

# ANÁLISIS DE LA EXCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

## *ANALYSIS OF LABOUR EXCLUSION OF YOUNG PEOPLE WITH FUNCTIONAL DIVERSITY FROM A GENDER PERSPECTIVE*

**Raquel Suriá Martínez\***

Universidad de Alicante (España)

**Esther Villegas Castrillo\*\***

Universidad de Alicante (España)

### **Resumen**

Este estudio examina las expectativas laborales y la autoeficacia con un enfoque en el género, así como en el tipo, la severidad y la etapa en la que se adquirió la discapacidad. Los participantes incluyeron 80 estudiantes con discapacidades de dos universidades de Alicante. Se utilizaron el “Cuestionario de Expectativas y Demandas Laborales para Estudiantes Preuniversitarios y Universitarios” (2013) y la “Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo” (2011). Los resultados revelaron niveles moderadamente bajos de expectativas laborales y autoeficacia entre los estudiantes con discapacidad, observándose niveles particularmente más bajos entre las mujeres. Se identificaron niveles más altos de ambos constructos en los estudiantes con movilidad reducida, discapacidad sensorial visual, mayor grado de severidad y discapacidades adquiridas desde el Nacimiento. En conclusión, abordar la intersección entre género y discapacidad es fundamental para diseñar sistemas de apoyo efectivos. Estos sistemas deben eliminar barreras estructurales, promover la autoeficacia y fomentar la inclusión laboral equitativa de los estudiantes con discapacidad, asegurando la plena participación y oportunidades para las mujeres en particular.

**Palabras clave:** Expectativas laborales. Diversidad funcional. Jóvenes. Género.

---

\* Profesora en el área de Psicología Social, Departamento de Comunicación y Psicología Social de la Universidad de Alicante (España). Doctora en Psicología por la Universidad de Alicante (España).

\*\* Profesora titular en el área Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de Alicante (España). Licenciada en Antropología Social por la Universidad Miguel Hernández de Elche (España) y doctora en Bienestar Social y Desigualdades por la Universidad de Alicante (España).

**Abstract**

This study examines labor expectations and self-efficacy with a focus on gender, as well as the type, severity, and stage at which the disability was acquired. The participants included eighty students with disabilities from two universities in Alicante. The “Questionnaire on Labor Expectations and Demands for Pre-University and University Students” (2013) and the “Job Search Self-Efficacy Scale” (2011) were utilized. Results revealed moderately low levels of labor expectations and self-efficacy among students with disabilities, with particularly lower levels observed among women. Higher levels of both constructs were identified in students with reduced mobility, visual sensory disabilities, greater severity, and disabilities acquired at birth. These findings underscore the compounded challenges faced by women with disabilities, often influenced by societal stereotypes and gender-based discrimination, which can limit their aspirations and confidence in entering the workforce. In conclusion, addressing the intersectionality of gender and disability is critical for designing effective support systems. These systems should aim to eliminate structural barriers, promote self-efficacy, and encourage equitable labor inclusion for students with disabilities, ensuring full participation and opportunities for women.

**Keywords:** Labor Expectations. Disability. Youths. Gender.

## INTRODUCCIÓN

Desde la década de los 80, la inclusión laboral es uno de los principales problemas para la ciudadanía española y no es solamente una preocupación, sino también una realidad (INE, 2023). En el caso de los jóvenes la preocupación es todavía mayor y ha captado la atención de diversos sectores políticos, sociales, laborales y educativos. Esta situación, afecta de manera específica a las mujeres y hombres jóvenes, pero, si bien para la juventud en general la brecha de género en torno al empleo se va difuminando, en el caso de las personas con diversidad funcional, los datos difieren; tal y como se muestra en el informe del mercado de trabajo de personas con discapacidad (INE, 2023), el 6,33% de la población en situación de desempleo experimenta una diversidad funcional.

Los contrastes según género y discapacidad son sugestivos, ya que las mujeres con discapacidad presentan porcentajes de riesgo de pobreza o exclusión más altos que los hombres con discapacidad. Según datos del CERMI, el 76,20% de las mujeres con discapacidad se encuentra sin empleo. En este sentido, la perspectiva de género ha de ser esencial con la finalidad de evitar la doble discriminación. Desde esta perspectiva, ya, Ortner en 1974 señala que, si a la discapacidad le unimos las convenciones sociales, las mujeres con discapacidad se sitúan en una posición subordinada, afrontando formas interconectadas de discriminación que aumentan las barreras estructurales y sociales para su inclusión efectiva (ONU, 1982, Calderón y Sánchez, 2020; Figueroa, 2020; Rodríguez y Mendoza, 2023) Esto se traduce, tal y como se ha constatado con los datos previos, con menores tasas de empleo y peores condiciones laborales en comparación con sus pares masculinos (Vivas, 2011; Ferraris, 2021).

