



---

## Factores que favorecen la inserción laboral de personas con discapacidad en Castellón

---

Arecia Aguirre García-Carpintero  
al064050@alumail.uji.es  
Sonia Benages Gil  
al132387@alumail.uji.es  
M<sup>a</sup> Jesús Palanques Arijá  
al067998@alumail.uji.es  
Esther Sánchez Lence  
al065501@alumail.uji.es

## I. Resumen

---

266



Es una realidad que las personas con discapacidad se encuentran en situación de desventaja a la hora de encontrar un puesto de trabajo. Teniendo en cuenta la actual situación del mercado laboral y las consecuencias que de ello se derivan, se decide observar las variables que influyen en el proceso de inserción laboral, centrándose en las personas con discapacidad, ya que por sus características presentan mayor vulnerabilidad. El objetivo principal es el conocimiento y fortalecimiento de las mismas para mejorar la inserción laboral de este colectivo.

Las personas encuestadas han sido los responsables de recursos humanos de diferentes empresas de Castellón, a los que se les ha pasado una escala tipo Likert del 1 al 4 con el título: Cuestionario de valoración de las variables influyentes en la inserción laboral de personas con discapacidad, confeccionado por el grupo y validado por expertos.

Las variables a estudiar fueron: Formación, Habilidades, Papel del trabajador social, Adaptaciones, Integración, Rendimiento laboral, Diferentes grupos de discapacidades, Imagen, Sector de Actividad y Características de la empresa: con o sin empleados con discapacidad.

Finalmente la investigación sugiere que cada una de las variables propuestas son relevantes y favorecen, según los empresarios, a la hora de contratar al trabajador.

**Palabras clave:** discapacidad, mercado laboral, variables influyentes, integración, Castellón.

## Abstract

It is a fact that people with disabilities are at a disadvantage in finding a job. Given the current labor market situation and the consequences resulting therefrom, we decided to observe the variables that influence the employability process, focusing on people with disabilities, and their characteristics are most vulnerable. Our primary goal is knowledge and strengthening them to improve the employability of this group.

Respondents have been responsible for human resources from different companies Castellón, who passed them a Likert scale of 1 to 4 with the title: Questionnaire assessment of the variables influencing the employability of people with disabilities, made by the group and validated by experts.

The study variables were: Training, Skills, Role of social worker, adaptability, integration, job performance, different disability groups, image, industry and company characteristics: with or without employees with disabilities.

Finally, the research suggests that each of the variables relevant proposals are encouraging, as employers, when hiring the employee.

KEY WORDS: disability, labor markets, influencing variables, integration, Castellón.



## II. Introducció

---

El acceso al mundo laboral es un derecho fundamental. Una de las formas más positivas para favorecer la inserción social y la vida autónoma de todas las personas, incluyendo a las personas con discapacidad.

Por tanto, el trabajo proporciona un rol activo en la sociedad, dejando de ser receptores pasivos de un servicio, es necesario crear elementos de identidad social, independencia, seguridad económica, capacidad para formar una vida propia, y además, valores de autoestima y de realización. De este modo, el trabajo hace sentir útil, condicionando el futuro.

Hay que entender que el acceso al mismo mercado laboral para una persona con discapacidad ya es todo un reto si se considera el conjunto de barreras de todo tipo que muchas veces ha de superar. Por tanto, se encuentra con una desventaja a la hora de acceder al mercado laboral debido a su discapacidad y a otros factores que a través de este estudio se pretende averiguar.

Con todo esto, se plantea la necesidad de estudiar cuales son las variables que influyen en este proceso, al margen de la crisis, para poder fortalecerlas y mejorar así la inserción laboral de este colectivo.

Como citan Pallisera, Fullana y Vila (2005) los factores favorecedores de los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad están relacionados con los siguientes seis grandes temas: familia, formación previa del trabajador, formación realizada por el servicio de empleo con apoyo, seguimiento realizado en el puesto de trabajo, el entorno laboral y los recursos personales del trabajador. Todos ellos se han tenido en cuenta en la investigación como referente en las líneas de estudio a seguir en nuestro contexto.

