

# Un estudio de revisión sobre la inserción laboral en personas con discapacidad

---

*Trabajo Fin de Grado*

Grado en Pedagogía

*Alumnas: Elena Bravo Lemes (alu0101064864@ull.edu.es)*

*Raquel Bravo Lemes (alu0101063515@ull.edu.es)*

*Tutora: María de los Ángeles Axpe Caballero  
(aaxpe@ull.edu.es)*

*Curso académico 2020/2021*

*Convocatoria: Julio*

---

# UN ESTUDIO DE REVISIÓN SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

## RESUMEN

Este trabajo presenta un estudio de revisión cuya finalidad es la de visibilizar y conocer en mayor profundidad las investigaciones sobre la inserción laboral en personas con discapacidad, o como se conoce actualmente, diversidad funcional. Este estudio tiene por objetivos conocer la bibliografía sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad; buscar, seleccionar y analizar la información relevante sobre la inserción laboral de personas con discapacidad; y analizar en qué medida las personas con discapacidad en España se han integrado en el mercado laboral según los resultados de los estudios analizados.

Seguidamente, se han buscado los resultados de los siguientes descriptores, *Inserción laboral discapacidad España*, obteniendo 22 resultados de Punto Q, de los cuales se ha escogido 1 documento; *INE mercado laboral personas con discapacidad España*, con un total de 15.200 resultados de Google académico de los que se han seleccionado 3 documentos; y finalmente, *Mercado laboral discapacidad*, eligiendo 2 documentos.

Los resultados se presentan en gráficas mediante un análisis descriptivo sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en España. Las conclusiones apuntan que aún se necesita apoyar más a este colectivo para la existencia de la igualdad e inclusión social y laboral.

## ABSTRACT

This paper presents a review study whose purpose is to make more visible and to know in greater depth the research on the labor market integration of people with disabilities, or as it is currently known, functional diversity. The objectives of this study are: to know the bibliography on the labor market integration of people with disabilities; to search for, select and analyze relevant information on the labor market integration of people with disabilities; and to analyze the extent to which people with disabilities in Spain have been integrated into the labor market according to the results of the studies analyzed.

Next, the results of the following descriptors were searched, Labor market insertion disability Spain, obtaining 22 results from Punto Q, from which 1 document was selected;

INE labor market people with disabilities Spain, with a total of 15,200 results from Google academic from which 3 documents were selected; and finally, Labor market disability, choosing 2 documents.

The results are presented in graphs by means of a descriptive analysis of the labor market insertion of people with disabilities in Spain. The conclusions point out that more support is still needed for this group for the existence of equality and social and labor inclusion.

### **PALABRAS CLAVE**

Discapacidad, inserción laboral, diversidad funcional, barreras, inclusión social, marco legal.

### **KEY WORDS**

Disability, labor market insertion, functional diversity, barriers, social inclusión, legal framework.

## ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Marco teórico.....	5
2.1. Conceptualización de la discapacidad.....	5
2.2. Inserción laboral en personas con discapacidad.....	8
2.3. Barreras de la inserción laboral en personas con discapacidad.....	10
2.4. Normativa sobre la inserción laboral en personas con discapacidad.....	10
3. Procedimiento metodológico.....	12
3.1. Objetivos .....	12
3.2. Bases de datos consultadas y descriptores .....	13
3.3. Criterios de selección.....	13
3.4. Análisis de información.....	13
4. Resultados .....	14
4.1. Resultado de búsqueda. Descriptor: Inserción laboral discapacidad España.	14
4.2. Resultado de búsqueda. Descriptor: INE mercado laboral personas con discapacidad España.....	17
4.3. Resultado de búsqueda. Descriptor: Mercado laboral discapacidad .....	21
5. Discusión y conclusiones .....	22
6. Referencias bibliográficas .....	26
7. Anexos .....	29

## **1. INTRODUCCIÓN**

Con este estudio de revisión se pretende mostrar y facilitar información relevante acerca de la inserción laboral en personas con discapacidad. Sabemos que las personas con diversidad funcional tienen mayor dificultad para acceder a un puesto laboral, suponiendo un obstáculo a la hora de conseguirlo, esto se debe en muchas ocasiones a problemas como la discriminación, la incompreensión, el desconocimiento e incluso la desinformación existente en este mundo de la discapacidad, tanto por parte de las empresas como de la sociedad en general.

Gracias al avance social y al empeño de las personas con discapacidad, se ha logrado visibilizar más este tipo de problemática, pero aun así, es muy necesario que las normativas existentes para el apoyo de estas personas sigan actualizándose para seguir obteniendo beneficios para la inserción laboral.

Para conocer la información disponible sobre la discapacidad, hemos realizado un marco teórico en el que se explican diversos aspectos del tema en cuestión, como por ejemplo, explicaciones sobre la discapacidad según leyes u organizaciones como la OMS, estudios de diversos autores/as sobre la inserción laboral y las barreras que les supone a las personas con cualquier tipo de discapacidad entrar en el mercado laboral, así como datos estadísticos que lo demuestran.

A continuación, se describe la metodología, en el que se comentan los objetivos planteados, así como el diseño y el procedimiento del estudio. En el siguiente apartado, se presentan los resultados donde se analizan los documentos seleccionados. Seguidamente se exponen las conclusiones y, finalmente, aportamos las referencias bibliográficas utilizadas en el estudio.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Conceptualización de la discapacidad

La discapacidad es considerada por la Organización Mundial de la Salud como un término general sobre las deficiencias y las restricciones tanto de la actividad como de la participación. Es una interacción entre personas que tengan algún problema de salud, como puede ser la parálisis cerebral, el síndrome de Down, etc., y también, factores personales y ambientales, como puede ser la falta de apoyo social, transporte inaccesible, etc. (Aguilar y Yusta, 2017).

Por tanto, la OMS distingue y relaciona causalmente tres niveles. La *deficiencia*, caracterizada como toda pérdida o anormalidad, permanente o transitoria de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica; la *discapacidad*, entendida como toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano; y la *minusvalía*, definida como una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales. (Seoane, 2011).

Sin embargo, según la normativa española del Art. 4.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, se considera persona con discapacidad aquella que presenta deficiencias físicas, psicológicas, intelectuales o sensoriales, que son predecibles y permanentes y, pueden impedirles participar plena y efectivamente en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás a causa de los diversos obstáculos.

Para la CIF, Clasificación Internacional Funcional, Discapacidad y Salud (2001), algunos conceptos que pueden definirse como discapacidad y convertirse en objeto de programas de distribución de beneficios y asistencia son los siguientes: problemas provocados por la pérdida o anomalía de cualquier órgano o parte del cuerpo, la limitación de su función en la escuela o el trabajo, necesidades de rehabilitación, las dificultades que puede suponer realizar las actividades de la vida cotidiana que los humanos generalmente realizan dentro del marco de tiempo, restricciones a la participación social, inconvenientes u obstáculos de

integración, problemas en el desarrollo de roles sociales por razones físicas o mentales, o problemas para asumir responsabilidades o llevar las riendas de su propia persona.

