

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE RECURSOS DE ORIENTACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

María Selgas Granados

El objetivo del trabajo es elaborar una guía de recursos para profesionales de la orientación laboral que, de manera puntual o continuada, trabajan con personas con discapacidad, a partir de ahora PCD. El motivo para realizarla es la constatación de que existe falta de información, formación, protocolo y criterios comunes en estos profesionales. Como consecuencia, se discrimina en la atención que reciben las PCD, ya que dependerá del técnico y de la entidad donde recibe la orientación, y esto no debería ser así, sobre todo en los Servicios Públicos de Empleo, que deben garantizar la igualdad de trato para todos los ciudadanos.

Para conseguir este objetivo, se pidió a un grupo de personas expertas en todos los tipos de discapacidades y en población general que debatieran los problemas, retos, necesidades, etc. que afrontaban en la orientación a PCD. Sus aportaciones y experiencias han servido de base para la realización de la guía.

1. Justificación teórica

La primera de las cuestiones que justifican la necesidad de tener una guía de orientación laboral para PCD es la existencia de legislación que garantiza a este colectivo el derecho al empleo, para conocerla se exponen las diferentes leyes, tanto en el ámbito nacional como internacional, que sustentan este derecho fundamental. En las tablas que aparecen a continuación se hace un resumen de las principales leyes y sus aportaciones.

Año	Ámbito de aplicación	Evento/Normativa	Aportaciones
1981	Europeo	Año Internacional de los Minusválidos	Nuevo esquema de toda la acción comunitaria en favor de la integración social de Las PCD
1983 - 1992	Europeo	Decenio de la ONU para los Minusválidos	Proteger los derechos y la dignidad de las PCD
2006	Internacional	Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las PCD	Visibilidad de las PCD dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas y contar con una herramienta jurídica vinculante

Tabla 1. Resumen de elaboración propia sobre la legislación internacional relativa a la integración laboral de las PCD

Año	Ámbito de aplicación	Evento/Normativa	Aportaciones
1982	Nacional	Ley 13/82 de Integración Social de Personas con Discapacidad (LISMI)	Establecer la obligación de las empresas con 50 ó más trabajadores de reservar el 2% de su plantilla para PCD
1985	Nacional	Real Decreto 2273/1985	Regulación de Centros Especiales de Empleo
2003	Nacional	Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)	Intervención en aspectos personales y factores ambientales para favorecer la accesibilidad e igualdad de las PCD
2004	Nacional	Real Decreto 290/2004	Regulación de enclaves laborales
2005	Nacional	Real Decreto 364/2005 de 8 de abril	Planteamiento de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota

2006	Nacional	Estrategia Global para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012	Fomentar la inserción laboral de las PCD mejorando la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo del colectivo
2006	Nacional	Ley 39/2006, de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia	Facilitar apoyos y garantizar la autonomía y el ejercicio de derechos de las personas dependientes
2006	Nacional	Real Decreto 469/2006	Actualización de del servicios de ajuste personal y social de los CEE
2007	Nacional	Ley 49/2007, de 26 de diciembre	Infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las PCD
2007	Nacional	Ratificación por el Estado español de la Convención Internacional de Naciones Unidas el 3 de diciembre de 2007	El Estado Español manifiesta su consentimiento en obligarse por el tratado y promulgar la legislación necesaria para dar efecto interno al tratado
2007	Nacional	Real Decreto 870/2007	Regulación del empleo con apoyo
2003, 2004 y 2007	Nacional	Ley 53/2003, Ley 7/2007 2271/2004	Regulación del acceso a la Administración pública de las PCD
2007	Nacional	Ley 30/2007	Regulación de adjudicación de contratos públicos a CEE
2011	Regional (Murcia)	Decreto n.º 93/2011, de 27 de mayo	Reserva de cupo de acceso de un mínimo de 7% para PCD, del cual un 2% está destinado a PCD intelectual

