

# **INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA: ANÁLISIS Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

*José Antonio Vela Romero*

*Maestro en Educación Especial, Licenciado en Psicopedagogía y Máster en  
Educación Especial por la Universidad de Huelva*

[josev.r@hotmail.com](mailto:josev.r@hotmail.com)

615081269

*Jesús Aguilar López*

*Maestro en Educación Primaria y estudiante último curso licenciatura en  
Psicopedagogía por la Universidad de Huelva*

[aguilarlopez.jesus@gmail.com](mailto:aguilarlopez.jesus@gmail.com)

629134771

Facultad de Ciencias de la Educación

Campus El Carmen

Avd. Tres de Marzo, s/n

21071 (Huelva)

## **RESUMEN**

El objetivo último del sistema educativo es la integración en la sociedad como miembro de pleno derecho, esto implica el derecho de todas las personas a encontrar un trabajo digno que les permita auto-realizarse y, si es posible, vivir de forma autónoma. Partiendo de este principio, planteamos un análisis de los aspectos fundamentales que implican la inserción laboral de las personas con discapacidad y los diferentes programas para la consecución de este objetivo que existen en la actualidad, con objeto de elaborar una propuesta que mejore la integración laboral de las personas con discapacidad.

## **1. INTRODUCCIÓN**

Partiendo de los principios de la escuela inclusiva desarrollados por García Pastor (2003) entre los que se encuentra que “*la integración laboral debe formar parte natural del proceso educativo de los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales*”, el objetivo último de la educación es la integración en la sociedad de los individuos, una integración socio-laboral que permita ejercer como ciudadanos independientes.

Partiendo de este paradigma educativo, nos planteamos profundizar en la orientación para la integración socio-laboral de las personas con discapacidad

A continuación como base teórica sobre la integración, localizamos las diferentes vertientes de la orientación educativa, para posteriormente centrarnos en la orientación para el proceso de inserción socio-laboral.

## **2. VERTIENTES O DIMENSIONES DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA.**

Suelen hablarse de diferentes tipos de orientación, aunque algunos autores (Vidal y Manjón, 1996) prefieren hablar de diferentes vertientes o dimensiones de la acción orientadora para destacar el hecho de que la orientación ha de ser integral, resulta ficticio separar el desarrollo de la madurez personal de los aspectos académicos o necesarios para la orientación vocacional y profesional.

Nos entraremos más en uno o en otro según la etapa evolutiva y las necesidades particulares del alumnado.

Hecha esta aclaración, podemos señalar que las dimensiones básicas de la orientación educativa serían:

- 1) *Orientación escolar o académica*: centrada en la optimización de los procesos de enseñanza- aprendizaje. La orientación escolar en el marco curricular definido anteriormente por la LOGSE cuenta con su referente básico en el principio de normalización de servicios educativos, según el

cual, toda la planificación y el desarrollo de la actividad pretendida debe ser una respuesta normalizada. El objetivo específico en este sentido, será el de pacificar la planificación, desarrollo y evaluación de la respuesta adaptada a las peculiaridades y necesidades.

2) *La orientación vocacional y profesional*: centrada en el desarrollo de la denominada conducta vocacional, promover la madurez vocacional del individuo y la toma de decisiones. La conducta vocacional forma parte del desarrollo psicoevolutivo, cuyas características son (Rivas, 1988):

- Dirigido a la autorregulación personal
- Proceso gradual y acumulado de experiencias
- Conduce a la autonomía y al desarrollo personal
- Modulado por la etapa o fase evolutiva
- Posee multipotencialidad (muchas ocupaciones posibles para un mismo tipo de conducta vocacional)

El objetivo específico es promover el desarrollo y madurez vocacional, la instauración de un proceso de toma de decisiones, manejo eficaz de información, etc.

3) *Orientación Personal*: desarrollo de las capacidades afectivas y de relación interpersonal del individuo. La O. personal es un vector presente en toda acción orientadora, más que un tipo de orientación concreta.

Estas vertientes no se trabajan de forma independiente sino que forman un todo que debemos trabajar de forma coherente e interrelacionada. De forma más concreta, a continuación, nos centraremos en la orientación en el proceso de integración social y laboral.

