

La búsqueda de trabajo normalizado para las personas con discapacidad: un análisis del papel de los compañeros como factor de inclusión laboral

Searching for a job at standardized labor market for people with disabilities: an analysis of the role of peers as a key factor for labor inclusion

Isabel Novo-Corti¹

María Dolores López²

Resumen

La búsqueda de un espacio en el mercado laboral es una tarea compleja, especialmente para las personas que padecen algún tipo de discapacidad. Aunque en España la Ley 13/1982 de Integración social de los minusválidos (LISMI), ha tenido como objetivo fomentar el empleo de personas con discapacidad, sus efectos no han sido apenas perceptibles. Las características especiales de estos trabajadores son, en algunas ocasiones, un freno para su posible contratación, entre otras cuestiones, debido a las posibles dificultades en su interacción con los compañeros de trabajo. En esta investigación se ha estudiado la intención de apoyo a la inclusión de las personas con discapacidad en el puesto de trabajo, por parte de los compañeros, en base a la teoría del comportamiento planeado, que fundamenta esta intención sobre tres pilares: la actitud, la norma social y el control percibido. Hemos aplicado las ecuaciones estructurales como metodología básica para el estudio de esta intención. Los resultados obtenidos confirman la propuesta de la Teoría del Comportamiento Planeado, lo que nos lleva a poner de manifiesto la importancia de diseñar políticas públicas que fomenten normas sociales favorables y actitudes individuales positivas hacia el trabajo normalizado de las personas con discapacidad, así como sistemas de formación o información, que permitan a la población trabajadora tener el suficiente conocimiento de la discapacidad para poder apoyar a los compañeros que la padezcan

Palabras clave:

Inclusión laboral, discapacidad, actitudes.

1. isabel.novo.corti@udc.es. Departamento de Análisis Económico y Administración de Empresas. Facultad de Economía y Empresa, Universidad de A Coruña

2. dlopez@udc.es. Universidad de A Coruña

Abstract

The search for a place in the labor market is a complex task, especially for people with disabilities. Although in Spain the Law 13/1982 of social integration of disabled persons (LISMI) has aimed to promote employment of people with disabilities, their effects have not been hardly noticeable. The special characteristics of these workers are, on occasion, a problem for possible recruitment, among other things, because of possible difficulties in their interaction with coworkers. This research analyzes the intent to support the inclusion of people with disabilities in the workplace, by peers, based on the theory of planned behavior, which underpins this intention on three pillars: the attitude, social norm and perceived control. We applied structural equations as a basic methodology for the study of this intention. The results confirm the proposal of the Theory of Planned Behavior, which leads us to highlight the importance of designing public policies that encourage positive social norms and individual attitudes towards work normalized for people with disabilities and establishing systems training and information to help the working population have sufficient knowledge about the disability in order to support the suffering fellow

Keywords:

Labor inclusion, disability, attitudes.

Contenido

Introducción	4
1 El riesgo de exclusión en las personas con discapacidad.....	5
2 El acceso al mercado de trabajo ordinario por parte de las personas con discapacidad	6
2.1 La formación como medio de acceso al mercado de trabajo	7
2.2 Las medidas promotoras del empleo de las personas con discapacidad.....	8
3 La importancia de las normas sociales y las actitudes individuales en el puesto de trabajo	9
4 Metodología.....	11
4.1 El cuestionario	11
4.2 La muestra.....	12
5 Resultados y conclusiones.....	12
6 Algunas recomendaciones.....	14
7 Limitaciones del trabajo y futuras líneas de investigación.....	14
8 Referencias.....	15

Introducción

El acceso a un puesto de trabajo es un factor clave para la inclusión social de las personas, ya que no sólo supone el acceso a los recursos económicos, sino también al establecimiento de redes sociales, de ahí que la carencia de empleo pueda llevar a la exclusión social. Este riesgo no es el mismo para todos los colectivos, pues hay ciertos grupos que lo padecen en mayor medida, precisamente porque en ellos concurren varias posibles causas de exclusión. Tal es el caso de las personas con discapacidad, ya que por el mero hecho de padecerla carecen de las mismas facilidades de socialización que quienes no la sufren, aunque, naturalmente, los grados varían en función de la naturaleza e intensidad de la misma. Pero la discapacidad también dificulta el acceso al empleo, especialmente el normalizado, entendiéndolo como tal el que se desempeña en centros de trabajo no específicos para personas con discapacidad, aunque para el desempeño del trabajo se realicen las adaptaciones necesarias, si fuese preciso. Podemos afirmar que (INE, 2013) 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 discapacidad.

