, 2011; Ajzen, 2011). Esta intención de conducta está influenciada por tres factores cognitivos: actitud, norma social y control percibido (figura 1). Cada uno de los determinantes consta de una creencia o conjunto de creencias y de una evaluación de cada creencia.

A continuación, caracterizaremos cada uno de estos factores:

- Actitud es definida como la percepción de las consecuencias individuales del comportamiento. Está influenciada por la percepción individual de la probabilidad de resultados identificados de la realización de la conducta (creencias de comportamiento) y una evaluación de los resultados como una ventaja o desventaja de la realización de la conducta.
- Norma social, creencia subjetiva de la persona acerca de lo que su grupo de referencia piensan sobre la realización de la conducta dirigida. La norma subjetiva se ve influenciada por la probabilidad subjetiva de lo que las personas importantes para él crean que debe o no realizar la conducta (creencias normativas) y la medida de su motivación para cumplir o no con estos individuos.
- Control percibido caracterizada como la percepción del individuo de la dificultad de realizar una conducta y si esta es coherente con el concepto de auto-eficacia (Bandura, 1986). Estas creencias se ven influenciadas por la experiencia pasada en la realización de la conducta y las experiencias de conocidos y amigos, lo que sugiere la exploración y la validación de estas creencias (Ajzen y Madden, 1986; Conner y Sparks, 1999).

Es por lo tanto de gran importancia, evaluar estos factores ya que son determinantes de la propensión a la inclusión. Tal y como indican Novo-Corti, Muñoz-Cantero y Calvo-Porrá (2011) la discapacidad se percibe con distinta sensibilidad según las sociedades, de ahí la importancia de la Norma Social para el apoyo a la inclusión social (Verdugo y Schalock, 2009) y como hemos apuntado en el apartado referente a los fundamentos jurídico-políticos en los que se sustenta el acceso al empleo de las personas con discapacidad, los valores sociales actuales son favorables a la inclusión.

Tomando en cuenta el modelo teórico de referencia, nuestra hipótesis, reflejada en el esquema de la figura 1, es que la intención de apoyar a la inclusión de las personas con discapacidad en el entorno laboral depende de la actitud, la norma social y el control percibido.

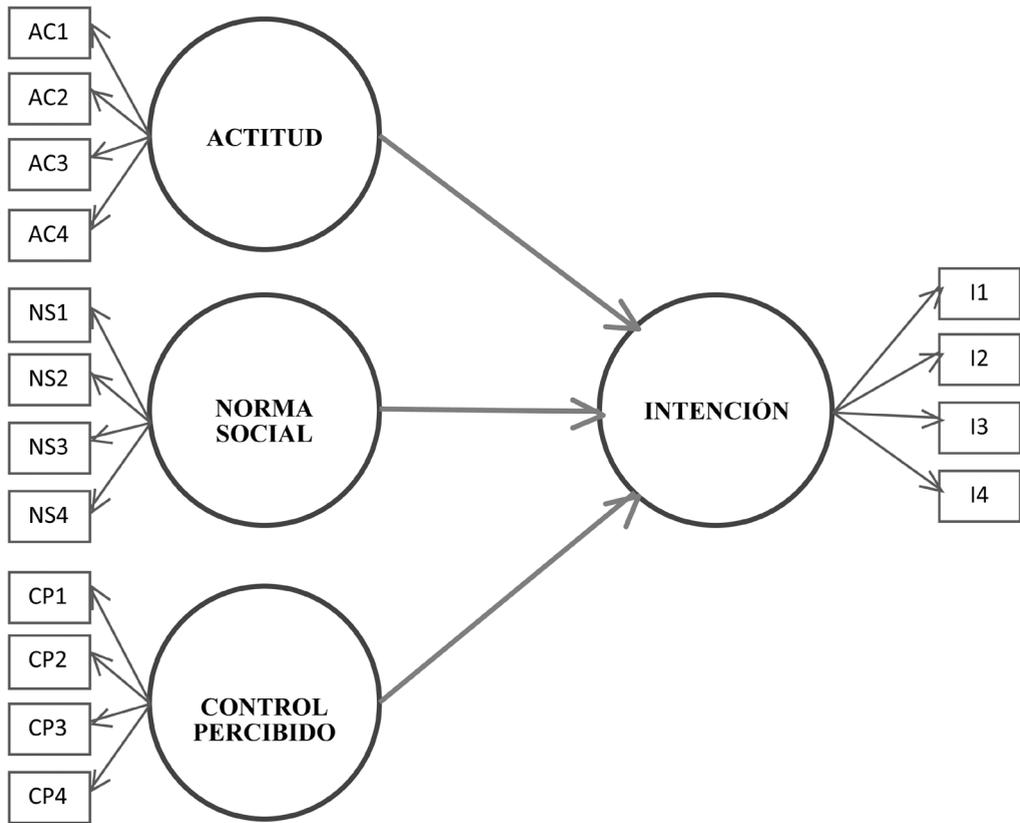


FIGURA 1
RELACIONES ENTRE LA ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN, NORMA SOCIAL Y CONTROL PERCIBIDO

Fuente: Adaptado de "Analysis of attitudes towards disability among university students: a focus on the theory of reasoned action" por I. Novo-Corti, J.M. Muñoz-Cantero, y C. Calvo-Porrá, 2011, *Relieve*, 17(2), p.12. Extraído de:

http://www.uv.es/RELIEVE/v17n2/RELIEVEv17n2_5.htm. Consultado el 13/02/2012

1.4. La teoría del comportamiento planeado y la discapacidad

La metodología del comportamiento planeado ha sido utilizada, en numerosos estudios abordando la intención de inclusión ante la discapacidad. Desde el ámbito educativo en la etapa de educación primaria (Obrusnikova, Dillon, y Block, 2011), en educación secundaria (Obrusnikova, Block y Dillon, 2010) en el entorno universitario a futuros docentes y su postura ante la discapacidad (Novo-Corti, Muñoz-Cantero y Calvo-Porrá, 2011) y la formación de actitudes de los educadores (DeBettencourt, 1999; Theodorakis, Bagiatis, & Goudas, 1995; Kudláèek, Válková, Sherrill, Myers y

French, 2002). Sin embargo son escasos los estudios en los se utiliza la teoría del comportamiento planeado para determinar la intención de inclusión en el mercado laboral (Fraser, Johnson, Hebert, Ajzen, Copeland, Brown y Chan, 2010). Los trabajos en entornos educativos evidencian actitudes favorables hacia la inclusión de personas con discapacidad, lo que en principio parece lógico, puesto que no interfieren el trabajo colaborativo con los otros compañeros y, en el que el periodo de vida que comparten experiencias es relativamente corto sin contraer compromisos ni obligaciones más que su propio estudio. En contraposición, es en el mercado laboral donde los resultados obtenidos dependen en gran medida de los compañeros con los que se trabaje. Es por ello de capital importancia analizar las intenciones de inclusión en este entorno ya que, es en el que los trabajadores pasan mayor parte de su vida y en el que, si la persona con discapacidad no funciona, sus compañeros sufrirán las consecuencias más inmediatas.

Partimos de las hipótesis de que la intención de apoyo a la inclusión se encuentra condicionada en primer lugar, por el control percibido, es decir, la percepción de la facilidad de las personas para poder desarrollar conductas orientadas a la inclusión independientemente del género y, en segundo lugar que la intención de apoyo a la inclusión de los trabajadores con discapacidad en entornos laborales normalizados se ve influenciada por las Normas Sociales cuando se considera la población en su conjunto.

2. METODOLOGÍA

Este trabajo ha sido elaborado a partir de una muestra de 123 personas del sector textil en un polígono industrial de A Coruña. Elegidos aleatoriamente entre personas vinculadas directamente a empresas del sector textil de la zona, mediante contrato de trabajo, y otras relacionadas con el sector mediante encargos o subcontratas, pero sin vinculación contractual directa con ninguna empresa textil. Se ha aplicado para su realización un análisis descriptivo de la muestra y, se ha afrontado el análisis desde los puntos de vista univariable, mediante el estudio de cada uno de los ítems o aspectos analizados y preguntados en el cuestionario, y multivariable, con el objeto de analizar las interrelaciones entre los distintos aspectos que se han considerado clave para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El análisis multivariable se ha realizado mediante ecuaciones estructurales (Structural Equations Model, SEM), metodología que se ha revelado muy valiosa para el análisis simultáneo de interdependencias, especialmente cuando estas tienen lugar entre variables que no son observables directamente. El marco teórico de referencia, basado en la teoría del comportamiento planeado, se focaliza en cuatro variables que no se pueden observar directamente, denominadas constructos o variables latentes: tres variables explicativas o dependientes (la actitud, la norma social y el control percibido) y una explicada o dependiente (intención). El instrumento se ha elaborado de acuerdo a estas variables. Dado que estas no pueden ser observadas directamente, debido a su propia naturaleza, las ecuaciones estructurales permiten “construirlas” mediante otras variables que sí se pueden observar y que, en este trabajo, son los ítems del cuestionario, que denominamos constructos o variables latentes. La consistencia de los constructos se mide mediante la fiabilidad compuesta

y la validez convergente. El modelo de ecuaciones estructurales, además de permitir el estudio de variables latentes, es una potente herramienta para analizar las relaciones de dependencia, hasta el punto de que se puede considerar una extensión de distintas técnicas multivariantes como el análisis factorial (fundamental para la construcción de las variables latentes) y la regresión (clave para analizar la capacidad explicativa de las variables independientes sobre la dependiente (Hair et al, 2001). De este modo, se plantea el análisis cuantitativo adaptado al modelo teórico de partida, en el cual debemos de trabajar con variables latentes (constructos) que no son susceptibles de medida directa, pero si a través de variables observables o ítems preguntados en la encuesta realizada.

3. EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

3.1. Muestra

La selección de la muestra (tabla 2), compuesta por 123 personas, parte de profesionales del entorno de la provincia de A Coruña, —polígono industrial de Arteixo—. Vinculadas al sector textil, muy presente en esta zona, debido a la influencia de la Multinacional Inditex. Lo que explica el importante número de mujeres que responden a la encuesta (63.42%), como corresponde a una población trabajadora en este sector, mayoritariamente femenina. El 85.36% de los encuestados tienen entre 26 y 45 años y, solamente un 3.30% tiene alguna discapacidad.

