

La inclusión efectiva de las personas con discapacidad en un entorno laboral normalizado: dificultades y retos

ISABEL NOVO-CORTI*

RESUMEN

En este artículo se analizan las actitudes que, en los centros de trabajo, tienen los trabajadores sin discapacidad hacia los trabajadores que presentan alguna discapacidad. Se parte de que las actitudes sociales constituyen un aspecto clave para lograr la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo normalizado. La aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales a una muestra de 206 entrevistados españoles que trabajan en el sector público o en el privado permite extraer resultados de interés sobre tales actitudes. Los hallazgos de la investigación realizada ponen de manifiesto diferencias actitudinales entre ambos sectores.

racional y una responsabilidad con una forma de vida “sostenible” en sentido amplio. Es precisamente en ese sentido amplio en el que surge por primera vez el concepto de “sostenibilidad” (Brundtland, 1987). Tres son los pilares básicos sobre los que se asienta la idea de sostenibilidad: económico, social y ambiental. Dichos pilares deben ser interpretados y contextualizados en un marco temporal y cultural. La sostenibilidad social debe desenvolverse en una sociedad inclusiva, donde la naturaleza dinámica y multifactorial del concepto de exclusión social sea tenida en cuenta para generar un entorno adecuado a cada momento y sociedad concretos¹.

1. SOSTENIBILIDAD SOCIAL Y EMPLEO NORMALIZADO EN CENTROS ORDINARIOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El compromiso internacional con la sostenibilidad global se ha plasmado en numerosos acuerdos que, más allá de la preservación medioambiental, suponen un pacto intergene-

1.1. El trabajo digno como un derecho fundamental

El acceso a un empleo digno se ha revelado como un mecanismo de inclusión social de primera magnitud. En general, se puede afirmar que la participación en el mercado de trabajo tiene importantes efectos en el nivel y la calidad de vida de la población en general y, en particular, del colectivo de personas con disca-

* Universidade da Coruña, Research Group EDaSS on Economic Development and Social Sustainability (isabel.novo.corti@udc.es).

¹ Las personas que se pueden considerar “excluidas o en riesgo de exclusión” en un espacio temporal y convivencial determinado pueden no estarlo en otro.

CUADRO 1

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO. RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y SITUACIÓN DE ACTIVIDAD/INACTIVIDAD (2015)

Año 2015	Total*	Personas sin discapacidad*	Personas con discapacidad*	% vertical: total	% vertical: personas sin discapacidad	% vertical: personas con discapacidad
Total	30.174,5	28.399,7	1.774,8	100	100	100
Ocupados: Total	17.717,5	17.302,7	414,8	58,7	60,9	23,4
Ocupados: Asalariados	14.707,9	14.340,5	367,3	48,7	50,5	20,7
Ocupados: Cuenta propia	3.004,5	2.957,2	47,3	10	10,4	2,7
Ocupados: Otra situación profesional	5,1	4,9	0,2	0,0	0,0	0,0
Parados: Total	5.049,6	4.863,3	186,3	16,7	17,1	10,5
Parados: Primer empleo	533,9	517,3	16,6	1,8	1,8	0,9
Parados: Han trabajado antes	4.515,8	4.346,0	169,8	15	15,3	9,6
Inactivos: Total	7.407,3	6.233,7	1.173,6	24,5	21,9	66,1
Inactivos: Estudiantes	2.498,5	2.468,9	29,6	8,3	8,7	1,7
Inactivos: Jubilados	1.066,3	767,3	299,0	3,5	2,7	16,8
Inactivos: Labores del hogar	2.692,1	2.590,7	101,4	8,9	9,1	5,7
Inactivos: Incapacidad	839,3	118,5	720,7	2,8	0,4	40,6
Inactivos: Otra situación de inactividad	311,2	288,4	22,9	1,0	1,0	1,3

Nota: *En miles.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE (El empleo de las personas con discapacidad, datos publicados en diciembre de 2016).

pacidad (De Lorenzo, 2004)². Con motivo de la elaboración de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, se han renovado los compromisos establecidos recordando la Carta de las Naciones Unidas, conforme a la cual todos los Estados tienen la responsabilidad de “respetar, proteger y promover los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, sin hacer distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad o cualquier otra condición”³.

² Se entiende por personas con discapacidad, de acuerdo lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, las que tienen “un grado de discapacidad superior o igual al 33 por ciento y asimilados”.

³ Organización de Naciones Unidas-Asamblea General, A/RES/70/1, 2015.

España asumió estos compromisos en 2008. En febrero de 2017, el Instituto Nacional de Estadística (INE) elaboró un informe sobre el empleo de las personas con discapacidad, con datos de 2015, en el que reconoce que “el colectivo de personas con discapacidad constituye un eje de actuación prioritario en las políticas sociales, y uno de sus fines esenciales es la integración laboral de estas personas” (INE, 2017). Esta afirmación encaja perfectamente con el acervo de la Unión Europea, que de forma sistemática ha planteado sucesivas metas y objetivos en esa dirección. En concreto, en la actualidad, el pilar europeo de derechos sociales, que tiene por objeto lograr una “Unión más inclusiva y justa”, establece “un marco para orientar la actuación futura de los Estados miembros participantes”. Está estructurado en torno a tres grandes categorías: (1) igualdad de oportuni-

des y acceso al mercado laboral, (2) condiciones de trabajo equitativas, y (3) protección e inclusión sociales. Además, recoge específicamente la “Inclusión de las personas con discapacidad” (principio número 17), subrayando su derecho a “una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades” (Comisión Europea, 2017).

Por su parte, la Constitución Española de 1978 indica que los poderes públicos deberán realizar una política de integración social para las personas con discapacidad que permita “el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos” (artículo 49), como “el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (artículo 35.1). Ambos derechos encuentran complemento en el artículo 40, que incluye la recomendación de realizar políticas orientadas al pleno empleo y de fomento de la formación profesionales.