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 dichas personas. La mayor parte de los países desarrollados son sensibles a esta cuestión y por tal motivo han elaborado medidas para promover la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, de las cuales la norma más conocida en España es la conocida como LISMI (Ley de Integración de las personas con discapacidad).

Tomando en consideración la importancia del entorno laboral para una exitosa inserción e inclusión de las personas con discapacidad, en este trabajo nos hemos centrado en el estudio de las actitudes e intenciones de los trabajadores potenciales compañeros de personas con discapacidad, al objeto de analizar su predisposición a trabajar con personas con discapacidad. Se trata de una primera aproximación a través de la realización de una encuesta entre el personal administrativo de los trabajadores de una universidad pública, (la Universidad de A Coruña).

Abordamos este trabajo con una sección inicial en la que revisamos brevemente la literatura académica relacionada con el tema que nos ocupa, a continuación se explica la metodología utilizada y, en la sección tercera, los resultados y conclusiones obtenidos, finalizamos con un breve apartado de recomendaciones de políticas de actuación y señalamos las limitaciones de este trabajo, a la vez que apuntamos hacia futuras líneas de investigación.

Por otra parte “El empleo de las personas con discapacidad es un objetivo de primer orden para el Gobierno y, por ello, apuesta ahora, junto con las organizaciones empresariales y sindicales y los representantes del sector asociativo de la discapacidad, por el diseño, no de un

mero Plan, sino de una Estrategia global para el empleo de las personas con discapacidad”.
(Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2011).

1 El riesgo de exclusión en las personas con discapacidad

Es bien conocido la inclusión social está estrechamente relacionada con la capacidad de obtener recursos materiales (trabajo) para no caer en la pobreza, de establecer lazos sociales de relación, que van desde los más estrechos de la familia hasta las comunidades de vecinos, municipios, etc. y abarcan la intervención en los mecanismos de participación individual en la toma de decisiones colectivas, como por ejemplo a través de la elección de representantes en distintos foros. Las personas con discapacidad tienen dificultades especiales relacionadas con su padecimiento que afectan a todas o alguna de las esferas antes señaladas y por tanto corren mayor riesgo de exclusión que quienes no la padecen. Por otra parte, en muchas ocasiones, el acceso a dicho mercado laboral se hace en centros especiales y no a través de empleo ordinario³, que es mucho más inclusivo, precisamente, porque les integra a todas las personas, tengan discapacidad o no. Entendemos.

Las dificultades de acceso al mercado de trabajo se unen, con frecuencia, con las de pertenencia a grupos de mayor edad, lo que incrementa el riesgo de exclusión. Tal como señala el INE (2013), se ha comprobado la existencia de una estrecha relación entre edad y discapacidad, de modo que a mayor edad corresponde mayor porcentaje de personas con discapacidad. Esto afecta a la estructura de la población con discapacidad en el mercado de trabajo, que es de mayor edad que para las personas que no padecen discapacidad (Tabla 1) y nos sitúa en un marco de acción en el que confluyen al menos dos factores que podrían ser considerados como de riesgo de exclusión: la discapacidad y la edad.

Tabla 1: Población según discapacidad por grupo de edad. Miles de personas. Año 2011.