Por un lado, el concepto de discapacidad, según el autor Seoane (2011), lo considera como:

Un problema individual o personal, causado por una enfermedad, deficiencia o condición de salud. La realidad biológica es el punto de partida de la deficiencia y la discapacidad, y las limitaciones que éstas provocan en el funcionamiento del individuo se subsanan eliminándolas a través de tratamiento médico curativo y rehabilitador, y mediante políticas de atención a la salud orientadas a la compensación y adaptación de la persona con discapacidad (Seoane, 2011, p. 146).

Por otra parte, según los autores Abellán e Hidalgo (2011):

En España encontramos dos tipos de definiciones a este término de discapacidad, en primer lugar, definiciones basadas en la deficiencia corporal como origen de los problemas de discapacidad. Y en segundo lugar, definiciones basadas en la dificultad para la ejecución de las actividades de la vida diaria. Como se ha dicho, esta agrupación no es excluyente pues las definiciones del primer conjunto tienen en consideración las consecuencias de los problemas corporales en la vida diaria, en la integración social, educativa y laboral, y las del segundo tienen presente los orígenes u otros factores explicativos de la situación de dificultad para realizar actividades cotidianas (Abellán e Hidalgo, 2011, p. 7).

En cuanto a la base de datos de personas con discapacidad, a 1 de enero de 2015, las personas con discapacidad suponían el 6,03% de la población total de España, (2.813.592 son algunas de las personas con discapacidad, de las cuales 1.410.310 son mujeres (50,12%) y 1.403.282 son hombres (49,88%). Si solo tenemos en cuenta a las personas entre 18 y 64 años (el número de personas con discapacidad desciende a 1.488.469), por lo que el porcentaje desciende al 5,09%. Estos porcentajes son muy similares al de las personas que se dan cuenta de que sus actividades diarias están severamente restringidas. (Aguilar y Yusta, Colectivo Ioé).

En 2015, a nivel nacional, debido a problemas de salud, el 5,1% de las personas de 16 años o más anunció que sus actividades diarias se vieron severamente limitadas en los últimos seis meses. (Aguilar y Yusta, 2017).

Por otra parte, según los datos, se conoce que el porcentaje de las mujeres es superior (5,8%) al de los hombres (4,4%). Y el porcentaje de las personas de 16 o más años que presentan limitaciones severas ha ido disminuyendo en la última década, coincidiendo con el año 2008, cuando dio comienzo la recesión en España. A su vez, ha incrementado el número de personas que manifiestan tener algún tipo de limitación en su vida cotidiana, aunque no tan graves, aunque sea un colectivo elevado, no se les reconoce con ningún grado de discapacidad, y por ello, no se les considera como objeto de nuestro trabajo. (Aguilar y Yusta, 2017).

Por tanto, según comenta el autor Aguilar y la autora Yusta (2017), “como es de suponer, el porcentaje de personas que declaran estar gravemente limitadas, o estar limitadas pero no gravemente, se incrementa al aumentar la edad. Sin embargo, disminuye al elevarse el nivel de educación.” (p. 6).

En lo referente al concepto de diversidad funcional, hay que destacar que este colectivo está en una lucha constante contra la discriminación que sufre el colectivo. Existen diversos niveles a tratar, como puede ser la realidad cotidiana, la legislación y el pensamiento social, el cual se rige por la moralidad, la bioética y la política. A las personas con diversidad funcional, la sociedad los siguen tratando como enfermos que tienen que ser curados, pero no dejan de ser personas que sufren una discriminación y marginación llegando al punto de no cumplir con las expectativas de una sociedad mayoritaria. (Romañach, 2009).

Según la Organización Mundial de la Salud [OMS]:

En diferentes momentos se ha referido a las personas con diversidad funcional como: personas con o en situación discapacidad, especiales, con capacidades diferentes, con necesidades educativas especiales, entre otros; en la actualidad cobra fuerza el término diversidad funcional para hacer un mayor énfasis en la pluralidad más que en la deficiencia. (OMS, 2002, p. 198).

Por otro lado, la diversidad funcional es un término acuñado en el marco del Modelo de Vida Independiente, promoviendo la dependencia, asistencialismo, institucionalización, rehabilitación y medicalización de las personas consideradas como discapacitadas. Este modelo se rige por los principios de derechos humanos como son la dignidad, la diversidad y la igualdad de derechos y valores de cualquier persona, sea o no discapacitada, ya que existen muchas maneras diferentes de ser y de actuar en la sociedad. (Candelas y Mulet, 2018).



El rechazo más interesante proviene del Foro de Vida Independiente (FVI), llevándose a cabo dos cuestiones claras. La primera de ellas interpreta la deficiencia física, sensorial, intelectual o del desarrollo como una situación no deseada, considerando que hay vidas que mejor no sean vividas. En canto a la segunda, se rige por los valores, los principios y los derechos proclamados en la Declaración universal de derechos humanos, así como los textos legales internacionales y nacionales derivados de ella, sin llegar a tener efecto en la mayoría de las personas con discapacidad continuando con la discriminación y anulación de los derechos básicos. (Canimas, 2015).

## **2.2. Inserción laboral en personas con discapacidad**

La inserción laboral es aquella que brinda apoyo a personas en situación de exclusión social para que puedan incorporarse al mercado profesional, apostando por personas con diversidad y competencias específicas de acuerdo con las exigencias del mercado laboral, permitiéndoles, de esta manera, tener acceso a la esfera económica social y desarrollarse en los diversos campos sociales existentes.

Por tanto según las autoras Quiñones y Senior (2014), las personas con discapacidad, “podrán tener acceso a bienes socioeconómicos-emocionales desde un mecanismo formativo-educativo que lo emancipa como persona y lo configura como capital humano en las instituciones de educación universitaria” (p. 14).

Se considera totalmente relevante plantearse la adecuación de las personas con discapacidad a las diversas áreas de las tareas del puesto de trabajo, que deben ser desarrolladas y debe haber una adaptación por parte de los/as compañeros/as. Es una manera de potenciar la inserción, siendo percibida como una fase de maduración, considerándose, una etapa de cambio y transformación constante en todos los sentidos de la vida, tanto individual, colectiva, como organizacional.

Por ello, se espera que estos cambios sean promovidos desde la dirección para que se pueda modelar el comportamiento responsable, y se puedan potenciar acciones colectivas que sean fáciles de generar compromiso mutuo entre todo el personal del grupo de trabajo. (Quiñones y Senior, 2014).

Actualmente, según la autora Rodríguez (2012), la integración laboral de las personas con discapacidad:

Se ve como una vía para conseguir el desarrollo pleno de su personalidad, a través de la independencia personal y económica que otorga la participación activa en el mercado de trabajo, esto no siempre ha sido así. En los últimos años se ha pasado de una política sobre discapacidad centrada en la garantía de ingresos hacia una política que ve el empleo como la principal herramienta de integración social de este colectivo (Rodríguez, 2012, p. 239).

Podemos observar, que este cambio ha hecho perceptible la importancia del empleo de las personas con discapacidad, pudiéndose ver en la literatura académica. Estos estudios sobre el empleo y la discapacidad son bastante recientes, sobre todo cuando hablamos de España, ya que se conoce que en Estados Unidos ya empezaron a estudiar temas relacionados con la participación laboral de los discapacitados en los años 70, llegando a partir de los años 90 por Europa y, en el caso de España se empezaron a realizar estos estudios a principio de siglo.

