

José Juan Carrión Martínez,
Antonio Luque de la Rosa,
Rafaela Gutiérrez Cáceres
y María del Mar Fernández Martínez
(coords.)

Escenarios inclusivos
en la respuesta
a la diversidad

Colección Universidad

Título: *Escenarios inclusivos en la respuesta a la diversidad*

Primera edición: julio de 2021

© José Juan Carrión Martínez, Antonio Luque de la Rosa,
Rafaela Gutiérrez Cáceres y María del Mar Fernández Martínez (coords.)

© De esta edición:
Ediciones OCTAEDRO, S.L.
C/ Bailén, 5 – 08010 Barcelona
Tel.: 93 246 40 02
octaedro@octaedro.com
www.octaedro.com

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

ISBN: 978-84-18819-34-6
Depósito legal: B 12315-2021

Maquetación: Fotocomposición gama, sl
Diseño y producción: Octaedro Editorial

Impresión: Ulzama

Impreso en España - *Printed in Spain*

Sumario

1. Satisfacción y actitudes de los actores en el contexto laboral inclusivo de personas con diversidad funcional. 9
JOSÉ JUAN CARRIÓN MARTÍNEZ, ANTONIO LUQUE DE LA ROSA,
MARÍA DEL MAR FERNÁNDEZ MARTÍNEZ E
ISABEL MARÍA ROMÁN SÁNCHEZ
2. Trastorno disocial y familia: factores de riesgo y estrategias educativas. 23
RAFAELA GUTIÉRREZ CÁCERES, CARMEN M. ^a HERNÁNDEZ GARRE,
ALMUDENA GIL HERNÁNDEZ Y M. ^a MAR GARCÍA MARTÍN
3. Programas específicos de Formación Profesional Básica para la inserción laboral de personas con diversidad funcional (de tipo) intelectual. 39
CARMEN MARÍA HERNÁNDEZ GARRE, RAFAELA GUTIÉRREZ CÁCERES,
LAURA SOLER RUÍZ Y DIANA JIMÉNEZ RODRÍGUEZ
4. Evolución en el estudio de la resiliencia desde los inicios hasta la actualidad: introducción de la resiliencia en la educación 53
CRISTINA PINEL MARTÍNEZ, MARÍA DOLORES PÉREZ ESTEBAN,
MARÍA DEL MAR FERNÁNDEZ MARTÍNEZ Y
JOSEFA MARTÍNEZ TALAVERA

5. Inclusión social: la importancia de la autoestima en las personas con discapacidad	69
MARÍA DOLORES PÉREZ ESTEBAN, CRISTINA PINEL MARTÍNEZ, JOSÉ JUAN CARRIÓN MARTÍNEZ Y ALEJANDRO VARGAS SERRANO	
6. Percepción y actitud docente hacia la inclusión educativa	85
ANTONIO MARTÍNEZ SÁNCHEZ, ISABEL MARÍA MERCADER RUBIO, NIEVES GUTIÉRREZ ÁNGEL E ISABEL MARÍA ROMÁN SÁNCHEZ	
7. La inclusión social a través del ocio	99
NIEVES GUTIÉRREZ ÁNGEL, ISABEL MARÍA MERCADER RUBIO, ANTONIO MARTÍNEZ SÁNCHEZ E ISABEL ANA EGUIZÁBAL ROMÁN	
8. La música como herramienta inclusiva: principales aplicaciones en medidas de atención a la diversidad	117
ALEJANDRO VARGAS SERRANO, ANTONIO LIQUE DE LA ROSA, ELOY LÓPEZ MENESES Y CARLOS HERVÁS GÓMEZ	

Satisfacción y actitudes de los actores en el contexto laboral inclusivo de personas con diversidad funcional