Edad	Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	Personas (Miles)	%	Personas (Miles)	%
16-24	4.182,2	14,2%	75,9	6,0%
25-34	6.831,0	23,2%	153,0	12,1%
35-44	7.484,4	25,4%	250,3	19,8%
45-54	6.269,9	21,3%	361,9	28,7%
55-64	4.676,9	15,9%	420,9	33,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

³ Cuando se habla de empleo ordinario se hace referencia al empleo que tiene lugar en empresas que no son Centros Especiales de Empleo (aquellos en los que el porcentaje mayoritario de trabajadores lo conforman personas con discapacidad). (INE)

2 El acceso al mercado de trabajo ordinario por parte de las personas con discapacidad

“La Constitución Española de 1978 en su artículo 49 establece que los poderes públicos realizarán una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad «para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos». Entre estos derechos se hallan los derechos laborales contenidos en el artículo 35.1 –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– así como los principios rectores de la política social y económica recogidos en el artículo 40, entre los que destaca de manera especial la obligación de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo y de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales. Mas los derechos de las personas con discapacidad han de vincularse no sólo a la mención contenida en el artículo 49 de la Constitución, sino también al artículo 1.1, que establece que la igualdad es uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico del Estado social y democrático de Derecho en que se constituye España; al artículo 9.2, en virtud del cual corresponde a los poderes públicos promover las condiciones «para que la libertad y la igualdad del individuo, y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social», y al artículo 14, que dispone que todos los españoles son iguales ante la ley, «sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. (Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012)

En este apartado nos referimos a las personas de 16 a 64 años (en edad laboral) que tienen reconocido oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, que representan un 4.1% de la población española. Estas personas se caracterizan, en relación con el mercado de trabajo, porque tienen una baja participación, reflejada en una tasa de actividad del 36,6%, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (76,4%) (INE, 2013). De hecho, la “Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012” diagnostica como mayor problema del colectivo la baja participación laboral, por encima del problema del desempleo. Además, concreta toda una serie de líneas de actuación que, de forma explícita, tienen como finalidad atacar las causas identificadas de la baja actividad laboral. Por lo que el nivel de ocupación, de las personas con certificado de discapacidad es del 26,7% en 2011, frente al 59,8% de las personas sin discapacidad, en consonancia con la tendencia ya marcada en

los años anteriores. Como consecuencia, la tasa de paro para las personas que sufren una discapacidad es mayor en 5,2 puntos a la de la población sin discapacidad, afectando principalmente a los hombres y al grupo de edad de los más jóvenes), aunque en todos los tramos de edad las personas con discapacidad padecen tasas mayores de desempleo que los que no la sufren”. (Instituto Nacional de Estadística, INE, 2013).

2.1 La formación como medio de acceso al mercado de trabajo

El hecho de que las tasas de actividad y empleo aumenten a medida que se incrementa el nivel de formación, llegando a superar en más de 20 puntos a la media, pone de manifiesto que se trata de una variable integradora de primera magnitud y de ahí que, según el nivel de estudios se encuentren notables diferencias respecto a la población sin discapacidad (para los datos mostrados por el INE en 2011). En la comparativa entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad, encontramos que son los primeros los que acceden en mucha menor medida a los estudios superiores (sólo el 14,7% de las personas con discapacidad tienen estudios superiores frente al 29,6% del resto de la población, pero, además, en los niveles bajos también se detecta que el porcentaje de personas con estudios primarios (32,2%) duplica al de personas sin discapacidad (15,8%), lo que pone también de manifiesto el menor grado de formación de las personas con discapacidad, configurando una estructura del mercado de trabajo diferente para ambos colectivos y poniendo el acento, nuevamente, en otro posible aspecto generador de riesgo de exclusión (Tabla 2).

Tabla 2: Población según discapacidad por grupo nivel estudios. Miles de personas. Año 2011.