Tabla 2. Resumen de elaboración propia sobre la legislación nacional y regional relativa e la integración laboral de las PCD

La segunda cuestión es la realidad de las PCD en España en relación con el empleo, esta realidad se plasma en base a la información extraída de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD), en 2008 y de la Encuesta El Empleo de las Personas con Discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad del año 2011, así como en estudios realizados por el CERMI. Los datos analizados más actuales son de 2011, es muy probable que hayan variado considerablemente y que en la actualidad los niveles de inserción laboral de este colectivos sean inferiores, debido a la situación de crisis económica de nuestro país, y a que las crisis suelen afectar a las personas con más dificultades de inserción, como es el caso de las PCD. Algunos de los datos más llamativos de todos los analizados, son los siguientes:

- En 2011, la tasa de desempleo para el colectivo fue del 26,9%, la tasa de actividad de PCD era casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (76,4%).
- Las diferencias de género se agravan también a la hora de acceder a un empleo. El porcentaje de mujeres con discapacidad que trabaja es casi diez puntos inferior al de los hombres.
- Por grupos de discapacidad, las personas con problemas auditivos son las que presentan mayores tasas de actividad con un 54,4%, seguidas por las distintas discapacidades físicas u orgánicas y la discapacidad sensorial visual. En el lado opuesto están las discapacidades psíquicas, la puntuación más baja en tasas de actividad las tienen las personas con enfermedad mental (25,5%) seguidas por las discapacidades psíquicas intelectuales (27,8%).
- Si se presta atención a la tasa de actividad asociada al porcentaje de discapacidad, se puede observar, como era previsible, que conforme aumenta el grado de porcentaje de las PCD menores son sus tasas de actividad.

La tercera cuestión relevante es la situación de la Orientación Laboral en la Región de Murcia y cómo trabajan estos profesionales. Según los datos facilitados por el Servicio de Orientación de la Subdirección General de Formación y Orientación¹, el órgano que cuenta con la mayor parte de los orientadores de la Región de Murcia es el Servicio de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, bien dentro de su propia estructura, o bien a través de subvenciones a entidades colaboradoras. Dentro de estas entidades colaboradoras se encuentran algunas asociaciones y fundaciones que trabajan directamente con PCD, denominadas «Entidades con Apoyo».

¹ García Sánchez M. A., (mayo 2012) Presentación del Servicio de Orientación de la Subdirección General de Formación y Orientación Consejería de Educación, Formación y Empleo. Seminario de Orientadores en el ámbito de las Comisiones Territoriales.

Estas entidades cuentan con su propio equipo de orientadores que suelen también desempeñar funciones como preparadores laborales e intermediadores entre las empresas y los trabajadores.

El servicio de orientación en la Región de Murcia es de carácter voluntario y pretende, con la ayuda de un orientador, mejorar las posibilidades de inserción de los usuarios. Para ello, se elaboran itinerarios integrados de inserción personalizados, en los que se ofrecen un catálogo de servicios consensuados entre el demandante y el técnico en orientación, concebidos para potenciar sus recursos y minimizar sus carencias de cara a la inserción en el mercado laboral. Durante el proceso se identifican sus preferencias, expectativas, perfil profesional y aptitudes personales. El proceso cuenta con acciones de carácter individual y talleres grupales, en los que se trabajan de forma concreta muchos conocimientos y habilidades necesarios para realizar una búsqueda activa de empleo.

Otra cuestión a tener en cuenta para la elaboración de la guía son los aspectos psicológicos que están implicados en la situación de desempleo y cómo deben ser abordados por los orientadores laborales, ya que la situación de desempleo contiene cierto potencial de alteraciones emocionales y cognitivas. Cuando se detecten problemas en este sentido, es necesario que desde los servicios de orientación se pongan en práctica estrategias dirigidas a incrementar la autoestima, a lograr una mejor estructuración del tiempo, a controlar la ansiedad y a mejorar la capacidad de solución de problemas personales para que se incremente su bienestar psicológico. En los casos en los que las alteraciones sean muy acusadas y no resulte posible trabajar estos aspectos con la persona desde estos servicios, lo recomendable es derivar a la persona a que reciba ayuda desde la psicología clínica.