En el ámbito Social, el paradigma de la rehabilitación, basado en el modelo médico, ignoraba las especificidades de los individuos en cuanto a género, etnia, y otros constructos sociales en torno a la identidad, centralizando las intervenciones únicamente en las condiciones particulares, sin considerar el impacto específico de las barreras externas sobre mujeres y hombres (Cazorla y Parra, 2017). En cambio, el modelo social de intervención con las personas con diversidad funcional, al destacar las barreras físicas, actitudinales y estructurales, permite completar una perspectiva ecosistémica que piensa cómo el género agrava las diferencias (Oliver, 1990; Barnes y Mercer, 2004; Oliver y Barnes, 2012; Shakespeare y

Watson, 2021). Este enfoque es clave para garantizar que las políticas públicas no solo eliminen barreras, sino que lo hagan de manera equitativa para todos los géneros.

Desde el Trabajo Social, las políticas sociales dirigidas al mercado laboral deben contemplar la perspectiva de género para abordar las necesidades concretas de las mujeres con diversidad funcional. Las cuotas de reserva de empleo y los incentivos fiscales para la contratación de personas con discapacidad son instrumentos útiles, pero su boceto debe responder a una distribución equitativa de oportunidades entre hombres y mujeres (Martínez-Pérez y Prieto-López, 2022).

Así, investigaciones recientes resaltan la relevancia que tiene la adopción de enfoques en los que prevalezca la interrelación en el diseño de políticas sociolaborales. Así, el Institute for Gender and the Economy (2023) destaca que las políticas de igualdad deben ir más allá de la diversidad infundada y tener en cuenta las variadas formas de exclusión que afrontan las mujeres con discapacidad, acometiendo paralelamente barreras relacionadas con el género, la etnia y la discapacidad. (Gómez-Fernández y Sáez-Arellano, 2018; Verdugo y Jenaro, 2020; Ortiz Díaz, 2021), desarrollando iniciativas igualitarias en todos los ámbitos claves para transformar las dinámicas laborales hacia un modelo más inclusivo.

La desventaja de las mujeres con diversidad funcional no es simplemente la suma de las dificultades derivadas de su género y su funcionalidad. Más bien, estos factores interactúan de manera compleja dentro de un sistema influenciado por roles y estereotipos de género. Según Pineda Duque y Luna Ruiz (2018) y Shum et al. (2006), las construcciones sociales asignan roles específicos a hombres y mujeres, definiendo qué se percibe como válido, capaz o aceptable según los valores de una sociedad que todavía refleja sesgos patriarcales. Estas estructuras perpetúan desigualdades que afectan desproporcionadamente a las mujeres, limitando su formación académica y, en consecuencia, su acceso al ámbito laboral.

Desde el ámbito formativo, el sistema educativo es una columna vertebral fundamental para la inclusión laboral, pero también ha de reunir una perspectiva de género que consolide la igualdad de oportunidades desde la educación. Las jóvenes con diversidad funcional afrontan desafíos específicos, como puede ser la falta de modelos femeninos en carreras tradicionalmente masculinizadas, que perturban su itinerario educativo y profesional. En este sentido, la orientación profesional en el ámbito académico es esencial, así, los servicios de

orientación universitaria deben priorizar intervenciones que atiendan estas desigualdades, promoviendo ambientes seguros y apropiados que fomenten la estabilidad de las mujeres en el sistema educativo. Tal y como indica Ortiz Díaz (2021), el acceso desigual a la educación y los estereotipos de género influyen de forma reveladora en los itinerarios educativos y laborales de las mujeres con diversidad funcional, especialmente en sectores masculinizados. Verdugo y Jenaro (2020) destacan que en las intervenciones en el ámbito formativo deben prevalecer hábitats inclusivos y seguros, apropiados a las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad, como una forma segura de fomentar su permanencia en el sistema educativo. Como señalan Gómez-Fernández y Sáez-Arellano (2018), incorporar la perspectiva de género en los servicios educativos y de orientación es clave para replicar desigualdades sistémicas que perpetúan la exclusión en el acercamiento a oportunidades laborales.