JOSÉ JUAN CARRIÓN MARTÍNEZ,¹ ANTONIO LUQUE DE LA ROSA,²
MARÍA DEL MAR FERNÁNDEZ MARTÍNEZ³ E ISABEL MARÍA ROMÁN SÁNCHEZ⁴

¹Universidad de Almería, jcarrion@ual.es

²Universidad de Almería, aluque@ual.es

³Universidad de Huelva, mar.fernandez@dstso.uhu.es

⁴Universidad de Almería, iroman@ual.es

1. Introducción

Las personas con diversidad funcional (Romañach y Lobato, 2005) representan un colectivo social muy diverso no ya con respecto a la población en general, sino internamente. Se trata de un colectivo para el que se hace necesaria una singular protección de sus derechos sociales, personales y laborales, así como de sus libertades fundamentales, para su incorporación, integración o inclusión completa y funcional en la sociedad en condiciones de igualdad con respecto a los demás miembros de la comunidad (Agovino y Rapposelli, 2016; Álvarez-García, 2017; Biel-Portero y Rey-Aneiros, 2008; Errani, 2020; Hurjui y Hurjui, 2018; MacEachen *et al.* 2017; Mercado-Cabrera, Hernández-Ossandón y Donoso-Venegas, 2010; Verdugo, Vicent, Campo y Jordán, 2001).

Se puede observar que la mayor parte de los planteamientos discursivos actuales se elaboran a partir de un sustrato de pensamiento en el que el eje de pensamiento predominante es el de la insuficiencia, si bien es una realidad la existencia de experiencias exitosas que pueden perfilar un horizonte motivador, y de las

cuales es posible realizar aprendizajes para continuar impulsando un cada vez más amplio escenario de inclusión de las personas con diversidad funcional en los contextos del mercado de trabajo (Cooney, Nyssens, O'Shaughnessy y Defourny, 2016).

Así, nos planteamos como interrogante para conducir este trabajo de revisión si las personas con diversidad funcional están satisfechas en su desarrollo dentro de los entornos laborales, sin olvidar a los empleadores y pares.

2. Metodología

En este trabajo vamos a abordar el estado de la cuestión desde una metodología de revisión sistemática, elaborada a partir de un procedimiento de búsqueda, selección y análisis estructurado y sistematizado (Sánchez, 2010) que garantice la relevancia de los resultados obtenidos y se aleje de una elaboración/construcción espontaneísta. Así, nuestro objetivo es conocer la satisfacción de las personas con diversidad funcional, empleadores, *staff* y pares sobre la inclusión de dicho colectivo en el mercado laboral.

En el marco de un estudio de revisión sistemática se ha llevado a cabo una revisión de la literatura, de una parte, en las bases de datos de mayor alcance para nuestro contexto y de una muy importante relevancia científica, SCOPUS, que suele incluir a su vez todo lo que contiene la Web of Science, pero con mayor focalización en Europa y, por ende, en España, y de otra en la Base de datos Dialnet. A ello se le han unido aportaciones singulares dirigidas por la experiencia profesional o el conocimiento directo de otras fuentes apoyadas en el buscador Google Académico, permitiendo con esto último dar entrada a resultados de investigación relevantes, pero que no se encuentran indexadas en las bases de datos de impacto usadas como referencia principal.

Se han aplicado en la búsqueda efectuada para cada expresión booleana (tabla 1) criterios de filtro temporal de las investigaciones escritas en inglés, en las base de datos ya citada, o español en Google Académico y Dialnet y TESEO, en el periodo comprendido entre 2010 y 2020, y en otros casos entre 2015 y 2020. Cabe señalar que se ha realizado esa búsqueda con los límites estrictos del título o de título/resumen y palabras clave.

Las expresiones de búsqueda se han conformado mediante palabras clave:¹ *disability* y *employment*; *disability* y *labour-market*; *Disabled People* y *Labour Market Integration*; *people with disabilities* y *labour market*; *disabled person* y *job market*; *Life satisfaction* y *people with disabilities*; *employment* y *stereotypes*; *job*, *satisfaction* y *people with disabilities*. Se ha priorizado a efectos de la revisión las publicaciones en abierto y las publicaciones corporativas/institucionales, de amplio desarrollo en cuestiones relativas al empleo de personas con diversidad funcional, o en revistas científicas, sin descartar libros de interés.

La recopilación de datos se dividió en tres fases indicadas: *identificación*, *elección* y *utilización*. En la primera fase, *identificación*, tras una primera búsqueda; en la siguiente fase, *elección*, los artículos fueron revisados conforme los criterios de inclusión y exclusión, por lo que se eliminaron los documentos de escaso interés; y, finalmente se chequea a los que se le da uso en la fase de *utilización*. En la tabla 1 se recogen sinópticamente el proceso y los datos esenciales.

