

1

RELACIONES SOCIALES EN EL EMPLEO, EN TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

(DISABLED WORKERS' SOCIAL RELATIONSHIPS AT WORK)

Pilar Ibáñez
M^a José Mudarra Sánchez
Universidad Nacional de Educación a Distancia

RESUMEN

El propósito de este estudio es aproximarnos al conocimiento del perfil y las relaciones sociales de 252 personas con distintos tipos de discapacidad, en el contexto del empleo protegido, a través de un cuestionario de autovaloración. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que en el empleo protegido predominan los trabajadores -sin diferencias significativas respecto al género- con discapacidad psíquica y edad media de 31 años. Estas características no influyen significativamente en el gusto por su trabajo, su ambiente laboral o su capacidad para hacer amigos dentro del trabajo. Las personas con discapacidad psíquica tienen un número significativamente menor de amigos fuera del trabajo. Este último aspecto sí está significativamente relacionado con tener amigos dentro del contexto laboral. Por otra parte, encontramos elevadas expectativas de autoeficacia y predisposición al cambio ocupacional.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyse, by means of a questionnaire, the specific characteristics of disabled people's social relationships in a protected employment context. Data show that the largest number of psychologically disabled workers in a protected environment are around 31 years old average. Apparently, factors like age, gender or type of disability are not relevant to occupational satisfaction, or capacity to make friends inside the working context, but disabled people don't find easy to make friends outside work, and they have closer social relationships among co-workers. Finally, we conclude that high self-efficacy occupational expectations are found among disabled people.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, existe cierto acuerdo en que el bienestar social de las personas con discapacidad requiere plena integración, actitudes sociales de aceptación y diversos sistemas de apoyo, de modo que tanto el mundo laboral como el sociocomunitario están o deben estar abiertos para acoger a toda persona, aunque tenga discapacidad, (Ibáñez, 2002).

En el ámbito específico del empleo, la Unión Europea afronta el reto de la integración laboral, mediante la puesta en marcha de políticas de empleo "activas", a través de distintos planes nacionales e internacionales, como el Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad suscrito por el Ministerio de Trabajo y el CERMI, (Consejo Español de Representantes de Minusválidos), el 15 de octubre de 1997, para potenciar la empleabilidad de las personas con discapacidad. En ellos, se reconoce que la capacidad de un individuo para desenvolverse en el ámbito social y ocupar un empleo depende tanto de la disposición de la sociedad a aceptar a las personas con sus diferencias, como de las limitaciones funcionales que permiten reconocer a la persona como discapacitada, (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000). Efectivamente, estos dos elementos están estrechamente relacionados, de ahí que parezca necesario poner de manifiesto la necesidad de cambiar actitudes sociales estereotipadas hacia estas personas mediante el conocimiento más fiable de sus características específicas, que puede darse, entre otros medios, a través del análisis de las interacciones entre personas con y sin discapacidad.

Ahora bien, tal como han señalado Iglesias y Fernández, (1999), hemos de distinguir entre las oportunidades de integración que ofrecen distintas instituciones sociales a las personas con discapacidad y el aprovechamiento o integración real derivado de ellas, uno de cuyos indicadores es la autopercepción que estas personas tienen sobre su integración socio-laboral. Por tanto, parece interesante *el análisis de las relaciones sociales en el empleo desde la perspectiva de las personas con discapacidad*, esto es, *¿cómo perciben sus relaciones sociales en empleo protegido?, ¿qué aspectos parecen influir en el establecimiento de relaciones sociales satisfactorias en el ámbito laboral de las personas con discapacidad?*

Así, se trata de explorar el carácter adaptativo de su proceso de socialización, (roles, expectativas...), entendido éste como el complicado proceso de convertirse en un miembro activo de la sociedad, (Pelechano, 1984).

Son muy numerosas las discusiones en torno a los conceptos y variables implicados en el proceso de socialización. Ya en los años veinte, (Cifuentes, 1999), la psicología clínica hacía referencia a la inteligencia social como capacidad para comprender y relacionarse con los demás, en los años treinta, Mead considera que las interacciones sociales son posibles porque adoptamos la perspectiva de otros, Lewin señala la importancia de las percepciones subjetivas determinantes de la conducta, Piaget y Vigotsky analizan la construcción del conocimiento social a partir de las interacciones sociales etc. Según esta autora, el concepto de conocimiento social,

puede entenderse como comprensión del medio por parte del sujeto -cognición- y como socialización o integración social del mismo -afectividad-.

Tal como señala Rubio (1995), las aproximaciones al estudio del *comportamiento adaptativo en relación con la socialización* no son, en absoluto, homogéneas, pero pueden distinguirse tres grandes aproximaciones: la *aproximación biológica*, que incide en los aspectos madurativos y biológicos del proceso de socialización, la *aproximación psicológica*, centrada en los procesos de aprendizaje -social- y la adquisición de repertorios conductuales, y finalmente, la *aproximación social* que destaca la importancia de los aspectos culturales y de su transmisión al individuo para el proceso de socialización. En cualquier caso, desde las distintas perspectivas pueden identificarse objetivos de integración y adaptación social, que se han enriquecido con la consideración de diversos conceptos como las habilidades y competencias sociales.

El término de habilidades sociales, más cercano a conceptualizaciones europeas, denotaba componentes específicos que podían encontrarse en la interacción social, donde la asertividad -“defensa de los derechos de las personas”, enfoque prevalente inicialmente en las conceptualizaciones americanas, Wolpe, (1958)-, constituye tan sólo un elemento más. Estas habilidades no tienen una circunscripción específica a unas coordenadas espacio-temporales, aunque su manifestación, la conducta, sí posee una contextualización determinada. Tanto la perspectiva psicosocial como la patológica, enfatizan la naturaleza interactiva de las conductas implicadas en la habilidad social y sus conexiones con el concepto de competencia cuando ambas se remiten a la eficacia del comportamiento en la interacción social, (Rubio, 1995). Las habilidades sociales engloban un amplio rango de destrezas sociales específicas, cualitativa y funcionalmente distintas, necesarias para realizar de forma competente tareas de índole personal. La competencia social podría entenderse como generalización evaluativa de dichas realizaciones y por tanto, más amplio que las habilidades -conductas específicas-.

Es importante señalar que la competencia social es situacional, el contexto, las variables situacionales y el rol de cada sujeto, son los que parecen determinar la competencia al poner en práctica una habilidad, (Caballo, 1993), y debe considerarse dentro de la historia evolutiva del propio sujeto, -siguiendo las pautas de aprendizaje social que ya señalara Bandura en 1976-. Así, como señala este autor, la conducta socialmente habilidosa puede considerarse como un conjunto de conductas emitidas en un contexto interpersonal que expresan los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y resolviendo, generalmente, los problemas situacionales inmediatos, mientras se minimiza la probabilidad de futuros problemas. Por tanto, en el desempeño social confluyen factores cognitivos y de personalidad, pero también, una visión adecuada del entorno y el conocimiento de las respuestas específicas adecuadas al mismo.