Varios autores (Rodríguez; Hernández y Millán; Albarrán y Alonso) coinciden en que la discapacidad tiene un efecto negativo sobre las tasas de desempleo y de actividad. Y estas diferencias en la participación con personas con discapacidad no pueden explicarse completamente por diferencias en las características, es decir, se debe en parte a la discriminación contra las personas con discapacidad y/o diferencias no observadas en la productividad relacionada con las personas con discapacidad.

Por tanto, la tasa de actividad y de empleo de las personas con discapacidad es la mitad en comparación con la de las personas que no presentan discapacidad, aunque la tasa de desempleo se ha duplicado, la situación apenas ha cambiado en comparación con hace diez años. Entre las dos encuestas, se conoce que la tasa de actividad de las personas con discapacidad aumentó sólo dos puntos, mientras que la tasa de crecimiento de las personas sin ninguna discapacidad fue de siete puntos. Por otra parte, la tasa de empleo de las personas con discapacidad ha aumentado tres puntos frente al crecimiento de las personas sin discapacidad, alcanzando casi el 10%. (Rodríguez, 2012).

Esto se debe a que cuando las personas con discapacidad ingresan al mercado laboral, sus labores se centran en un trabajo a tiempo parcial, y sus ingresos son inferiores a los de las personas sin discapacidad y, a su vez, tienen más probabilidades de sufrir el desempleo o inactividad. (Rodríguez; Hernández y Millán)

En lo concerniente a la satisfacción laboral, es mayor para las personas con discapacidad, ya que puede deberse a las bajas expectativas laborales en comparación con la de las personas sin discapacidad. (Rodríguez, 2012).

### **2.3. Barreras de la inserción laboral en personas con discapacidad.**

Se conocen tres elementos que suponen una barrera en el proceso de inserción. La primera de ellas, la ausencia de necesidad, denominada de este modo debido al poco interés que presentan los/as empresarios/as en contratar a personas con discapacidad, ya que no tienen el interés por buscar a candidatos/as con cualquier tipo de diversidad funcional. Aunque hay que destacar que, según los/as autores/as González, Barroso, Herrera y Domínguez (2017), “los directivos de empresas consideraban que las prácticas de formación en las mismas son muy importantes y mostraban disposición a aceptar alumnos/as en prácticas” (pág. 112).

La segunda razón, se refiere al desconocimiento y desinformación existente en el terreno de la discapacidad. Por tanto, muchos empresarios/as afirman que no tienen la información suficiente sobre los tipos de discapacidades, a su vez, no sabrían cómo adaptar el puesto de trabajo al tipo de discapacidad y al grado que tenga el solicitante.

Y finalmente, la tercera causa está relacionada con la imagen preexistente de las personas con diversidad funcional, ya que surge del desconocimiento y desinformación acerca de las personas con discapacidad, siendo conformado por los prejuicios que existen sobre este colectivo. Esto se conoce por el nombre de percepción del colectivo.

### **2.4. Normativa sobre la inserción laboral en personas con discapacidad.**

Es muy relevante conocer la legislación que defiende y apoya a las personas con discapacidad y su inclusión social. En este sentido, en 2013 se renovó la normativa respecto a la integración laboral para personas con diversidad funcional, y se aprueba la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

En el capítulo VI, *Derecho al trabajo*, en el artículo 35, *Garantías del derecho al trabajo*, se habla sobre los derechos pertenecientes a este colectivo.

*1. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.*

2. *La garantía y efectividad de los derechos a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad se regirá por lo establecido en este capítulo y en su normativa específica en el acceso al empleo, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y de despido, en la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua, la formación para el empleo, y en la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales o la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.*

3. *Existirá discriminación directa cuando una persona con discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.*

4. *Existirá discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, o salvo que el empresario venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta y de acuerdo con el artículo 40, para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o decisión.*

5. *Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de discapacidad, en los ámbitos del empleo, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.*

6. *El acoso por razón de discapacidad, en los términos definidos en la letra f) del artículo 2, se considera en todo caso acto discriminatorio.*

7. *Se considerará igualmente discriminación toda orden de discriminar a personas por motivo o por razón de su discapacidad.*

Otro artículo relevante sobre el empleo de personas con discapacidad, es el artículo 37, *tipos de empleo de las personas con discapacidad*, ya que habla sobre:

1. *Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del*

*empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.*

*2. Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:*

*a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.*

*b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.*

*c) Empleo autónomo.*

*3. El acceso al empleo público se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia.*

En definitiva, aunque exista esta normativa para apoyar y defender a las personas con diversidad funcional, sigue existiendo mucho déficit respecto a la inserción laboral y social de los/as discapacitados/as ya que muchas empresas no suelen contratar a este colectivo por la poca información respecto al tipo y grado de discapacidad. Esto da como resultado una baja inserción al mercado laboral.

### **3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO**

El presente trabajo pretende indagar sobre la inserción laboral en personas con discapacidad para conocer en mayor profundidad las investigaciones que han realizado diversos autores/as, seleccionando y analizando la información relevante y, elaborando un informe que facilite futuras búsquedas a interesados en este estudio.

#### **3.1. Objetivos**

Por lo tanto, los objetivos en los que nos hemos centrado son los siguientes:

- Buscar, seleccionar y analizar la información bibliográfica relevante sobre la inserción laboral de personas con discapacidad.

- Analizar en qué medida las personas con discapacidad en España se han integrado en el mercado laboral según los resultados de los estudios analizados.

### **3.2. Bases de datos consultadas y descriptores**

Primeramente en las bases de datos consultadas, se ha utilizado el descriptor de *Inserción laboral discapacidad España; INE mercado laboral personas con discapacidad España; Mercado laboral discapacidad*. En todas ellas se han usado diferentes herramientas o fuentes, tales como el Punto Q, gestionada por la Universidad de La Laguna que permite buscar información en diversos recursos electrónicos, como revistas, artículos, trabajos o libros electrónicos. Nos permite acceder a información de fuentes fiables para la realización de este trabajo de revisión.

Asimismo, hemos recurrido a otras fuentes bibliográficas encontradas por otros canales, como Google académico, otro buscador bastante conocido y muy fiable, y el INE (Instituto Nacional de Estadísticas), un organismo autónomo que destaca por sus estadísticas sobre la economía, demografía y sociedad española.

### **3.3. Criterios de selección**

Una vez realizada la búsqueda y su clasificación se seleccionan unos documentos para cada descriptor con el fin de analizar y describir la información encontrada y poder profundizar en el tema. Respecto a los criterios de selección, decidimos considerar principalmente que la información sea afín con el objeto de investigación; brindar información de manera detallada y clara para promover su comprensión; la publicación estará lo más actualizada posible de 2017 a 2021, porque nos ayudará a aportar datos sobre la realidad actual del colectivo; que los documentos fueran escritos en español; y que los datos procedan de España.

### **3.4. Análisis de información**

Con las referencias bibliográficas encontradas, se han realizado una serie de clasificaciones atendiendo al año de publicación, el idioma y el tipo de recurso (tesis doctorales, artículos de revista, libros, etc.), solamente en el buscador de Punto Q. En lo que respecta al buscador de Google Académico, nos hemos centrado en las siguientes

clasificaciones, el año de publicación y el idioma. Serán presentadas en gráficas considerando que permiten describir y entender mejor la información y el porqué de la misma.