TABLA 2
DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

		N	%
Género	Hombre	45	36.58%
	Mujer	78	63.42%
Edad	16-25	12	9.76%
	26-35	83	67.48%
	36-45	22	17.88%
	46-65	6	4.88%
Nacionalidad	Española	119	96.70%
	Extranjera	4	3.30%
Padece Discapacidad	Sí	5	4.01%
	No	118	95.09%

La composición de las variables latentes o constructos se recoge en la Tabla 3.

TABLA 3
VARIABLES LATENTES Y VARIABLES OBSERVABLES

VARIABLE LATENTE: ACTITUD	
AC1	El comportamiento esperado es igual para todas las personas, tengan alguna discapacidad o no
AC2	Las personas con discapacidad tienen una personalidad tan equilibrada como cualquier otra persona
AC3	Estaría dispuesto/a a trabajar con personas con discapacidad
AC4	Creo que las personas con discapacidad tienen derecho a participar en todas las actividades en las que participamos los que no tenemos discapacidad
VARIABLE LATENTE: CONTROL PERCIBIDO	
CP1	Me siento capacitada/o para apoyar y ayudar a cualquier persona con discapacidad
CP2	Creo que soy capaz de percibir las necesidades especiales de las personas con discapacidad
CP3	Creo que sería capaz de ayudar a alguna persona con discapacidad física
CP4	Creo que sería capaz de ayudar a alguna persona con discapacidad psíquica o sensorial
VARIABLE LATENTE: NORMA SOCIAL	
NS1	Los programas de inclusión deberían ser promovidos por el estado
NS2	En mi familia son muy sensibles hacia la inclusión de las personas con discapacidad
NS3	En mi familia, desde pequeño me han enseñado que debo ayudar a quienes me necesiten
NS4	Creo que la obligación de cualquier persona es ayudar a otra que la necesite
VARIABLE LATENTE: INTENCIÓN	
I1	Mi deseo es participar en organizaciones para apoyo a las personas en riesgo de exclusión
I2	Me gustaría participar en programas de ayuda a la inclusión social
I3	Tengo intención de ayudar a la inclusión de las personas con discapacidad
I4	Intento ayudar a alguna persona con discapacidad

4. RESULTADOS

4.1. Análisis univariante

En la Tabla 4 se muestran los estadísticos descriptivos de la muestra total (medias y desviaciones típicas). Encontramos valores medios por encima de 3 tanto en las mujeres como en los hombres, siendo ligeramente superiores las de las mujeres. Las desviaciones típicas muestran cierta homogeneidad en la respuesta a los diferentes ítems, siendo mayores en el constructo "Intención de ayudar a la inclusión".

TABLA 4
ESTADÍSTICOS MUESTRALES

Variable latente	Variable observada	Media			Desviación Típica		
		Hombres	Mujeres	Global	Hombres	Mujeres	Global
Actitud hacia la inclusión	AC1	4.13	4.88	4.61	.894	.455	0.74
	AC2	3.42	4.05	3.82	1.011	1.005	1.05
	AC3	4.24	4.82	4.61	.933	.639	0.81
	AC4	4.00	4.60	4.38	.953	.671	0.83
Control percibido	CP1	3.67	3.81	3.76	.929	1.129	1.06
	CP2	3.33	3.58	3.49	.879	1.000	0.96
	CP3	3.89	4.00	3.96	.859	.883	0.87
	CP4	3.58	3.60	3.59	.965	1.073	1.03
Norma social	NS1	3.89	4.26	4.12	.885	.959	0.95
	NS2	3.27	3.81	3.61	.720	1.082	1.00
	NS3	4.20	4.67	4.50	.869	.574	0.73
	NS4	3.91	4.68	4.40	1.104	.570	0.88
Intención	INT1	3.16	3.54	3.40	1.086	1.203	1.17
	INT2	3.00	3.74	3.47	1.066	1.074	1.13
	INT3	3.22	3.58	3.45	1.064	1.063	1.07
	INT4	3.18	3.54	3.41	1.114	1.326	1.26

Se ha realizado un análisis de comparación de medias de las variables observables obteniendo datos negativos en todas ellas. Lo que nos muestra que las medias de las mujeres son mayores que las de los hombres. Pero, para detectar si existen diferencias estadísticamente significativas, hemos procedido al análisis, mediante el estadístico t de Student, analizando previamente la igualdad de varianzas mediante la prueba de Levene.

Los valores obtenidos muestran los siguientes resultados respecto a las variables latentes:

- En lo relativo a la variable Actitud, encontramos diferencias significativas en medias para todas las variables de actitud: AC1 (.000), AC2 (.001), AC3 (.000) y AC4 (.000) para $\alpha = .01$ por lo que podemos concluir que las mujeres muestran actitudes más favorables que los hombres en todos los ítems.

- Respecto al constructo Control Percibido no se rechaza la igualdad de medias para ningún ítem, por tanto asumimos que no existen diferencias estadísticamente significativas en medias a un $\alpha = .05$; CP1 (.456), CP2 (.177), CP3 (.498) y CP4 (.898). Este aspecto indica que la autopercepción de la capacidad para ayudar a las personas con discapacidad en su inclusión laboral no se puede considerar diferente entre hombres y mujeres.
- La norma social muestra diferencias significativas en medias para todos los ítems NS1 (.037, $\alpha = .05$) y NS2 (.001), NS3 (.002) y NS4 (.000) ($\alpha = .01$, $\alpha = .05$). Respecto a la intención de apoyo se acepta la hipótesis nula de igualdad de medias para todos los ítems menos para I2 (.000) "Me gustaría participar en programas de ayuda a la inclusión social I1 (.081, $\alpha = .01$), I3 (.077) e I4 (.110). Esto indica que las mujeres manifiestan claramente su intención de participar en programas de inclusión social, mientras que los hombres no lo hacen en ese grado.