Desde la Psicología Social pueden explicarse diversos fallos en la conducta social como desajustes entre los objetivos de las personas y su realidad, errores per-

ceptivos -ej. estereotipos-, errores en la “traducción” o comprensión de pensamientos, sentimientos, motivaciones de otras personas en sus relaciones interpersonales, en la planificación -ej. la impulsividad- o en la actuación, -ej. falta de motivación, desconocimiento de respuestas adecuadas-.

En el caso de las personas con discapacidad, podemos encontrar rasgos como la pasividad y el retraimiento que distorsionan su percepción del medio social que tienen consecuencias segregadoras en el grupo de iguales -obstaculizan el aprendizaje vicario de conductas apropiadas señalado por Bandura- y constituyen factores de riesgo en la aparición de desequilibrios afectivos, (Cifuentes, 1999).

En particular, las personas con discapacidad psíquica tal como señala Kelly, (1992), suelen mostrar un deterioro relativamente generalizado de habilidades sociales. Suelen verse disminuidos en muchas situaciones que exigen flexibilidad de comportamiento, así, cuando las características del ambiente se modifican, alteran su conducta con lentitud y conservan pautas de respuestas desfasadas largo tiempo, lo que dificulta su adaptación social.

No obstante, si fuera posible enseñarles las habilidades sociales más adecuadas, podrían integrarse más satisfactoriamente en distintas situaciones comunitarias y lograr una mayor aceptación interpersonal.

La importancia del entorno -laboral- en el establecimiento de relaciones sociales adecuadas, resulta esencial, en concreto, las expectativas establecidas en torno a las personas con discapacidad. Las expectativas se asocian a roles determinados, asignados a partir de un “proceso de etiquetado” de la persona con discapacidad, que repercute en las actitudes de los demás hacia él. De este modo, la interacción social influye en la formación de su autoconcepto profesional, -y en último término, personal-, a través de dos tipos de percepciones, la propia observación y la que los demás parecen tener según su comportamiento.

Por ello, además de tener en cuenta las dificultades en las relaciones sociales, analizadas desde diversas teorías e investigaciones, la evaluación de la competencia social pasa por el conocimiento de la visión del propio sujeto sobre las situaciones que conforman el proceso de socialización, ya que muchos problemas tienen que ver con la percepción que tenga de las situaciones inter o intra personales, (Rubio, 1995).

Al analizar estas percepciones, hemos de considerar que por la limitación de sus capacidades, estas personas sufren numerosas experiencias de fracaso y se sienten motivadas a evitar el fracaso más que a buscar el éxito, tal vez como mecanismo de defensa o interpretación errónea de los efectos de su conducta. Cuando el miedo al fracaso supera la necesidad de realización tienden a proponerse niveles de aspiración irreales demasiado altos o bajos, que explican tanto el exceso de confianza como la infravaloración de sus propias capacidades.

Sin embargo, aunque los cuestionarios de autopercepción manifiesten autovaloraciones sesgadas, en ocasiones puede apreciarse una conciencia más o menos clara de sus dificultades para establecer contacto con los demás, cierta tendencia a achacar sus problemas a otros o bien un sentido escaso de autoeficacia que le expone a un medio social que no cree poder dominar, lo que le lleva a aceptar pasivamente su contexto con el consiguiente rechazo, abandono y oposición a lo social.

Aún es poca la información disponible para determinar exactamente si las personas con discapacidad están integradas en sus trabajos, (Iglesias y Fernández, 1999), entre otros motivos, por la falta de una definición clara y consensuada sobre el fenómeno de la integración laboral e instrumentos diseñados especialmente para valorar esta situación.

En el presente artículo pretendemos profundizar en el conocimiento de las relaciones sociales en el contexto específico del empleo protegido, de personas que manifiestan diversos tipos de discapacidad, paso previo que nos parece imprescindible para fundamentar intervenciones que promuevan una integración laboral más satisfactoria. Para ello, hemos analizado -mediante un cuestionario de autovaloración- las relaciones sociales en el ámbito laboral, de una muestra de personas con distintos tipos de discapacidad -psíquicas, físicas, sensoriales- que desempeñan empleos, fundamentalmente protegidos en distintas comunidades autónomas.

CUESTIONES, OBJETIVOS E HIPÓTESIS DEL ESTUDIO

Tal como hemos señalado anteriormente, nuestro objetivo general era aproximarnos al conocimiento de las relaciones sociales -determinados aspectos de la competencia social cognitiva- de personas con distintos tipos de discapacidad, en el contexto laboral, fundamentalmente, en el empleo protegido. La valoración de la propia competencia social, favorece la toma de conciencia de adecuación de las propias actuaciones y con ello, corregir posibles disfunciones de conducta que obstaculizan la integración, en este caso laboral. Paralelamente, permite reforzar manifestaciones conductuales positivas, el “fortalecimiento personal” o “empowerment”, (Rodríguez Espinar, 1998), que persigue toda intervención orientadora.

En particular, nos planteamos las siguientes *cuestiones* sobre las relaciones sociales de los trabajadores con discapacidad considerados en nuestro estudio:

- ¿Cuáles son las *características específicas* de la muestra analizada de trabajadores con discapacidad que desempeñan fundamentalmente empleos protegidos, esto es, edad, género y tipo de discapacidad predominantes?
- ¿Cómo influyen características específicas tales como la edad, el género y el tipo de discapacidad en su *gusto por el trabajo*?
- ¿Qué opinan de su *ambiente laboral*, cómo influyen sus características específicas en la sociabilidad que manifiestan dentro y fuera del ambiente laboral? Su sociabilidad en el ámbito laboral -el hecho de tener amigos en el trabajo-, ¿contribuye significativamente a su gusto por el ambiente de trabajo?

- ¿Sus percepciones de autoeficacia -autoconcepto y preparación- en el contexto laboral son lo suficientemente elevados como para permitirles afrontar *transiciones ocupacionales?*, ¿estarían dispuestos a desempeñar otros trabajos?...

A partir de estas cuestiones, nos planteamos los siguientes *objetivos*:

- Conocer las características específicas relativas al género, edad y tipo de discapacidad de estos trabajadores.
- Analizar la significatividad de las influencias que dichas características puedan tener sobre las relaciones sociales que se establecen en el ámbito laboral e inciden en su integración, como el gusto por el trabajo, el ambiente de trabajo, y otros rasgos de sociabilidad como el establecimiento de relaciones de amistad.
- Constatar su predisposición hacia las transiciones laborales, a partir de sus expectativas de autoeficacia -posibles indicadores de su autoconcepto e integración laboral-.

Inicialmente, partimos de algunos supuestos o hipótesis nulas a contrastar, esto es, la no significatividad de las relaciones entre las distintas variables estudiadas, el género, la edad, el tipo de discapacidad, el gusto por el trabajo, por el ambiente laboral, el establecimiento de relaciones de amistad dentro y fuera de dicho ambiente y sus percepciones de autoeficacia.