### **3. ORIENTACIONES PARA EL PROCESO DE INSERCIÓN SOCIAL Y LABORAL**

La orientación vocacional y profesional del alumnado con necesidades educativas especiales tiene como meta última la inserción social y laboral, real, de los mismos. Esto requiere una perfecta coordinación social entre el sistema educativo, las familias y el entorno socio-comunitario, ya que la utilización de recursos existentes en el entorno facilita una adecuada oferta curricular en el último tramo. Existe una seria dificultad para una auténtica orientación profesional sobre todo en el caso de la discapacidad intelectual. Entre estas dificultades destacamos:

- La existencia de pocos centros de inserción laboral o servicios adecuados.
- El bajo nivel de expectativas que la familia tiene en el porvenir sociolaboral de su hijo/a.
- La poca coordinación y efectividad entre organismos y normativas oficiales.

Debemos mencionar que, hasta el momento, la normativa refleja a los sujetos con deficiencias motóricas y sensoriales. Al igual que en los inicios de la escolarización, estos alumnos requieren una adaptación en la transición al mundo del trabajo. El conjunto de medidas irán dirigidas a la inserción laboral del alumno, como pueden ser:

- Realización de ciclos formativos de grado medio con las adaptaciones pertinentes.
- Realización de PCPI, que capacite para ejercer una ocupación profesional.
- Programas de inserción laboral promovidas por las diferentes administraciones (por ej: Proyecto Horizon, Integra<sup>1</sup>, etc.)
- Etc.

---

<sup>1</sup> Horizon Project (EEUU) e Integra (<http://www.eu-integra.org/commun/affichesp.htm>).

Sea cual sea la opción en cada uno de los alumnos/as con necesidades educativas especiales las podemos articular alrededor de los siguientes ejes:

- 1) Adquisición de *habilidades y destrezas técnicas* para el desarrollo de una ocupación-profesión.
- 2) Adquisición de las *habilidades sociales* necesarias para desenvolverse en el mundo del trabajo.
- 3) Necesidad relacionada con las *estrategias de búsqueda activa de información para el empleo*: currículum vitae, carta de presentación...
- 4) Conocimiento de los procesos de contratación, *normativa laboral*, e higiene, etc.
- 5) Necesidades relacionadas con la *autonomía personal*: uso del medio de transporte, orientación espacial, etc.
- 6) Otros.

En resumen, los alumnos con n.e.e., pueden necesitar de una respuesta específica en relación a los aspectos referentes a las competencias profesionales y habilidades sociales para la inserción en el mundo del trabajo.

#### **4. LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDADES EN ESPAÑA Y SU INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL.**

##### **Revisión legislativa**

El marco de referencia es la Constitución española, en ella, de forma concreta en el artículo 49, se reconoce que el fundamento de la realización personal y social se encuentra en la dignidad de las personas con discapacidad, y sobre este fundamento se enuncia el conjunto de derechos que deben inspirar tanto la legislación como la actuación de los poderes públicos (Sánchez-Cervera, 2008).

El art. 1 de la LISMI<sup>2</sup>, partiendo del reconocimiento constitucional, establece como objetivo prioritario de la misma la integración social de las personas con discapacidad y a tal efecto alude a “integración en el entorno socio-comunitario” (art. 10), “integración educativa, laboral y social” (art. 19.2), “integración en el sistema ordinario de la educación general” (art. 23), “integración en la comunidad” (art. 49) e “integración laboral” (arts. 37 a 48).

### **Algunos datos estadísticos**

El número de personas con discapacidad en edad laboral, suma en España 1,3 millones de personas y supone el 5% de la población total. La proporción de personas con discapacidad severa que tiene empleo en España es la más baja de la Unión Europea. Así mismo, nuestro país es el segundo en discapacidad moderada, después de Irlanda, y el de mayor discriminación de género en el acceso al empleo junto con Italia.

La distribución por sectores de actividad, de acuerdo con la situación profesional, es similar a la media de la población ocupada española. Las ocupaciones más frecuentes son las de obrero cualificado y no cualificado. Un tercio de las mujeres empleadas y la quinta parte de los hombres tiene contratos temporales.