4.2. Análisis multivariante

Con la información muestral disponible se ha aplicado el modelo teórico propuesto, para valorar la intención de apoyo a la inclusión de las personas con discapacidad en entornos laborales normalizados, por otra parte, a la vista de los resultados anteriores, hemos hecho el correspondiente estudio para detectar si existen diferencias en la intención de ayudar a favorecer la inclusión de la muestra en general y en función del género, por tal motivo, hemos replicado el modelo propuesto de la TPB para mujeres y hombres de forma independiente.

Hemos analizado la escala de medida, mediante el Alpha de Cronbach (Tabla 5) para las variables latentes, obteniendo una fiabilidad global de la escala de .872. Los valores alcanzados para la *intención de ayudar a la inclusión* (.879), el *control percibido* (.869) y *actitud hacia la inclusión* (.721), son satisfactorios. Sin embargo, la variable *norma social* (.664) muestra valores relativamente más bajos. Estos resultados se pueden explicar en base a la dificultad de aislar las propias percepciones de lo que se considera que "debe ser", es decir, del comportamiento aceptado socialmente. El alpha de Cronbach conjunto es de .884 para mujeres y .803 para hombres. Es conveniente resaltar que cada constructo está únicamente conformado por cuatro variables observables, lo que, sin duda, repercute en los valores de los indicadores de fiabilidad. En la tabla, se recogen los datos por cada variable latente (es decir, para cuatro ítems, cada uno).

TABLA 5
ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA ESCALA

Variable Latente	Alpha Cronbach		
	Hombres	Mujeres	Conjunto
Actitud hacia la inclusión	.742	.478	.721
Control percibido	.852	.876	.869
Norma social	.585	.613	.664
Intención de ayudar a la inclusión	.843	.888	.879

La fiabilidad compuesta indica la capacidad de las variables latentes para medir aquello que pretenden, considerando como valores aceptables los superiores a .7. En nuestro trabajo (Tabla 6) muestra valores bajos el constructo *Intención* (.674) por las razones ya señaladas, sin embargo muestran niveles claramente aceptables los constructos *Actitud* (.732), *Control percibido* (.881) y *Norma Social* (.873).

TABLA 6
ANÁLISIS DE FIABILIDAD

Variable Latente	Fiabilidad Compuesta (Composite Reliability)			Validez Convergente		
	Hombres	Mujeres	Conjunto	Hombres	Mujeres	Conjunto
Actitud	.763	.818	.731	.466	.566	.411
Control percibido	.857	.899	.881	.604	.691	.633
Norma social	.613	.685	.873	.309	.355	.348
Intención	.836	.916	.674	.571	.732	.651

El cálculo de la validez convergente arroja valores aceptables (>.5) para el *control percibido* (CP) y la *intención* (I), pero ofrece valores bajos para las variables latentes *actitud* (A) y *norma social* (NS). Es decir, los dos primeros son factores explicativos de la varianza del constructo que componen en un 63% y un 65%, mientras que los dos restantes sólo alcanzan el 41% y el 35%, respectivamente.

4.3. El modelo

El modelo que obtenemos utilizando la muestra completa (Tabla 7) explica la intención de favorecer la inclusión social en un 64.7% (R^2 ajustado = .647), lo que puede considerarse un resultado elevado en este tipo de estudios. Por otra parte, el modelo cumple todos los requisitos para considerar que funciona adecuadamente, con valores de χ^2 (gl= 98, N = 123) = 206.934, $p = .000$; CFI=.876; RMSA=.095. De acuerdo con la TPB, cuanto más favorables sean las actitudes, mejor sea la autopercepción de control de la situación, y cuanto más favorables sean las normas sociales, mayor será la intención de los trabajadores de apoyar la inclusión de sus compañeros con discapacidad en entornos laborales; sin embargo encontramos que el constructo *Actitud* muestra coeficiente negativo; hallazgo que no concuerda con la teoría e hipótesis esperadas, aunque los valores de control percibido y norma sí lo hacen.

En la Figura 2 se presenta un esquema simplificado de los resultados de la estimación de la ecuación:

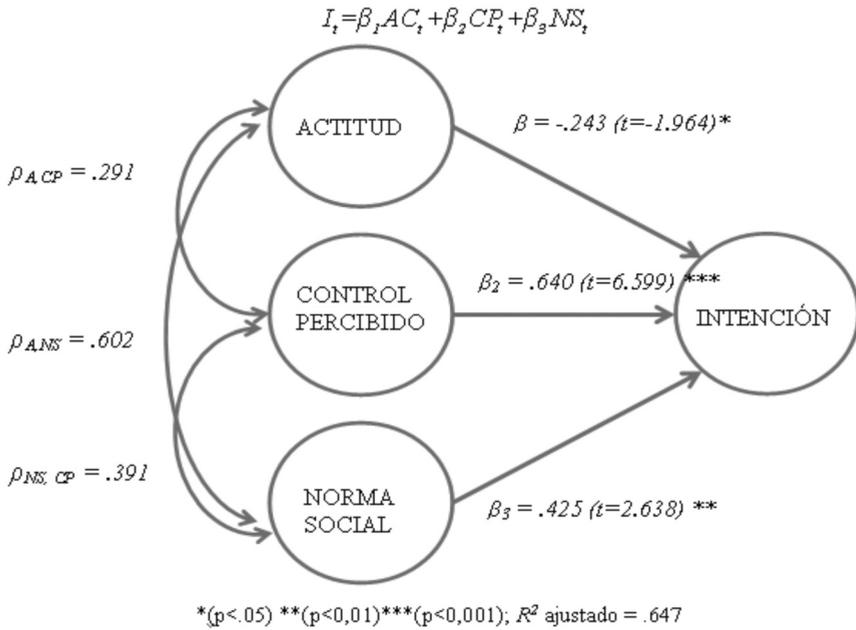


FIGURA 2
 MODELO INTENCIÓN DE APOYO A LA INCLUSIÓN DE COMPAÑEROS CON DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO LABORAL NORMALIZADO

De las variables latentes consideradas (Tabla 7), la que tiene un coeficiente mayor es el *Control percibido* ($\beta_2 = .640$), seguido de la *Norma social* ($\beta_3 = .425$) y de la *Actitud* ($\beta_1 = -.243$). El signo negativo de la actitud indica que este constructo tiene una tendencia contraria a los otros; lo cual lo podemos interpretar como que *la actitud* de los trabajadores afecta de forma negativa a la intención de apoyar a la inclusión de sus compañeros con discapacidad en el contexto laboral; mientras que el *Control Percibido* y la *Norma Social* tienen signos positivos, es decir, que ambos constructos impulsan las intenciones inclusivas. Resultados en sí, un tanto contradictorios.

Dados estos resultados:

$$\hat{I}_t = -.243AC_t + .640CP_t + .425 NS_t$$

TABLA 7
 COEFICIENTES DE REGRESIÓN DE LAS VARIABLES LATENTES

Variable Independiente	Estimador	Estimador estandarizado	Error estándar.	t Student.	Probabilidad
Actitud	-0.425	-0.243	0.217	-1.964	.008
Control Percibido	0.724	0.640	0.110	6.599	.000
Norma Social	1.048	0.425	0.397	2.638	.049

El análisis desde una perspectiva de género

Con la intención de comprobar posibles comportamientos diferenciales en función del género, hemos procedido a fraccionar la base de datos y hemos replicado el modelo que se acaba de explicar, para hombres y mujeres de forma separada (Figura 3).

Considerando **la muestra femenina** (tabla 8), todas las variables resultan relevantes para explicar la intención de apoyo a la inclusión.

La ecuación estimada:

$$\hat{I}_i = -.111 AC_i + .649 CP_i + .206 NS_i$$

explica el 75.5 % (R^2 ajustado = .755) de la intención de apoyar a la inclusión en el entorno laboral normalizado de las mujeres. El ajuste del modelo es pobre, con valores de $X^2 = 385.024$ ($gl = 98, N = 78$) = 385.024, $\alpha = .000$; CFI = .514 y RMSA = .194 .

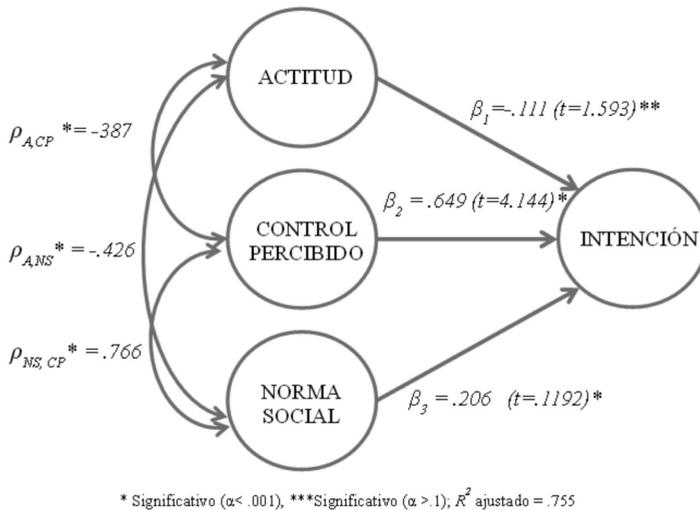


FIGURA 3
MODELO FRACCIONADO (MUJERES) DE INTENCIÓN DE APOYO A LA INCLUSIÓN

De las variables latentes (Tabla 8) la que muestra un coeficiente más alto, al igual que en el modelo conjunto, ha sido el control percibido ($\beta_2 = .649$), seguido de la norma social ($\beta_3 = .206$) y de la actitud ($\beta_1 = -.792$). Además se trata de la única variable que se muestra significativa para explicar la intención de apoyo a la inclusión.