Según el catálogo elaborado en la Jornada de trabajo sobre Buenas Prácticas de Actuaciones en Información y Orientación Protocolos de actuación en la fase de Orientación en 2007², las estrategias de intervención de los orientadores laborales cuando trabajan las actitudes de las personas desempleadas deben estar marcadas por la siguiente filosofía:

- Fomentar la autonomía.
- Potenciar actitudes y aptitudes.
- Reforzar la autoestima y motivación.
- Aprender a hacerles no sentirse como los únicos responsables de cada éxito y del fracaso que pudiera ocurrir en la búsqueda de empleo.
- Ser realistas, valorar sus posibilidades.
- Disponer de habilidades para organizar la información relacionada.

En el caso concreto de las PCD, a pesar de ser un colectivo muy heterogéneo, es frecuente que sean sobreprotegidas desde su entorno más cercano, lo que se manifiesta en menores exigencias y fomento de una mayor dependencia con sus padres o cuidadores. Esta actitud potencia la sensación de «enfermedad» y de «limitación» que tienen muchas personas de este colectivo, por lo que a las dificultades reales que presentan, fruto de su discapacidad, se unen las «creadas» como consecuencia de estos miedos y favoritismos. Si a todo ello unimos el hecho de que algunas personas cobran una prestación no contributiva por tener una discapacidad, este rol se intensifica.

En ocasiones he ofrecido trabajo a una PCD que cobra una pensión, que dicho sea de paso son las que más dificultades tienen para insertarse laboralmente, y no ha querido aceptarlo por el hecho de que le quiten la prestación temporalmente mientras está trabajando. En otros casos en los que las PCD han estado de acuerdo en comenzar a trabajar, han sido las familias las que se han negado a que se ocupasen por la pérdida de la pensión que estaban percibiendo. Si a todas estas condiciones, unimos el desconocimiento y la estigmatización de la sociedad con las PCD en general, y con algunas discapacidades especialmente, la labor de la orientación y de la intermediación laboral se hace sumamente importante.

Por último se exponen conceptos básicos para la consecución de la integración laboral de las PCD, basado en la reflexión de Cabra de Luna en su artículo «Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal» (Cabra de Luna, 2004). Algunos de estos conceptos están recogidos a continuación:

No discriminación

Este concepto parte del principio de igualdad de trato, que puede ser entendida a través de dos vertientes: la igualdad formal, concebida como el derecho de los ciudadanos a obtener un trato igual y ausente de discriminaciones; y la igualdad sustancial o material, que partiendo de las diferencias reales existentes entre los grupos tratados de manera desigual, legitima la introducción de desigualdades para restablecer la igualdad socialmente ignorada.

² CARM (2007). Protocolos de actuación en la fase de Orientación. Catálogo de buenas prácticas en actuaciones de información y orientación, Jornada de trabajo sobre: Buenas Prácticas de Actuaciones en Información y Orientación. 288

Acción positiva

Son aquellas ventajas que se establecen para un colectivo, en este caso las PCD, para compensar las discriminaciones, directas o indirectas, con las que se encuentran. Se entiende por acción positiva la obligación de garantizar ajustes razonables para las PCD, en este caso, con el objetivo de lograr que los integrantes de los diferentes grupos gocen de una igualdad de oportunidades sustancial y no meramente formal. Para conseguirlo se tiene en cuenta las características específicas de la conducta discriminatoria.

La accesibilidad universal y el diseño para todos

Se trata de dos premisas fundamentales para alcanzar la integración y la plena participación de las PCD en la sociedad.

El concepto de accesibilidad universal es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño para todos» y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse. (LIONDAU, 2003).