Finalmente, en el buscador del INE, no se ha hecho ninguna clasificación, solamente se han buscado las estadísticas del apartado de mercado laboral, escogiendo los textos sobre personas con discapacidad.

En todos los documentos se van a analizar algunas características comunes como las tasas de actividad, las tasas de paro, las tasas de empleo y los salarios.

#### **4. RESULTADOS**

A continuación, se presentan los resultados de la búsqueda bibliográfica organizados en gráficas, señalando el número de documentos encontrados según el tipo de documento, año e idioma y, por último, se analizan los documentos escogidos siguiendo los criterios de selección mencionados en el apartado anterior.

##### **4.1. Resultado de búsqueda. Descriptor: Inserción laboral discapacidad España.**

Comenzaremos con el análisis de este descriptor con el buscador de Punto Q, el cual nos da un amplio acceso a varios textos relacionados con la temática del trabajo.

En la búsqueda de información con el descriptor “Inserción laboral discapacidad España”, aparecen como resultados 22 documentos en total. En la siguiente gráfica (*figura 1*) se muestran los resultados de los tipos de recursos, predominando los libros con 11. Seguido de los artículos con 9, y en último lugar, la tesis con 2.



Figura 1. Tipos de recursos. Descriptor “Inserción laboral discapacidad España”. Elaboración propia.

En lo que respecta a los periodos de publicación de los documentos (figura 2), la producción bibliográfica se encuentra entre 1995 y 2020. Se puede observar que el mayor número de documentos aparece entre el periodo de años de 2011 y 2016. La primera publicación con este descriptor es de 1995.



Figura 2. Periodos de publicación. Descriptor “Inserción laboral discapacidad España”. Elaboración propia.

En cuanto a los idiomas de los documentos (figura 3), vemos que predominan los que son en español con 19, seguidamente de los textos en inglés con 6, y por último, aquellos que son en portugués con 5.



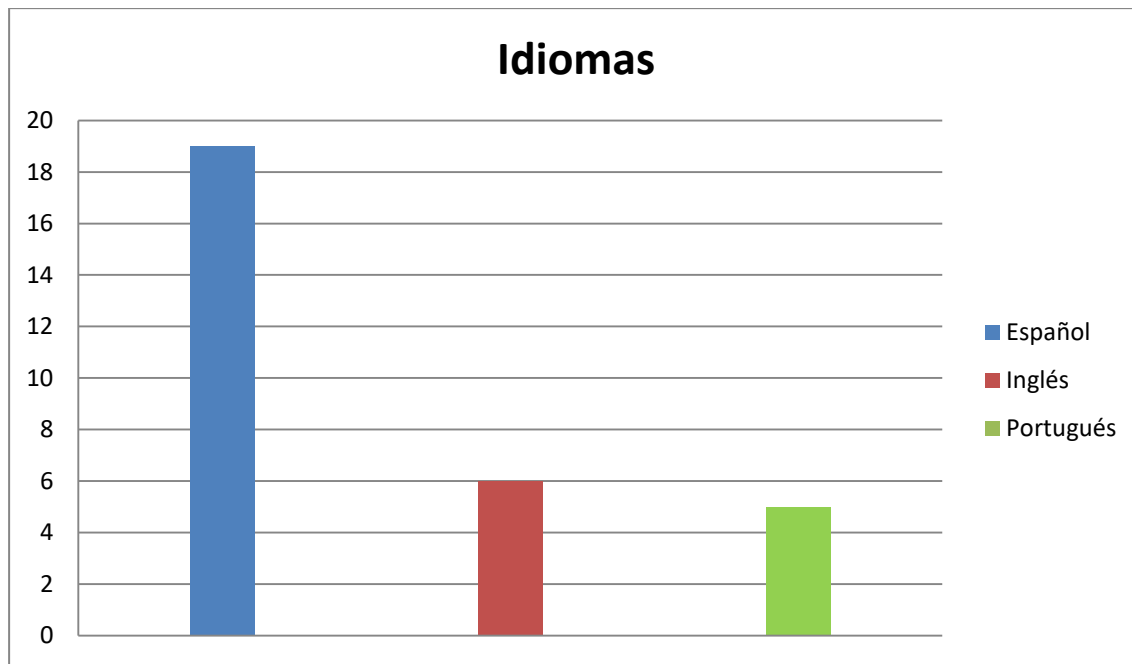


Figura 3. Idiomas. Descriptor “Inserción laboral discapacidad España”. Elaboración propia.

### **Análisis de la referencia bibliográfica seleccionada.**

Con esta búsqueda nos centramos en el artículo “La inserción laboral de las personas con discapacidad” de Aguilar y Yusta (2017).

Este autor y autora realizaron un análisis de la inserción laboral de los/as discapacitados/as en España. Ambos revisaron los datos generales presentando unas tasas de actividad más baja, en cambio, la tasa de desempleo es más alta en personas con diversidad funcional y, finalmente, los salarios son más bajos en comparación con las personas sin discapacidad. Aquí se puede ver según los datos, la poca integración del colectivo en el mercado laboral. Además, las contrataciones de este colectivo dependerán del tipo y gravedad de la discapacidad, de la edad, ya que de los 25 a los 44 años se encuentra la mayor tasa de actividad y, de las adaptaciones del entorno en el que trabajan, así como de los incentivos fiscales o subvenciones del Estado.

A su vez, Aguilar y Yusta, destacan que se presenta una mayor tasa de actividad en el sector Servicio, así como en lugares donde los municipios son más grandes debido a la gran variedad de puestos de trabajo. Tampoco dejan de lado, la explicación del marco legal que protege y ayuda a las personas con discapacidad.

La diferencia entre las tasas de actividad de ambos colectivos, aun siendo elevada, es menor, en los municipios más grandes; es decir, disminuye con el tamaño del municipio. Las oportunidades de empleo para todos los colectivos, y en especial para las personas con discapacidad, son mayores en municipios más grandes debido a que en éstos existe una mayor variedad de puestos de trabajo que exigen cualificaciones diferentes y, por tanto, acordes con las capacidades de este colectivo. (Aguilar y Yusta, 2017, p.14).