Una de cada diez mujeres trabaja en la economía sumergida. Un tercio de las personas ocupadas accedió al empleo a través del empleo protegido (centros ocupacionales, centros especiales o puestos de trabajo relacionados con entidades como la ONCE). La cuota de reserva del 2% de las empresas con más de 50 empleados, sólo ha generado un 3,7% de los puestos de trabajo de las personas discapacitadas (Pereda, 2005).

Haciendo referencia al reciente estudio Discert España IBEX35-2010, centrado en el Compromiso Social con las personas discapacitadas, basado en

---

<sup>2</sup> Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

la memoria corporativa de 2009, con participación de 19 empresas pertenecientes al IBEX-35 (54% del total).

Estas 19 empresas globalmente contratan:

- A unas 702.000 personas representando un 3,78% de la población española ocupada.
- A unas 6.750 personas discapacitadas de forma directa, representando un 9,78 sobre el total de personas discapacitadas ocupadas en España.

De este estudio se desprende que, de las empresas del IBEX-35, la mayoría no informa sobre su compromiso con las personas con discapacidad. Partiendo de estos datos podemos suponer que la integración de personas con discapacidad en estas empresas es bajo, siendo este aspecto especialmente importante al ser representativo a nivel empresarial y productivo en el panorama empresarial español.

A la luz de los datos aportados, podemos apreciar que la necesidad de plantear modelos de integración socio-laboral para estas personas, es una necesidad real, posteriormente analizaremos algunas iniciativas en este aspecto con objetivo de sintetizar una propuesta formativa fundamentada.

## **5. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES**

Con respecto a las modalidades de contratación podemos hacer constar 3 opciones:

### **Contrato de Fomento a la Contratación Indefinida**

- *A nivel estatal*, está regulado por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, como veremos a

continuación (Figura 1), que procedente del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora de crecimiento y del empleo, BOE del 14 de junio de 2006.

| <b>COLECTIVO</b>                                  | <b>Varones<br/>&lt; 45 años</b>            | <b>Varones<br/>&gt; 45 años</b> | <b>Mujeres<br/>&lt; 45 años</b>        | <b>Mujeres<br/>&gt;45 años</b> | <b>Duración</b>               |
|---|--|---------------------------------|--|--------------------------------|-------------------------------|
| Personas con discapacidad intelectual (art.2.2.4) | 5.100€                                     | 6.300€                          | 5.950€                                 | 6.300€                         | Toda la vigencia del contrato |
| <b>SUBVENCIÓN</b>                                 | <b>Deducción en Impuesto de Sociedades</b> |                                 | <b>Adaptación de puesto de trabajo</b> |                                |                               |
| 3.907€  | 6.000€                                     |                                 | Hasta 901,52€                          |                                |                               |

(Figura 1)

Sus características especifican que en caso de despido objetivo, declarado improcedente, la indemnización será de 33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades. Igualmente, tienen la obligación de mantener la contratación durante al menos 3 años (salvo cese voluntario). Si hay despido debe ser sustituido por otro trabajador con discapacidad, beneficiándose de la bonificación de la cuota de Seguridad Social. Por ello, los incentivos se aplicarán tanto a contratos a tiempo completo, coma a contratos a tiempo parcial (en proporción a la jornada).

Hablaríamos de exclusiones si las contrataciones se hicieran a trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen estado prestando servicio mediante un contrato indefinido. Del mismo modo, las empresas que extingan por despido improcedente o colectivo a contratos bonificados, quedarán excluidas por un período de 12 meses, por un número igual de contratos a los extinguidos.



- *A nivel autonómico*, está regulado según el Decreto 58/2007, de 6 de marzo, por el que se modifica el Decreto 149/2006, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido, como veremos seguidamente (Figura 2), tomado del BOJA 75 de 17 de abril de 2007.

| <b>COLECTIVO</b>          | <b>Nueva contratación indefinida</b> | <b>Transformación en indefinido</b> | <b>Fijo-discontinuo (en proporción)</b>           |
|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|---|
| Personas con discapacidad | 4.750€                               | 3.907€                              | 4.750€ si es nuevo<br>3.907€ si es transformación |

(Figura 2)

En este caso se especifica que los incentivos no podrán exceder del 60% de los costes salariales durante el período de un año siguiente a la contratación; que, a su vez, tendrá una duración mínima de 4 años. Con respecto al plazo de presentación de solicitudes se establecen dos fechas: en enero (contrataciones formalizadas desde julio y diciembre del ejercicio anterior) y en julio (contrataciones formalizadas desde enero hasta junio del ejercicio corriente).