Por «diseño para todos» entendemos la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible (LIONDAU, 2013).

Modelo social de la discapacidad

Este modelo está vinculado con el Paradigma de Autonomía Personal o de la Vida Independiente. Según Maraña (2004) es un modelo desde el que la PCD pueda acceder a cada uno de los aspectos de su vida en igualdad de derechos y deberes que sus conciudadanos sin discapacidad.

El modelo social de la discapacidad pretende trasladar la responsabilidad de la inserción de este colectivo desde el individuo con discapacidad a la sociedad, puesto que debe ser la sociedad la que debe adaptarse y eliminar las barreras que impiden la integración social de las PCD.

2. Objetivos

2.1 Generales

Elaboración de una guía de recursos de orientación laboral para PCD a partir del análisis de las demandas y necesidades planteadas por profesionales cualificados de este ámbito.

2.2 Específicos

- Detectar el nivel de conocimiento y valorar la percepción que tienen los profesionales sobre la discapacidad, el proceso de orientación laboral de las personas con discapacidad en función del tipo de discapacidad y los recursos y herramientas disponibles para realizar una orientación laboral óptima para este colectivo.
- Detectar las necesidades de recursos para el apoyo en el proceso de orientación laboral de personas con discapacidad.
- Esclarecer los contenidos que deberían contener la guía de recursos para facilitar a los profesionales la orientación laboral de las personas con discapacidad

3. Metodología

Para investigar el tema que nos ocupa se utiliza una técnica cualitativa de investigación social llamada grupo de enfoque³ (focus group) que consiste en una dinámica grupal que pretende registrar información cualitativa en profundidad sobre opiniones y/o actitudes de un grupo de profesionales. Se considera que la interacción entre los participantes pueda alumbrar respuestas nuevas y originales sobre la situación o tema que se aborde, ya que las

³ Desarrollado a partir de Rabadán, R. y Ato, M. (2003). «Técnicas cualitativas para la investigación de mercados», Técnicas grupales. Madrid: Pirámide (Eds.), pp. 70-95

ideas puestas en común arrastran e inspiran a otras ideas con el objetivo de enriquecer los distintos puntos de vista (Rabadán y Ato, 2003).

Se eligieron siete preguntas con el objetivo de comentar y discutir aquellas cuestiones que sería interesantes para la guía. Las preguntas seleccionadas son las siguientes:

1. ¿Cuáles son las principales dificultades que os encontráis a la hora de orientar a una PCD?
2. ¿Qué recursos o información de las que utilizáis en vuestro trabajo os resultan más útiles?
3. ¿Estáis de acuerdo en que cualquier PCD pueda tener acceso a los servicios públicos de empleo y tener la misma información y oportunidades que cualquier otro ciudadano?
4. ¿Pensáis que actualmente ocurre así?
5. ¿Pensáis que sería interesante tener una formación más especializada en PCD?, Si es así ¿Qué debería contener?
6. ¿Qué formación o competencias consideráis que se deben tener para realizar una orientación laboral completa?
7. ¿Qué recursos o información os vendrían bien para desarrollar mejor vuestro trabajo?

El grupo está formado por 9 participantes (6 mujeres y 3 hombres), profesionales del ámbito de la orientación laboral en entidades públicas y privadas, susceptibles de encontrar entre sus usuarios PCD.

Los criterios que se tuvieron en cuenta al seleccionar esta muestra es que:

- a. Todas las personas tuvieran ya cierta experiencia en este ámbito.
- b. Todas las discapacidades estuvieran representadas en el grupo.
- c. Que también estuvieran presentes los servicios públicos de orientación laboral que deben ser accesibles a la población en general y en consecuencia también a las PCD y así poder recoger una información desde la perspectiva de diferentes servicios de la orientación laboral.