#### **4.2. Resultado de búsqueda. Descriptor: INE mercado laboral personas con discapacidad España.**

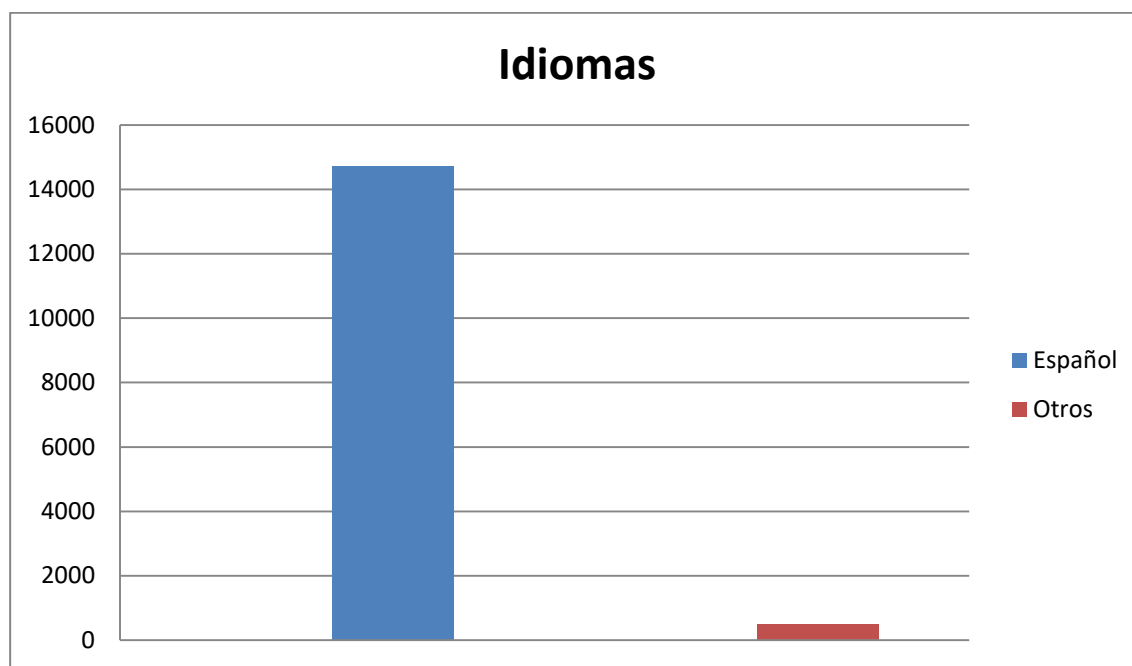
La búsqueda de este descriptor se ha llevado a cabo en el buscador de Google académico, del cual hemos utilizado tres documentos.

En la búsqueda de periodos de publicación (*figura 4*) con el descriptor “INE mercado laboral personas con discapacidad España, se ha encontrado un total de 15.200 resultados. La producción bibliográfica se encuentra entre 1988 y 2021. Se puede apreciar que el mayor número de documentos es en los años 2011 a 2016, pero la primera publicación fue en 1988.



*Figura 4.* Periodos de publicación. Descriptor “INE mercado laboral personas con discapacidad España”. Elaboración propia.

En lo que respecta a los idiomas (*figura 5*), vemos que hay una gran diferencia de documentos en español con 14.700, respecto a otros idiomas contando con 500.



*Figura 5.* Idiomas. Descriptor “INE mercado laboral personas con discapacidad España”. Elaboración propia.

### **Análisis de las referencias bibliográficas seleccionadas.**

Los artículos seleccionados son los siguientes:

- “*La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*” de ODISMET (2018).

En este texto se analiza la situación laboral de las personas con discapacidad en España, exponiendo datos estadísticos de la tasa de actividad, tasa de empleo, tasa de paro y salario. En todos estos datos se indica que los hombres con discapacidad presentan un mayor porcentaje respecto a las mujeres con discapacidad, a excepción de la tasa del paro, donde predomina más en ellas. También, muestran las desigualdades existentes en el colectivo con respecto a personas sin discapacidad, habiendo una gran diferencia de tasas de paro, contrataciones y salario, viéndose reducidos de forma continuada. A su vez, cuentan que los factores para la inserción laboral de las personas con discapacidad dependen de muchos aspectos, como pueden ser el nivel de estudios, la edad, el grado y tipo de discapacidad. A todo esto hay que destacar que las personas con discapacidad de 25 a 44 años

presentan el mayor porcentaje de contrataciones, al igual que aquellos/as que tengan estudios superiores y una discapacidad auditiva.

También hay que tener en cuenta, que el sector donde más tasa de actividad existe, es el de servicios, teniendo un mayor porcentaje que en agricultura, industria y construcciones.

Otro aspecto que llama la atención, es el hecho de que las mujeres sin discapacidad tengan un salario inferior al de los hombres con discapacidad. Dicho dato parece indicar que la discriminación salarial de género tiene mayor impacto que la discapacidad en sí misma, lo que obviamente conduce a que las mujeres con discapacidad reciban las menores retribuciones. (ODISMET, 2018, p.113).

- *“Situación actual del empleo de las personas con discapacidad en España” de Gutiérrez, González y Otero (2020).*

Los autores analizan la situación que ocupan las personas con discapacidad en el mercado laboral español, haciendo mención a los principios de igualdad y de no discriminación ya que las personas este colectivo tiene el pleno derecho a tener un puesto laboral en igualdad de condiciones.

El empleo es una actividad esencial para el desarrollo de todas las personas, ya que contribuye a aumentar su calidad de vida y realización personal. (Gutiérrez, González y Otero, 2020, p. 669).

Además, hacen una revisión completa de los datos generales de personas con discapacidad, exponiendo datos sobre la tasa de actividad, que ha ido incrementando levemente con los años, observándose mayor presencia en hombres que en mujeres, sobre todo los de 45 a 64 años y en aquellas personas que presenten un grado de discapacidad inferior (de 33% a 44%).

En lo que respecta a la tasa de paro ha ido descendiendo desde los últimos 4 años, debido a que cada vez obtienen un nivel de formación más elevado, con un mayor porcentaje en Secundaria o programas de formación e inserción laboral.

Cabe destacar, que el sector más solicitado es el de servicios, comparado con el de agricultura, industria y contrataciones.

Se hace alusión a que el empleo es un elemento determinante para la integración social y el desarrollo personal de todas las personas, especialmente en el caso de las aquellas

con discapacidad, debiendo conllevar medidas desde las Administraciones para impulsar el alcance de este objetivo en la sociedad actual. (Gutiérrez, González y Otero, 2020, p. 670).

- *“Políticas de empleo para personas con discapacidad en España” de Expósito (2019).*

La autora se enfoca en las políticas de empleo que existen en España de las personas con discapacidad, haciendo ver las dificultades a las que se enfrentan para obtener y mantener un puesto de trabajo. Es por ello, que comenta el marco legal donde los defiende frente a la inserción laboral.

La legislación española ha sido actualizada y adaptada a las necesidades del colectivo, procurando garantizar a las empresas una serie de incentivos y bonificaciones para favorecer la inclusión de personas que posean algún tipo de discapacidad. (Expósito, 2019, p. 25).

Esta autora también muestra la actividad laboral de las personas con discapacidad, explicando que en la tasa de actividad, las mujeres con discapacidad no se encuentran tan activas laboralmente como los hombres, así como, la tasa de empleo de los hombres con discapacidad superó a la tasa de empleo de las mujeres discapacitadas. Finalmente, en la tasa de paro es perceptible que es mayor en las mujeres que en los hombres con discapacidad y en las edades que oscilan entre los 16 a 24 años. Asimismo, el grupo de edad con mayores contrataciones oscila entre 25 y 44 años.

Esta situación es provocada porque la mujer actualmente se ve afectada por una doble discriminación: discriminación por ser mujer y además por poseer una discapacidad. Esta discriminación provoca que las mujeres con discapacidad no se atrevan a participar en el mercado laboral o incluso se le implanten mayores dificultades una vez conseguido el empleo. (Expósito, 2019, p. 6).

También comenta que la condición de asalariados/as cuenta con un contrato indefinido de jornada completa y que el sector al que más se dedican las personas con discapacidad es el de Servicios.