Desde el Trabajo Social, Dominelli (2002) ya subrayaba que el Trabajo Social deberá favorecer enfoques transformadores que, no solo contemplen a las diferencias manifiestas, sino que también afronten los cánones culturales y estructurales que perpetúan las desigualdades de género y discapacidad. Así, promover una educación inclusiva comporta integrar perspectivas de género en las políticas y prácticas formativas, permitiendo un cambio sistémico. Además, otros estudios refuerzan la necesidad de abordar estas desigualdades desde un marco interdisciplinar, determinando que la educación inclusiva con enfoque de género es un componente esencial para alcanzar la equidad (Gómez y Saéz, 2018; Mercado y González, 2019; Prieto y Martínez, 2022).

En este sentido, un constructo primordial, que toma especial valor en las expectativas laborales, es la autoeficacia, concebida como la creencia en la propia capacidad para alcanzar objetivos. Sin embargo, las expectativas laborales de las mujeres con diversidad funcional suelen estar influidas por roles de género que restringen su acceso a empleos de calidad. Así, la autoeficacia, entendida como la creencia en la propia facultad para alcanzar objetivos, es un concepto clave para la inclusión laboral (Saunders et al., 2004; Murphy et al., 1989; Cifre et al., 2018; Suriá et al., 2020; Titchkosky, 2020). Tal como se menciona en la investigación de Schwarzer y Jerusalem (1995), la autoeficacia es un factor determinante para el afrontamiento exitoso de retos, y está fuertemente afectada por las percepciones sociales. Bandura (1997) destaca que la autoeficacia no solo depende de aprendizajes personales, sino también de referentes sociales y culturales, Schunk (1989), en su estudio sobre la motivación

y el aprendizaje, atiende a cómo la autoeficacia interviene en el rendimiento académico y la perseverancia; Zimmerman (2000), por su parte, examina el papel de la autoeficacia en el autocontrol y la autorregulación del aprendizaje, subrayando cómo el reconocimiento de la propia capacidad contribuye al éxito académico.

El Trabajo Social, en esta línea deberá atender al fomento de modelos femeninos exitosos y recoger programas concretos que empoderen a las mujeres con diversidad funcional.

Basándonos en estos precedentes, el presente estudio se propone analizar los siguientes objetivos:

1. Analizar las expectativas de inserción laboral y el nivel de autoeficacia laboral del alumnado con diversidad funcional en función del género.
2. Comparar las expectativas de inserción laboral, así como el nivel de autoeficacia laboral de estos universitarios con relación a la tipología, el grado de diversidad funcional y etapa en la que la adquirieron (desde nacimiento o sobrevenida a lo largo de la vida).

## **METODOLOGÍA**

### **Participantes**

La muestra incluyó a 80 estudiantes de educación superior provenientes de dos universidades de Alicante (Universidad de Alicante y Universidad Miguel Hernández de Elche). De estos, el 52.4% (n=42) eran mujeres y el 47.6% (n=38) hombres. La edad de los participantes oscilaba entre 18 y 36 años (M= 21.90, D.T.= 9.11). En cuanto a la formación académica, el 46.3% pertenecía a Ciencias Sociales, el 28.1% a Ciencias y el 25.6% a Ingeniería y Arquitectura. Las características relacionadas con el tipo, grado y momento de adquisición de la diversidad funcional se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1. Características de la diversidad funcional de los estudiantes

Características de la diversidad funcional		N	%
Etapa	Desarrollo	46	57.3
	Sobrevenida	34	42.7
Tipología	Cognitiva	17	22.0
	Auditiva	15	19.5
	Motora	34	41.5
	Visual	14	17.1
Grado	Más del 75%	27	34.1
	Entre 51% - 75%	15	18.3
	Entre 25% - 50%	18	23.2
	Menos del 25%	20	24.4
Rama conocimiento	CCS	38	46.4
	CIENCIAS	22	28.0
	ING Y ARQ.	20	25.6
Curso	1º	23	28.0
	2º	18	23.2
	3º	17	19.8
	4º	24	30.0
Total		80	100

Fuente: Elaboración propia.