Tabla 1. Procedimiento de búsqueda y selección de fuentes.

Identificación	<ul style="list-style-type: none"> • SCOPUS («Life satisfaction» «People with disabilities») AND PUBYEAR > 2014=5 • SCOPUS (employment AND stereotypes AND people AND with AND disabilities) AND PUBYEAR > 2014=9 • SCOPUS (job AND satisfaction «people with disabilities») AND PUBYEAR > 2014=28 • GOOGLE SCHOLAR/GOOGLE BOOKS (satisfacción laboral, estereotipos >2009 o 2015): INNUMERABLES • BÚSQUEDA INTENCIONAL DIRECTA: 6
Elección	<ul style="list-style-type: none"> • SCOPUS :23 • GOOGLE SCHOLAR/GOOGLE BOOKS (satisfacción laboral, estereotipos >2009 o 2015): 45 • BÚSQUEDA INTENCIONAL DIRECTA:6

1. Con relación a la salvedad terminológica que se ha expuesto en la Introducción, sobre el uso de la terminología *diversidad funcional*, a este respecto se ha de resaltar que al plantearse un trabajo de revisión sistemática ha obligado a utilizar en las búsquedas preferentemente la expresión de la OMS, *personas con discapacidad*, que es la utilizada en la literatura internacional y más en el tema de la inclusión laboral y acceso al empleo, ya que no es la de personas con diversidad funcional, sino la de personas con discapacidad, *people with disabilities* (literatura científica en inglés), *personnes avec handicapées* (francés) o *le persone con disabilità* (italiano), las que se encuentran presentes en la literatura internacional, e incluso en la española cuando se trata de la cuestión de la inclusión laboral, de lo contrario se hubiese puesto en riesgo la robustez de la tarea de revisión.

Utilización

- SCOPUS (19)
 - GOOGLE SCHOLAR/GOOGLE BOOKS (empleo, discapacidad, género, mujer, edad, estudios > 2009): 6
 - BÚSQUEDA INTENCIONAL DIRECTA:6
-

3. Resultados

Una cuestión poco controvertida es que la inactividad es un elemento que contribuye a que las personas con diversidad funcional presenten una menor sensación de bienestar y de satisfacción con su propia vida, como constata Nemceck (2016), al poner de relieve para diferentes tipos de discapacidades que la vida activa mejora los niveles percibidos de satisfacción consigo mismo, lo cual ya había sido puesto de manifiesto por Pagan (2015), cuando ponía de relieve cómo determinadas actividades sociales promueven la satisfacción consigo mismo de las personas con diversidad funcional.

Ello debería ser un referente para las políticas de promoción de la vida activa con relación a las personas con diversidad funcional. Políticas que deberían facilitar la participación en la actividades sociales y/o de ocio de las personas con diversidad funcional, eliminando las barreras de diferente índole y buscando la comprensión de sus necesidades diferenciales (*ibid*).

Ahora bien, qué tipo de relación específica encontramos entre la participación en la actividad laboral y la satisfacción personal en el colectivo de las personas con diversidad funcional. Ya no se trata solo de analizar las diferencias entre ser una persona con vida activa, de ocio, de relación social, deportiva o cultural, entre otras, o ser una persona más sedentaria o inactiva. Ahora de lo que se trata es de analizar ese componente de la personalidad desde su relación con la vida laboral, que desde luego es un escenario más complejo para las personas con diversidad funcional, y presumiblemente con más limitaciones y condicionantes para su promoción, lo que debe ser tenido en cuenta por las políticas activas de inclusión social y laboral.

Desde esa perspectiva, ya nos apuntaban Siegrist *et al.* (2004) que uno de los elementos más importantes para que las personas vivan con una autopercepción de bienestar es el relacionado con el medio laboral en el que se desempeñan, pues el empleo

aporta a las personas los elementos necesarios para una vivencia de bienestar, tales como autonomía económica y posibilidades de establecer redes sociales y relaciones interpersonales.