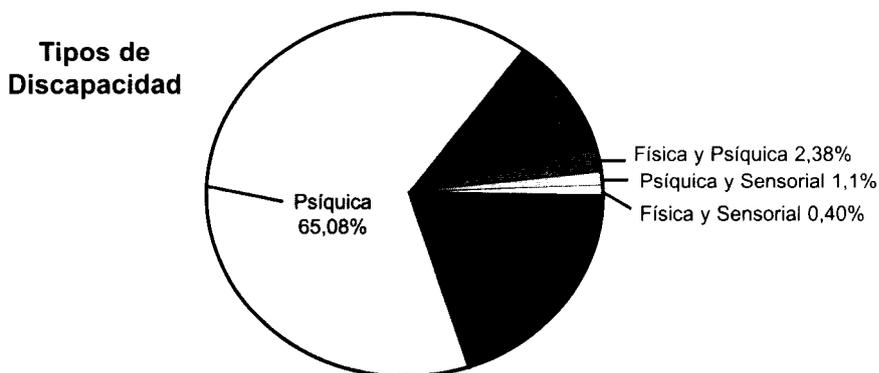
CARACTERÍSTICAS DE LOS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

Para realizar el estudio seleccionamos una muestra intencional -siguiendo el criterio de accesibilidad- de 252 trabajadores con distintos tipos de discapacidad, procedentes de diversas comunidades autónomas. Por tanto, al no ser aleatoria ni representativa, (aunque los patrones de inactividad-empleo en las diferentes comunidades autónomas, son muy semejantes, IMSERSO, 2002), no pretendemos generalizar los resultados obtenidos tan sólo apuntar ciertas tendencias que puedan emerger respecto a sus relaciones sociales en el contexto laboral.

Tipo de discapacidad

Como puede apreciarse en el Gráfico 1, *el grupo más numeroso de encuestados presenta un único tipo de discapacidad -psíquica-, (65,1%), seguido de quienes sólo tienen discapacidades físicas (20,2%), y sensoriales (10,7%).* Muy pocos encuestados presentan dos tipos de discapacidad, el 2,4% física y sensorial, el 1,2% psíquica y sensorial y tan sólo un encuestado (0,4%) manifiesta discapacidad física y sensorial.

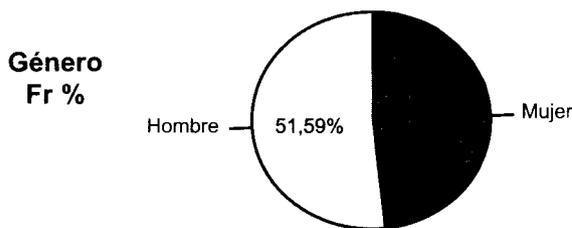
Gráfico 1: Distribución de la muestra según el tipo de discapacidad



Género

Se han seleccionado buscando frecuencias de género aproximadas, para poder hacer comparaciones. Para comprobar que, efectivamente, la muestra procede de una población en la que el porcentaje de varones es significativamente igual al de mujeres -hipótesis nula- se aplicó una Prueba binomial, (Prop. de la prueba: 0,5, con una Sig. de a 0,659), que nos llevó a aceptar la ausencia de diferencias significativas, en función del género. Por tanto, *la muestra es equilibrada respecto al género de los encuestados* -véase Gráfico 2-.

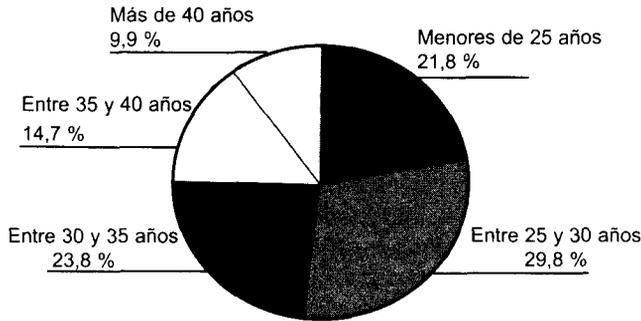
Gráfico 2: Distribución de la muestra según el género



Edad

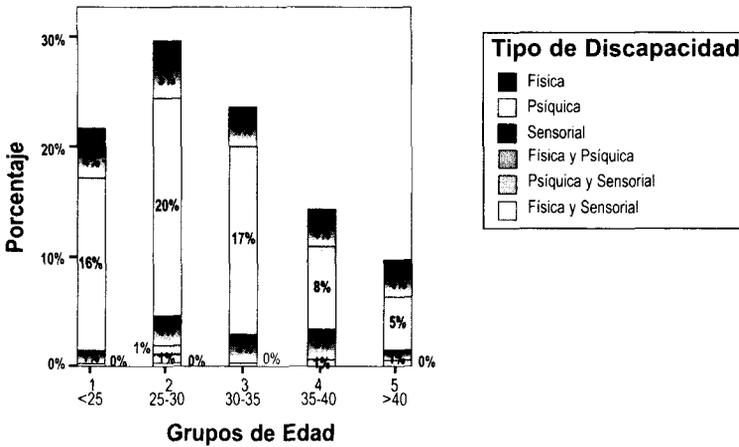
La edad media de las 252 personas encuestadas es de 31 años, (el encuestado más joven tiene 17 años y el mayor 56 años). Prácticamente la mitad de los encuestados son menores de 30 años, (el 21,8% menores de 25 años y un 29,8% entre 25 y 30 años), aproximadamente el 40% poseen entre 30 y 40 años, (un 23,8% entre los 30 y 35 años y un 14,7% entre 35 y 40 años) y en menor medida, encontramos encuestados mayores de 40 años (9,9%). Por tanto, la mayoría de los encuestados, el 75% posee 35 años o menos, -véase Gráfico 3-.

Gráfico 3: Grupos de edad de los encuestados
Grupos de edad de los encuestados



En cuanto a la *edad y el tipo de discapacidad* que manifiestan, como acabamos de ver, el grupo más numeroso de sujetos encuestados, resulta ser el más homogéneo, poseen discapacidad psíquica y en torno a 30 años -véase Gráfico 4-. No obstante, no puede afirmarse que exista una relación significativa entre los grupos de edad y el tipo de discapacidad, ($\chi^2=20,049$, Sig. 0,455).

Gráfico 4: Tipo de Discapacidad según Grupos de Edad

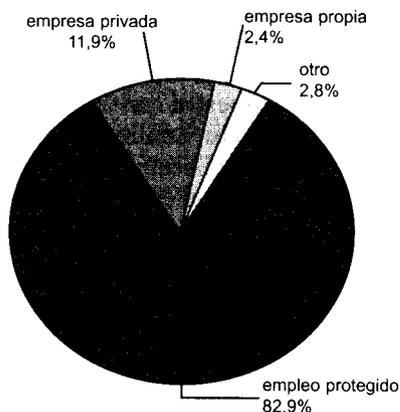


Tipo de Centro

A partir de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, -LISMI-, (BOE 30.4.82), a las personas con discapacidad se las incluyó en las medidas de fomento de empleo, distinguiéndose entre *empleo ordinario*, a veces con apoyo, y *empleo protegido* -regulado por el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, donde tienen cabida tanto los Centros Especiales de Empleo -CEE- como los Centros Ocupacionales -CO-. Ambos tipos de centros tienen -entre otros objetivos fijados por la LISMI, Art. 42.1 y 53, respectivamente- proporcionar a sus trabajadores servicios de ajuste personal y social que promuevan su integración.