## Instrumentos

- Cuestionario de Expectativas y Demandas Laborales para Estudiantes Preuniversitarios y Universitarios (Suriá et al., 2013). Este cuestionario evalúa la percepción de empleabilidad en estudiantes sin experiencia laboral. Consta de 28 preguntas sobre las expectativas de integración laboral, en las cuales los participantes deben indicar su nivel de acuerdo en una escala de 1 ("Nada de acuerdo") a 5 ("Totalmente de acuerdo"). Se organiza en tres dimensiones: el Factor 1 (13 ítems) examina los motivos de elección de la carrera, el Factor 2 (8 ítems) se enfoca en las estrategias para el acceso al empleo, y el Factor 3 (1 ítem) mide la autovaloración en técnicas de búsqueda laboral. Los últimos 6 ítems evalúan las expectativas de éxito con la carrera elegida. La puntuación total varía entre 28 y 140, donde una puntuación menor de 46 indica bajas expectativas laborales, de 46 a 92 refleja expectativas moderadas, y más de 92 sugiere expectativas elevadas. En cuanto a sus propiedades psicométricas, la escala original explicó el 65.1% de la varianza y mostró una

consistencia interna del 77%. En este estudio, el alfa de Cronbach indicó una fiabilidad adecuada ( $\alpha = .80$ ).

- Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo (Hernández-Fernaud et al., 2011). Este instrumento de 5 ítems mide la percepción de autoeficacia en conductas dirigidas a la inserción laboral y está dirigido a personas formadas que aún no han trabajado. Los participantes evalúan su acuerdo en una escala de 0 ("Nada de acuerdo") a 10 ("Totalmente de acuerdo") respecto a su capacidad para realizar acciones relacionadas con la búsqueda de empleo. Las puntuaciones van de 0 a 50, donde menos de 17 indica baja autoeficacia, de 17 a 34 autoeficacia moderada, y más de 35 alta autoeficacia. La escala original explicó el 55.6% de la varianza, y mostró una consistencia interna adecuada ( $\alpha = .83$ ). Para este estudio, el alfa de Cronbach fue  $\alpha = .79$ .

### **Procedimiento**

Para recolectar la información, se informó a los estudiantes de ambas universidades sobre el estudio y se solicitó su participación mediante cuestionarios disponibles en línea (Google). Los estudiantes fueron invitados a participar a través de una página web con detalles del objetivo del estudio y un consentimiento informado. También se contactó con los servicios de apoyo a estudiantes con diversidad funcional para ayudar en la difusión, aplicando un muestreo "bola de nieve" para invitar a otros estudiantes a colaborar. La duración estimada del cuestionario fue de unos 20 minutos.

### **Análisis Estadístico**

Para el primer objetivo, comprobar la posible existencia de diferencias estadísticamente significativas en autoeficacia y expectativas laborales según el género se utilizó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney.

Para el segundo objetivo, se empleó la prueba de Kruskal-Wallis para evaluar diferencias en expectativas y autoeficacia según variables con más de dos grupos (edad y grado de severidad). Se realizaron análisis post hoc con U de Mann-Whitney y ajuste de Bonferroni. Estas pruebas no paramétricas fueron elegidas debido a la falta de homocedasticidad. Los análisis se realizaron en SPSS 23.

## RESULTADOS

### Objetivo 1. Analizar las expectativas de inserción laboral y el nivel de autoeficacia laboral de los estudiantes en función del género

Al examinar si existen diferencias en las expectativas y autoeficacia laborales en función del género (Tabla 2), se observaron diferencias estadísticamente significativas en esta variable [ $\chi^2_{(30)} = 36.15, p < .05$ ]. Del mismo modo, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas en autoeficacia laboral en función del género [ $\chi^2_{(18)} = 31.70, p < .001$ ].

Tabla 2. Frecuencias y porcentajes de los perfiles de autoeficacia en función del género

Variables demográficas y académicas		Expectativas de inserción laboral			Autoeficacia laboral		
		<i>M</i>	<i>D.T.</i>	$\chi^2$	<i>M</i>	<i>D.T.</i>	$\chi^2$
Sexo	Mujer	39.69	15.52	36.15*	15.99	8.12	31.70**
	Hombre	48.16	14.26		19.58	7.31	

Fuente: elaboración propia

### Objetivo 2. Comparar las expectativas de inserción laboral y el nivel de autoeficacia laboral en estudiantes universitarios según el tipo, grado de severidad y etapa de adquisición de la diversidad funcional (de nacimiento o adquirida a lo largo de la vida)

Al examinar las expectativas laborales de los estudiantes según el tipo de diversidad funcional, se observan diferencias estadísticamente significativas en función de esta variable. Los participantes con movilidad reducida y diversidad sensorial visual presentan índices más altos de expectativas laborales que los estudiantes con diversidad cognitiva y sensorial auditiva, [ $\chi^2(86) = 92.24, p < .001$ ]. Resultados similares se observan para la autoeficacia laboral [ $\chi^2(52) = 38.25, p < .001$ ].