A pesar de la implicación institucional y del reconocimiento explícito de la importancia de la inclusión sociolaboral, en España todavía se registran tasas de desempleo muy elevadas entre las personas con discapacidad⁴. No obstante, lo más reseñable es la escasa participación en el mercado de trabajo, con una tasa de actividad del 33,9 por ciento, más de 44 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (INE, 2017).

Los datos recogidos en el cuadro 1 ofrecen una panorámica general del empleo de las personas con discapacidad. Tanto la tasa de actividad como la tasa de ocupación son sensiblemente inferiores en el caso de las personas con discapacidad: el valor de esta ratio es de 33,9 por ciento para las personas con discapacidad, y de 78,1 por ciento para los que no sufren discapacidad (la tasa de ocupación de las primeras es del 23,4 por ciento, mientras que la de las segundas es 60,9 por ciento).

Los datos de paro resultan aparentemente más favorables para quienes tienen discapaci-

⁴ Véanse sobre estos puntos Rodríguez Álvarez (2012) y Ferreras et al. (2014).

CUADRO 2

TASA DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y TIPO DE DISCAPACIDAD

Relación con la actividad y tipo de discapacidad

Año 2015	Personas con discapacidad*	% Personas con discapacidad
Total		
Total	1.774,80	100
Activos	601,1	33,9
Inactivos	1.173,60	66,1
Física y otras		
Total	757,2	100
Activos	310,6	41
Inactivos	446,7	59
Intelectual		
Total	180,2	100
Activos	50,6	28,1
Inactivos	129,6	71,9
Sensorial		
Total	173,1	100
Activos	91,2	52,7
Inactivos	81,9	47,3
No consta		
Total	385,4	100
Activos	64	16,6
Inactivos	321,3	83,4

Nota: *En miles.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE (El empleo de las personas con discapacidad, datos publicados en diciembre de 2016).

dad (10,5 por ciento frente a 17,1 por ciento). Sin embargo este dato debe ser interpretado adecuadamente, ya que, si bien el desempleo de las personas con discapacidad es menor, debido a la escasa tasa de actividad, genera como resultado una baja tasa de ocupación, inferior a la cuarta parte de la población de la que registran las personas sin discapacidad.

La menor tasa de actividad se aprecia especialmente entre las personas con discapacidad intelectual (28,1 por ciento). Así se desprende de los datos presentados en el cuadro 2, que distingue entre tipos de discapacidad.

Como señalen Alcover *et al.* (2017)⁵, a pesar de los avances legislativos que supusieron en España las leyes 13/1982 (de integración social de las personas con discapacidad) y 51/2003 (de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad)⁶, todavía se aprecian importantes diferencias entre los niveles de empleo de las personas con discapacidad y el resto de la población activa, así como también prejuicios y discriminaciones en los lugares de trabajo, todo lo cual provoca una reducción sustancial de la calidad de vida de las personas con discapacidad. En este mismo sentido apunta la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible propuesta por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, donde se afirma la necesidad de “empoderar” a las personas vulnerables, particularmente a niños, jóvenes y personas con discapacidad de todo el mundo, más del 80 por ciento de las cuales viven en la pobreza.

1.2. Empleo ordinario y empleo “asistido”

En España, los centros especiales de empleo son empresas que facilitan la integración laboral de las personas con discapacidad, proporcionándoles un empleo productivo y remunerado, acorde a sus características individuales, con el objetivo de facilitar su tránsito hacia el mercado ordinario de trabajo. Además, se cuenta con un sistema de “empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo”, que ofrece ayuda a las personas con discapacidad para que puedan integrarse en el mercado laboral ordi-

nario en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes (SEPE, 2017).

Los centros especiales de empleo se han revelado como uno de los pilares clave de los programas dirigidos a la integración sociolaboral de las personas con discapacidad en España. Durante el periodo de crisis económica aumentó la contratación en ellos, lo que parece indicar la efectividad de esta política de empleo. Sin embargo, sería conveniente conocer si este incremento en las contrataciones en los centros especiales de empleo es producto de una disminución de la contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, en cuyo caso dicha efectividad debería ser matizada e incluso puesta en cuestión (López Pino y Seco, 2005; Rodríguez Álvarez, 2012).

Los centros especiales de empleo no solo contribuyen a aumentar las tasas de actividad de las personas con discapacidad y a facilitar el acceso a un empleo remunerado, sino que proporcionan experiencia laboral, capacitación y destrezas en el ámbito laboral, todo lo cual puede favorecer la consecución de un empleo normalizado. No obstante, si tenemos en cuenta las bajas tasas de transición al mercado ordinario de trabajo, podrían estar dándose ciertos efectos segregadores, actuando los centros especiales de empleo más como lugares de destino que de tránsito. En este caso, las circunstancias particulares de los centros especiales de empleo (ausencia de representación sindical, bajos salarios, etc.) podrían conducir a una cierta precarización laboral e inestabilidad (Rubio, 2003).

En términos generales, existe consenso sobre el escaso impacto del empleo protegido como medio para la inserción en el mercado laboral ordinario (Rodríguez, Malo y Cueto, 2012). Un puesto de trabajo en un centro ordinario, ya sea público o privado, es el idóneo para la inclusión efectiva en la sociedad, ya que la pluralidad y diversidad social se pierden en gran medida en los centros especiales de empleo debido a sus propias características. Todas las medidas inclusivas dirigidas a las personas con discapacidad, así como a cualquier otro colectivo en riesgo de exclusión social, deben orientarse a la integración en grupos sociales normalizados; es decir, que no se distingan por padecer esa carencia, necesidad o difi-

⁵ Alcover *et al.* (2017) realizaron un estudio en el que contaron con un panel de expertos del Comité Estatal de Representantes de Minusválidos (CERMI), de la Fundación ONCE y de la Fundación Adecco, quienes coincidieron, entre otras cuestiones, en recomendar el fomento del empoderamiento de las personas con discapacidad para estimular su participación en el mercado laboral y, al mismo tiempo, desincentivar la “cultura del subsidio”.