Nivel de Estudios	Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	Personas (Miles)	%	Personas (Miles)	%
TOTAL	271,0	100,0%	131,2	100,0%
Analfabetos	47,2	17,4%	6,0	2,2%
Primaria	60,6	22,4%	23,4	8,6%
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	74,8	27,6%	44,7	16,5%
Superiores, incluyendo doctorado	88,4	32,6%	57,1	21,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

Se ha comprobado que la tasa de actividad de la población de personas con discapacidad aumenta con el nivel de formación, lo que se convierte en una herramienta imprescindible para recortar diferencias respecto de las de las personas sin discapacidad (Tabla 3). Para datos de 2011 la tasa de actividad de las personas con discapacidad estudios superiores es del 57,1% , que es 33,7 puntos superior a la tasa de actividad de quienes tienen estudios primarios. Aunque en las

población de personas sin discapacidad se aprecian patrones similares, no existen diferencias tan manifiestas.

“El nivel de estudios influye notablemente en la empleabilidad de las personas con discapacidad. En 2011, un 49,2% de las personas de este colectivo que tienen estudios superiores está ocupado frente una tasa de empleo de tan solo el 13,2% en el caso de personas con discapacidad con niveles de estudio básicos o sin estudios. En la población con discapacidad en paro hay mayor porcentaje de hombres y de personas de 35 y más años que el existente entre los parados sin discapacidad, a la vez que menor representación de parados con estudios superiores y mayor de desempleados con estudios primarios”. (Instituto Nacional de Estadística, INE, 2013).

2.2 Las medidas promotoras del empleo de las personas con discapacidad

Una importante medida promotora de empleo para las personas con discapacidad ha sido LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril (LISMI) que pone de manifiesto que la inclusión social de las personas con discapacidad debe pasar necesariamente por la integración en el mercado de trabajo, pero en actualidad se ha intentado aportar un marco normativo más dinámico que aporte nuevas soluciones, en este sentido se elaboró la Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012, que se ha elaborado con la participación de organizaciones sindicales y empresariales y con las asociaciones representativas del sector de la discapacidad y sus familias, por una parte, así como con Centros Directivos del antes denominado Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y ahora integrados en el Ministerio de Trabajo e Inmigración y en el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, diversos Departamentos Ministeriales y con las Comunidades Autónomas. Esta actuación nace con vocación de actuación continua y diálogo permanente y tiene como objetivo abordar la política de empleo y la legislación laboral en un contexto amplio, en el que se contemplan otros ámbitos relacionados con ellas, como la educación, la seguridad social, la política fiscal, etc,

Los resultados de las medidas apoyo al empleo de las personas con discapacidad se aprecian en los datos de 2011, ya que los trabajadores con discapacidad del sector privado pertenecientes a empresas con más de 50 trabajadores (afectadas por la LISMI) suponen un 2% del total de asalariados de dichas empresas, mientras que en las de menos de 50 trabajadores sólo suponen el 1,3%.. Pero estas medidas no sólo han de favorecer el empleo ordinario de este colectivo, sino que deben tratar de favorecer la contratación indefinida. Una de las medidas más extendida es la de reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización, tanto para trabajadores asalariados como por cuenta propia o las modalidades de contrato específico o a

través de las cuotas de reserva. De hecho, durante 2011, el 25,7% de las personas con discapacidad ocupadas que se encuentran cotizando a la Seguridad Social tiene algún tipo de deducción en las cotizaciones por razón de su discapacidad. Estas deducciones tuvieron mayor efecto sobre los asalariados (26,6%) que sobre los trabajadores por cuenta propia (18,8%). Otra medida de fomento de empleo ordinario: para personas asalariadas es la modalidad de contrato específico para trabajadores con discapacidad en el que, combina bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social con ciertas subvenciones (Según el INE, en el año 2011 el 26,5% de los asalariados con discapacidad tienen la modalidad de contrato específico de discapacidad).

Por lo que se refiere a la cuota de reserva como medida de promoción del empleo ordinario, las empresas públicas y privadas de más de 50 trabajadores, deben dar empleo al menos a un 2,0% de trabajadores con discapacidad, aunque se contempla la posibilidad de realización de algún tipo de donación para la inserción laboral o creación de empleo para las personas con discapacidad, como plan de media alternativa. En el caso de la Administración Pública, este porcentaje de cuota de reserva es del 7,0%, los datos para 2011 se recogen en la tabla 3 y ponen de manifiesto con claridad como el sector público atrae más empleo de personas con discapacidad que el privado, lo que apunta hacia posibles patrones de comportamiento diferentes.