El entorno en el que se desarrolla este estudio es ordinario, siguiendo la investigación de Fullana, Pallisera y Vila (2003), ya que el contexto público más cercano está regulado mediante oposiciones por el porcentaje reservado a personas con discapacidad con lo cual no se obtendría información relevante en este sentido.

Se plantean los objetivos a seguir, concretando que el estudio sería en la provincia de Castellón y se realiza la extracción de las posibles variables influyentes en la inserción laboral de este colectivo, sin hacer distinción de cuales eran favorables o perjudiciales, únicamente viendo cómo influyen. Quedándose definitivamente en el estudio las siguientes:



- Formación
- Habilidades
- Papel del trabajador social
- Adaptaciones
- Integración
- Rendimiento laboral
- Diferentes grupos de discapacidades
- Imagen
- Sector de Actividad
- Características de la empresa: con o sin empleados con discapacidad

### III. Metodología

---

El proceso de investigación comenzó con la búsqueda de información de investigaciones anteriores relacionadas con los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad (véase Pallisera, Fullana y Vila 2003, 2005).

Finalmente, las variables trabajadas se enmarcan en una escala de intervalo, y son los responsables de recursos humanos de las diferentes empresas los que tenían que contestar sobre ellas en escala tipo Likert de 1 a 4 (siendo 1 la puntuación muy baja o negativa y 4 la puntuación muy elevada o positiva).

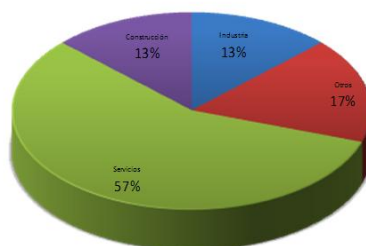
Destaca como variable extraña, el entorno socioeconómico laboral por la actual situación de crisis del país.

Respecto al diseño de la investigación, ésta sigue uno de estilo descriptivo por encuesta, se respeta al máximo la situación natural del objeto, es decir, no se manipula ninguna variable, se recoge la información natural del contexto. Pretende describir las cualidades de un fenómeno, queriendo abarcar una parte de la realidad, en este caso, recogiendo información sobre diferentes empresas de la provincia de Castellón teniendo en cuenta, en ellas, si entre su plantilla de trabajadores tienen contratado personas con discapacidad, recogiendo toda esta información de modo cuantitativo mediante su escala correspondiente en el cuestionario confeccionado.

Según la temporalidad será transversal ya que en un mismo momento se analizarán a todos los participantes.

El muestreo es no probabilístico, no todos los sujetos de la población tendrán la misma probabilidad para ser elegidos, ya que, la muestra, figura 1, se centra en ciertas empresas y no a la totalidad de ellas en la provincia de Castellón. Finalmente, la muestra corresponde a empresas de diferentes sectores, entre las 27 encuestadas se encuentran, 21 empresas relacionadas con el sector servicios, 1 empresa dedicada a la construcción, 1 del sector industria y 4 empresas dedicadas a otros sectores que no son ninguno de los anteriores.

Sectores de Actividad



**Figura 1.** Porcentajes de empresas encuestadas según el Sector de Actividad

A la hora de confeccionar la herramienta a utilizar en el estudio, el grupo de investigación fue el responsable de la elaboración del instrumento, siendo este un cuestionario en el que se responde a la influencia de variables en la inserción laboral, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información y estandarizar el proceso de la entrevista. Favoreciendo de esta manera la comparación de la información recogida.

Éste se enmarca dentro de una Escala Global, consiste en preguntar por áreas principales encontradas a través de las investigaciones: formación, habilidades, papel del trabajador social, adaptaciones, integración, rendimiento laboral, diferentes grupos de discapacidades, imagen, sector de actividad, características de la empresa.