### **4.3. Resultado de búsqueda. Descriptor: Mercado laboral discapacidad**

Para finalizar, el último buscador que hemos utilizado es el INE (Instituto Nacional de Estadísticas), utilizando dos textos.

#### **Análisis de las referencias bibliográficas seleccionadas.**

- “*La Vida Laboral de las Personas con Discapacidad (VLPD)*” del INE (2020).

El INE se ha enfocado en un análisis de forma descriptiva sobre la actividad laboral española de las personas con discapacidad, en ella comenta que este colectivo presenta una baja participación en el mercado laboral, debido a varios factores como son el tipo y grado de discapacidad, el sexo, la edad e incluso la nacionalidad, exponiendo así que hay menos actividad laboral en extranjeros que en españoles.

También muestra un mayor porcentaje en alta laboral de hombres entre las personas con discapacidad, con un rango de edad entre 45 y 64 años y, sobre todo, aquellas personas que presentan una deficiencia en el sistema osteoarticular. Además, se destaca que el porcentaje es mayor en el nivel de secundaria y programas de formación e inserción laboral en personas con discapacidad, a diferencia de los estudios superiores que predominan más en personas sin discapacidad.

Lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral, lo que hace que tengan menos episodios de situaciones en alta laboral. (INE, 2020, p. 3).

- “*El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)*” del INE (2020).

En este análisis de estadísticas del INE se analiza la actividad del mercado laboral de las personas discapacitadas en España, centrándose en edades comprendidas entre los 16 y 64 años, exponiendo las desigualdades existentes en el colectivo con respecto a personas sin discapacidad,

Vemos que en la tasa de activos de personas con discapacidad, comprendida entre los 16 a los 64 años, y siendo el grado de discapacidad superior o igual al 33%, obtenemos que el porcentaje de los hombres con discapacidad es mayor que el de hombres sin discapacidad, y en cuanto a las mujeres, es menor el de aquellas que tienen discapacidad respecto a las

mujeres sin discapacidad. Sin embargo, se sigue observando una diferencia, con respecto al empleo entre hombres y mujeres tengan o no discapacidad.

En lo concerniente a la población ocupada con discapacidad se pueden ver las mismas diferencias respecto al sexo, la edad y el nivel educativo que los datos que aparecen en los activos, en comparación con los ocupados sin discapacidad.

Finalmente, cabe destacar que hay un mayor número de hombres con discapacidad parados que de mujeres con discapacidad, siendo el mayor número de parados con discapacidad aquellos/as en edades comprendidas desde los 45 a 64 años.

La gran mayoría de los/as trabajadores/as con discapacidad eran asalariados, presentando contratos indefinidos y a jornada completa, desempeñando su actividad, sobre todo, en el sector de Servicios.

## 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A modo de conclusión, llevando a cabo este estudio de revisión teórica, hemos podido conocer la terminología que concierne a la inserción laboral para todas aquellas personas con discapacidad. Se puede ver que algunos de los términos usados son discapacidad, encontrando bastantes documentos con definiciones muy amplias de diversos autores. Otro de los términos que también presentan muchos documentos es la de inserción laboral de personas con discapacidad, seguida de las barreras de la inserción laboral de personas discapacitadas y la normativa para favorecer esa inserción laboral.

Son muchos los documentos que presentan características similares, luchando por derribar los estereotipos sobre esta parte de la población y lograr una máxima inclusión social y laboral. A su vez, presentan datos cuantitativos y cualitativos donde se explican con detalle datos estadísticos y teóricos sobre el tema a tratar y los objetivos propuestos.

En lo que respecta a los objetivos planteados en el estudio, sacamos la conclusión de que el primero de ellos, *buscar, seleccionar y analizar la información bibliográfica relevante sobre la inserción laboral de personas con discapacidad*, nos resultó interesante ver la cantidad de documentos que existen sobre este tema en bastantes buscadores, permitiéndonos contratar toda la información de fuentes fiables. En cuanto al segundo objetivo, *analizar en qué medida las personas con discapacidad en España se han integrado en el mercado laboral según los resultados de los estudios analizados*, hemos podido observar la poca visibilidad

que presentan las personas discapacitadas en el mundo laboral, teniendo en su mayoría salarios más bajos, así como tasas de actividad más bajas y, tasas de desempleo más elevadas respecto a las personas sin discapacidad. A su vez, hay que destacar que tanto las mujeres con discapacidad como las mujeres sin discapacidad son las más perjudicadas en el ámbito laboral.

Por tanto, creemos que los objetivos se han alcanzado ya que han tenido muchos y muy buenos resultados, puesto que, se ha logrado un análisis amplio en las medidas en que se ha integrado en el mercado laboral a las personas con discapacidad. Se ha llevado a cabo mediante una rigurosa búsqueda de selección y análisis de todos aquellos estudios bibliográficos importantes sobre el tema elegido.

Nos hemos querido centrar, sobre todo, en estudios basados en España y, seleccionar aquellos que fueran más actuales para hacer un análisis más concreto y vigente posible. Debemos decir, que nos ha resultado fácil, en cierta medida, debido a la amplia información existente sobre este tema pero, nos hemos dado cuenta que actualmente no hay tanta visibilidad, tal vez, por el desconocimiento o ignorancia hacia este colectivo, perjudicando así, una buena inserción laboral y social, ya que a día de hoy sigue faltando bastante apoyo e inclusión por parte de las empresas y la sociedad en general.

Muchos empresarios/as afirman que no tienen la información suficiente sobre los tipos de discapacidades o diversidades funcionales existentes y, además, comentan que no sabrían cómo adaptar el puesto de trabajo al tipo y grado de discapacidad que tenga el/la solicitante. Hay que mejorar esta situación para lograr una sociedad igualitaria y desmentir los mitos que los perjudican.

Es por ello, que se aprobaron normativas para ayudar a este colectivo en su vida laboral y social, como es el caso de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social donde dice que todos/as tenemos derecho a la libertad, igualdad y dignidad.

El objetivo de la Ley trata de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida



independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación. (BOE, 2013, p. 10.)

Aun teniendo en cuenta todas las normativas existentes para apoyar al colectivo, que en cierta medida han sido muy notables, se sigue apreciando esa falta de respaldo por parte de las empresas, que aun conociendo todo este marco legal y todas las ayudas que se les ofrece a las personas con discapacidad respecto a las contrataciones, siguen siendo pocas las que llevan a cabo estas intervenciones para incluirlas en el ámbito laboral. Es algo que debería mejorar con el paso de los años y para ello deben cambiar la imagen que tienen sobre las personas con diversidad funcional, esto puede surgir a causa de una gran desinformación o desconocimiento, formando los prejuicios que los excluye de esta sociedad. Es hora de que se les reconozca una verdadera igualdad.

Por otra parte, otro punto a tener en cuenta a la hora de realizar este tipo de estudio de revisión sobre este tema, trata sobre la indagación de muchos documentos en diversos buscadores, como pueden ser el Punto Q, Google Académico, Dialnet, INE, Scielo España, etc., para obtener mayor información donde elegir, contrastar y sacar conclusiones para hacer un estudio muy amplio y verídico. Es la mejor manera de conseguir la información más actual y valiosa posible.