Respecto a la severidad de la diversidad funcional, también se hallan diferencias significativas en las expectativas de inserción laboral [ $\chi^2(86) = 84.06, p < .001$ ] y en la autoeficacia [ $\chi^2(52) = 75.49, p < .001$ ].

Los resultados de las expectativas laborales y la autoeficacia en relación con la etapa de adquisición de la diversidad funcional muestran que aquellos estudiantes con diversidad funcional de nacimiento presentan puntuaciones medias más altas tanto en expectativas laborales [ $\chi^2(28) = 35.52, p < .001$ ] como en autoeficacia [ $\chi^2(18) = 28.58, p < .001$ ].

Tabla 3. Expectativas y autoeficacia laboral en función de variables de diversidad funcional

Variables de la diversidad funcional		Expectativas de inserción laboral			Autoeficacia laboral		
		M	D.T.	$\chi^2$	M	D.T.	$\chi^2$
Tipo	Cognitiva	40.43bd	16.39		14.29bd	8.02	
	Auditiva	42.74ac	13.89	92.24**	14.87ac	8.79	38.25**
	Motora	45.66cd	14.13		20.49cd	8.35	
	Visual	45.91ab	13.36		19.40ab	8.20	
Grado	Más del 75%	47.51ab	16.88		18.47ab	8.53	
	Entre 51%-75%	42.04cd	16.21	84.06**	17.02cd	7.62	75.49**
	Entre 25%-50%	43.94ac	14.42		16.46ac	4.90	
	Menos del 25%	41.00bd	12.02		15.81bd	6.11	
Etapa	Desarrollo	46.08	12.99	35.52**	18.44	6.50	28.58**
	Sobrevenida	43.09	12.87		16.26	8.22	
	Total	44.20	15.14		17.12	7.58	

$p < .001 = **$ ;  $p < .05 = *$ . Nota: Letras iguales indican diferencias estadísticamente significativas entre sus puntuaciones medias. Fuente: elaboración propia.

## DISCUSIÓN

En este estudio se han examinado las perspectivas de inserción laboral y la autoeficacia de estudiantes universitarios con diversidad funcional, poniendo el foco en la perspectiva de género, con el objetivo de identificar carencias y fomentar programas de intervención para mejorar su inserción laboral. Las observaciones indican que, a pesar de los avances en integración, este alumnado muestra la influencia negativa que tiene en su percepción de autoeficacia.

En cuanto al primer objetivo, las diferencias en autoeficacia y expectativas laborales según el género se han detallado resultados varios en la literatura. Por ejemplo, Saunders et al. (2004) hallaron que las mujeres tienden a manifestar niveles más altos de autoeficacia y una mayor motivación para ultimar con satisfacción sus estudios. Por otro lado, Murphy et al. (1989)

obtuvieron puntuaciones superiores en autoeficacia entre los hombres, fundamentalmente en alumnado de ciertas titulaciones. Sin embargo, indagaciones como las de Hernández-Fernaud et al. (2011) no encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres universitarios en cuanto a autoeficacia o percepción de empleabilidad, independiente de la titulación.

En el presente estudio, se observan claras diferencias en las expectativas laborales y la autoeficacia según el género en estudiantes universitarios, acentuándose en aquellos con diversidad funcional. Las mujeres presentan niveles más bajos en ambos constructos (Cifre et al., 2018; Suriá et al., 2020; Titchkosky, 2020). Este fenómeno se podría explicar, en parte, por la subsistencia de una doble discriminación que afrontan las mujeres con diversidad funcional, basada tanto en el género como en su condición funcional.

En suma, las mujeres con diversidad funcional enfrentan barreras adicionales debido a las normas sociales y los estereotipos de género, que reducen sus oportunidades de desarrollo académico y profesional. Este problema, reforzado por una sociedad que no ha alcanzado la neutralidad en sus valores, subraya la necesidad de intervenciones que aborden estas inequidades para promover la inclusión efectiva y equitativa de las mujeres con diversidad funcional en el mercado laboral (Cifre et al., 2018; De Lorenzo, 2004; Maldonado y Jorge, 2013; Shum et al., 2006).