Ahora bien, recientemente señalan Alcover *et al.* (2017) que esto no siempre es conseguido a través del trabajo por las personas con diversidad funcional, pues:

[...] si los trabajadores con discapacidad, aun teniendo un empleo, no logran alguno o varios de estos objetivos, su satisfacción laboral y vital se ven afectadas de manera negativa, así como sus oportunidades de llevar una vida independiente y digna. (p. 152)

Se puede señalar a este respecto que no siempre se encuentran visiones coincidentes, ya que tenemos resultados de investigación diversos y con diferentes conclusiones. Así, por ejemplo, Durá y Salaberría (2011) conducen a pensar que los niveles de satisfacción laboral de las personas con diversidad funcional son medio-altos y no son sensiblemente diferentes de los que presentan otros colectivos de personas sin diversidad funcional.

En tiempos muy recientes encontramos trabajos como los de Lin y Cheng (2019) que remarcan que los factores económicos y laborales influyen de manera relevante en la satisfacción personal de las personas con diversidad funcional, si bien es un constructo muy abierto a influencias complejas de múltiples factores sociales, laborales y personales en interacción.

Estereotipos hacia las personas con diversidad funcional en el sistema laboral

Como indicaban Alcover y Pérez (2011), es un hecho muy presente que las personas con diversidad funcional deben hacer frente a actitudes, estereotipos y acciones excluyentes, de rechazo o estigmatizadoras en diversos subsistemas, lo que de alguna forma termina conllevando discriminación y desigualdad de oportunidades. En esta misma línea apunta Novo-Corti (2017) cuando afirma que:

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. (p. 85)

Lógicamente, el contexto laboral no es ajeno a esta situación, ya que, como indican Alcover y Pérez (2011):

Las personas con discapacidad –como grupo estigmatizado– pueden enfrentarse a interacciones con compañeros de trabajo, supervisores, clientes, usuarios, gerentes o directivos en las que operan, implícita o explícitamente, estos procesos. (p. 214)

Como resaltan Padkapayeva *et al.* (2017), en un trabajo de revisión las barreras actitudinales y sociales derivadas de los estereotipos son tan importantes como otro tipo de dificultades materiales para la satisfacción autopercibida en el empleo por las personas con diversidad funcional.

Parece relativamente plausible esperar y pensar que ello tenga un impacto perceptible en dimensiones del contexto laboral no solo como actitudes de los agentes que proyectan esos estereotipos, sino también en el rendimiento y satisfacción de las personas con diversidad funcional (Díaz, Moreno y Sánchez, 2016). A este respecto, resultan de interés los hallazgos de Friedman (2018) que puso en evidencia que incluso personas con bajo perfil explícito de rechazo tienen estereotipos implícitos hacia las personas con diversidad funcional.

Siguiendo con esa misma línea de evidencia, la misma Friedman (2020), en un macroestudio llevado a cabo en EE. UU. con 270 000 personas, encuentra una interesante correlación en el sentido de que a mayores estereotipos o prejuicios menos empleabilidad de las personas con diversidad funcional.

Si bien se puede tener una perspectiva más positiva que nos permita mirar hacia estas dificultades profundamente enraizadas con una mayor esperanza, pudiendo citar resultados recientes como los de Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji y Karon (2018), Ramos (2019) o Sánchez, Castro, Martínez y Guilló (2016), entre otros. Así, se puede compartir con Sánchez *et al.* (2016) que desarrollar:

[...] actuaciones específicas de cara a formar a trabajadores/as y directivos/as [...] puede ejercer como elemento facilitador para movilizar posibles obstáculos generados por el desconocimiento o por la existencia de estereotipos negativos o prejuicios sobre el desempeño laboral del colectivo. (p. 58)

La perspectiva del empleador ante el empleo de personas con diversidad funcional

Cuando nos encontramos escenarios laborales en los que se insertan trabajadores con diversidad funcional es necesario resaltar la importancia que tiene el posicionamiento del empresario, del empleador, al menos si se aspira a que la forma de inclusión laboral normalizada, en el empleo ordinario, sea la que vaya avanzando frente a los sistemas de menos calidad inclusiva (Sandri *et al.*, 2020).