Tabla 3. Porcentaje de asalariados con discapacidad respecto del total de asalariados en empresas de más de 50 trabajadores

	Sector público	Sector privado
Incluyendo a asalariados de empresas especializadas en la inclusión social de personas con discapacidad	2,8 %	2,0 %
Excluyendo a asalariados de empresas especializadas en la inclusión social de personas con discapacidad	2,8 %	1,4 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

3 La importancia de las normas sociales y las actitudes individuales en el puesto de trabajo

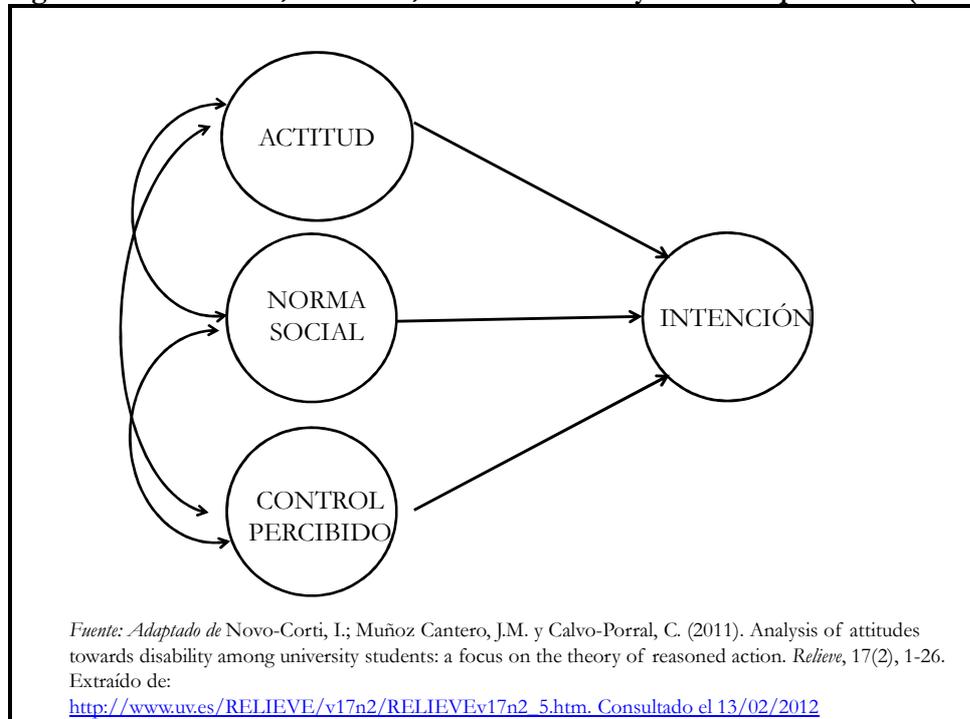
Entre las medidas promotoras de empleo para las personas con discapacidad, hemos citado las cuotas de reserva del 2% para el sector privado (empresas de más de 50 trabajadores) y del 7% en el sector público.

Nos detendremos en este punto, para reflexionar sobre las actitudes y la influencia sobre esta medida de promoción de empleo. Si bien en el sector público, se procede al establecimiento de la cuota, en el sector privado no es infrecuente que las empresas opten por medias alternativas,

que, si bien apoyan al empleo de las personas con discapacidad, no generan efectos tan inmediatos como la aplicación de la cuota. La pregunta pertinente, en este momento es ¿Qué lleva a los empresarios a optar por medidas alternativas en lugar de cumplir la cuota de reserva?. En nuestra opinión hay dos factores principales: el primero es relativamente fácil de detectar e incluso de cuantificar: los costes de adecuación del puesto de trabajo, que en muchas ocasiones es necesaria. El otro factor, permanece oculto, y radica en los temores de las posibles distorsiones que una persona con discapacidad puede introducir en el ambiente laboral, ya que, como persona singular y diferente, podría alterar los comportamientos o relaciones habituales entre compañeros con similares características: estamos en el terreno de los valores, las normas sociales y las actitudes individuales, junto con la autopercepción del control de la situación, son claves para comprender la intención de apoyo (o no) a los trabajadores con discapacidad, por parte de sus compañeros.