⁶ Estas dos leyes han sido derogadas por la Ley 51/2003, de 2 de diciembre (Real Decreto Legislativo 1/2013).

CUADRO 3

ASALARIADOS EMPLEADOS EN CENTROS ORDINARIOS

Asalariados empleados en centros ordinarios (empresas de más de 50 empleados)									
Año	Total asalariados			Asalariados del sector público que cotizan a la Seguridad Social			Asalariados del sector privado que cotizan a la Seguridad Social		
	Total*	Con disca- pacidad*	%	Total*	Con disca- pacidad*	%	Total*	Con disca- pacidad*	%
2015	6.988,2	180,4	2,6	1.952,7	64,1	3,3	5.035,5	116,3	2,3
2014	6.263,4	173,7	2,8	1.862,8	66	3,5	4.400,7	107,6	2,4

Nota: *En miles.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE (El empleo de las personas con discapacidad, datos publicados en diciembre de 2016).

cultad específica de vulnerabilidad (Novo-Corti, 2010).

Asimismo, se sabe que las actitudes sociales y personales, junto con las actuaciones corporativas, configuran un aspecto clave para lograr la inclusión. Las investigaciones indican que los directivos pueden albergar y manifestar actitudes discriminatorias hacia el empleo de personas con discapacidades, y que, en ausencia de un liderazgo o interacción apropiados, otros trabajadores dentro de esas mismas organizaciones también pueden expresar este tipo de actitudes (Cavanagh *et al.*, 2017). La ya mencionada Agenda 2030 plantea como objetivo hasta el 2030 "lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor" (Naciones Unidas, 2015).

Los datos para España indican que las personas asalariadas con discapacidad suponen un 2,6 por ciento del total de asalariados, distribuidas de forma desigual entre el sector público (3,3 por ciento) y el privado (2,3 por ciento)⁷. La evolución entre 2014 y 2015 indica un ligero aumento del empleo en términos absolutos, pero la variación tasa de aumento es menor para las personas con discapacidad, lo que hace que su peso relativo disminuya (cuadro 3).

⁷ Los datos del INE se refieren únicamente a asalariados que cotizan a la Seguridad Social y lo hacen en centros ordinarios. Se excluyen los centros especiales de empleo, así como también a los funcionarios que cotizan a las mutualidades del Estado.

CUADRO 4

CONTRATOS DE TRABAJO ESPECÍFICOS DE DISCAPACIDAD

Año 2015	Personas con discapacidad*	Porcentaje vertical: personas con discapacidad
Total	254,7	100
Contrato específico de discapacidad	73,2	28,7
Otros contratos	181,5	71,3
De 16 a 44 años		
Total	88,2	100
Contrato específico de discapacidad	34,9	39,5
Otros contratos	53,4	60,5
De 45 a 64 años		
Total	166,5	100
Contrato específico de discapacidad	38,3	23
Otros contratos	128,1	77

Nota: *En miles.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE. El Empleo de las personas con discapacidad (Datos en miles de personas y porcentaje)

Según los datos del cuadro 4, los contratos específicos de discapacidad se extienden a más de la cuarta parte de los trabajadores con discapacidad, siendo los más jóvenes los que cuentan en mayor medida este tipo de contrato.

De la revisión de las investigaciones realizadas se desprende la existencia de características diferenciales entre el empleo protegido y el empleo ordinario; la menor calidad del primero puede originar que los resultados alcanzados por las políticas aplicadas difieran de los objetivos planteados inicialmente (Rodríguez Álvarez, 2012). Por otra parte, en España, el acceso al mercado de trabajo ordinario mediante el sistema de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad se ha caracterizado por su incumplimiento, situándolas en posición de desventaja respecto al resto de la población (Villa Fernández, 2003).

En resumen, el objetivo de lograr la inclusión de las personas con discapacidad en entornos laborales ordinarios es un reto pendiente. Las actitudes constituyen una pieza clave para lograrlo, como defiende este artículo. En él se estudian los principales retos y dificultades a los que se enfrentan los trabajadores con discapacidad en empleos ordinarios o normalizados. El objeto de análisis se centra en las actitudes de los compañeros de trabajo y en su influencia para un posicionamiento favorable a la inclusión en centros de trabajo ordinarios. Debido a las diferencias halladas en estudios previos sobre las actitudes de los compañeros de trabajo hacia las personas con discapacidad, se plantea aquí un análisis de carácter comparativo sobre la base de una encuesta realizada entre trabajadores tanto del sector público como del sector privado. La información obtenida permite relacionar las actitudes personales de estos trabajadores con su predisposición a compartir espacio laboral con personas con discapacidad.

2. LAS ACTITUDES COMO CLAVE PARA LA INCLUSIÓN

La literatura académica sobre el empleo de las personas con discapacidad pone de relieve que este colectivo afronta dificultades especiales para su inserción en el mercado de trabajo. Con otras palabras, sufrir alguna discapacidad afecta

negativamente a la participación laboral (en la tasa de paro y en la de actividad). Las diferencias no pueden ser explicadas en su totalidad por las características diferenciales entre estas personas y las que carecen de discapacidad, interviniendo en ellas un componente de discriminación y/o percepción de diferencias de productividad no observadas, pero habitualmente asociadas a la discapacidad (Rodríguez Álvarez, 2012).

Como ya se ha señalado, la inclusión de las personas con discapacidad es una prioridad importante en una sociedad sostenible. Se trata de una tarea colectiva que redundará en un mayor bienestar social (no solo para las personas con discapacidad y sus familias o entornos más cercanos). Las personas que forman parte de grupos en riesgo de exclusión, como las personas con discapacidad, padecen con mayor probabilidad “privación ocupacional” (Hocking, 2012) debido a sus especiales dificultades para encontrar y mantener un empleo. Este es un concepto relativamente nuevo que denomina un fenómeno existente en todas las sociedades humanas a lo largo de la historia (Whiteford, 2000). En el mundo de hoy, la privación de trabajo está relacionada directamente con exclusiones sociales y culturales, pero puede también aparecer como un subproducto de las políticas institucionales, los avances tecnológicos, los modelos económicos y los sistemas políticos (Wilcock, 1998).