Con respecto a la cuestión anterior parece oportuno regresar al trabajo de Alcover y Pérez (2011), los cuales destacan que entre los empleadores se dan importantes actitudes negativas y/o prejuicios hacia las personas con diversidad funcional, que estarían influyendo a la hora de llevar a cabo la contratación de estas personas, y esto visto desde el año 2020, siendo el estudio precitado de 2011, quizás podría discutirse y considerarse que es una cuestión ya superada, pero en cronología muy reciente se encuentran otros estudios con diversa localización que apuntan en la misma dirección, como ya se ha señalado EN el macroestudio de Friedman (2020) o el de Bonaccio, Connelly, Gellatly, Jetha y Ginis (2019).

También en ese mismo escenario conceptual encontramos trabajos como los de Castañeda, Cristancho, Pérez, Zea y Mejía (2108), uno de los pocos trabajos que utiliza en el campo del empleo, y más fuera del contexto español, el constructo de diversidad funcional, si bien los propios autores reconocen que lo que el empleador identifica es la expresión de *personas con discapacidad*, ya que abundan en la idea de que los empleadores son acreedores de un importante desconocimiento sobre las posibilidades que los trabajadores con diversidad funcional tienen en su desarrollo laboral, así como también una considerable falta de información sobre la realidad normativa de acompaña al empleo de personas con diversidad funcional.

Sin embargo, afortunadamente también se encuentran testimonios, trabajos recientes, que apuntan en una dirección más proactivamente positiva de lo que es la perspectiva de los empleadores con respecto a la inclusión laboral de personas con diversidad funcional en sus empresas. Así lo sostienen los ya citados de Lindsay *et al.* (2018) cuando recogen testimonios de empleadores que apuntan hacia los aspectos ventajosos de con-

tratar a personas con diversidad funcional, o los de Parker, Blanch, Ordenes y Navarro (2017), que encuentran en su trabajo que la mayor parte de los empleadores tienen una opinión favorable con respecto a la presencia de empleados con diversidad funcional en sus empresas, pero, además, ahondan en ese posicionamiento global positivo cuando sostienen que los empleadores valoran significativamente las aptitudes, competencias capacidades y los aprendizajes de las personas con diversidad funcional en sus ambientes laborales.

De todo ello, resulta relativamente elocuente que el trayecto hacia la inclusión, visto por los empleadores, no sea una situación exenta de debate, desconocimiento e incertidumbres, y que queda un largo trecho hasta alcanzar una disposición netamente proactiva de este vector básico para la inclusión de las personas con diversidad funcional en el sistema laboral ordinario. Ya que, si se quiere transitar desde las formas de empleo protegido, incluso trascender a las formas de economía social, positivas, pero que de cara la inclusión a veces no suponen el estándar del empleo ordinario, se necesitará un importante despliegue de las políticas sociales tendentes a formar, sensibilizar y poner de relieve ante los empleadores el valor no solo social o ético de contratar a personas con diversidad funcional, sino el valor económico y productivo de su presencia en sus empresas.

La necesidad de una urdimbre horizontal de apoyo: rol organizacional del *staff* y de los pares/compañeros de trabajo
Díaz *et al.* (2016) indican que las relaciones de apoyo desarrolladas por el *staff* directivo y los compañeros/pares de trabajo son básicas en tanto en la promoción de una percepción de bienestar de las personas con diversidad funcional en su propio contexto laboral, como en la mejora de las satisfacción y actitudes de los demás actores del contexto de la empresa.

Polak-Sopinska, Wisniewski, Wrobel-Lachowska y Sopinski (2019) consideran que uno de los elementos principales para generar satisfacción laboral en las personas con diversidad funcional es estudiar los ajustes del entorno de trabajo para permitir una mejor compatibilidad de tareas y sus responsabilidades.

Parece indudable que hay un consenso importante acerca de que la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional en un ambiente laboral está muy condicionada no solo por los

esfuerzos personales de los trabajadores afectados como destacaban que así ocurre Sundar *et al.* (2019), sino también por las relaciones horizontales de apoyo que se establezcan en el marco del tejido organizacional de cada entorno de trabajo, sea institucional o más netamente empresarial, ya que es muy importante que tanto los supervisores, personal de *staff* como los compañeros/pares de trabajo proporcionen un ambiente de trabajo inclusivo a los trabajadores con diversidad funcional a través de actitudes positivas y apoyo (Almalki, 2019).