4. Conclusiones finales

Son muchas las dificultades que se encuentran las personas que trabajan en los servicios de orientación y que tienen entre sus usuarios a PCD. Estas dificultades muchas veces están causadas por la diversidad de características y circunstancias de las PCD, ya que dentro de este colectivo se engloba a muchas personas que no tienen en común más que un documento que dice que tienen un porcentaje igual o superior al 33% de discapacidad. Otro de los importantes escollos que encuentran, viene derivados por la organización del servicio, la falta de un protocolo unificado y adaptado a todas las personas, la coordinación entre profesionales y/u organismos y las herramientas de las que disponen. El último factor que les afecta negativamente son las propias PCD, ya que a menudo tienen percepciones erróneas de los diferentes servicios, la motivación que presentan por trabajar está influida en algunas ocasiones por las consecuencias de la propia discapacidad y en otras por el hecho de estar percibiendo una pensión no contributiva.

Como posibles soluciones a estos problemas se plantea una unificación de protocolos, recursos y herramientas así como la coordinación entre diferentes servicios y entidades, tal y como se hace en otros países, en los que cada PCD tiene un tutor dependiente de la Administración Pública que le orienta durante toda su vida laboral y se coordina con administraciones, asociaciones y empresas.

Para conseguir este objetivo una de las herramientas que sería interesante sería una guía de recursos de orientación laboral para PCD que contenga información acerca de las distintas discapacidades, con el fin de que todo profesional que tenga que tratar con PCD tenga unos conocimientos mínimos sobre cómo actuar con esa persona. Asimismo, debería contener los recursos que se le pueden facilitar, tanto en lo que se refiere a información como a qué entidades pueden ayudarle en su proceso.

Además de esta guía de recursos se podrían poner en marcha otras acciones que mejorarían la calidad del trabajo realizado, como un foro común para trabajar de manera conjunta y compartir experiencias o una red de bolsas de ofertas de empleo para compartir entre entidades y cubrir el máximo de ofertas de trabajo, aunque para poner en marcha estas iniciativas tendrían que cambiar muchas de las concepciones en que las que basa hoy en día este trabajo, como la excesiva burocracia o la evaluación por objetivos.

5. Guía de recursos de orientación laboral para PCD

Los contenidos de la guía de recursos son los siguientes:

- Información sobre tipos de discapacidades, criterios de inclusión de personas a cada grupo para aquellos profesionales que no estén familiarizados con la discapacidad y pautas para facilitar cómo dirigirse a esa persona de una manera adecuada o qué recursos puede facilitarle.
- Protocolo de actuación para orientar a PCD, dando conocimiento sobre los documentos que pueden presentarles las PCD, así como dónde y cómo pueden solicitarlos, para poder facilitar esa información en el caso de que fuera necesario. Por otro lado, se ha elaborado un guión de creación propia para realizar una entrevista de capacidades para que el profesional pueda conocer las características de la persona con la que está trabajando, más allá de las etiquetas de los certificados oficiales. Por último, también se proponen unas recomendaciones generales y adaptadas a las distintas discapacidades para saber dirigirse de manera adecuada a las PCD teniendo en cuenta sus singularidades.
- Medidas para fomentar la contratación de PCD, informando de las diferentes modalidades de contratación para las PCD. Por un lado, la contratación en la empresa ordinaria, facilitando datos actualizados de las bonificaciones para la contratación. Y, por otro lado, las modalidades de empleo protegido: empleo con apoyo, centros especiales de empleo y enclaves laborales.
- Recursos de orientación laboral para PCD, donde se ofrecen en primer lugar enlaces de internet, portales de empleo y redes sociales específicas para PCD que están buscando trabajo. Además se facilitan los nombres, direcciones, teléfonos y correos electrónicos de las entidades que trabajan con PCD clasificadas por tipo de discapacidades.