### **Contrato Temporal de Fomento del Empleo**

Se sustenta en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, al igual que la primera forma de contratación aquí expuesta y se caracteriza porque a la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a compensación económica de 12 días de salario/año de servicio. Además, los incentivos se aplicarán a contratos a tiempo completo y a tiempo parcial (en proporción a la jornada) hasta u máximo del 100% de la base de la cotización, teniendo ésta una duración de 12 meses a 3 años.

De todo esto quedarían excluidas las empresas que en los 12 meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido improcedente o colectivo, tal y como veremos a continuación (Figura 3).

| <b>COLECTIVO</b>                                  | <b>Varones<br/>&lt; 45 años</b> | <b>Varones<br/>&gt; 45 años</b> | <b>Mujeres<br/>&lt; 45 años</b> | <b>Mujeres<br/>&gt; 45 años</b> | <b>Duración</b>               |
|---|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Personas con discapacidad intelectual (art.2.2.4) | 4.100€                          | 4.700€                          | 4.700€                          | 5.300€                          | Toda la vigencia del contrato |

(Figura 3)

### **Contrato para la Formación**

En base al Real Decreto 488/1988, de 27 de marzo (BOE del 9 de abril de 1998), establece que el tiempo dedicado a la formación no podrá ser inferior al 15% de la jornada. Por lo que las personas con discapacidad intelectual podrán sustituir total o parcialmente la formación teórica, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral, como así se refleja en la siguiente tabla (Figura 4).

| <b>INCENTIVO</b>                             | <b>Duración</b>                                 | <b>Jornada</b>    | <b>Retribución</b> | <b>Límite Edad</b> | <b>Límite contratos</b> |
|--|---|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------------|
| 50% cuota empresarial de la Seguridad Social | 6 meses a 2 años (máx. 4 años a discapacitados) | A tiempo completo | Mínimo S.M.I.      | No existe          | No computa              |

(Figura 4)

Para concluir este apartado, decir que si las empresas realizan contratos con la Administración pública, según la Ley 18/2003, de 29 de diciembre (BOJA 251 de 31 de diciembre de 2003) los órganos de contratación de la Administración Pública de la Junta de Andalucía y de sus Órganos Autónomos están obligados a incluir en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en al adjudicación de contratos a las empresas que, igualando en sus términos a las proposiciones más ventajosas, justifiquen tener en plantilla un número no inferior al 2% de trabajadores con discapacidad.

## 6. ANÁLISIS COMPARATIVO DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL PARA DISCAPACITADOS

A continuación, vamos a exponer una síntesis comparativa (Figura 5) de elaboración propia en la que analizamos diferentes programas de inserción socio-laboral que se vienen aplicando en la actualidad a nivel estatal y autonómico.

| PROGRAMAS   | SEMEJANZAS  | DIFERENCIAS  | PUNTOS FUERTES   | PUNTOS DÉBILES  |
|---|---|--|--|---|
| <p><b>PLAN<sup>3</sup> DE EMPLEABILIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA</b></p> <p><b>2007-2013</b></p> | <p>-Desarrolla actuaciones dirigidas a corregir la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y apoyar su participación en el mercado laboral.</p> | <p>-Adaptación de una plataforma de teleformación.</p> <p>-Creación de un manual de apoyo a la orientación profesional dirigida a personas con discapacidad.</p> <p>-Realización de 1.283 cursos de formación profesional.</p> <p>-Creación y mantenimiento de 23.125 puestos a través de los C. E. E. o la reserva del 5% de las plazas en el programa de escuelas taller, casas de oficios, talleres, etc.</p> | <p>- Ha beneficiado en sus dos primeros años de vigencia a 91.700 personas, de las que el 79,2%, es decir, 72.658 beneficiarios, eran personas con discapacidad en edad de trabajar.</p> <p>-En el período 2007-2008 se han desarrollado 90 actuaciones, lo que significa que cerca del 60% de las medidas programadas para todo el plan han sido puestas en marcha durante los dos primeros años.</p> | <p>- Estructurado en demasiados subpuntos (objetivos y medidas), el plan abarca las áreas de empleo, formación, orientación laboral, prevención de riesgos laborales, educación, empresa, bienestar social y acceso a la función pública, por lo que participan en él varias consejerías y se ralentiza el proceso final.</p> |