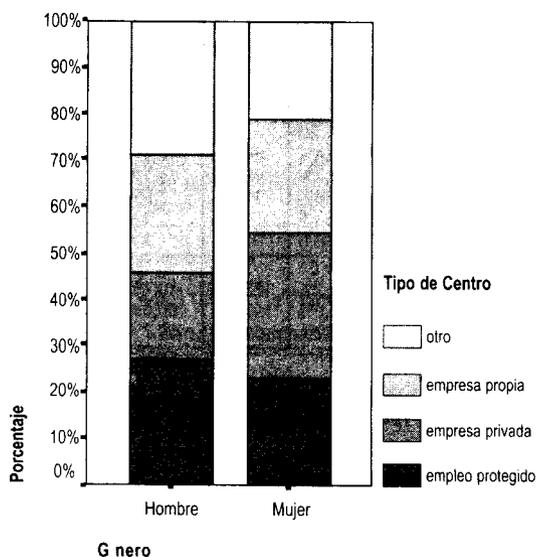
Como podemos observar en el Gráfico 5, en nuestra muestra predominan las personas con Discapacidades que desempeñan empleos protegidos, (82,94%), en menor medida los que trabajan en la empresa privada, (11,90%), y muy pocos en su propia empresa (2,38%).

Gráfico 5: Tipo de Centro



Conforme los datos obtenidos, podemos apreciar -véase Gráfico 6-, que en la empresa privada trabajan más mujeres que hombres, (7,5 frente al 4,4 %), mientras que en el empleo protegido, se invierte esta situación, siendo mayor el porcentaje de hombres (44,4 %) que de mujeres (38,5%). Sin embargo, estas diferencias -a un nivel de significación del 0,05- no resultaron ser significativas, (chi-cuadrado= 3,102, Sig.=0,05).

Gráfico 6: Tipo de Centro según género



INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS

Para dar respuesta a las cuestiones planteadas recurrimos fundamentalmente a contrastes no paramétricos, dada la naturaleza nominal y ordinal de las variables, definidas en el cuestionario de autoevaluación empleado.

Para determinar la *significatividad de las diferencias en el tipo de discapacidad, según el género*, calculamos -con la ayuda del SPSS, Tabla 1- la Chi-Cuadrado que arroja un valor de 13,277, (Sig. 0,021). Por tanto -al nivel de significación de 0,05- podemos afirmar que en la muestra considerada, el género y tipo de discapacidad no son independientes. Más aún, analizando los residuos -véase Tabla 2 Tabla de Contingencia Género * Tipo de discapacidad-, encontramos más mujeres con discapacidad de tipo sensorial de las que cabría esperar por azar, (Residuo corregido= 2,8).

Tabla 1: Pruebas de chi-cuadrado
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,277 ^a	5	,021
Razón de verosimilitud	15,108	5	,010
N de casos válidos	252		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,48

Tabla 2: Tabla de contingencia género * Tipo de discapacidad

		Tipo de Discapacidad						Total
		Física	Psíquica	Sensorial	Física y Psíquica	Psíquica y Sensorial	Física y Sensorial	
Género Hombre	Recuento	31	85	7	4	3	0	130
	% de Género	23,8%	65,4%	5,4%	3,1%	2,3%	,0%	100,0%
	% de Tipo de Discapacidad	60,8%	51,8%	25,9%	66,7%	100,0%	,0%	51,6%
	% del total	12,3%	33,7%	2,8%	1,6%	1,2%	,0%	51,6%
	Residuos tipificados	,9	,0	-1,9	,5	1,2	-,7	
	Residuos corregidos	1,5	,1	-2,8	,7	1,7	-1,0	
Mujer	Recuento	20	79	20	2	0	1	122
	% de Género	16,4%	64,8%	16,4%	1,6%	,0%	,8%	100,0%
	% de Tipo de Discapacidad	39,2%	48,2%	74,1%	33,3%	,0%	100,0%	48,4%
	% del total	7,9%	31,3%	7,9%	,8%	,0%	,4%	48,4%
	Residuos tipificados	-,9	,0	1,9	-,5	-1,2	,7	
	Residuos corregidos	-1,5	-,1	2,8	-,7	-1,7	1,0	
Total	Recuento	51	164	27	6	3	1	252
	% de Género	20,2%	65,1%	10,7%	2,4%	1,2%	,4%	100,0%
	% de Tipo de Discapacidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	20,2%	65,1%	10,7%	2,4%	1,2%	,4%	100,0%

Tras aplicar la prueba binomial, podemos afirmar que resulta *significativo el nº de encuestados a los que les gusta el trabajo*, (un 93% frente a un 7%; Sig.= 0,000). Sin embargo, *ni la edad, el género o el tipo de discapacidad, influyen significativamente -al nivel de significación de 0,05- en dicho gusto por el trabajo*, (chi-cuadrado=1,748, Sig.=0,883; chi-cuadrado=2,604, Sig.=0,626, chi-cuadrado=0,013, Sig.=0,908, respectivamente).

Paralelamente, encontramos que, *en el gusto por el ambiente de trabajo, estas características tampoco influyen significativamente:*

- Respecto al tipo de discapacidad, al aplicar la H de Kruskal-Wallis hemos de aceptar la hipótesis nula de igualdad de promedios poblacionales, establecidos por el tipo de discapacidad, en el gusto por el ambiente laboral: $K-W=3,169$, $Sig.=0,674$.
- Respecto a la edad, ninguna de las medidas de asociación entre la edad y el gusto por el trabajo -d de Somer, Gamma y Tau- son significativas al nivel crítico de 0,05, ($Sig.=0,591$).
- Respecto al género, al aplicar la U de Mann-Whitney, aceptamos la hipótesis nula de igualdad de promedios poblacionales en el gusto por el ambiente, establecidos por el género, $U=7597$ $Sig.=0,239$.

En resumen, a partir de los resultados obtenidos, podemos decir que *el tipo de discapacidad, la edad y el género no están significativamente relacionadas con el gusto por el trabajo, ni con el gusto por el ambiente de trabajo.*

En cambio, al analizar la relación entre el gusto por el ambiente de trabajo y la sociabilidad laboral, mediante el cálculo de *chi-cuadrado*, (igual a 34,868 $Sig.=0,0 < 0,05$), de una medida direccional como la *d de Somer*, apreciamos que, *cuando a nuestros encuestados les gusta el ambiente de trabajo tienden a hacer amigos en él*, ($d=0,541$). Estudiando el *coeficiente Gamma* vemos que efectivamente existe una fuerte relación positiva entre el gusto por el ambiente de trabajo y tener amigos en él, ($Gamma=0,716$) -véanse las Tablas 3, 4 y 5-

Por tanto, como era de esperar, en general podemos afirmar que, *sí existen relaciones significativas entre el gusto por el ambiente de trabajo y tener amigos en el trabajo.*

Tabla 3: Relación entre “tener amigos en el trabajo” y “gusto por el ambiente de trabajo”: d de Somer