TABLA 8
COEFICIENTES DE REGRESIÓN – MUJERES

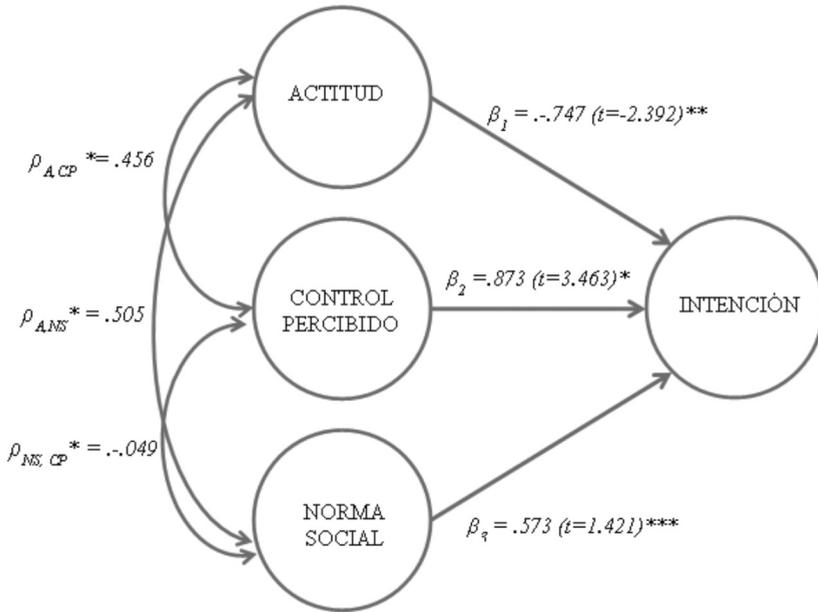
Variable Independiente	Estimador	Estimador estandarizado	Error estándar	t Student.	Probabilidad
Actitud	-0.792	-0.111	0.497	-1.593	.233
Control percibido	0.761	0.649	0.184	4.144	***
Norma social	0.398	0.206	0.334	1.192	.111

Por último, se ha considerado la **fracción masculina** de la muestra (tabla 9), y se ha observado que las tres variables se muestran relevantes y significativas. El control percibido ($\beta_2 = .873$) y la norma social ($\beta_3 = .573$), influyen en los hombres de forma determinante en su intención de apoyo a la inclusión de sus compañeros (Figura 4). En cuanto a la actitud, valor también negativo y significativo ($\beta_1 = -.111$). Estos resultados, claramente diferentes de los encontrados en la muestra femenina, ponen de manifiesto diferencias sustanciales en función del género.

La ecuación estimada:

$$\hat{I}_i = -.747 AC_i + .873 CP_i + .573 NS_i$$

explica el 59.8% de la intención de apoyar a la inclusión de los trabajadores varones.



Significativo ($\alpha < .01$), ** Significativo ($\alpha < .05$), ***No Significativo ($\alpha > .1$); R2 ajustado = .572

FIGURA 4
MODELO FRACCIONADO (HOMBRES) DE INTENCIÓN DE APOYO A LA INCLUSIÓN

El ajuste del modelo es adecuado, con valores de $X^2 = (gl = 98, N = 48) = 194.703$, $p = .000$; CFI = .710 y RMSA = .15

TABLA 9
COEFICIENTES DE REGRESIÓN – HOMBRES

Variable Independiente	Estimador	Estimador estandarizado	Error estándar	t Student.	Probabilidad
Actitud	-0.868	-0.747	0.363	-2.392	.017
Control Percibido	0.865	0.873	0.250	3.463	.000
Norma Social	1.817	0.573	1.421	1.421	.017

Podemos concluir que, tal como se ha evidenciado para la muestra en su conjunto, *la actitud* de los trabajadores afecta de forma negativa a la intención de apoyar a la inclusión de sus compañeros con discapacidad en el contexto laboral; mientras que el control percibido y la norma social lo hacen de forma positiva. Sin embargo, en el caso de las mujeres, al no resultar significativas las variables actitud y norma social, no deben ser tomadas en consideración como explicativas de la intención de apoyo a la inclusión. Dado que la única variable que se ha mostrado significativa ha sido el control percibido, no podemos concluir que las actitudes o la norma social influyan de forma determinante en la intención que las mujeres tienen de apoyo a la inclusión de sus compañeros con discapacidad pero, para los hombres, todas las variables se muestran significativas y, por tanto relevantes para explicar su intención de apoyo a la inclusión, de este modo, los hombres tienen una actitud negativa, que es significativa estadísticamente.

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los datos analizados podemos deducir que la intención de apoyo a la inclusión se encuentra condicionada en primer lugar, por el control percibido, es decir, la percepción de la facilidad de las personas para poder desarrollar conductas orientadas a la inclusión. Los trabajadores se muestran capacitados para percibir cuáles son las necesidades que las personas con discapacidad, ya sea psíquica o física, pueden tener. Este resultado es válido tanto para hombres como para mujeres, aunque los niveles de autopercepción del control son estadísticamente significativos mayores para las mujeres, por término medio. En segundo lugar, la intención de apoyo a la inclusión de los trabajadores con discapacidad en entornos laborales normalizados se ve influenciada por las *Normas Sociales* cuando se considera la población en su conjunto, pero esta variable no tiene capacidad explicativa para el caso de las mujeres. Sin embargo, frente a esto, se detecta que la actitud afecta de forma negativa a la intención de apoyar a la inclusión al obtener un signo negativo y significativo ($\alpha < 0.05$) en las tres muestras analizadas. De todas formas, el hecho de que no resulte significativa en el caso de las mujeres, cambia completamente el modo de interpretar este signo negativo, ya que para ellas esta variable no se puede considerar explicativa de la intención o variable dependiente, mientras que para los hombres es significativa y de ahí la relevancia del signo negativo, que indica una actitud contraria hacia la inclusión, además la magnitud del coeficiente (en valor absoluto) es mayor que el relativo a la norma social. Los resultados de los tres modelos analizados son similares en lo relativo a los coeficientes de regresión, pero muy diferentes en su interpretación: para la muestra conjunta y para el sector masculino (especialmente en este caso) los tres constructos explican adecuadamente la intención de apoyo a la inclusión y, además, la actitud es negativa, revelando las reticencias de los trabajadores a compartir tareas laborales con personas con discapacidad. El caso de las mujeres es claramente diferente, ya que ni la norma social ni la actitud se muestran significativas, por tanto no pueden considerarse adecuadas para explicar la inclusión, en este sentido no podríamos afirmar con rotundidad que exista una actitud negativa hacia la inclusión entre las mujeres de la muestra analizada.