<sup>3</sup> Este plan es el que sienta las bases en cuanto a los objetivos y justificación de los programas específicos de empleabilidad de discapacitados en las Comunidades Autónomas.

|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| <p><b>PROGRAMA INTEGRAL DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN ANDALUCÍA</b></p>         | <p>-El programa tiene como finalidad desarrollar proyectos que generen posibilidades de empleo y faciliten un empleo de calidad para personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en similares condiciones al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.</p> | <p>-Los destinatarios de los proyectos de empleo con apoyo serán las personas con discapacidad inscritos en el Servicio Andaluz de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, teniendo preferencia a tales efectos.</p> <p>-De las personas con discapacidad que, en el marco de estos proyectos, reciban las acciones de apoyo al empleo, al menos el 30% deberán ser contratadas por empresas ordinarias para ser empleados efectivamente en la organización productiva de la empresa, mediante un contrato cuya duración debe ser como mínimo de 6 meses.</p> | <p>-Ofrecen a las personas con discapacidad orientación, formación y asesoramiento.</p> <p>-Y a las empresas trabajadores/as con alta motivación, asesoramiento, selección, capacitación y formación y seguimiento.</p> | <p>-Proponen la Imagen Social con respecto a sus clientes internos y externos como una ventaja.</p> <p>-Explican que los puestos de trabajo que desarrollan no requieren cualificación necesariamente (limpieza, peones...).</p> |
| <p><b>PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN DE FEAPS<sup>4</sup> ANDALUCÍA</b></p>                    | <p>-El objetivo es promover la consecución de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.</p>  | <p>-Todas las actuaciones están dirigidas a prestar apoyo, asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado tanto en el proceso de acceso al mercado laboral como durante su incorporación al puesto de trabajo.</p>   | <p>-Se encarga de ofrecer trabajadores/as, seleccionarlos, entrenarlos e instruirlos, informarlos y asesorarlos. Proponen también pautas de interacción para los /las compañeros de trabajo.</p>                        | <p>-Ofrece la consecución de los estándares de producción, como garantía de empleabilidad.</p>   |
| <p><b>PROGRAMA “JUNTOS SOMOS CAPACES” DE LA FUNDACIÓN MAPFRE, CEA<sup>5</sup> Y FUNDACIÓN KONECTA</b></p> | <p>-Los beneficiarios directos del Programa son las personas con discapacidad Intelectual y mental en situación de desempleo.</p>   | <p>-El Programa ofrece a las empresas interesadas en integrar a personas con discapacidad, todo el proceso de intermediación adaptado a sus necesidades, con un servicio de asesoramiento integral y gratuito y de acompañamiento durante todo el proceso.</p>   | <p>-Selección de personal formado y motivado</p> <p>-Formación a medida “exhaustiva</p> <p>-Seguimiento y apoyo en todo el proceso.</p> <p>-Posibles candidatos para prácticas profesionales</p>                        | <p>-Incentivos económicos (lo propone como principal beneficio par a las empresas).</p>  |

(Figura 5)

<sup>4</sup> Confederación Andaluza de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual.

<sup>5</sup> Confederación de Empresarios de Andalucía.

## 7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA LA MEJORA DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como hemos podido apreciar en la tabla comparativa anterior en Andalucía, tener una discapacidad y buscar trabajo no son caminos divergentes. De hecho, durante los dos últimos años, 68.400 trabajadores discapacitados se han beneficiado de iniciativas para la contratación, gracias a la puesta en marcha del Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad en Andalucía, diseñado por la Consejería de Empleo. Igualmente, el Programa de Acompañamiento a la Inserción Laboral, otra de las medidas integradas en este Plan de Empleabilidad de la Consejería de Empleo, asesora de forma personalizada a los demandantes de empleo a acceder al mercado laboral. *"El acompañamiento es real y se produce desde la confección del currículum, pasando por la entrevista en la empresa y el posterior seguimiento unipersonal una vez que se consigue el puesto de trabajo"*<sup>6</sup>.