En cuanto al contenido son ítems de opinión/actitud puesto que miden elementos subjetivos. El nivel de inferencia que precisan estos ítems es bajo, ya que requieren del encuestado la clasificación de acuerdo a unas categorías relativamente objetivas. Valorando el tipo de respuesta de nuestro cuestionario, se observa que son alternativas de respuesta de elección múltiple tipo Likert ya que hay que responder un tipo de escala numérica (puntuación muy baja o negativa =1 a puntuación muy alta o positiva =4). Ver anexo 1.

El proceso de validación del instrumento ha sido llevado a cabo mediante la supervisión de expertos en el ámbito de la Educación Especial, la Orientación Profesional y los Métodos de Investigación.

Respecto a la fiabilidad y validez del instrumento, se observa la tabla de estadísticas de fiabilidad, obteniendo (,557) en Alfa de Cronbach para 23 elementos, lo que indica que el instrumento tiene una fiabilidad media.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,557	,608	23

**Figura 2.** Resultados de fiabilidad

En cuanto a la validez, el instrumento tiene limitaciones en la adquisición de información, ya que el material no recoge la información apropiada, debido a que las respuestas se ven amenazadas por la deseabilidad social.

270

UNIVERSITAT  
JAUME I

#### IV. Análisis y resultados

El análisis de datos utilizado en la investigación se ha realizado mediante un Análisis de frecuencias en el que se obtienen los porcentajes de cada variable, es decir, para cada uno de los ítems. Posteriormente, se realizan los contrastes en función de las variables, resultado de la suma de opiniones.

Respecto al coeficiente de variación, es posible observar en la segunda columna de la Figura 3, las medias en un rango entre 3.48 y 2.33, la mayoría próximas a 3 respecto a la escala del cuestionario. En cuanto a la desviación típica, también necesaria para el cálculo del coeficiente de variación, se han obtenido cifras entre el 0.51 y el 0.90 con el consiguiente cálculo, se hallan en todas las variables, una distribución homogénea, ya que la mayoría de los ítems están por debajo del 31%. Exceptuando los ítems 3.4 (dificultad acceso a la bolsa de personas con discapacidad) y 4.a (dificultad de acceso al mundo laboral por las personas con discapacidad sensorial) que obtienen un coeficiente de 37.76 y 34.85 respectivamente, mostrando esto que el primero de ellos se sitúa en una distribución heterogénea y el segundo dato se encuentra en una variabilidad normal, ya que está en el rango entre 31 y 35%. En el caso del ítem referente a la dificultad de acceso a la bolsa de personas con discapacidad, los resultados reflejan que dicha heterogeneidad puede deberse a que la cuestión no se haya entendido por parte de las empresas, bien por no estar bien planteada o bien por no conocer la existencia de esta bolsa de trabajo e incluso, se dan casos en los que algunas de ellas (empresas sin personal con discapacidad) pueden no haberse visto en la situación de contratar a personas de este colectivo para su actividad y de ahí la discrepancia en la contestación. En relación con la dificultad de acceso al mundo laboral por parte de las personas con discapacidad sensorial, la existencia de una muestra con una variabilidad normal y no del todo homogénea puede indicar las diferencias existentes entre las empresas que trabajan con personas con esta diversidad funcional y las que no lo hacen.

VARIABLES	X	S	CV
1.a	3	0.55	18.33
1.b	3.37	0.74	21.95
2.a	3.04	0.65	21.38
2.b	3.41	0.64	18.76
2.c	3.44	0.70	20.34
2.d	3.30	0.67	20.30
2.e	3.22	0.70	21.73
2.f	3.19	0.74	23.19
2.g	2.93	0.73	24.91
2.h	3.30	0.67	23.33
2.i	3.52	0.51	15.05
2.j	2.96	0.71	23.98
2.k	3.48	0.58	16.66
3.1	3.48	0.58	16.20
3.2	3.26	0.71	21.76
3.3	3.41	0.80	23.46
3.4	2.33	0.88	37.76
3.5	2.74	0.81	28.52
4.a	2.41	0.84	34.85
4.b	2.56	0.75	29.29
4.c	2.69	0.85	29.41
4.d	3.19	0.83	26.01
5	2.96	0.90	30.40

**Figura 3.** Medias, desviaciones, coeficientes de variación

Se ha trabajado con una muestra homogénea, a continuación se analizan los datos de cada uno de los ítems tomando como referencia las medias obtenidas de cada uno de ellos.