Con relación al segundo objetivo, los datos muestran que las personas con diversidades funcionales más visibles, como movilidad reducida o diversidad sensorial visual, consiguen mayores niveles de autoeficacia y expectativas laborales. Esto se relaciona con investigaciones previas que sugieren que la claridad proporciona la individualización de necesidades y la provisión de apoyo social y psicosocial (De Lorenzo, 2004; Polo Sánchez y López-Justicia, 2012). Sin embargo, las personas con diversidades funcionales menos visibles, como las cognitivas o auditivas, suelen enfrentar mayores dificultades para obtener apoyo debido a la invisibilidad de sus necesidades (Lucas-Molina et al., 2021; Rom y Silvestre, 2012). Esta disparidad pone de manifiesto la necesidad de diseñar programas de apoyo que incluyan estrategias específicas para atender estas diversidades menos visibles, fomentando un enfoque inclusivo que no perpetúe inequidades.

Desde una perspectiva de género, estas diferencias se agravan en el caso de las mujeres, quienes enfrentan una doble discriminación derivada de su condición funcional y de los roles de género. Como indican Pineda Duque y Luna Ruiz (2018), los estereotipos patriarcales continúan asignando roles de dependencia y cuidado a las mujeres, lo que puede limitar su acceso a recursos educativos y laborales, afectando directamente su autoeficacia y expectativas. Por ello, es esencial que las intervenciones desde el Trabajo Social aborden estas desigualdades estructurales, promoviendo la autonomía y el empoderamiento de las mujeres con diversidad funcional. (De Urrées y Verdugo, 2014).

## CONCLUSIONES

Desde una perspectiva de género y dentro del paradigma de desarrollo de la autonomía personal, en el Trabajo Social se ha de trabajar con la finalidad de fomentar la autoeficacia de los estudiantes con diversidad funcional, lo que implica reconocer las barreras adicionales que afrontan las mujeres debido a la confluencia de su diversidad funcional y su género. En este contexto, la autoeficacia, definida como la percepción de competencia personal para alcanzar metas, se transforma en un pilar esencial para acometer la integración laboral y así, poder vencer desigualdades estructurales.

Así, para las mujeres con diversidad funcional, el incremento de autoeficacia no solo tiene que desafiar las barreras tradicionales del mercado laboral, como la falta de accesibilidad o las limitaciones sociales, sino también las expectativas reducidas impuestas por roles de género tradicionales y patriarcales. Estas mujeres suelen desafiar una doble discriminación, donde su diversidad funcional se enlaza con los estereotipos de género que cuestionan su potencial para ser autónomas y productivas.

A pesar de que las universidades suelen ofrecer programas de apoyo, estos a menudo, tienen una orientación genérica que no plantea las necesidades específicas por género ni las propias de cada tipo de diversidad funcional. Por ello, es crucial que desde el Trabajo Social se suscite un cuidado más individualizado e inclusiva que considere actuaciones que, partiendo de la adaptación de programas a las necesidades individuales, considere la diversidad funcional, la etapa en la que fue adquirida, y las expectativas personales de cada estudiante, el diseño de prácticas preprofesionales en asociación con empresas sensibilizadas en inclusión, con orientación especial en estudiantes mujeres para responder a un entorno libre de

discriminación, así como la constitución de redes de mentoría que impliquen a mujeres profesionales con diversidad funcional para tutelar y motivar a las estudiantes en su transición al mundo laboral.

La coordinación con otros sectores, como empresas, instituciones educativas y movimientos sociales, es esencial para garantizar una intervención exhaustiva. De este modo, el Trabajo Social puede liderar la construcción de contextos inclusivos que fomenten las capacidades de las estudiantes con diversidad funcional, fortifiquen su autoeficacia y afiancen su integración plena al mercado laboral en condiciones de igualdad y equidad de género.

## BIBLIOGRAFÍA

Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, W.H. Freeman and Company.

Barnes, C. y Mercer, G. (2004) *Implementing the Social Model of Disability: Theory and Research*. Leeds, Disability Press.

Butler, J. (1990) *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. London, Routledge.

Calderón, M. A. K., Sánchez, Y. C. y Pérez, P. M. (2020) “Discapacidad y desigualdad de género, desventajas de las mujeres/Disability and gender inequality, the disadvantage for women”, *Medicina Social/ Social Medicine*, vol. 13, nº 1, pp. 34–39.

Cazorla Palomo, J. y Parra Ramajo, B. (2017) “El cambio en los modelos del trabajo social en salud mental: del modelo rehabilitador al modelo social”, *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, nº 24, pp. 43–54. Disponible en: <https://doi.org/10.14198/ALTERN2017.24.03> (Accedido: 23 noviembre 2024).