No obstante, creemos que a pesar de que se ha mejorado en este campo y cada vez son más las medidas destinadas a ello, todavía queda mucho por hacer para lograr una verdadera igualdad de oportunidades y no exclusivamente una potenciación de la imagen ética empresarial.

Como propuesta queremos señalar los siguientes objetivos a conseguir:

- Especificar con claridad y consenso las metas a alcanzar en os programas y medidas de inserción laboral para discapacitados, aunando así todos los esfuerzos en una misma dirección: la mejora de la calidad de vida general, y laboral específicamente, de las personas con discapacidad.

---

<sup>6</sup> Comenta David Calvo, asesor laboral de ASPACE en Córdoba en una noticia publicada en [eldiariodecordoba.es](http://www.eldiariodecordoba.es) (<http://www.eldiariodecordoba.es/article/economia/619349/capacitados/para/mundo/laboral.html>)

- Promover la contratación de personas discapacitadas no por la mejora de la “imagen social” de la empresa, sino como un nuevo y verdadero valor personal y profesional.
- Potenciar la formación continua y la cualificación necesaria para cada puesto de trabajo al que pueda optar la persona discapacitada, no limitando su contratación a perfiles con poca o ninguna cualificación profesional.
- Ofrecer a la persona con discapacidad como empleado/a por sí mismo, sin utilizar reclamos de tipo productivo para las empresas.
- Revisar los incentivos económicos para las empresas que empleen a personas con discapacidad, evitando que ésta lo hagan exclusivamente por el beneficio monetario.
- Utilizar las redes sociales y las NTIC<sup>7</sup> como herramienta para la búsqueda de empleo y la orientación profesional (en esta dirección ya funcionan algunas plataformas virtuales y webs<sup>8</sup>). De la misma manera, que pensamos que se debería fomentar el teletrabajo en este colectivo, para la cual es necesario previamente una formación, a veces escasa o inexistente.

## **8. CONCLUSIONES**

Tras el análisis teórico legislativo y de las diferentes propuestas prácticas que acabamos de exponer, llegamos a la conclusión final del que el camino aún es largo en este campo. Sin embargo, los avances en el terreno socio-laboral de las personas con discapacidad puede generar cambios reales en la concepción social de estas personas, verdadero objetivo real que debemos

---

<sup>7</sup> *Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.*

<sup>8</sup> <http://empleadis.net/>, el portal de empleo dirigido de forma exclusiva y especializada a la búsqueda y selección de perfiles profesionales con discapacidad o minusvalía reconocida legalmente igual o superior al 33%. Actualmente con carácter nacional, presta sus servicios de e-recruiting a empresas clientes del mercado nacional e internacional.

plantearnos si queremos construir una sociedad verdaderamente inclusiva y democrática.

En este sentido, uno de los motores de cambio, junto con las iniciativas de la Administración es la labor de los orientadores, que pueden generar transformaciones reales en las instituciones educativas, contribuyendo a un verdadero cambio. Mencionar también (completando la pirámide Estado-Escuela-Sociedad) como último, pero no menos importante, factor de cambio, la labor de las asociaciones y movimientos sociales a favor de las personas con discapacidad, generando la imagen de una sociedad que es la protagonista de su propio y continuo cambio.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

Rivas, F. (1988): *“Psicología vocacional, enfoques del asesoramiento”*, Ed. Morata.

Vidal J.G. y Manjón, D. G. (1996): *“La intervención Psicopedagógica”*. Madrid: EOS.

García Pastor, C. (2003) *“Educación Inclusiva: una Escuela para Todos”*. Archidona (Málaga). Aljibe.

Pereda C. y otros (2005) *“La inserción laboral de personas con discapacidades”*. Colección Estudios Sociales. Num. 14. Madrid.

Sánchez-Cervera J.M. (2008) *“El empleo de las personas con discapacidad: Legislación actual y tendencias de futuro”*. En <http://investigacionsoludariasadar.org>.

Discert España (2010): *“Estudio del Compromiso Social con las personas con discapacidades”*. [www.discert.org](http://www.discert.org)