Los factores que aquí se han enumerado, organizados según se refleja en la Figura 1, constituyen la esencia de la Teoría del Comportamiento Planeado de Azjen, que básicamente explica la intención de realizar una acción en función de tres variables no observables directamente.

Figura 1: La intención, la actitud, La norma social y el control percibido (TPB)



Muñoz-Cantero, Novo-Corti y Rebollo Quintela (2013) han aplicado esta teoría al entorno laboral privado y han comprobado que las actitudes son un punto flojo que deberá ser

reforzado para conseguir entornos laborables favorables y, consecuentemente, evitar los temores a la presencia de personas con discapacidad en los entornos laborales ordinarios.

Sin embargo, en nuestra opinión, los entornos laborales del sector privado son difícilmente equiparables a los del sector público, y, por ello, nos hemos preguntado si en el sector público ocurriría lo mismo. Para responder a esta pregunta, hemos replicado el cuestionario de Muñoz-Cantero, et al (2013) y lo hemos aplicado en el entorno del personal funcionario y laboral de la Universidad de A Coruña.

4 Metodología

Es este un estudio empírico de tipo cuantitativo, basado en una encuesta, realizada en el año 2011 entre el personal de administración y servicios (en adelante PAS), funcionario y contratado de la Universidad pública de A Coruña (España), la encuesta se ha realizado en el puesto de trabajo y ha sido cubierta en papel por cada uno de los encuestados, en presencia de la persona encargada de recoger la información. Previamente, todas las personas que han respondido a la encuesta han sido informadas de la finalidad de la misma así como de su confidencialidad y anonimato. Por otra parte, se ha hecho especial hincapié en que se trataba de dar la propia opinión sobre lo que se afirmaba, sin que ello indicase una buena o mala cualidad, que lo que se solicitaba era, por tanto, la opinión sincera de cada persona.

Se ha utilizado como marco de referencia la Teoría del Comportamiento Planeado (Ajzen, I., 1991), que ha sido aplicada a el estudio de las actitudes a la discapacidad en varios trabajos, uno de los pioneros ha sido el de Novo-Corti (2010), realizado para el grupo de estudiantes universitarios de economía y empresa. Se han clasificar las preguntas del cuestionario según este modelo teórico y se ha tomado como base para identificar factores o áreas que definen los aspectos individuales y sociales de las actitudes y valores.

4.1 El cuestionario

El cuestionario utilizado está basado en Novo-Corti et al, 2011 y ha sido adaptado para el caso que nos ocupa. Se ha utilizado una escala tipo Likert con cinco posibles respuestas (de 1 a 5), donde se formulan una serie de enunciados o afirmaciones sobre las que la persona encuestada debe manifestarse, indicando su grado de conformidad o disconformidad con lo dicho, de modo que 1 representa total desacuerdo, 2 algo de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 bastante de acuerdo y 5 completamente de acuerdo con la afirmación enunciada. Las preguntas finalmente seleccionadas como núcleo central de esta investigación, por ser las que

se han mostrado significativas para la explicación de los constructos, han sido las recogidas en la Tabla 4. La escala ha mostrado una fiabilidad aceptable, con valores de Alpha de Cronbach de 0,789.