Las empresas encuestadas valoran con una puntuación elevada (3) la formación académica para la inserción laboral de las personas con discapacidad, dando un valor más elevado a la específica (3.37) del puesto de trabajo.

Respecto a las habilidades para el desempeño laboral, se han encontrado medias en un rango entre 3.48 y 2.93, indicando esto el siguiente orden, de mayor a menor, en la importancia de dichas habilidades para las empresas encuestadas: responsabilidad laboral, motivación en su desempeño laboral, organización en tareas, colaboración e implicación con los compañeros, planificación del trabajo, autonomía personal y profesional, capacidad de resolución de problemas, nivel de comunicación en el entorno, iniciativa propia, habilidades sociales y relacionales.

Las empresas encuestadas valoran el papel del preparador laboral con una puntuación media elevada (3.48). Entre ellas se han encontrado que un 51.85% cuentan con personal de apoyo externo dirigido hacia los trabajadores/as, los compañeros/as o el empresario/a, realizándose esta ayuda, en un porcentaje más alto únicamente al trabajador/a con discapacidad.

En cuanto a las adaptaciones del puesto laboral a la discapacidad del empleado, se observa que valoran de forma más positiva que negativa

(3.26) este hecho a la hora de la inserción laboral de estas personas. Entre las 27 empresas encuestadas, se ha obtenido que un 59.26% trabajan con adaptaciones adecuadas a la necesidades individuales del trabajador.

Otro de los factores evaluados con una puntuación elevada (3.41) es el relacionado a la aceptación existente por parte del resto del personal de la empresa hacia las personas con discapacidad.

Quando se llega al valor que ofrecen las empresas a las dificultades que encuentran a la hora de acceder a la bolsa de trabajo para contratar personal discapacitado, se ha encontrado que la media desciende cerca de valores próximos a dos (2.33), siendo esto una puntuación más negativa que positiva. Se observa con este resultado, que las empresas no tienen grandes dificultades para acceder a estas bolsas de empleo aunque por otro lado, se encuentra con una distribución heterogénea en este factor que nos indica que la media no es representativa del grupo y que existen discrepancias en las respuestas de la muestra recogida que pueden deberse a los factores arriba nombrados.

Por otra parte, el valor otorgado a la imagen personal de las personas con discapacidad es de 2.74 de media siendo esta una de las variables que menos se tienen en cuenta a la hora de contratar a este colectivo.

A la hora de valorar las dificultades al acceso de un puesto de trabajo existen diferencias entre las distintas discapacidades según los resultados obtenidos, otorgando el siguiente orden en la valoración de mayor a menor dificultad: discapacidad mental (3.19), psíquica (2.69), motórica (2.56) y sensorial (2.41).

En la valoración del rendimiento profesional se ha encontrado que el 55% de las empresas posicionan este rendimiento entre el 50% y 75%. El 25% de ellas opinan que su rendimiento es superior al 75%, aún así encontramos que un 11% de las encuestadas piensan que rinden menos de un 25 y un 7% de ellas consideran que rinden entre el 25 y el 50.

A continuación, se ha realizado una prueba T sobre medias independientes para comparar dentro de las variables, diferentes grupos como son las empresas con empleados con discapacidad y sin empleados con discapacidad y por otro lado, la comparación entre los sectores de actividad. La realización de la prueba T en lugar de una ANOVA es debido a la pequeña muestra con la que se ha contado en la investigación.

Ya en la primera comparación, se marca la siguiente hipótesis y es que existirán diferencias significativas entre las empresas que cuentan con empleados con discapacidad y los que no tienen en su plantilla a ningún trabajador de este colectivo.