		Medidas direccionales			
		Valor	Error tip. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	d de Somer				
	Simétrica	,207	,038	4,083	,000
	¿Te gusta el ambiente de trabajo? dependiente	,128	,031	4,083	,000
	¿Tienes amigos en el trabajo? dependiente	,541	,088	4,083	,000

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula

Tabla 4: Relación entre “tener amigos en el trabajo” y “gusto por el ambiente de trabajo”: Coef. Gamma

		Medidas simétricas			
		Valor	Error tip. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,263	,048	4,083	,000
	Tau-c de Kendall	,131	,032	4,083	,000
	Gamma	,716	,100	4,083	,000
N de casos válidos		251			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula

Además, el análisis de residuos -interpretables como variables estandarizadas con distribución normal, -ver Tabla 5-, revela que:

- *El hecho de no tener ningún amigo en el trabajo, influye significativamente en el rechazo hacia el ambiente de trabajo, afirmando que “no les gusta su ambiente de trabajo”, (r. Corregido=3,3) o “sólo les gusta, a veces”, (r. Corregido=3,0). En cambio, cuando todos sus amigos pertenecen a su ámbito laboral, es significativo su gusto por dicho ambiente, (r. Corregido=3,3).*
- *El hecho de tener algunos amigos en su entorno laboral, no implica necesariamente que les guste el ambiente de trabajo, (ya que existe una relación significativa y positiva entre quienes tienen “sólo algunos amigos” y a pesar de ello, “no les gusta el ambiente de trabajo”, r. Corregido=2,3), y al contrario, aunque rechacen el ambiente de trabajo, siguen afirmando, significativamente, que tienen algún amigo en dicho ambiente, (r. Corregido=2,3).*
- *Por otra parte, el hecho de tener o no amigos fuera del entorno laboral, no influye significativamente en su gusto por el ambiente de trabajo, es decir, su sociabilidad fuera del trabajo es independiente de su gusto por el mismo, (d de Somer y Tau de Kendal iguales a -0,990, Sig.=0,332).*

Tabla 5: Relación entre tener amigos en el trabajo y el gusto por el ambiente de trabajo:
Tabla de Contingencia

Tabla de contingencia ¿Te gusta el ambiente de trabajo? * ¿Tienes amigos en el trabajo?

			¿Tienes amigos en el trabajo?				Total
			Todos	La mayoría	Algunos	Ninguno	
¿Te gusta el ambiente de trabajo?	Si	Recuento	88	75	62	130	229
		% de ¿Te gusta el ambiente de trabajo?	38,4%	32,8%	38,4%	27,1%	100,0%
		% de ¿Tienes amigos en el trabajo?	98,9%	92,6%	98,9%	83,8%	90,9%
		% del total	34,9%	29,8%	34,9%	24,6%	90,9%
		Residuos tipificados	,8	,2	,8	-,6	
		Residuos corregidos	3,3	,7	3,3	-,5	
	No	Recuento	1	5	10	3	19
		% de ¿Te gusta el ambiente de trabajo?	5,3%	26,3%	52,6%	15,8%	100,0%
		% de ¿Tienes amigos en el trabajo?	1,1%	6,2%	13,5%	37,5%	7,5%
		% del total	,4%	2,0%	4,0%	1,2%	7,5%
		Residuos tipificados	-2,2	-,4	1,9	3,1	
		Residuos corregidos	-2,9	-,6	2,3	3,3	
	A veces	Recuento	0	0	2	1	3
% de ¿Te gusta el ambiente de trabajo?		,0%	,0%	66,7%	33,3%	100,0%	
% de ¿Tienes amigos en el trabajo?		,0%	,0%	2,7%	12,5%	1,2%	
% del total		,0%	,0%	,8%	,4%	1,2%	
Residuos tipificados		-1,0	-1,0	1,2	2,9		
Residuos corregidos		-1,3	-1,2	1,4	3,0		
	Recuento	0	1	0	0	1	
	% de ¿Te gusta el ambiente de trabajo?	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%	
	% de ¿Tienes amigos en el trabajo?	,0%	1,2%	,0%	,0%	,4%	
	% del total	,0%	,4%	,0%	,0%	,4%	
	Residuos tipificados	-,6	1,2	-,5	-,2		
	Residuos corregidos	-,7	1,5	-,6	-,2		
Total	Recuento	89	81	74	8	252	
	% de ¿Te gusta el ambiente de trabajo?	35,3%	32,1%	29,4%	3,2%	100,0%	
	% de ¿Tienes amigos en el trabajo?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	35,3%	32,1%	29,4%	3,2%	100,0%	

Por otra parte, *ni la edad, ni el género ni el tipo de discapacidad, están relacionados significativamente con la sociabilidad laboral*, ya que los estadísticos específicos calculados para comprobar la significatividad de estas variables en el hecho de tener amigos en el trabajo, en ningún caso fueron significativos, (d Somer=-0,059, Sig.=0,252, U de Mann-Whitney =7385,5, Sig.=0,377 y H de Kruskal-Wallis= 3,588, Sig.=0,616, respectivamente). A partir de estos resultados, podemos afirmar que *la edad, el género y el tipo de discapacidad -consideradas independientemente- no influyen significativamente en el hecho de tener amigos en el trabajo.*

Tampoco encontramos relaciones significativas entre características como la edad y el género y el hecho de tener amigos fuera del trabajo, (chi-cuadrado=13,461, Sig.=0,336 y chi-cuadrado=0,956 Sig.=0,812, respectivamente). Sin embargo, *sí encontramos relaciones significativas, aunque moderadas, -Phi=0,35 entre el tipo de discapacidad de nuestros encuestados y el hecho de afirmar que tienen amigos fuera del trabajo*, (Sig. de Chi-cuadrado=0,009<0,05), -véanse Tablas 6 y 7-.

Tabla 6: Relación entre el tipo de discapacidad y tener amigos fuera del trabajo: chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,755 ^a	15	,009
Razón de verosimilitud	27,039	15	,028
N de casos válidos	252		

a. 15 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,09

Tabla 7: Relación entre el tipo de discapacidad y tener amigos fuera del trabajo: Phi de Cramer

Medidas simétricas			gl	Sig. aproximada
Ordinal por nominal	Phi		,349	,009
	V de Cramer		,202	,009
	Coefficiente de contingencia		,330	,009
N de casos válidos			252	

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

En particular, analizando los residuos corregidos en la tabla de contingencia -Tabla 8- de ambas variables, podemos apreciar en nuestra muestra las siguientes relaciones significativas:

- *Las personas con discapacidad física, psíquica-sensorial y física-sensorial, afirman tener más amigos fuera del trabajo* de los que sería esperable por puro azar, (residuos corregidos iguales a 3, 2,7 y 2,5 respectivamente).
- *En cambio las personas con discapacidad psíquica encuestadas, manifiestan tener menos amigos fuera del trabajo*, de lo que sería esperable por azar, (r. Corregido=-2,7).

Tabla 8: Relación entre el tipo de discapacidad y tener amigos fuera del trabajo: Tabla de Contingencia

Tabla de contingencia Tipo de Discapacidad * ¿Tienes amigos fuera del trabajo?