Tabla 4: Ítems utilizados en el modelo

INTENCION
Me gustaría participar en programas de ayuda a la inclusión social
Quiero que las instituciones educativas promuevan programas para la inclusión de personas con discapacidad
Tengo intención de ayudar a la inclusión de los/as discapacitados/as
ACTITUD
Las personas con discapacidad con frecuencia son menos inteligentes que las demás personas
Las personas con discapacidad deberían divertirse con las demás personas
Muchas personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes
Las personas con discapacidad generalmente son desconfiadas
NORMA SOCIAL
En mi familia, desde pequeño me han enseñado que debo ayudar a quienes me necesiten
Si en mi centro de trabajo se propusiese programas de apoyo a los/as discapacitados/as, yo me apuntaría
Creo que la obligación de cualquier persona es ayudar a otra que la necesite
CONTROL PERCIBIDO
Creo que soy capaz de percibir las necesidades especiales de los/as personas con discapacidad
Creo que sería capaz de ayudar a alguna persona con discapacidad física
Creo que sería capaz de ayudar a alguna persona con discapacidad psíquica o sensorial

4.2 La muestra

La muestra se ha realizado a 110 trabajadores de la Universidad de A Coruña, de una edad media de 43,45 años

Tabla 5: Estructura de la muestra

Variable		Nº personas	%
Sexo	Hombres	39	35,5
	Mujeres	71	64,5
Tiene discapacidad	Si	7	6,4
	No	103	93,6
Tiene algún familiar con discapacidad	Si	45	40,9
	No	65	59,1

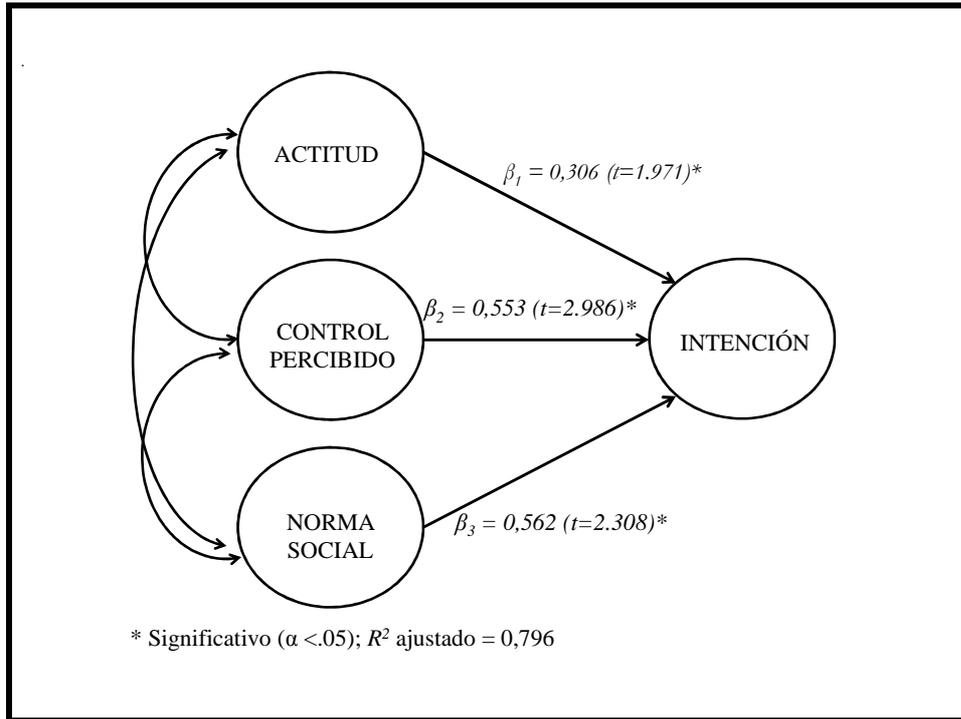
5 Resultados y conclusiones

Se confirma la TPB, ya que todas las variables consideradas son significativa, para niveles de significatividad $\alpha < 0,05$ para explicar la intención de apoyo a la inclusión. Los coeficientes estandarizado y todos los ítems (expuestos en la tabla 4) resultan significativos para explicar la variable latente que construyen.

Tabla 6: Coeficientes de regresión estandarizados

	Estimador	Desviación típica.	t student.	α
Norma Social	0,562	0,254	2,308	0,021
Control Percibido	0,553	0,160	2,986	0,003
Actitud	0,306	0,255	1,971	0,049

Figura 2: La intención, explicada por la actitud, La norma social y el control percibido



Todas las variables son significativas ($\alpha < 0,05$), y el valor de R cuadrado es 0,796, lo que indica que la intención de ayudar a la inclusión de personas con discapacidad es explicada por estas variables prácticamente en un 80%. La de mayor fuerza explicativa es la norma social, seguida del control percibido y, finalmente de la actitud.