6. Bibliografía

Aránguiz Garrido E. (2006). «Psicología y desempleo», *Revista Internacional de Psicología* 7 (2) 1-19. Recuperado de <http://psicologiarevista.99k.org/Psicologia%20y%20desempleo.pdf>

Ayuso-Mateos J. L.; Nieto-Moreno, M.; Sánchez-Moreno, J. y Vázquez-Barquero, J.L. (2006). «Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF): aplicabilidad y utilidad en la práctica clínica», *Med Clin (Barc)*, 126(12):461-6. Recuperado de http://sid.usal.es/docs/F8/ART13069/clasificacion_internacional_del_funcionamiento.pdf

Barrachina Segura, C. (2003). «Una alternativa de vida independiente para personas con discapacidad física: diez años después», *Informació psicològica*, 83, 33-36. Recuperado de <http://www.informaciopsicologica.info/uploads/revistas/IP83.pdf>

Cabra de Luna, M.A. (2004). «Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 50, 21-46. Recuperado de <http://vlex.com/vid/discapacidad-accesibilidad-universal-236661>

CARM (2007, mayo). *Protocolos de actuación en la fase de Orientación. Catálogo de buenas prácticas en actuaciones de información y orientación*. Jornada de trabajo sobre: Buenas Prácticas de Actuaciones en Información y Orientación realizado en Murcia el 27 de mayo de 2007.

(2013). *Reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad*. Recuperado de [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=698&IDTIPO=240&RASTRO=c156\\$m3493,3494](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=698&IDTIPO=240&RASTRO=c156$m3493,3494)

CERMI (2013a). *Convención Internacional de la Discapacidad*. Recuperado de <http://www.convenciondiscapacidad.es/convencionESPANA.html>

(2013b). *¿Qué es el CERMI?*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/QueesCERMI/Paginas/Inicio.aspx>

CERMI Aragón y Ayuntamiento de Zaragoza (2013). *Consejos para un trato adecuado a las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/9/ConsejosdelTratoAdecuadoaPersonasconDiscapacidad.pdf>

CERMI, FEDOP (2012). *Libro blanco de la prestación ortoprotésica 2012*. Recuperado de http://www.convenciondiscapacidad.es/Publicaciones_new/44_Libro_blanco.pdf

CORMIN y Gobierno de Navarra Departamento de Políticas Sociales (2013). *Manual Buenas Prácticas en la Interacción con las personas con Discapacidad*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/312/Buenas%20pr%C3%A1cticas%20en%20la%20interacci%C3%B3n%20con%20las%20personas%20con%20discapacidad.pdf>

De La Red Vega, N., Fernández Sanchidrian, J.C., Marbán Prieto, J.M. y De La Puente Llorente, R. (2008). «Personas con discapacidad: de los centros ocupacionales a actitudes laborales emprendedoras», *Portularia* 8(2), pp. 117-139. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2195/b15512617.pdf?sequence=1>

Ekberg J. (2000). *Un paso adelante «Diseño para todos»*. Recuperado de http://www.ceapat.es/ceapat_01/centro_documental/diseño_todos/IM_037469

España. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU). *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2003, num.289, p 43187

Europass (2013). *Curriculum Europeo*. Recuperado de http://europa.eu/eu-law/treaties/index_es.htm

FAEDIS (2011). *Recursos para el empleo de las personas con discapacidad*. Recuperado de http://www.faedis.es/recursos/documentos/recursos_empleo.pdf

FEDOP/CERMI (2012). *El empleo público y las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.cermi.es/esES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/77/Elempleopublico4.pdf>

Fernández Iglesias, J.L. (2006). *Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación*. Recuperado de http://sid.usal.es/docs/F8/FDO18497/medios_comunicacion.pdf

García Sánchez M. A., (2012, mayo). Presentación del Servicio de Orientación de la Subdirección General de Formación y Orientación Consejería de Educación, Formación y Empleo Seminario de Orientadores en el ámbito de las Comisiones Territoriales realizado en Murcia del 3 de abril al 22 de mayo de 2012.