Antes de concluir, queremos mencionar la gran diferencia de la que nos hemos percatado realizando este estudio de revisión, respecto a los datos extraídos de los documentos seleccionados, destacando que tanto las mujeres sin discapacidad como las mujeres con discapacidad, son las más olvidadas en el sector laboral, siendo las que disponen de menor salario y puestos de trabajo, y una mayor tasa de paro. Esto nos hace reflexionar que el problema no solo reside en la exclusión de las personas discapacitadas sino en el género femenino.

Cabe destacar que el texto de Rodríguez (2012), refleja muy bien la poca participación y exclusión laboral de las personas con diversidad funcional, ya que se puede apreciar que existe un efecto negativo sobre las tasas de desempleo, de actividad y salarios. Esto es debido en parte a la discriminación hacia el colectivo y a la poca información que se encuentra sobre el tipo y el grado de discapacidad, perjudicando así su productividad social, personal y laboral.

Para concluir, creemos que la realización de este tipo de estudios es necesaria para poder normalizar y tener presente la situación social y laboral de las personas con

discapacidad, para conocer las barreras que se les impone y las adversidades que tienen que ir superando. Es por ello, que como propuesta de mejora, creemos que esta situación mejoraría si se actualizara la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y se bonificara aún más a las empresas que contraten a personas con discapacidad. Además, sería ideal crear campañas para informar a la sociedad en su conjunto para tener más conciencia de las dificultades que presentan las personas con diversidad funcional, así como de los tipos y grado de discapacidad existentes. Es una manera de conocer su situación y ayudarles a que se sientan más realizados en esta sociedad donde aún no se ha conseguido una mayor inclusión social y laboral. El problema es que este tipo de campañas se usan más como objeto de publicidad y no se abordan cuestiones tan relevantes para solucionar los inconvenientes.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abellán García, A. e Hidalgo Checa, R. M. (2011). Definiciones de discapacidad en España. *Informe portales mayores*, (109), 1-17. Recuperado de: [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=Definiciones+de+discapacidad+en+Espa%C3%B1a%2C+de+Antonio+Abell%C3%A1n+Garc%C3%ADa+y+Rosa+M%C2%AA+Hidalgo+Checa&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Definiciones+de+discapacidad+en+Espa%C3%B1a%2C+de+Antonio+Abell%C3%A1n+Garc%C3%ADa+y+Rosa+M%C2%AA+Hidalgo+Checa&btnG=)
- Aguilar Conde, P. y Yusta Sainz, N. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 6(2), 1-19. Recuperado de: <https://www.3ciencias.com/articulos/articulo/la-insercion-laboral-las-personas-discapacidad-2/>
- Albarrán Lozano, I. y Alonso González, P. (2010). Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia. *Papeles de población*, 16(64), 218-256. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252010000200009&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252010000200009&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Canimas Brugué, J. (2015). ¿Discapacidad o diversidad funcional? *Siglo Cero. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 46(2), 79-97. Recuperado de: <https://gedos.usal.es/bitstream/handle/10366/131883/%c2%bfDiscapacidad%20o%20diversidad%20funcional%3f.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colectivo Ioé. (2013). Diversidad funcional en España. Hacia la inclusión en igualdad de las personas con discapacidades. *Revista Española De Discapacidad*, 1(1), 33-46. Recuperado de: <https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/35/pdf>
- Expósito Sevilla, C. (2019). *Políticas de empleo para personas con discapacidad en España*. (Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Jaén). Recuperado de: <http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/12758/1/TFG%20Exposito%20Sevilla%2cCristina.pdf>
- González González, D., Gutiérrez Barroso, J., González Herrera, A. I. y Márquez Domínguez, Y. (2017). Inserción laboral de personas con discapacidad. *European Scientific Journal*, ESJ, 13 (29), 109-125. Recuperado de: [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=+Inserci%C3%B3n+laboral+de+personas+con+discapacidad.+European+Scientific+Journal&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=+Inserci%C3%B3n+laboral+de+personas+con+discapacidad.+European+Scientific+Journal&btnG=)

- Gutiérrez de Rozas, B., González Benito, A. y Otero Mayer, A. (2020). Situación actual del empleo de las personas con discapacidad en España. *CIVINEDU 2020*, 669-670. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/David-Ruiz-Hidalgo/publication/347514321\\_Ensenanza\\_de\\_idiomas\\_digital\\_online\\_o\\_presencial/inks/5fd9c0a6fdcccb8ebc84f/Ensenanza-de-idiomas-digital-online-o-presencial.pdf#page=698](https://www.researchgate.net/profile/David-Ruiz-Hidalgo/publication/347514321_Ensenanza_de_idiomas_digital_online_o_presencial/inks/5fd9c0a6fdcccb8ebc84f/Ensenanza-de-idiomas-digital-online-o-presencial.pdf#page=698)
- Hernández Díaz, J. y Millán Tapia, J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: Inserción laboral y crisis económica. *Revista Española De Discapacidad (REDIS)*, 3(1), 29-56. Recuperado de: [https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/132/pdf\\_28](https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/132/pdf_28)
- INE (2020). *Empleo de las personas con discapacidad (EPD)*. Recuperado de: [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf)
- INE (2020). *La Vida Laboral de las Personas con Discapacidad (VLPD)*. Recuperado de: [https://www.ine.es/prensa/vlpd\\_2018.pdf](https://www.ine.es/prensa/vlpd_2018.pdf)
- ODISMET (2018). *La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*. Fundación ONCE. Recuperado de: [http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5631/La\\_situaci%c3%b3n\\_de\\_las\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_en\\_el\\_mercado\\_laboral.pdf?sequence=1&rd=0031709675574409&rd=0031199896469808](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5631/La_situaci%c3%b3n_de_las_personas_con_discapacidad_en_el_mercado_laboral.pdf?sequence=1&rd=0031709675574409&rd=0031199896469808)
- Quiñones Castellano, R. R. y Senior Naveda, A. A. (2014). Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario: una visión gerencial. *Revista Económicas CUC*, 35(1), 11-26. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085566>
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE núm. 289, de 03/12/2013). Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
- Rodríguez Álvarez, V. (2012). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción? *Estudios de Economía Aplicada*, 30(1), 237-259. Recuperado de: <https://www.google.com/url?q=https://www.redalyc.org/pdf/301/30123286010.pdf&s>

[a=D&source=editors&ust=1619193606719000&usg=AOvVaw09bq3EAmaUvZour-j3OW1g](https://doi.org/10.1080/11351801.2019.1619193)

Romañach Cabrero, J. (2009). *Bioética al otro lado del espejo: la visión de las personas con diversidad funcional y el respeto a los derechos humanos*. Diversitas (Asociación Iniciativas y Estudios Sociales). Recuperado de: [https://viandalucia.org/wp-content/uploads/libros/Bioetica\\_al\\_otro\\_lado\\_del\\_espejo.pdf](https://viandalucia.org/wp-content/uploads/libros/Bioetica_al_otro_lado_del_espejo.pdf)

Seoane, J. A. (2011). ¿Qué es una persona con discapacidad. *Ágora*, 30(1), 143-161. Recuperado de: [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=%C2%BFQU%C3%89+ES+UNA+PERSONA+CON+DISCAPACIDAD%3F&btnG=#d=gs\\_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3Ai7wUlyQIEdcJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=%C2%BFQU%C3%89+ES+UNA+PERSONA+CON+DISCAPACIDAD%3F&btnG=#d=gs_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3Ai7wUlyQIEdcJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des)