Los resultados de este trabajo son, en cierto modo, sorprendentes porque indican actitudes dispares a las esperadas aunque sus normas sociales o, de entrada, sus actitudes sean positivas. Los coeficientes de la variable "actitud" son contrarios a los esperados, indicando cierto recelo entre los trabajadores hacia sus compañeros con discapacidad, este resultado es preocupante, desde el enfoque general y desde el del colectivo de los hombres, ya que en ambos casos los coeficientes negativos (de -0,425 y -0,868) están asociados a niveles de probabilidad muy elevados (superiores al 95%), lo que indica que esta variable es significativa para explicar la intención de apoyo a la discapacidad, pero que funciona en sentido negativo, sin embargo en el caso de las mujeres, la interpretación es diferente, ya que, aunque el coeficiente sigue siendo negativo (-0,233), la variable no se muestra relevante para explicar la intención de apoyo a las personas con discapacidad en el puesto de trabajo. Los resultados diferentes encontrados en la muestra femenina nos animan a proponer la continuación de este trabajo para profundizar en el mismo, mediante una muestra más amplia y menos polarizada hacia un sector determinado. Este particular se muestra en los datos de fiabilidad, que si bien son aceptables, se encuentran en valores límites. Por tanto, aunque debemos ser cautelosos e interpretar los resultados de forma provisional, creemos que nuestro trabajo tiene valor científico porque muestra una tendencia contraria en el entorno laboral a la apreciada en el entorno escolar (Novo-Corti, Muñoz-Cantero y Calvo-Porrall, 2011). La explicación puede parecer sencilla; así mientras el entorno educativo es temporal (tanto en que representa unas ciertas horas al día, como en que representa unos años limitados), el entorno laboral (al menos según la tradición española de permanencia en un empleo la mayor parte de la vida laboral) representa más número de horas diarias y mucho más tiempo, pudiendo llegar a suponer el total de la vida laboral.

Consideramos también necesario apoyar este trabajo con un estudio de tipo cualitativo, mediante entrevistas en profundidad que permitan matizar las razones de las respuestas al test.

BIBLIOGRAFÍA

- Abberley, P. (2008). El concepto de opresión y el desarrollo de una teoría social de la discapacidad. En L. Barton (comp.). *Superar las barreras de la discapacidad* (pp. 34-50). Madrid: Ediciones Morata.
- Aguado, A.L. (1995). *Historia de las deficiencias*. Madrid: Escuela Libre Editorial, Fundación ONCE.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology & Health*, 26(9), 1113-1127.
- Ajzen, I. y Madden, T.J. (1986). Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
- Alonso Benito, L.E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Alonso, M., Navarro, R. y Vicente, L. (2008). *Actitudes hacia la diversidad en estudiantes universitarios*. Comunicación presentada en las XIII Jornadas de Fomento de la Investigación, Universitat Jaume I, Castellón, España.

- Ammerman, R.T. (1997). Nuevas tendencias en investigación sobre discapacidad. Conferencia en las II Jornadas Científicas de investigación sobre Personas con Discapacidad, Salamanca, 20-22-III, pp. 17-45.
- Antón, A. (2009). *Reestructuración del Estado de bienestar*. Madrid: Talasa Ediciones.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a cognitive social theory*. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall.
- Blanch, J.M. (2010). Competencias psicosociales en la orientación para el empleo. En T. Izquierdo Rus (Coord.). *Los nuevos retos del mercado laboral* (pp. 5-28). Murcia: Editorial Amarantos.
- Blossfeld, H.P., Buchholz, S. y Kurz, K. (2008). *Young Workers, Globalization and the Labor Market Comparing Early Working Life in Eleven Countries*. United Kingdom: Edward Elgar.
- Brouwer, S., Krol, B., Reneman, M.F., Bültmann, U., Franche, R.L., Van der Klink, J.J.L. y Groothoff, J.W. (2009). Behavioral determinants as predictors of return to work after long-term sickness absence: an application of the theory of planned behaviour. *J Occup Rehabil*, 19, 166-174.
- CERMI (2009). *El impacto de la crisis económica en las personas con discapacidad y en sus familias*. Madrid: CINCA.
- Conner, M. y Sparks, P. (1999). The theory of planned behaviour and health behaviours. En M. Conner y P. Norman (Eds.). *Predicting Health Behaviour* (pp. 121-162). Buckingham, United Kingdom: Open University Press.
- DeBettencourt, L. U. (1999). General educators' attitudes toward students with mild disabilities and their use of instructional strategies: Implications for training. *Remedial and Special Education*, 20, 27-35.
- De la Red Vega, N., Fernández Sanchidrián, J.C., Marbán Prieto, J.M., De la Puente Llorente, R. (2008). Personas con discapacidad: de los centros ocupacionales a actitudes laborales emprendedoras. *Porularia*, VIII (2), 117-139.
- Díaz Velazquez, E. (2010). Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad. *Política y Sociedad*, 47(1), 115-135.
- Egido Gálvez, I., Cerrillo Martín, R. y Camina Durantes, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *REOP*, 20(2), 135-146.
- Fraser, R.T., Johnson, K., Hebert, J., Ajzen, I., Copeland, J., Brown, P., Chan, F. (2010). Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities: preliminary findings. *J. Occup. Rehabil*, 20, 420-426.
- García Pérez, R., Rebollo Catalán, M.A., Buzón García, O., González-Piñal, R., Barragán Sánchez, R. y Ruiz Pinto, E. (2010). Actitudes del alumnado hacia la igualdad de género. *Revista de Investigación Educativa*, 28 (1), 217-235.
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2009). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD)*. Año 2008.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. y Black, W. (1995). *Análisis multivariante*. Madrid: Prentice Hall, 5ª ed.
- Jiménez Lara, A. y Huete García, A. (2002). *La discriminación por motivos de discapacidad*. Madrid: CERMI.