Cifre, E., de León, M. y Sánchez, L. (2018) “Autoeficacia y expectativas laborales: Perspectiva de género en personas con diversidad funcional”, *Revista Española de Psicología Aplicada*, vol. 30, nº 2, pp. 45–55.

Cifre, E., Rodríguez, A. and González, J. (2018) “Impacto de la autoeficacia y la autoestima en las expectativas laborales de mujeres con diversidad funcional”, *Revista de Psicología Aplicada*, vol. 43, nº 2, pp. 115–130.

De Lorenzo, F. J. (2004) *Educación inclusiva: retos y oportunidades*. Madrid, Narcea.

De Lorenzo, J. (2004) “Inclusión laboral de mujeres con discapacidad: Retos y oportunidades”, *Revista Trabajo y Sociedad*, vol. 18, n° 3, pp. 110–123.

De Urrées, A. y Verdugo, M. Á. (2014) “La inserción laboral de personas con diversidad funcional: El impacto de la etapa de adquisición en la autoeficacia laboral”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 30, n° 2, pp. 71–81. doi:10.1016/j.rpto.2014.04.001

Dominelli, L. (2002) *Feminist social work theory and practice*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Escobar, A. (1995) *Encountering development: The making and unmaking of the Third World*. Princeton, NJ, Princeton University Press.

Ferraris, J. A. (2021) “Trabajo, discapacidad, género y pandemia”, *Nueva Serie Documentos de Trabajo*.

Flores, M., Pérez, F. y González, R. (2019) “La importancia del apoyo psicosocial en el fortalecimiento de la autoeficacia y expectativas laborales de personas con diversidad funcional”, *Revista de Psicología Social y Aplicada*, vol. 34, n° 2, pp. 103–116. doi:10.1016/j.rpssa.2019.01.001

Gómez-Fernández, R. y Sáez-Arellano, E. (2018) “La perspectiva de género en el modelo social de la discapacidad: desafíos y propuestas”, *Revista Española de Discapacidad*, vol. 6, n° 2, pp. 17–39. doi:10.5569/2340-5104.06.02.02

Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C.I. y Hernández, B. (2011) “Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 27, n° 2, pp. 131–142.

Instituto Nacional de Estadística. (2023) *Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA): Tercer trimestre de 2023*. INE. Recuperado de <https://www.ine.es>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023) *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad*. Recuperado de <https://www.ine.es>

Institute for Gender and the Economy (2023) “Intersectionality and workplace gender equity”, *University of Toronto Rotman School of Management*. Available at: <https://www.gendereconomy.org>

- Kabeer, N. (1999) “Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment”, *Development and Change*, vol. 30, n° 3, pp. 435–464. doi:10.1111/1467-7660.00125
- Lucas-Molina, B., Williamson, S. L., Pulido, M. y Villalonga, A. (2021) “Inclusión educativa y necesidades invisibles: una revisión sistemática”, *International Journal of Inclusive Education*, vol. 25, n° 6, pp. 729–744. doi:10.1080/13603116.2019.1699023
- Maldonado, L. y Jorge, R. (2013) “Inserción social y laboral en personas con diversidad funcional: Un análisis crítico”, *Riberdis: Revista sobre Diversidad e Inclusión Social*, vol. 9, n° 2, pp. 30–45.
- Martínez Pérez, A. (2019) “Trabajo Social y discapacidad: hacia un enfoque inclusivo e interseccional”, *Documentos de Trabajo Social*, vol. 12, n° 3, pp. 58–75. Available at: <https://www.documentostrabajosocial.org>
- Martínez-Pérez, A. y Prieto-López, E. (2022) “Inclusión laboral de las mujeres con discapacidad: Retos y perspectivas”, *Revista de Trabajo Social y Género*, vol. 15, n° 2, pp. 45–60.
- Mercado García, M. D. y González Casas, J. M. (2019) “Inclusión educativa y género: Retos desde el modelo social”, *Revista Internacional de Educación Inclusiva*, vol. 12, n° 1, pp. 49–65. Available at: <https://revistaeducacioninclusiva.es>
- Mohanty, C. T. (2003) *Feminism without borders: Decolonizing theory, practicing solidarity*. Durham, NC, Duke University Press.
- Murphy, P. y Elwood, J. (1998) “Gendered experiences, choices and achievement — exploring the links”, *International Journal of Inclusive Education*, vol. 2, n° 2, pp. 95–118. doi: 10.1080/1360311980020202.
- Oliver, M. (1990) *The politics of disablement*. London, Macmillan Education UK.
- Oliver, M. y Barnes, C. (2012) *The New Politics of Disablement*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1982) *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Available at: <https://www.un.org>
- Ortiz Díaz, S. (2021) “Barreras y oportunidades para mujeres con discapacidad en el mercado laboral español”, *Investigación Social y Discapacidad*, vol. 14, n° 2, pp. 23–40. doi:10.21556/isd.14.2.12