Tejada Candelas, S., & López Mulet, G. (2018). *Mujeres, diversidad funcional y multidiscriminación*. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 7, 45-56. Recuperado de: [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=Mujeres%2C+diversidad+funcional+y+multidiscriminaci%C3%B3n&btnG](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Mujeres%2C+diversidad+funcional+y+multidiscriminaci%C3%B3n&btnG)

## 7. ANEXOS

- Bengoetxea Alkorta, A. (2014). Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad. *Revista Vasca de Administración Pública (RVAP)*, (99-100), 529-547. Recuperado de: <https://apps.euskadi.eus/t59auUdaWar/R2/verArticulo?numejem=100&tipo=R&seccion=38&correlativo=1&contenido=22&locale=es>
- Flórez García, M. (2008). Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: Una experiencia concreta en el Principado de Asturias. *Psychosocial Intervention*, 17(3), 281-297. Recuperado de: [http://dehesa.unex.es/flexpaper/template.html?path=/bitstream/10662/3956/1/TDUEX\\_2016\\_Benitez\\_Merino.pdf#page=16](http://dehesa.unex.es/flexpaper/template.html?path=/bitstream/10662/3956/1/TDUEX_2016_Benitez_Merino.pdf#page=16)
- García Álvarez, J., Vázquez Rodríguez, A. y Cambeiro Lourido, M. (2015). Impacto de las políticas activas de empleo en la enseñanza superior. *Revista De Estudios E Investigación En Psicología Y Educación*, (12), 040-044. Recuperado de: <https://revistas.udc.es/index.php/reipe/article/view/reipe.2015.0.12.573>
- Guerra Iglesias, S. y Boderó Arízaga, L. (2016). Una concepción estratégica dirigida a la formación y capacitación para la inserción laboral e inclusión educativa de los jóvenes con discapacidad. *Yachana*, 5(1), 78-85. Recuperado de: <https://doaj.org/article/8ad1a25dbbf943fe9dc0bb09fee684b5>
- Jordán de Urries Vega, F. (2008). Empleo con apoyo para personas con enfermedad mental. *Psychosocial Intervention*, 17(3), 299-305. Recuperado de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-05592008000300006&lng=en&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592008000300006&lng=en&tlng=en)
- Luque de la Chica, P. y Villanueva Flores, M. (2017). La integración laboral de las personas con discapacidad: un estudio de caso. *Gestión Joven*, (16), 98-108. Recuperado de: [https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL\\_TODO=La+integraci%C3%B3n+laboral+de+las+personas+con+discapacidad%3A+un+estudio+de+caso%2C+](https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=La+integraci%C3%B3n+laboral+de+las+personas+con+discapacidad%3A+un+estudio+de+caso%2C+)
- Mareño Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo Y Sociedad*

- (Santiago Del Estero, Argentina), (25), 405-442. Recuperado de: <https://doaj.org/article/e43b149eb984456f89299773e776ae4b>
- Mercado García, E. y García Vicente, L. M. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. *Portularia*, 10(1), 51-60. Recuperado de: [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=La+inserci%C3%B3n+laboral+de+las+personas+con+discapacidad%3A+una+salida+profesional+para+trabajadores+sociales&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=La+inserci%C3%B3n+laboral+de+las+personas+con+discapacidad%3A+una+salida+profesional+para+trabajadores+sociales&btnG=)
- Negri Cortés, M. I., & Leiva Olivencia, J. J. (2017). Los profesionales educativos como agentes de capacitación socio-laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual. *Ridu*, 11(1) doi:10.19083/ridu.11.518
- Pallisera, M. et al. (2013). La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en España: aproximación a través de una investigación. *Siglo Cero. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 34(208), 5-18. Recuperado de: <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3738>
- Pérez Serrano, G., García Llamas, J. y Fernández García, A. (2015). La Cuestión Social como Objeto de Estudio: Concepto y Fundamento. *Journal of Latinos and Education*, 14(2), 95-105. Recuperado de: [https://puntoq-ull-es.accedys2.bbt.ull.es/prim-explore/search?query=any,contains,P%C3%A9rez%20Serrano,%20G.,%20Garc%C3%ADa%20Llamas,%20J.%20y%20Fern%C3%A1ndez%20Garc%C3%ADa,%20A.%20\(2015\).%20La%20Cuesti%C3%B3n%20Social%20como%20Objeto%20de%20Estudio:%20Concepto%20y%20Fundamento.%20Journal%20of%20Latinos%20and%20Education,%2014\(2\),%2095-105.&tab=default\\_tab&search\\_scope=ull\\_recursos&vid=ull&lang=es\\_ES&offset=0](https://puntoq-ull-es.accedys2.bbt.ull.es/prim-explore/search?query=any,contains,P%C3%A9rez%20Serrano,%20G.,%20Garc%C3%ADa%20Llamas,%20J.%20y%20Fern%C3%A1ndez%20Garc%C3%ADa,%20A.%20(2015).%20La%20Cuesti%C3%B3n%20Social%20como%20Objeto%20de%20Estudio:%20Concepto%20y%20Fundamento.%20Journal%20of%20Latinos%20and%20Education,%2014(2),%2095-105.&tab=default_tab&search_scope=ull_recursos&vid=ull&lang=es_ES&offset=0)
- Posada Silva, W.Y., Marín Giraldo, Y. y Gómez Chica, S. M. (2015). La diversidad funcional y las adaptaciones curriculares. *Revista de Investigaciones UCM*, 15(26), 192-202. Recuperado de: <http://www.revistas.ucm.edu.co/ojs/index.php/revista/article/view/55>
- Riaño Galán, A., García Ruiz, R., Rodríguez Martín, A. y Álvarez Arregui, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista electrónica de investigación educativa*, 18(1), 112-127. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412016000100008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412016000100008&script=sci_arttext)

- Rodríguez Díaz, S., & Vázquez Ferreira, M. Á. (2010). Diversidad funcional: Sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la dis-capacidad. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(1), 151-172. Recuperado de: [https://eprints.ucm.es/id/eprint/35235/1/Diversidad%20funcional %20Sobre%20lo%20normal%20y%20lo%20patol%C3%B3gico%20en%20torno%20a%20la%20condici%C3%B3n%20social%20de%20la%20dis-capacidad.PDF](https://eprints.ucm.es/id/eprint/35235/1/Diversidad%20funcional%20Sobre%20lo%20normal%20y%20lo%20patol%C3%B3gico%20en%20torno%20a%20la%20condici%C3%B3n%20social%20de%20la%20dis-capacidad.PDF)
- Ruiz, J. y Moya, M. (2005). Antecedentes de la actitud hacia las políticas de acción positiva en favor de las personas con discapacidad. *Revista De Psicología Social*, 20(2), 213-232. doi:10.1174/0213474053683176
- Solís Alfaro, M. J. y Camacho Vásquez, M. (2019). Inserción laboral de personas con diversidad funcional cognitiva. *Wimb Lu*, 14(1), 55-79. doi:10.15517/wl.v14i1.32913