- Jurado de los Santos, P. y Olmos Rueda, P. (2010). Procesos de orientación para la inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Un modelo de orientación para la inserción. *REOP*, 21(1), 93-108.
- Kudlàèek, M., Válková, H., Sherrill, C., Myers, B. y French, R. (2002). An inclusion instrument based on Planned Behavior Theory for prospective physical educators. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 19 (3), 280-296.
- Ley 13/1982 (1982), de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI. Gobierno de España.
- Ley 51/2003 (2003), de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (LIONDAU). Gobierno de España.
- Ley 43/2006 (2006), de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Gobierno de España.
- Marshall, T.H. y Bottomore, T. (1998). *Ciudadanía y Clase Social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Martínez, R. (2002). *La inserción laboral de los universitarios*. Granada: Universidad de Granada.
- Martínez Pastor, J.I. y Bernardi, F.(2011). Flexibilidad laboral: significados y consecuencias. *Política y Sociedad*, 48(2), 381-402.
- Mígueles, F. y Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 46 (1-2), 275-287.
- Ministerio de Sanidad y Política Social (2009). Plan de Acción para Personas con Discapacidad.
- Moreno, J.F., Rodríguez, I.R., Saldaña Sage, D., Aguilera, A. (2006). Actitudes ante la discapacidad en el alumnado universitario matriculado en materias afines. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1681-5653 40 (5), 5-25.
- Naciones Unidas (2007). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo.
- Novo-Corti, I., Muñoz-Cantero, J.M. y Calvo-Porrá, C. (2011). Analysis of attitudes towards disability among university students: a focus on the theory of reasoned action. *Relieve*, 17(2), 1-26. Consultado el 13 de Febrero de 2012 en http://www.uv.es/RELIEVE/v17n2/RELIEVEv17n2_5.htm.
- Obrusnikova, I., Block, M., y Dillon, S. (2010). The use of theory of planned behavior to explore children's beliefs toward teacher-directed playing with peers with disabilities in physical education. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 27 (2), 127-142.
- Obrusnikova, I., Dillon, S. R., & Block, M. E. (2011). Middle school student intentions to play with peers with disabilities in physical education: Using the theory of planned behavior. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 23(2), 113-127.
- Palou Julián, B. (2012). Análisis de los elementos configurativos de la ciudadanía como condición para la integración de la juventud de origen magrebí en Cataluña. *Revista de Investigación Educativa*, 30(1),181-195.
- Rao, S. (2004) Faculty attitudes and students with disabilities in higher education: a literature review. *College Student Journal* 38, 191-198.
- Real Decreto 469/2006 (2006), de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. Gobierno de España.

- Real Decreto 870/2007 (2007), de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Soler-Espiauba, J. (coord.) (2000). *Como crear empleo en España: globalización, Unión Monetaria Europea y Regionalización*. Madrid: Fundación para el análisis y los estudios sociales.
- Soto, V. y Vasco E. (2008). Representaciones sociales y discapacidad. *Hologramática*, 8, (VI) 3-22.
- Subirats, J. (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Theodorakis, Y., Bagiatis, K., & Goudas, M. (1995). Attitudes toward teaching individuals with disabilities: Application of planned behavior theory. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 12, 151-160.
- Verdugo, M. y Schalock, R. (2009). Quality of Life: From Concept to Future Applications in the Field of Intellectual Disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 6 (1), 62-64.
- Vilà Suñé, M., Pallisera Díaz, M. y Sullana Noel, J. (2011). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. *REOP*, 23(1), 86-93.
- Werner, S. y Grayzman, A. (2011). Factors influencing the intention of students to work with individuals with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 32, 2052-2510.
- Xunta de Galicia (2010). Consellería de Traballo e benestar: "Plan de Acción Integral para Persoas con Discapacidade, Galicia 2010-2013, PAIPDG".

Fecha de recepción: 27 de abril de 2012.

Fecha de revisión: 10 de mayo de 2012.

Fecha de aceptación: 3 de noviembre de 2012.