Como indican Bonaccio *et al.* (2020), los gerentes son conscientes y están preocupados de la necesidad de apoyo y adaptaciones para los empleados con diversidad funcional, y consideran que el rendimiento de estos está muy relacionado con las ayudas proactivas que se les ofrezcan para facilitar su integración organizacional.

En la misma dirección apuntan las experiencias en las que son los compañeros/pares los que asumen roles de *coach* en el entorno laboral para ayudar a la inserción laboral de las personas con diversidad funcional, así lo pone de relieve la experiencia descrita por Turner, Downing y Thomson (2018) que observaron como el apoyo del *coach* en el trabajo era muy positivo de cara al acceso al mercado laboral de las personas con diversidad funcional.

Como una especie de colofón a esta breve reflexión sobre la importancia de facilitar apoyo internos vertical y horizontal, tanto del *staff* gerencial como de los pares/trabajadores respectivamente, a las personas que intentan tanto un acceso al empleo, como una robusta integración en el entorno de trabajo una vez acceden a él, resultan interesantes las conclusiones de Jiménez-Solomon *et al.* (2016) que proponen nuevos roles y competencias para los pares a fin ayudar a las personas a desarrollar sus capacidades esenciales económicas y laborales, así como abordar los determinantes sociales de la diversidad funcional.

4. Conclusiones

Una primera conclusión de amplio consenso en la literatura, podría decirse que global y básica, pero trascendente, es que la actividad en diversas expresiones, y una de ellas, muy importante, la actividad laboral, contribuye a que las personas con diversidad

funcional presenten una mayor percepción de bienestar y un mayor grado de satisfacción con su propia vida. Por ello debería ser un vector de las estrategias y políticas promotoras de una vida activa para el colectivo de las personas con diversidad funcional.

En contraste con lo anterior, puede concluirse también que hay cierto debate en lo referido al posicionamiento de diferentes investigadores de que no siempre los trabajadores con diversidad funcional terminan alcanzado un alto grado de satisfacción en su trabajo, bien por razones competenciales, otras emocionales o por la falta de una urdimbre de apoyo interno (vertical y horizontal) que a veces no es lo suficientemente inclusiva.

Otra conclusión que emerge es que todavía se evidencia con fuerza que las personas con diversidad funcional se enfrentan a actitudes y/o estereotipos excluyentes en sus entornos de trabajo, tanto en los momentos de búsqueda del empleo como en su tránsito por la actividad en la empresa, siendo un reto de plena vigencia luchar contra estas actitudes que suponen perpetuar la discriminación y la desigualdad a la hora de acceder y transitar por el mercado laboral.

Con respecto al posicionamiento de los empleadores y/o *staff*, también podemos concluir que el camino por recorrer aún es significativo, ya que todavía es frecuente que sean portadores de actitudes negativas y/o prejuicios hacia las personas con diversidad funcional, y dado el lugar dominante en la estructura del sistema laboral de los empleadores y el personal de dirección/*staff* el impacto sobre la inclusión de las personas con diversidad funcional es relevante.

Como nota positiva se puede concluir que se comienzan a encontrar contextos y experiencias en los que se apunta una perspectiva más favorable y gratificante, desde la óptica de los empleadores, hacia la presencia de empleados con diversidad funcional en sus empresas. De lo que se entiende que no hay duda es de que se hace necesario poner en marcha políticas sociales focalizadas en la formación y sensibilización de los empleadores con respecto al valor de la presencia de las personas con diversidad funcional en sus empresas, y no solo por un compromiso socioético, sino también por valores productivos y económicos.

Por último, cabe concluir que está aceptado que, para una inclusión laboral de las personas con diversidad funcional en la empresa, es necesario tejar una red de apoyo en la que los pares

serán elemento crucial, pero en la que es oportuno que participen los miembros del *staff*. Adaptaciones, apoyos, emular la figura del *coach* cuando sea necesario se convierten en elementos funcionales necesarios para avanzar en la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional.