- Ortner, S. B. (1974) "Is female to male as nature is to culture?", en Rosaldo, M. Z. y Lamphere, L. (eds.) *Woman, culture, and society*. Stanford, CA, Stanford University Press, pp. 67–88.
- Pineda Duque, J. A. y Luna Ruiz, A. (2018) "Intersecciones de género y discapacidad: La inclusión laboral de mujeres con discapacidad", *Sociedad y Economía*, n°35, pp. 158–177. doi:10.25100/sye.v0i35.5652
- Polo Sánchez, R. y López-Justicia, M. D. (2012) "Actitudes y formación del profesorado hacia la inclusión educativa", *Revista de Psicodidáctica*, vol. 17, n°2, pp. 177–198. doi:10.1387/psicodidactica.4695
- Prieto-López, P. y Martínez-Pérez, A. (2022) "Enfoques inclusivos en la educación superior: un análisis de género en el acceso y permanencia", *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 35, n°3, pp. 115–131. doi:10.5209/cuts.123456
- Rodríguez Abad, A. y Mendoza Ramírez, C. B. (2023) "Vejece periféricas: envejecimiento, discapacidad y ruralidad", *Educación Y Vínculos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Educación*, pp. 37–54. doi:10.33255/2591/1720
- Rom, V. y Silvestre, M. (2012) "Diversidad funcional y apoyo en la educación superior: Retos y estrategias", *Journal of Postsecondary Education and Disability*, vol. 25, n°4, pp. 345–360.
- Roulstone, A. y Williams, J. (2014) "Being Disabled, Being a Manager: "Glass Partitions" and Conditional Identities in the Contemporary Workplace", *Disability and Society*, vol. 29, n°1, pp. 16–30.
- Schunk, D. H. (1989) "Self-efficacy and academic motivation", *Educational Psychologist*, vol. 24, n°3, pp. 171–186. doi:10.1207/s15326985ep2403\_3
- Schwarzer, R. y Jerusalem, M. (1995) "Generalized Self-Efficacy scale", en *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs*. Windsor: NFER-NELSON.
- Shakespeare, T. y Watson, N. (2021) *Disability: The Basics*. London, Routledge.
- Shum, M., Chen, L. y Wong, K. (2006) "The social construction of gender roles in the context of disability: Implications for employment", *International Journal of Disability Studies*, vol. 15, n°4, pp. 301–316.

Suriá, R., García, L. y Martínez, P. (2017) “Discapacidad, autoeficacia y redes de apoyo: Impacto en la integración social y laboral”, *Revista Española de Discapacidad*, vol. 11, n°3, pp. 22–34. doi:10.1016/j.red.2017.05.008

Suriá Martínez, R. (2022). Expectativas de inserción laboral y autoeficacia laboral en estudiantes con diversidad funcional: influencia del tipo, grado y etapa en la que sobreviene. [doi.org/10.30827/profesorado.v26i3.23803](https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i3.23803)

Titchkosky, T. (2020) “La doble discriminación de las mujeres con diversidad funcional: Perspectivas de género y discapacidad”, *Journal of Disability Studies*, vol. 18, n°1, pp. 24–41.

UN Women (2023) “UN Women’s approach to disability inclusion and intersectionality”. Available at: <https://knowledge.unwomen.org>

Verdugo, M. Á. y Jenaro, C. (2020) “La evolución del modelo social de discapacidad en España”, *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 33, n°1, pp. 45–62. doi:10.5209/cuts.68264

Vivas-Tesón, I. (2011) “La Convención ONU de 13 de diciembre de 2006: impulsando los derechos de las personas con discapacidad”, *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo y Ciencias Sociales*, n°1, pp. 113–128.

Women Enabled International (2023) “Empowering women with disabilities in the workforce: A human rights perspective”. Available at: <https://www.womenenabled.org>

Zimmerman, B. J. (2000) “Self-regulatory cycles of learning”, en Boekarts, M., Pintrich, P. R. and Zeidner, M. (eds.) *Handbook of self-regulation*. San Diego, Academic Press, pp. 451–502.

**Recepción:** 25-11-2024

**Aceptación:** 30-12-2024