Si la privación implica “la influencia de una circunstancia externa que impide a una persona adquirir, usar o disfrutar algo” (Wilcock, 1988), la “privación ocupacional” supone, además, que alguien o algo externo al individuo está creando o permitiendo la privación. Este aspecto adquiere una importancia central en la comprensión de la privación ocupacional, porque implica que el estado de privación surge no necesariamente como resultado de limitaciones inherentes al individuo, sino en virtud de factores que se encuentran fuera de su control. Una de las consecuencias sociales de la exclusión de algunos grupos es la pérdida de la contribución que podrían hacer a la economía, a la que se añade el aumento de su carga económica y los riesgos inherentes al hecho de tener grupos de personas marginadas en una sociedad (Whiteford, 2000); de ahí que evitar la privación ocupacional de cualquier grupo social debiera constituir un tema prioritario para los gestores de las políticas públicas.

En el contexto internacional se ha comprobado que las mayores dificultades para la integración de las personas con discapacidad residen en ciertas actitudes negativas hacia ellas, generalmente debido a la existencia de ciertos estereotipos. Estas dificultades no solo interfieren negativamente en su inclusión efectiva, sino que también afectan a su rendimiento laboral y a la competencia profesional (Díaz, Sánchez y Moreno, 2016). Las relaciones interpersonales, concretamente el apoyo de los directivos, de los supervisores y de los compañeros, son cruciales. Estas tres principales fuentes de apoyo en el centro de trabajo tienen carácter acumulativo y, si una de ellas falla, no puede ser fácilmente sustituida por otra, ya que aportan diferentes tipos de respaldo, unos de carácter instrumental (para el desempeño del trabajo) y los otros de carácter emocional (relacionados con la empatía, la cercanía o la amistad) (Díaz Vega, Sánchez Torres y Moreno Rodríguez, 2016).

Las actitudes colectivas hacia las personas con discapacidad se ven afectadas por estereotipos y prejuicios sociales, lo que les confiere una cierta carga de negatividad (Soto y Vasco, 2008). Los valores sociales, las actitudes y la autopercepción de la propia capacidad para apoyar a las personas con discapacidad explican en gran medida la disposición a apoyar efectivamente a las personas con discapacidad en entornos laborales normalizados, lo que puede condicionar la efectividad de las políticas aplicadas (Novo-Corti, Becerra y López, 2014).

En lo que se refiere a los empresarios o empleadores, una postura actitudinal positiva favorece la predisposición a contratar a personas con discapacidad. No obstante, según han mostrado algunos estudios, solo una minoría de los empleadores perciben a las personas con discapacidad como trabajadores productivos en los que se puede confiar (Hemphill y Kulik, 2016). En cuanto a las actitudes de los compañeros en el entorno laboral, se han encontrado resultados diversos. En un análisis realizado por Muñoz, Novo-Corti y Rebollo (2013) en el sector privado (en concreto, entre trabajadores del sector textil) se detectaron actitudes algo recelosas hacia compañeros con discapacidad; sin embargo, otros análisis (en este caso, realizados en el sector público) no indican tal actitud (López, 2014). En el ámbito estudiantil estas actitudes son más favorables (Novo-Corti, Muñoz y Calvo, 2011). Entre las múltiples razo-

nes que pueden explicar esta evidencia hay que tener en cuenta la distinta duración de los tiempos de relación (la educativa tiene un tiempo determinado, mientras que la laboral suele ser más extensa), así como también las diferencias en la necesidad de colaborar para desarrollar las tareas: en el entorno educativo, los resultados dependen generalmente del desempeño individual, mientras que en el desempeño de un puesto de trabajo no solo existen interrelaciones (equipos), sino que la propia estructura, generalmente piramidal, puede provocar situaciones de conflicto, siendo este mayor cuanto más competitivo sea el entorno (lo cual podría contribuir también a explicar las diferentes actitudes halladas en el sector público y en el privado).

En resumen, las investigaciones realizadas hasta el momento indican que, a pesar de la puesta en marcha de medidas de políticas inclusivas, siguen existiendo dificultades especiales de acceso al mercado de trabajo para las personas con discapacidad. Las discriminaciones se dan, independientemente del tipo de discapacidad que presenten los trabajadores, si bien se aprecian matices diferenciales (como se puede apreciar en el cuadro 2). Según indican Cavanagh *et al.* (2017) al analizar la discriminación según los tipos de discapacidad, las personas con discapacidades mentales e intelectuales son las más estigmatizadas en el lugar de trabajo, por lo que es más probable que sean objeto de discriminación tanto abierta como encubierta. Las actitudes discriminatorias relacionadas con las discapacidades físicas suelen asociarse con baja productividad. Sin embargo, según aumenta la experiencia en el trabajo con personas con discapacidad física, esta actitud va mejorando tanto entre los compañeros como entre los gerentes. Esta tendencia a la mayor aceptación y generación de actitudes positivas conforme aumenta el contacto con las personas con discapacidad se aprecia de forma generalizada en todos los tipos de discapacidades. Por ello, la decisión de los empleadores de contratar para determinados puestos a una persona sin discapacidad, en lugar de una persona con discapacidad, a menudo no es la mejor, sino “la más fácil” (Hemphill y Kulik, 2016).

Los indicios ya señalados sobre las diferentes actitudes hacia compañeros de trabajo con discapacidad en ámbitos laborales del sector público y del privado animan a indagar en esta cuestión. Para responderla, se ha replicado

el cuestionario de Novo-Corti (2010) y Muñoz-Cantero, Novo-Corti y Rebollo-Quintela (2013), aplicándolo al entorno del personal funcionario y laboral de la Universidad de A Coruña (Novo-Corti, Becerra y López, 2014).