5. Referencias bibliográficas

- Agovino, M. y Rapposelli, A. (2016). Disability and Work: A Two-Stage Empirical Analysis of Italian Evidence at Provincial Level in Providing Employment for Disabled Workers. *Indicators Research*, 125 (2), 635-648. Doi: 10.1007/s11205-014-0851-z.
- Alcover, C. M. y Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 206-223.
- Alcover, C. M., Rodríguez, F., Pastor, Y., Fernández, J. J. y Chambel, M. J. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33 (2), 147-155. Doi: 10.1016/j.rpto.2017.05.001.
- Almalki, S. (2019). A qualitative study of supported employment practices in Project SEARCH. *International Journal of Developmental Disabilities*, 1-11. Doi: 10.1080/20473869.2019.1627793.
- Álvarez-García, H. (2017). La tutela constitucional de las personas con discapacidad. *Revista de Derecho Político*, 1 (100), 1027-1055.
- Biel-Portero, I. y Rey-Aneiros, A. (2008). Las personas con discapacidad ante la Unión Europea: del paternalismo inicial al reconocimiento de derechos. En: Aldecoa, F. (coord.). *Los Tratados de Roma en su cincuenta aniversario: perspectivas desde la Asociación Española de Profesores de Derecho Internacional y Relaciones Internacionales* (pp. 205-230). Madrid: Marcial Pons.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A. y Ginis, K. A. M. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35, 135-158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>.
- Castañeda, A. F., Cristancho, A. B., Pérez, N., Zea, B. y Mejía, S. I. (2018). ¿Qué tan informados están los empleadores a la hora de contratar personas con diversidad funcional? *Revista Electrónica Psiconex*, 10 (16), 1-27.

- Cooney, K., Nyssens, M., O'Shaughnessy, M. y Defourny, J. (2016). Public policies and work integration social enterprises: The challenge of institutionalization in a neoliberal era. *Nonprofit Policy Forum*, 7 (4), 415-433. <https://doi.org/10.1515/npf-2016-0028>.
- Díaz, M., Moreno, R. y Sánchez, M. (2016). *Discapacidad vs empleo. Aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*. Madrid: Dykinson.
- Durá, A. y Salaberia, K. (2011). Satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad. *ZERBITZUAN*, 49, 127-136. Doi: 10.5569/1134-7147.49.10.
- Errani, A. (2020). Promuovere la responsabilità sociale per accompagnare la costruzione di una città inclusive. *L'integrazione scolastica e sociale*, 19 (1), 24-30. Doi: 10.14605/ISS1912004.
- Friedman, C. (2018). Aversive ableism: Modern prejudice towards disabled people. *Review of Disability Studies: An International Journal*, 14 (4), 1-21. <https://www.rdsjournal.org/index.php/journal/article/view/811>.
- Friedman, C. (2020). The relationship between disability prejudice and disability employment rates. *Work* [preprint], 1-8.
- Hurjui, I. y Hurjui, C. M. (2018). *Romanian Journal of Legal Medicine*, 26 (2), 225-228. Doi: 10.4323/rjlm.2018.225.
- Jiménez-Solomon, O. G., Méndez-Bustos, P., Swarbrick, M., Díaz, S., Silva, S., Kelley, M., Duke, S. y Lewis-Fernández, R. (2016). Peer-supported economic empowerment: A financial wellness intervention framework for people with psychiatric disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 39 (3), 222-233. Doi: 10.1037/prj0000210.
- Lin, C. Y. y Cheng, T. C. (2019). Health status and life satisfaction among people with disabilities: Evidence from Taiwan. *Disability and Health Journal*, 12 (2), 249-256. Doi: 10.1016/j.dhjo.2018.10.008.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. y Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28 (4), 634-655. Doi: 10.1007/s10926-018-9756-z.
- MacEachen, E., Du, B., Bartel, E., Ekberg, K., Tompa, E., Kosny, Stapleton, J. et al. (2017). *International Journal of Disability Management*, 12, 1-11. Doi: 10.1017/idm.2017.1.
- Mercado-Cabrera, E., Hernández-Ossandón, M. y Donoso-Venegas, L. (2010). *Integración laboral para personas con discapacidad: un estudio descriptivo de la realidad laboral de las personas con discapacidad del sec-*