		¿Tienes amigos fuera del trabajo?				Total
		Todos	La mayoría	Algunos	Ninguno	
Tipo de Discapacidad Física	Recuento	5	215	23	2	51
	% de Tipo de Discapacidad	9,8%	41,2%	45,1%	3,9%	100,0%
	% de ¿Tienes amigos fuera del trabajo?	14,7%	33,3%	17,3%	9,1%	20,2%
	% del total	2,0%	8,3%	9,1%	,8%	20,2%
	Residuos tipificados	-,7	2,3	-,8	-,1,2	
	Residuos corregidos	-,9	3,0	-,1,2	-,1,4	
Psíquica	Recuento	22	32	92	18	164
	% de Tipo de Discapacidad	13,4%	19,5%	56,1%	11,0%	100,0%
	% de ¿Tienes amigos fuera del trabajo?	64,7%	50,8%	69,2%	81,8%	65,1%
	% del total	8,7%	12,7%	36,5%	7,1%	65,1%
	Residuos tipificados	,0	-,1,4	,6	1,0	
	Residuos corregidos	,0	-,2,7	1,4	1,7	
Sensorial	Recuento	3	9	14	1	27
	% de Tipo de Discapacidad	11,1%	33,3%	51,9%	3,7%	100,0%
	% de ¿Tienes amigos fuera del trabajo?	8,8%	14,3%	10,5%	4,5%	10,7%
	% del total	1,2%	3,6%	5,6%	,4%	10,7%
	Residuos tipificados	-,3	,9	-,1	-,9	
	Residuos corregidos	-,4	1,1	-,1	-,1,0	
Física y Psíquica	Recuento	1	1	4	0	6
	% de Tipo de Discapacidad	16,7%	16,7%	66,7%	,0%	100,0%
	% de ¿Tienes amigos fuera del trabajo?	2,9%	1,6%	3,0%	,0%	2,4%
	% del total	,4%	,4%	1,6%	,0%	2,4%
	Residuos tipificados	,2	-,4	,5	-,7	
	Residuos corregidos	,2	-,5	,7	-,8	
Psíquica y Sensorial	Recuento	2	0	0	1	3
	% de Tipo de Discapacidad	66,7%	,0%	,0%	33,3%	100,0%
	% de ¿Tienes amigos fuera del trabajo?	5,9%	,0%	,0%	4,5%	1,2%
	% del total	,8%	,0%	,0%	,4%	1,2%
	Residuos tipificados	2,5	-,9	-,1,3	1,4	
	Residuos corregidos	2,7	-,1,0	-,1,8	1,5	
Física y Sensorial	Recuento	1	0	0	0	1
	% de Tipo de Discapacidad	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% de ¿Tienes amigos fuera del trabajo?	2,9%	,0%	,0%	,0%	,4%
	% del total	,4%	,0%	,0%	,0%	,4%
	Residuos tipificados	2,4	-,5	-,7	-,3	
	Residuos corregidos	2,5	-,6	-,1,1	-,3	
Total	Recuento	34	63	133	22	252
	% de Tipo de Discapacidad	13,5%	25,0%	52,8%	8,7%	100,0%
	% de ¿Tienes amigos fuera del trabajo?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	13,5%	25,0%	52,8%	8,7%	100,0%

Ahora bien, para saber si los encuestados que tienen amigos dentro del trabajo, también los tienen fuera y viceversa, calculamos diversas medidas de asociación -véanse Tablas 9, 10- todas ellas significativas -Sig.=0,002- al nivel crítico de 0,05. Es más, el valor superior de la d de Somer -0,188- cuando consideramos como variable dependiente, tener amigos en el trabajo, parece indicar que:

En el caso de las personas con discapacidad encuestadas, tener amigos fuera del trabajo constituye un indicador significativo de su sociabilidad laboral -tener amigos dentro del trabajo-.

Tabla 9: Relación entre tener amigos en el trabajo y tener amigos fuera del trabajo: d de Somer

Medidas direccionales

	Valor	Error tip. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal d de Somer Simétrica	,181	0,59	3,069	,002
¿Tienes amigos en el trabajo? dependiente	,188	0,60	3,069	,002
¿Tienes amigos fuera del trabajo? dependiente	,174	0,57	3,069	,002

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula

Tabla 10: Relación entre tener amigos en el trabajo y tener amigos fuera del trabajo: Coef. Gamma

Medidas simétricas

	Valor	Error tip. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,181	,059	3,069	,002
Tau-c de Kendall	,159	,052	3,069	,002
Gamma	,268	,086	3,069	,002
N de casos válidos	251			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula

Finalmente, al analizar -mediante una prueba binomial- la predisposición hacia el cambio laboral, los resultados significativos obtenidos en ella, nos permiten afirmar que el 81% de las personas con discapacidad encuestadas, se sienten capaces de realizar otro trabajo.

Sin embargo, *ni el tipo de discapacidad, ni el género ni la edad están relacionados significativamente con esas percepciones de autoeficacia*, ya que en todos los casos obtenemos valores no significativos -a un nivel de significación del 0,05- en el estadístico chi-cuadrado, (7,721, 0,325 y 7,232 con significaciones de 0,656, 0,850 y 0,512 respectivamente).

DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Al analizar las características específicas de los 252 trabajadores con discapacidad encuestados, se ha encontrado cierto predominio de discapacidades psíquicas, (65,1%), tal como sucediera en investigaciones semejantes, Iglesias y Fernández, (1999). Este hecho no es de extrañar, pues como se indica en el informe del IMSERSO, (2002), la mayor tasa de actividad entre los discapacitados, (en torno al 40%), y menor tasa de desempleo, (en torno al 20%), corresponden a personas con discapacidades visuales y auditivas. Teniendo en cuenta que los trabajadores con estas características, tienen menos dificultades para encontrar empleo en empresas no protegidas, no es extraño que en nuestra muestra dichos trabajadores estén menos representados.

Sí hemos encontrado en nuestra muestra, relaciones significativas entre el género y el tipo de discapacidad, en particular, encontramos menos varones con dis-

capacidades de tipo sensorial de los que cabría esperar, probablemente porque los varones con discapacidades visuales y/o auditivas, tienen menos dificultades para trabajar en la empresa privada.