Hernández Galán, J., Álvarez Ilzarbe, F. y Borau Jordán J.L. (2011). *Accesibilidad universal y Diseño Para Todos Arquitectura y Urbanismo*. Recuperado de http://www.tiendacoam.es/detalles/Accesibilidad_Universal.pdf

INE (2008). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD)*. Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/np249.doc>

(2011). *El Empleo de las Personas con Discapacidad Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad del año 2011*. Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/np753.pdf>

Iturbide Rodrigo, P., Serrano Mujika, U. (2004). *Manual de Orientación Laboral para personas con discapacidad*. Recuperado de http://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/00_Publicaciones/manuales/Orientacion_personas_con_discapacidad.pdf

Marbán Gallego, V., Montserrat Codorníu, J., Morán Aláez, E. y Rodríguez Cabrero, G. (2012). *El sector de la discapacidad: realidad, necesidades y retos futuros Análisis de la situación de la población con discapacidad y de las entidades del movimiento asociativo y aproximación a sus retos y necesidades en el horizonte de 2020*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/297/01EL%20SECTOR%20DE%20LA%20DISCAPACIDAD%20N%C2%BA%2059.pdf>

Maraña, J.J. (2004). *Vida Independiente. Nuevos Modelos*. Recuperado de http://www.forovidaindependiente.org/files/documentos/pdf/vida_independiente_nuevos_modelos.pdf

Marcaempleo (2013). *Portales de búsqueda de empleo para Personas con Discapacidad*. Recuperado de <http://marcaempleo.es/empleo/webs-empleo-discapacidad/>

Martínez Hernández, A. J.; Esteban Legarreta, R.; Pérez Pérez, J.; Martínez Hernández, A. J.; Boltaina Bosch, X.; Soto Ruiz J. J.; Puig Campmany, M. (2009). *El empleo público y las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.cermi.es/esES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/77/Elempleopublico4.pdf>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). *Trámites y gestiones Incapacidad Permanente Total*. Recuperado de http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PensiondelIncapacida45982/index.htm

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales y Sanidad (2013). *Modalidades de contratación para las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empMasInformacion.htm>

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2010). *Capítulo 3. El empleo de las personas con discapacidad: retos y oportunidades*. Informe Olivenza 2010. Recuperado de http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/sites/default/files/io/03_capitulo3.pdf

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2013). *Empleo Protegido*. Recuperado de <http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/temas/empleo/empleo/protegido>

Pereda, C., de Prada M. A. y Actis W (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Colección Estudios Sociales Núm.14. Recuperado de www.estudios.lacaixa.es

Rabadán, R. y Ato, M. (2003). «Técnicas cualitativas para la investigación de mercados», *Técnicas grupales*. Madrid: Pirámide (Eds.), pp. 70-95

Rodríguez-Picavea Matilla A. (2010). *Vida Independiente: dignidad y derechos de la diversidad funcional*. TOG, 7 (6) pp 78-101. Recuperado de <http://www.revistatog.com/suple/num6/picavea.pdf>

Ruiz del Cerro, J., García Fernández, A., Meroño Méndez, A.M., Palazón Ponce, C., Sánchez López, G.; Nicolás Martínez, J.L.; Vicente Balsas, M.; García Sánchez, M.A.; Sanmartín Alcaraz, R. (2005). *Guía MurciaOrientata*. Recuperado de [http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=12595&IDTIPO=100&RASTRO=c\\$m29962,30061,9983,12510](http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=12595&IDTIPO=100&RASTRO=c$m29962,30061,9983,12510)

Servicio de Orientación, Intermediación y Contratos SEFCARM (2013). *Guía Ahora Orientación*. Manuscrito no publicado.

SEPE (2013). *Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral Cuadro resumen de normativa vigente*. Recuperado de http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/Guia_Bonificaciones.pdf

Villa Fernández, N. (2003). «Situación laboral de las personas con discapacidad en España», *Revista Complutense de Educación*, 14 (2) pp. 393-424. Recuperado de <http://www.revista-critica.com/consecuencias-psicologicas-del-desempleo/>