Índice

1. Satisfacción y actitudes de los actores en el contexto laboral inclusivo de personas con diversidad funcional	9
1. Introducción	9
2. Metodología	10
3. Resultados	12
4. Conclusiones	17
5. Referencias bibliográficas	19
2. Trastorno disocial y familia: factores de riesgo y estrategias educativas	23
1. Introducción	23
2. Método	25
3. Resultados	26
3.1. Factores de riesgo familiares implicados en el trastorno disocial	26
Estilos de crianza parentales	26
Familias desestructuradas	27
Divorcio de los padres	28
Maltrato infantil	29
Salud mental de los padres	29
3.2. Estrategias de intervención familiar para la mejora del trastorno disocial	30
Tratamiento farmacológico	30
Tratamiento psicológico	30

4. Conclusiones	33
5. Referencias bibliográficas	35
3. Programas específicos de Formación Profesional Básica para la inserción laboral de personas con diversidad funcional (de tipo) intelectual	39
1. Introducción	39
2. Programas específicos de formación profesional básica y diversidad funcional de tipo intelectual	41
2.1. Método	43
Bases de datos	43
Descriptores	43
Fórmulas de búsqueda	44
Criterios de inclusión y exclusión	44
3. Resultados	45
3.1. Medidas de atención a la diversidad	49
3.2. Los Programas Específicos de Formación Profesional Básica	50
3.3. Dificultades a las que se enfrenta el colectivo de personas con diversidad funcional intelectual	50
3.4. Itinerario de inserción para la mejora de la empleabilidad	50
3.5. Inserción laboral	50
4. Referencias bibliográficas	51
4. Evolución en el estudio de la resiliencia desde los inicios hasta la actualidad: introducción de la resiliencia en la educación	53
1. Introducción	53
2. Metodología	55
3. Resultados	56
3.1. El estudio de la resiliencia en el siglo XX: cambios disciplinares y evolución de su análisis	57
3.2. Introducción de la resiliencia en las ciencias sociales, la educación y la psicología	58
3.3. Transformación y cambios en el estudio de la resiliencia desde su inicio a la actualidad	60
3.4. Evolución del concepto y el estudio de la resiliencia en el siglo XXI en las ciencias sociales y la educación	61
4. Discusión y conclusiones	63

5. Agradecimientos	65
6. Referencias bibliográficas	65
5. Inclusión social: la importancia de la autoestima en las personas con discapacidad	69
1. Introducción	69
2. Metodología	72
3. Resultados	74
3.1. La educación como un enclave para trabajar la autoestima de las personas con y sin discapacidad	74
3.2. La inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad	76
3.3. El deporte como medio para favorecer la autoestima y la inclusión social	77
4. Conclusiones	78
5. Agradecimientos	80
6. Referencias bibliográficas	80
6. Percepción y actitud docente hacia la inclusión educativa	85
1. Introducción	85
2. Método	88
2.1. Participantes	88
2.2. Instrumento	88
2.3. Procedimiento	89
3. Resultados	90
4. Discusión	94
5. Referencias bibliográficas	95
7. La inclusión social a través del ocio	99
1. Introducción	99
2. Antecedentes al concepto de <i>inclusión social</i>	100
3. Conceptualizaciones de la inclusión social	101
4. El lado opuesto: la exclusión social	103
5. El caso de España en cuanto a la inclusión social y la discapacidad	104
6. A qué nos referimos cuando hablamos de <i>ocio</i>	105
7. Situación actual de la inclusión social y el ocio	106
7.1. El deporte	107
7.2. La cultura	107

7.3. El turismo y la recreación	108
8. Discusión y conclusiones	109
9. Referencias bibliográficas	110
8. La música como herramienta inclusiva: principales aplicaciones en medidas de atención a la diversidad	117
1. Introducción	117
2. Metodología	120
3. Resultados	122
3.1. Tipología de necesidades educativas dentro del uso inclusivo de la música	122
3.2. Elementos musicales predominantes en las acciones formativas inclusivas	124
3.3. Logros en la utilización inclusiva de la música	128
4. Conclusiones	130
5. Referencias bibliográficas	131