Pero globalmente, no encontramos diferencias significativas en nuestra muestra en el n^o de encuestados considerado. Sabemos, en términos generales, que nacen más varones que mujeres, pero los primeros presentan más riesgos de padecer discapacidades, pues parece ser que su fragilidad es mayor. Sin ánimo de extendernos demasiado en este punto, -pues aunque podrían aportarse muchos datos, (Alfonso e Ibáñez, 1987), carecemos de espacio suficiente para ello-, sí podemos ofrecer algunas cifras que corroboran este hecho: en los varones son más frecuentes las manifestaciones de lesiones como por ej., la *Hernia inguinal* de comienzo precoz, afectado el varón, hay riesgo en hermanos e hijos -1 entre 10-, entre hermanas 1 entre 100, en cambio, afectada la madre, el riesgo en los hijos es de 1 entre 6, en hermanas e hijas de 1 entre 10; en la *Estenosis pilórica*, afectado el padre, el riesgo en los hijos varones es de 1 entre 20, en las hijas de 1 entre 40, en cambio, afectada la madre, el riesgo en hijos varones es de 1 entre 5, en las hijas de 1 entre 15, etc. Por tanto, no es de extrañar que en los últimos datos recogidos en la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, realizada sobre un total de 3.528.221 personas con discapacidades, (IMSERSO, 2002:21), hay más varones que mujeres con discapacidad, *en el período comprendido desde la infancia hasta los 45 años*, -intervalo de edad al que pertenecen los sujetos de nuestra muestra-. Por tanto, hay más varones que mujeres con discapacidad, en edad de trabajar. Además en términos absolutos, son los varones quienes tienen más empleo.

Según el IMSERSO, (2002), el promedio de las *tasas de actividad en personas con discapacidad es del 32,3%, prácticamente la mitad al de personas sin discapacidad, (64,5%), y a su vez, entre las personas con discapacidad, trabaja un 40,6% de varones frente a un 23,7% de mujeres*. De hecho, en esta misma fuente encontramos que, tanto el colectivo de mujeres con discapacidad como el colectivo de varones y mujeres con deficiencia mental, son los más desfavorecidos en la inserción laboral.

Sin embargo, en la tendencia apuntada hay un punto de inflexión, -45 años- a partir del cual va aumentando -hasta superar los 85 años- el n^o de mujeres con discapacidad, posiblemente porque las mujeres suelen tener una longevidad mayor e incluso puede que no padeciesen discapacidad y ésta apareciera en la senectud, reduciendo las diferencias de prevalencia en función del género. Tal vez por ello, en la citada encuesta, *globalmente* aparece un n^o más elevado de mujeres con discapacidad que de varones.

Efectivamente, en la muestra utilizada en nuestro estudio, la media de edad era de 31 años, (edad mínima: 17, edad máxima: 56), de modo que el 75% de los sujetos de la muestra tienen 35 años o menos, aproximándose a ese punto las frecuencias de discapacidad en ambos géneros. Como era de esperar, la frecuencia de varones -130- supera a la de mujeres -122-, sin bien estas diferencias no resultaron ser significativas, constituyéndose así una muestra equilibrada en función del género.

Comparando las edades de nuestra muestra con las de investigaciones realizadas a principios de los años setenta, encontramos que la media de edad en los operarios de los talleres protegidos, era por entonces de 20 años, (Ibáñez, 1987). Sin embargo, los datos obtenidos en investigaciones más recientes como la de Iglesias y Fernández, (1999), destaca la edad de 32 años o los datos publicados por el Instituto para la Formación de la Comunidad de Madrid, (Albor, 1995), muy semejantes a los nuestros, (el 74,7% tiene entre 20 y 40 años).

El aumento de edades en los sujetos de muestras más recientes, parece una tendencia comprensible y consecuente con el proceso educativo que han debido seguir, conforme la Ordenación de la Educación de Alumnos con Necesidades Educativas Especiales, recogida en el Real Decreto 696/95, de 28 de abril, en la que se establece que en los Centros de Educación Especial se imparta la Educación Básica Obligatoria y Programas de Formación para la Transición a la Vida Adulta, que tienen carácter de escolarización postobligatoria. Dichos programas pueden tener un componente de Formación Profesional Específica, se organizan en un ciclo de dos años de duración prorrogables y exigen que el alumno tenga cumplidos los 16 años. Además, la Formación Profesional Especial puede desarrollarse también mediante Programas de Garantía Social que incluyen una modalidad específica para alumnos con necesidades educativas especiales. Los alumnos que participen en dichos programas, -regulados por Orden del 12 de enero de 1993, (BOE 19 de enero)-, deben tener entre 16 y 21 años.

En cuanto al tipo de centros de empleo considerado, efectivamente, *el mayor nº de trabajadores con discapacidad desempeñan un empleo protegido*. Dentro de esta modalidad de empleo, sólo se han considerado -por su finalidad productiva- los Centros Especiales de Empleo dejando al margen los Centros Ocupacionales, -encuadrados en los Servicios Sociales, (LISMI, art. 53)-. Conforme investigaciones recientes, (Iglesias y Fernández, 1999), no existen diferencias significativas en las oportunidades de integración que ofrecen ambos tipos de centro, salvo en los beneficios económicos, superiores en los Centros Especiales de Empleo.

El Centro Especial de Empleo sigue siendo el mayor “empleador” para las personas con discapacidad, que acceden a un puesto de trabajo a través de contrataciones acogidas a las medidas de fomento de empleo.

Parece lógico que, en la muestra, el porcentaje de trabajadores en la Empresa privada sea escaso, (11,9%), ya que aún son pocas las personas con discapacidad que poseen un empleo, a pesar de los apoyos que el Real Decreto 4/1999 de 8 de enero, establece para la contratación de personas con discapacidad -por tiempo indefinido a tiempo parcial con subvención proporcional a la jornada pactada- y las demandas de creación de una red de servicios especializados en la intermediación laboral adecuadas a este colectivo.

Conocido el perfil de los trabajadores con discapacidad representados en nuestra muestra, nos planteábamos su influencia en diversos aspectos como el gusto por el trabajo, el ambiente laboral, su predisposición a las transiciones laborales etc.

En general, podríamos afirmar que lo que quieren los trabajadores con discapacidad encuestados es, “trabajar”: al 93% de ellos les gusta el trabajo y ni la edad, el género o el tipo de discapacidad influyen significativamente en este gusto. Tal vez porque son conscientes de sus dificultades para encontrar un empleo adecuado a sus características y el desempeño de cualquier tarea laboral contribuye positivamente a la formación o mantenimiento de su autoconcepto.

Paralelamente, ni la edad, el género o el tipo de discapacidad están significativamente relacionadas con el gusto por el ambiente de trabajo. Por tanto, a partir de los resultados obtenidos, no podemos extraer conclusiones sobre la mayor o menor satisfactoriedad con su integración laboral, a partir de su perfil específico.

Ahora bien, ¿podemos decir que el hecho de tener o no amigos en el trabajo influye significativamente en su gusto por el ambiente de trabajo? Como era de esperar, el hecho de no tener amigos en el contexto laboral conlleva un rechazo significativo hacia el mismo, al contrario de lo que sucede cuando “todos” sus amigos pertenecen al ámbito laboral. Sin embargo, el tener algunos amigos en este entorno no implica necesariamente que les guste el ambiente de trabajo como tampoco rechazan este ambiente aunque sólo tengan algún amigo en el mismo. Tal vez este resultado se deba a cierto efecto de aquiescencia, por el cuál les resulta difícil afirmar que carecen de amigos en el entorno laboral y al menos señalan la existencia de “algún amigo”, enjuiciando aparte su gusto por el ambiente laboral.