3. METODOLOGÍA PARA EL ANÁLISIS DE LAS ACTITUDES DE LOS COMPAÑEROS EN EL ENTORNO LABORAL

Tomando como punto de partida la importancia de las actitudes, en general, y las de los compañeros y compañeras de trabajo, en particular, para lograr la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en entornos laborales normalizados, y a la luz de los indicios de actitudes diferentes en los sectores público y privado, se ha diseñado un estudio para indagar en dichas actitudes en conjunto. Se trata de un análisis preliminar de encuesta a una muestra de 206 trabajadores de ambos sectores (96 del sector privado y 110 del sector público)⁸, utilizando el cuestionario aplicado en López (2014) y Novo-Corti, Becerra y López (2014)⁹. El cuestionario introduce diferentes aspectos de la discriminación laboral, atendiendo al tipo de discapacidad física, sensorial e intelectual (Cavanagh *et al.*, 2017). El análisis se ha realizado mediante un modelo de Ecuaciones Estructurales (*SEM-Structural Equation Models*), aplicado al conjunto muestral y a los dos grupos separadamente, con el objeto de comprobar posibles diferencias.

Los modelos de ecuaciones estructurales o modelos SEM han sido muy útiles en las ciencias sociales y del comportamiento, sobre todo, para

⁸ Los datos se han recogido entre personas trabajadoras en el sector privado, empleadas en distintas empresas de la industria auxiliar de la producción textil, en la comarca de A Coruña - Arteixo. Las respuestas a los cuestionarios del personal empleado en el sector público se han obtenido del personal de administración y servicios (PAS), funcionario y contratado de la Universidad de A Coruña (España), en los distintos campus de A Coruña y Ferrol. El proceso de recopilación de datos para ambos sectores se realizó durante 2011.

⁹ Adaptado del utilizado por Novo-Corti (2010), Novo-Corti, Muñoz y Calvo (2011), Muñoz-Cantero, Novo-Corti y Rebollo-Quintero (2013) y en Novo-Corti, Muñoz-Cantero y Calvo-Babío (2015). El cuestionario consta de varias afirmaciones ante las cuales los encuestados deben manifestar el grado de acuerdo o desacuerdo, en función de una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa “completamente en desacuerdo” y 5 “completamente de acuerdo”.

analizar actitudes e intenciones, ya que permiten la construcción de variables no observables a partir de ciertos indicadores que las conforman. Tienen su origen en los modelos basados en el “análisis de sendero” (*path analysis*) propuestos por Wright (1934, 1960) y, posteriormente, desarrollados por Jöreskog (1967, 1973) y por Jöreskog y Sörbom (1982). Los modelos SEM consisten, esencialmente, en analizar la relación causal entre una o varias variables, admitiendo múltiples interrelaciones entre ellas, al mismo tiempo que permite trabajar simultáneamente con variables observadas y latentes. Las variables latentes se denominan “constructos” y están representadas en el esquema (*path diagram*) mediante círculos, mientras que los indicadores que permiten determinar dichas variables se representan mediante rectángulos (figura 1).

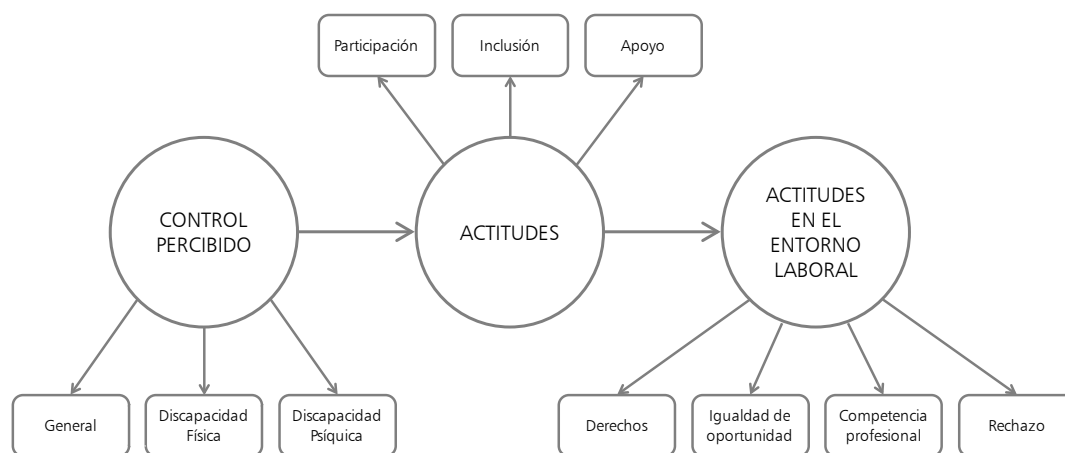
En el modelo propuesto en la figura 1 se trata de explicar las actitudes de los compañeros en el puesto de trabajo, en función de las actitudes generales hacia la discapacidad, teniendo en cuenta que estas están afectadas por el control percibido o autopercepción de la capacidad que cada uno tiene para poder apoyar o ayudar a una persona con discapacidad. Así, las actitudes en el entorno laboral vendrían explicadas de forma directa por las actitudes generales hacia la discapacidad y, de forma indirecta, por el control percibido. Las variables latentes o constructos son, pues, tres: control percibido, actitudes y actitudes en el entorno laboral. En los rectángulos representados en la figura 1 se recogen los ítems o indicadores de la encuesta, cuyos enunciados concretos están recogidos en el cuadro 5.

En el análisis de Ecuaciones Estructurales se entiende por “modelo de medida” el que se refiere a la construcción de las variables latentes, es decir a la relación entre variables observables y constructos. En este modelo, las variables latentes se han determinado según los ítems de la encuesta, especificados en el cuadro 5. La variable “control percibido” tiene en cuenta los matices de las diferentes discapacidades, ya que, tal como se ha explicado en párrafos anteriores, son importantes a la hora de determinar actitudes en el entorno laboral. Por tal motivo, se han considerado los aspectos generales de la discapacidad (“me siento capacitada/o para apoyar y ayudar a cualquier persona con discapacidad”) y los específicos de la discapacidad física (“creo que sería capaz de ayudar a alguna persona con

FIGURA 1

EL MODELO PROPUESTO PARA VALORAR LAS ACTITUDES DE LOS COMPAÑEROS EN EL PUESTO DE TRABAJO

Las actitudes de los compañeros en el entorno laboral hacia las personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia.

discapacidad física”) y de la discapacidad psíquica o sensorial (“creo que sería capaz de ayudar a alguna persona con discapacidad psíquica o sensorial”); por tanto, esta variable latente se construye mediante tres indicadores.