El análisis de este modelo, comparativamente con los resultados obtenidos por Muñoz-Cantero et al (2013) para el sector privado, indica que, aunque la actitud habría que mejorarla, por lo que se refiere al valor del coeficiente, sin embargo, es estadísticamente significativa, mientras que el modelo de Muñoz-Cantero, et al, esta variable no resultaba estadísticamente significativa.

La conclusión más relevante es que todas las variables analizadas son significativas que son capaces de explicar casi el ochenta por ciento de la variable dependiente, lo que indica que la TPB es un buen instrumento para explicar la intención los compañeros en el lugar de trabajo de apoyar a las personas con discapacidad.

Los valores de los coeficientes indican que las actitudes personales, aunque tienen valores positivos, son las menos influyentes y, en nuestra opinión, deberían ser reforzadas a través de programas de concienciación e información.

El fomento de actitudes positivas redundará en un mejor ambiente laboral y, por ende, incentivará a los empresarios al cumplimiento de las cuotas de reserva establecidas en la LISMI, generando, de este modo, un incremento en el empleo ordinario de las personas con discapacidad.

6 Algunas recomendaciones

Acometer acciones tendentes a promover actitudes más positivas, aumentar el control percibido, en cuanto a capacidades de apoyo a las personas con discapacidad, por parte de quienes no la padecen y seguir reforzando las normas sociales dominantes, concienciando a la población en general y a quienes están más cercanos a las personas con discapacidad, en particular, de la importancia de mantener una sociedad cohesionada que apoye a los miembros que más lo necesitan, por estar inmersos en una espiral de factores que podrían ser desencadenantes de exclusión múltiple.

Las políticas públicas deberían, en nuestra opinión, incorporar la discapacidad como elemento transversal y dirigirse especialmente a los entornos sociales y educativos desde las épocas más tempranas, pues se ha comprobado la gran influencia de los aprendizajes en la escuela y en el entorno familiar.

7 Limitaciones del trabajo y futuras líneas de investigación

Las principales limitaciones de este trabajo están vinculadas a la muestra que se ha seleccionado, ya que procede de un único centro de trabajo, si bien, se ha dirigido a todos los niveles y puestos; además este centro presenta la particularidad de tratarse de un organismo oficial cuyos empleados son funcionarios públicos con contratos más o menos estables, lo que les confiere características peculiares.

Futuros trabajos tratarán de paliar estas limitaciones, ampliando la muestra a otros centros laborales, no sólo públicos, sino también del ámbito privado, lo que, en nuestra opinión, permitirá ratificar o refutar las conclusiones aquí alcanzadas.

8 Referencias

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and human Decision Processes*, 50,179-211.
- Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012.
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/estrategia_global_personas_discapacidad_2008_2012.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. INE (2013). El empleo de las personas con discapacidad 2011. Informe de resultados.
- Muñoz-Cantero, Jesús-Miguel; Novo-Corti, Isabel; Rebollo-Quintela, Nuria (2013). Análisis de las actitudes, de los jóvenes trabajadores del sector textil hacia la discapacidad: diferencias por razón de género. *Revista de Investigación Educativa*, 31 (1), 93-115.
<http://dx.doi.org/10.6018/rie.31.1.151811>
- Novo-Corti, M. I. (2010). Attitudes toward disability and social inclusion: An exploratory analysis. *European Research Studies Journal*, 13(3), 83-107.
- Novo-Corti, I. y Muñoz Cantero, J.M. (2012). *Revista de Orientación Psicoeducativa, REOP*. Vol. 23, nº2, 2º Cuatrimestre, pp.105 - 122 [ISSN electrónico: 1989-7448]
- 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. Extraído de: http://www.uv.es/RELIEVE/v17n2/RELIEVEv17n2_5.htm
Consultado el 14/02/2013.