Más importante parece el hecho de que tener amigos fuera del trabajo sea un indicador significativo de su sociabilidad laboral -tener amigos dentro del trabajo-. Como vimos, tampoco sus características específicas influyen significativamente en su sociabilidad laboral, -tener amigos dentro del trabajo-, lo que nos lleva a pensar que las intervenciones dirigidas a favorecer la adquisición de ciertas habilidades sociales, como ser capaz de establecer relaciones de amistad en el trabajo, serían muy positivas en cualquier edad, género y tipo de discapacidad.

Tampoco fuera del ámbito laboral la edad y el género influyen significativamente en su capacidad para establecer relaciones de amistad, sin embargo el tipo de discapacidad sí que influye significativa, aunque moderadamente, de modo que los trabajadores con discapacidad física-sensorial afirman tener más amigos fuera del trabajo, al contrario de quienes tienen discapacidades psíquicas. Ello puede deberse, a la mayor dificultad de “interpretación y comprensión” de las “señales sociales” que poseen estos últimos. En cualquier caso, supone un aspecto a tener en cuenta en el diseño de programas para mejorar la competencia social.

Por otra parte, el hecho de que no influya significativamente en su gusto por el ambiente de trabajo el tener o no amistades fuera del mismo, podría manifestar cierta conciencia de la extensión de su sociabilidad más allá del contexto laboral: el contexto laboral específico en que desarrolla sus habilidades sociales tiene un papel clave, pudiendo darse el caso de ser capaces de mantener mejores relaciones sociales fuera del ámbito del trabajo, lo que a su vez sería indicador de la necesidad de mejorar su integración laboral.

Finalmente, la mayoría de ellos se sienten capaces de realizar otro trabajo, (81%) y ni la edad, género o tipo de discapacidad están significativamente relacionados con esas percepciones -¿excesivamente elevadas?- de autoeficacia. Como vimos en la introducción, es frecuente entre personas con discapacidad psíquica, encontrar autopercepciones de las propias habilidades y expectativas de éxito llamativamente elevadas, que en muchos casos, correlacionan negativamente con el rendimiento real, (Cifuentes, 1999), lo que justificaría intervenciones dirigidas a elaborar percepciones “más realistas” sobre la propia capacidad.

En conclusión, a pesar de que nuestra muestra no fue aleatoriamente seleccionada, el perfil de los trabajadores con discapacidad que desempeñan empleos protegidos es muy semejante al de otras investigaciones, (predominio de personas con discapacidad psíquica, equilibrado respecto al género y edad media de 31 años). Estas características específicas no parecen influir significativamente en el gusto por su trabajo, su ambiente laboral o su capacidad para hacer amigos dentro del trabajo. Sin embargo, sí encontramos una relación significativa entre el tipo de discapacidad y su sociabilidad fuera del contexto laboral, -los trabajadores con discapacidad física-sensorial afirman tener más amigos, al contrario de lo que sucede en el caso de la discapacidad psíquica-. Por otra parte, tener todos los amigos en el contexto laboral, parece contribuir significativamente a su integración laboral y viceversa. Tener amigos fuera del contexto laboral, favorece en cualquier caso, su sociabilidad laboral.

Al margen de las limitaciones de este estudio, -parece conveniente seguir investigando para contrastar y profundizar los resultados obtenidos- derivadas de la “sobreevaluación” de la propia capacidad para realizar otros trabajos, así como de otros aspectos relacionados con su competencia social, apreciamos cierta tendencia hacia la integración laboral de las personas con discapacidades. No obstante, dadas sus características específicas, no parece suficiente ofrecer oportunidades de integración, sino más bien, desarrollar programas específicos para fomentar el carácter adaptativo de los procesos de socialización, habilidades sociales dentro y fuera del ámbito laboral y la delimitación de expectativas más realistas sobre la propia capacidad, ya que éstas influyen en las oportunidades de aprender nuevas competencias socio-laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albor, J. y col. (1995). *Minusvalía e inserción laboral*. Madrid; Instituto para la Formación de la Comunidad de Madrid.
- Alfonso, M. E. e Ibáñez, P. (1987). *Las Minusvalías: diagnóstico, tratamiento e integración*. Madrid: UNED.
- Bandura, A. (1976). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Caballo, V. (1993). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Siglo XX.
- Cifuentes, M. E. (1999). *Algunos componentes de las habilidades sociales en adolescentes deficientes mentales leves. Estudio de Casos*. (Tesis doctoral). Madrid: UNED.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2000). *Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad*. Bruselas: COM (15.5.2000).
- Gil, F. y col. (1992). *Habilidades sociales y salud*. Madrid: Eudema.
- Ibáñez López, P. (1987). *El mundo laboral del deficiente mental*. Madrid: UNED.
- Ibáñez López, P. (2002). *Las discapacidades: Orientación e Intervención Educativa*. Madrid: Dykinson.
- Iglesias García, M. T., y Fernández Fernández, S. (1999). *Análisis de la integración laboral de las personas con discapacidad: Una aplicación en el municipio de Gijón, (Asturias)*. REOP, 10 (18), 331-351.
- IMSERSO (2002). *La discapacidad en cifras*. Madrid: IMSERSO.
- Kelly, J. (1992). *Entrenamiento de las habilidades sociales. Guía práctica para intervenciones*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Pelechano, V. (1984). Programas de socialización en deficiencia mental. *Revista Española de Pedagogía*, 2, 203-233.
- Rodríguez Espinar, S. (1998). Orientación. Aspectos actuales y futuros. *Revista de Investigación Educativa*, 16, 2.
- Rubio, V. (1995). Las habilidades sociales y la conducta adaptativa en el retraso mental, en Verdugo, M. A. *Personas con discapacidad: perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Madrid: Siglo XXI, 692-716.
- Verdugo, M. A. (1995). *Personas con discapacidad: perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Madrid: Siglo XXI.
- Wolpe, J. (1958). *Psychotherapy by reciprocal inhibition*. Stanford: University Press.
-

PALABRAS CLAVE

Personas con discapacidad, relaciones sociales, integración laboral, test estadísticos.

KEY WORDS

Disabled people, social relationships, occupational adjustment, statistical tests.

PERFIL ACADÉMICO DE LAS AUTORAS

Pilar Ibáñez López. Profesora Titular del departamento MIDE II, (Orientación Educativa, Diagnóstico e Intervención Psicopedagógica), Facultad de Educación, UNED. Autora de numerosos libros y artículos, la línea de investigación en la que prioritariamente trabaja en la actualidad es la de poblaciones especiales y estimulación temprana.

María José Mudarra Sánchez. Doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación por la UNED. Licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación por la Universidad Complutense de Madrid. Profesora colaboradora en el Departamento MIDE II, (Orientación Educativa, Diagnóstico e Intervención Psicopedagógica), Facultad de Educación, UNED, siendo sus principales líneas de investigación: Orientación para el Desarrollo de la Carrera, Discapacidad y Métodos de investigación educativa.

Dirección de las autoras: Departamento MIDE II,
Facultad de Educación, UNED
Paseo Senda del Rey 7, Edificio Humanidades
28040, Madrid,
E-mail: pibanez@edu.uned.es

Fecha recepción del artículo: 22. febrero. 2005

Fecha aceptación del artículo: 30. abril. 2005