En principio, cabe esperar que las relaciones sean de carácter positivo; es decir, cuanto mayor sea la valoración en las respuestas, según la escala Likert propuesta, mayor será el control percibido. Por lo que se refiere a las actitudes de carácter general, se ha intentado abarcar tres aspectos que se consideran importantes: los relativos a la participación (evaluados mediante el ítem “mi deseo es participar en organizaciones para apoyo a las personas en riesgo de exclusión”), la concienciación con la importancia de la inclusión social (“me gustaría participar en programas de ayuda a la inclusión social”) y los propios sentimientos con estas actitudes (“me siento más feliz cuando ayudo a una persona con discapacidad”). Finalmente, el constructo sobre las actitudes en el empleo o en el puesto de trabajo se ha elaborado considerando tres aspectos esenciales, y uno muy directo de carácter personal en el que se pregunta claramente si quieren trabajar con personas con discapaci-

dad. Los tres aspectos indicados son los relacionados con los derechos (“creo que las personas con discapacidad tienen derecho a participar en todas las actividades en las que participamos los que no tenemos discapacidad”), con la igualdad de oportunidades (“las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades que cualquier otra persona”) y la competencia profesional (“muchas personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes”). El cuarto indicador utilizado para operacionalizar esta variable latente es el relacionado con la aceptación o rechazo del trabajo con personas con discapacidad: “no quiero trabajar con personas con discapacidad”; en este caso, la relación esperada es negativa: cuanto más alta es la puntuación en la escala Likert, más desfavorable es la actitud¹⁰. Hecha esta salvedad, todos los ítems considerados para construir las tres varia-

¹⁰ La razón de introducir esta variable en “negativo” estriba en que la afirmación alternativa (“quiero trabajar con personas con discapacidad”) podría arrojar resultados algo ambiguos, toda vez que, aun careciendo del deseo de trabajar con estas personas, puede no sentirse rechazo hacia ellas. Sin embargo, la frase en negativo es contundente y cabe esperar que solo quienes manifiesten actitudes claramente negativas indiquen su acuerdo con ella.

CUADRO 5

CONSTRUCTOS Y SUS INDICADORES

<i>Constructos o variables latentes</i>	<i>Indicadores / Ítems del cuestionario</i>	<i>Denominación en la figura 1</i>
Control percibido	Me siento capacitada/o para apoyar y ayudar a cualquier persona con discapacidad	General
	Creo que sería capaz de ayudar a alguna persona con discapacidad física	Discapacidad física
	Creo que sería capaz de ayudar a alguna persona con discapacidad psíquica o sensorial	Discapacidad psíquica
Actitudes	Mi deseo es participar en organizaciones para apoyo a las personas en riesgo de exclusión	Participación
	Me gustaría participar en programas de ayuda a la inclusión social	Inclusión
	Me siento más feliz cuando ayudo a una persona con discapacidad	Apoyo
Actitudes en el entorno laboral	Creo que las personas con discapacidad tienen derecho a participar en todas las actividades en las que participamos los que no tenemos discapacidad	Derechos
	Las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades que cualquier otra persona	Igualdad de oportunidad
	No quiero trabajar con personas con discapacidad	Rechazo
	Muchas personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes	Competencia Profesional

Fuente: Elaboración propia.

bles latentes se consideran como positivos, y este es el signo esperado en la relación.

4. RESULTADOS DEL ANÁLISIS: DIFERENCIAS ACTITUDINALES ENTRE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO

Los principales resultados indican que, desde una perspectiva global, las actitudes generales hacia la discapacidad son bastante similares para todos los trabajadores, independientemente del sector en el que desarrollen su actividad profesional (cuadro 6). Sin embargo se aprecian importantes diferencias en las actitudes en el entorno laboral, ya que entre los

empleados del sector público son claramente más favorables que en el sector privado. Estos resultados se desprenden de la interpretación de los modelos analizados, que se explican con más detalle a continuación.

Para comprobar la validez del modelo SEM, tres aspectos deben ser analizados: el buen funcionamiento de los constructos en relación con sus indicadores (modelo de medida), el modelo causal (regresión lineal), conocido como “modelo estructural”, y el ajuste global del modelo. En cuanto al modelo de medida, los resultados para los tres casos (general, sector público y sector privado) cumplen los estándares establecidos en términos de fiabilidad y consistencia interna de los constructos, de modo que se puede considerar que el modelo de medida es aceptable. Por otra parte, los valo-

CUADRO 6

RELACIÓN ENTRE LOS INDICADORES Y LOS CONSTRUCTOS

<i>Constructos o variables latentes</i>	<i>Indicador</i>	<i>Modelo conjunto</i>	<i>Modelo Sector Público</i>	<i>Modelo Sector Privado</i>
<i>Estimador estandarizado</i>				
Control percibido	General	0,747	0,763	0,734
	Discapacidad física	0,787	0,773	0,800
	Discapacidad psíquica	0,861	0,822	0,900
Actitudes	Participación	0,939	0,944	0,949
	Inclusión	0,916	0,913	0,907
	Apoyo	0,475	0,458	0,501
Actitudes en el entorno laboral	Derechos	0,636	0,763	0,192
	Igualdad de oportunidades	0,744	0,825	0,816
	Rechazo	-0,447	-0,327	-0,757
	Competencia Profesional	0,636	0,647	0,296

Nota: Todos los indicadores son significativos (p -valor < 0,05).

Fuente: Elaboración propia.

res de las cargas factoriales de los indicadores con respecto a las variables latentes han reflejado los signos esperados y todos se han mostrado altamente significativos (p -valor < 0,001) (cuadro 6).

Los modelos de ecuaciones estructurales deben cumplir ciertos requisitos en relación con el ajuste global; es decir, la adaptación de las ecuaciones estructurales al modelo de referencia. En este caso, los valores de los principales indicadores se consideran dentro del rango de un ajuste aceptable.

El "modelo estructural", resumido esquemáticamente en la figura 2, explica las relaciones causales entre las variables. Las actitudes generales hacia las personas con discapacidad

(A) y el control percibido de la capacidad para ayudar a las personas con discapacidad (CP) se recogen en la Ecuación (1), la Ecuación (2) y la Ecuación (3), donde AT representa las actitudes generales hacia las personas con discapacidad y CP el control percibido. Las relaciones causales entre la actitud hacia las personas con discapacidad en el puesto de trabajo (AT) y la actitud general hacia las personas con discapacidad (A) se indican en la Ecuación (4), la Ecuación (5) y la Ecuación (6).

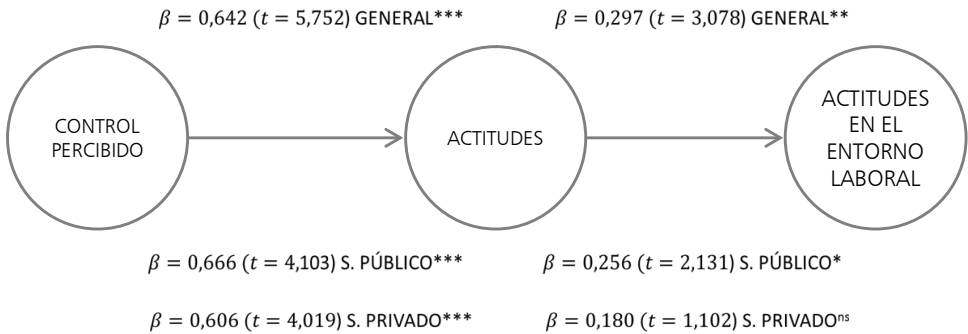
Independientemente de que los coeficientes estandarizados (β) tomen valores diferentes en cada caso, cabe destacar que todos ellos tienen signo positivo, lo cual indica que (considerando la naturaleza de los constructos), en principio las actitudes son favorables. Sin embargo, los resultados son diferentes en términos de significatividad de la relación. Todas las relaciones analizadas son significativas, excepto la existente entre las actitudes generales y las actitudes en el puesto de trabajo en el caso del sector privado. Esto puede ser un indicio de que podría haber comportamientos diferentes en el sector público y en el sector privado, ya que, en el sector privado, la relación —en principio positiva o favorable (signo positivo de β)— no puede

$A=0,642$ CP	Modelo conjunto	Ecuación (1)
$A=0,666$ CP	Modelo sector público	Ecuación (2)
$A=0,606$ CP	Modelo sector privado	Ecuación (3)
$AT=0,297$ A	Modelo conjunto	Ecuación (4)
$AT=0,256$ A	Modelo sector público	Ecuación (5)
$AT=0,180$ A	Modelo sector privado	Ecuación (6)

FIGURA 2

SÍNTESIS DE RESULTADOS PARA LOS TRES MODELOS ANALIZADOS

Las actitudes de los compañeros en el entorno laboral hacia las personas con discapacidad
Resultados



*Significativo (p-valor < 0,05), ** significativo (p-valor < 0,01), *** significativo (p-valor < 0,001), ^{ns} no significativo

Fuente: Elaboración propia.

sostenerse con la confianza que se requiere para rechazar la hipótesis nula (inexistencia de relación significativa entre las actitudes en el entorno laboral y las actitudes generales).

5. CONCLUSIONES

La revisión de la literatura pone de manifiesto que en las sociedades actuales las personas con discapacidad, todavía hoy, cargan con un estigma que dificulta su integración. Las actitudes del entorno constituyen un aspecto muy relevante para lograr tanto la aceptación social como la inclusión efectiva de las personas con discapacidad, y representan, por tanto, una pieza clave para el logro de una sociedad sostenible y, por ende, para el desarrollo sostenible.

El estigma que recae sobre las personas con discapacidad está también presente en los lugares de trabajo y, según los tipos de discapacidad, presenta diferente intensidad. Se ha comprobado, sin embargo, que cuanto más estrechas y frecuentes son las relaciones con

estas personas, más favorables son las actitudes y mayor es su aceptación. Por lo tanto, las políticas públicas que promuevan una adecuada información y orientación tanto a los empleadores como a los empleados pueden resultar muy eficaces para cambiar esas actitudes y, a la postre, reducir ese estigma.

De acuerdo con los hallazgos de la investigación presentada en este artículo, existen diferencias importantes entre el sector público y privado respecto a las actitudes hacia los compañeros de trabajo con discapacidad; en consonancia con investigaciones previas, se aprecian actitudes más desfavorables en el sector privado que en el público. No obstante, esta conclusión debe ser tomada como provisional y requiere de confirmación en posteriores estudios, debido a las limitaciones propias de la muestra con la que aquí se ha trabajado. Sin embargo, señala una línea de investigación en la que seguir indagando y sugiere posibles actuaciones a los gestores de las políticas públicas tanto de corte social como laboral.

Otras conclusiones derivadas de esta investigación refuerzan la necesidad de fomentar e impulsar el trabajo normalizado para las

personas con discapacidad, tal como se establece en las directrices de organismos internacionales y en las normativas nacionales de los países económica y socialmente más avanzados. Los centros especiales de empleo cumplen una labor interesante y se debe reforzar su papel, en particular su dimensión de agentes facilitadores del logro de un puesto de trabajo en entornos normalizados. Finalmente, siguiendo las propuestas de Alcover *et al.* (2017), fortalecer el desarrollo personal integral de las personas con discapacidad puede impulsar su participación en el mercado laboral y, al mismo tiempo, desincentivar la "cultura del subsidio".

BIBLIOGRAFÍA

ALCOVER, C.; RODRÍGUEZ, F.; PASTOR, Y.; FERNÁNDEZ, J. J., y M. J. CHAMBEL (2017), "Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33 (2): 147-155.

BRUNDTLAND, G. H. (1987), *World commission on environment and development. Our common future*, Oxford, Oxford University Press.

CAVANAGH, J.; BARTRAM, T.; MEACHAM, H.; BIGBY, C.; OAKMAN, J., y E. FOSSEY (2017), "Supporting workers with disabilities: A scoping review of the role of human resource management in contemporary organizations", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(1): 6-43.

COMISIÓN EUROPEA (2017), Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales, *Bruselas*, 250 final: 1-11.

DE LORENZO, R. (2004), "El futuro de los discapacitados en el mundo: El empleo como factor determinante para la inclusión", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 50: 73-89.

DÍAZ VEGA, M.; SÁNCHEZ TORRES, M., y MORENO RODRÍGUEZ, R. (2016), *Discapacidad vs empleo. Aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*, Madrid, Dykinson.

FERRERAS, A.; SOLER, A.; POVEDA, R.; OLTRA, A.; GARCÍA, C.; CASTELL, P., y J. A. CRESPO (2014),

"ADAPTAEMPLO: Interactive advisor to adapt workplaces for persons with disabilities and promote employment in the retail sector", en MIESENBERGER K., *et al.* (eds), *Computers helping people with special needs, ICCHP 2014*, Berlín, Springer: 303-306.

HEMPHILL, E., y C. T. KULIK (2016), "Which employers offer hope for mainstream job opportunities for disabled people?", *Social Policy and Society*, 15(4): 537-554.

HOCKING, C. (2012), "Working for citizenship: The dangers of occupational deprivation", *Work*, 41(4): 391-395.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2015), *Empleo de las personas con discapacidad*, (www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595).

— (2017), *El empleo de las personas con discapacidad*, Madrid.

JÖRESKOG, K. G. (1967), "A general approach to confirmatory maximum likelihood factor analysis", *ETS Research Bulletin Series*, 2: 183-202.

— (1973), "A general method for estimating a linear structural equation system", en: GOLDBERGER, A. S., y DUNCAN, O. D. (eds.), *Structural Equation Models in the social sciences*, Nueva York, Academic Press: 85-112.

JÖRESKOG, K. G., y D. SÖRBOM (1982), "Recent developments in structural equation modeling", *Journal of Marketing Research*, 19(4): 404-416.

LÓPEZ, M. D. (2014), *El acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral: la importancia de un contexto laboral inclusivo*, Trabajo de Fin de Máster (dirigido por ISABEL NOVO-CORTI), Máster en gestión y políticas públicas, Facultad de Economía y Empresa, Universidade da Coruña.

LÓPEZ PINO, C. M., y E. SECO MARTÍN (2005), "Discapacidad y empleo en España: su visibilidad", *INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15(26): 59-72.

MUÑOZ-CANTERO, J. M.; NOVO-CORTI, I., y N. REBOLLO-QUINTELA (2013), "Análisis de las actitu-

des, de los jóvenes trabajadores del sector textil hacia la discapacidad: diferencias por razón de género", *Revista de Investigación Educativa*, 31(1): 93-115.

NACIONES UNIDAS (2005), Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>).

— (2015), *Transformar nuestro mundo. La agenda 2030 para el desarrollo sostenible* (http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf).

NOVO CORTI, I. (2010), "Attitudes toward disability and social inclusion: An exploratory analysis", *European Research Studies*, 13(3): 83.

NOVO CORTI, I.; BECERRA, P., y M. D. LÓPEZ (2014), "Efectividad de las políticas públicas y actitudes. Análisis a través de la predisposición a participar en programas inclusivos en el entorno laboral", *Revista Española de Discapacidad*, 2(2): 207-218.

NOVO CORTI, I.; MUÑOZ-CANTERO, J. M., y C. CALVO (2011), "Análisis de las actitudes de los jóvenes universitarios hacia la discapacidad: un enfoque desde la teoría de la acción razonada (Analysis of attitudes towards disability among university students: A focus on the theory of reasoned action)", *RELIEVE-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 17(2): 1-26.

NOVO CORTI, I.; MUÑOZ-CANTERO, J., y N. CALVO-BABÍO (2015), "Los futuros docentes y su actitud hacia la inclusión de personas con discapacidad: Una perspectiva de género", *Anales de Psicología*, 31(1): 155-171.

RODRÍGUEZ, V.; MALO, M. A., y B. CUETO (2012), "Diferencias salariales por discapacidad y centros especiales de empleo", *Cuadernos de Economía*, 35(98): 100-116.

RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, V. (2012), "El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿son los centros especiales de empleo una excepción?", *Estudios de Economía Aplicada*, 30(1): 237-260.

RUBIO ARRIBAS, F. J. (2003), "La construcción social del empleo protegido: los centros especiales de empleo", *Nómadas*, (8): 1-10.

SOTO BUILES, N., y C. E. VASCO (2008), "Representaciones sociales y discapacidad", *Hologramtica*, 1(8): 3-22.

UNIÓN EUROPEA (2017), *Pilar europeo de derechos sociales*, (https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_es).

VILLA, N. (2003), "Situación laboral de las personas con discapacidad", *Revista Complutense de Educación*, 14 (2): 393-424.

WHITEFORD, G. (2000), "Occupational deprivation: Global challenge in the new millennium", *British Journal of Occupational Therapy*, 63(5): 200-204.

WILCOCK, A. A. (1998), *An occupational perspective on health*, Thorofare (NJ), Slack, Inc.

WRIGHT, S. (1934), "The method of path coefficients", *The annals of mathematical statistics*, 5(3): 161-215.

— (1960), "Path coefficients and path regressions: Alternative or complementary concepts?", *Biometrics*, 16(2): 189-202.