Tras el análisis estadístico con un nivel de significación del 0.05, se obtiene que el nivel crítico p, valores comprendidos entre 0.15 y 1 (ver anexo II) es mayor que  $\alpha$  en todas las variables, excepto en v1b (0.016), y v4c (0.01). Es decir, que no existen diferencias significativas entre el grupo de empresas encuestadas que trabajan con personal discapacitado y las que no tienen en su plantilla ningún empleado con discapacidad.





En el caso de los ítems arriba nombrados, v1b y v4c existen diferencias significativas en la valoración de la formación específica (0.016) y la valoración en el acceso al puesto de trabajo de las personas con discapacidad psíquica (0.01).

A partir de los datos obtenidos en los cuestionarios, se observa que las empresas que no tienen personal con discapacidad son los que más valoran la formación específica (V1b) en la influencia de la inserción laboral. Además también son los que ven a las personas con discapacidad psíquica (V4c) como los que más dificultad tienen a la hora de acceder al trabajo.

Según los datos recogidos los empresarios tienen una percepción mucho más positiva, a la hora de acceder al puesto de trabajo, de la discapacidad sensorial y motórica, en contraposición a la discapacidad psíquica. Esto puede ser debido al estereotipo creado de las personas con discapacidad sensorial y motora como una persona con una dificultad menos limitante y con capacidad para desarrollar una vida normalizada y sin grandes repercusiones en su rendimiento laboral. Y también deberse al estigma social que existe de las personas con discapacidad psíquica como personas “violentas”.

Se comparan las empresas con personal discapacitado frente a las empresas que no lo tienen, ha sido analizada la valoración otorgada a la dificultad de acceder al puesto de trabajo según los diferentes tipos de discapacidad por los empresarios, se observa que aquellas empresas que no tienen personal discapacitado dan una valoración más alta a la discapacidad psíquica, es decir, le otorgan una puntuación alta en cuanto a la dificultad de acceso al puesto de trabajo. Sin embargo, las empresas con personal con discapacidad dan una puntuación más baja al colectivo psíquico, debido a que no poseen una visión hacia los discapacitados psíquicos negativa, ni los consideran muy limitantes por su efecto sobre la capacidad de aprendizaje y entendimiento, como es el caso de las empresas sin personal discapacitado, ya que la discapacidad psíquica es la imagen predominante entre los responsables que no se plantean la contratación.

En relación a la contratación de personas con discapacidad psíquica, el discurso se aleja de la normalización y manifiesta un mayor número de prejuicios y frenos a la contratación. La visión sobre este tipo de discapacidad está llena de temores e inseguridades que se sustentan en un profundo desconocimiento.

En definitiva, desde la perspectiva de los empresarios las personas con discapacidad no son un colectivo único con unas características compartidas. La imagen que de manera espontánea aparece cuando se habla de una persona con discapacidad es, especialmente entre aquellos empresarios que no han tenido ningún contacto laboral con el colectivo, el de una persona con una discapacidad psíquica o mental. Esto demuestra la alta puntuación dada en el ítem 4 del cuestionario.

En cuanto a la formación específica, se observa como las empresas sin discapacitados dan una puntuación más alta a este ítem (V1c) que las empresas con discapacitados, por lo que se deduce que las empresas buscan una formación específica que tenga por objeto dotarle con una serie de recursos y conocimientos que le permitan desarrollar una actividad profesional concreta.

En el contraste llevado a cabo entre los sectores de actividad, tampoco existen diferencias significativas entre el sector servicios (del que mayor muestra se ha obtenido) en comparación con el resto de sectores (industria, agricultura, construcción y otros). Ya que  $p$  (valores entre 0.07 y 0.93) es mayor que  $\alpha$  (0.05). La única variable en la que se han observado diferencias (0.009), aunque habría que estudiarla más a fondo, es la relacionada con las habilidades de colaboración e implicación con los compañeros (v2b). Ver anexo III.

## V. Discusión

---

El estudio ha resultado útil para conocer los factores de inserción de personas con discapacidad en el mundo laboral y contrastar de este modo con investigaciones anteriores como Pallisera, Fullana y Vila (2005).

En comparación con éste, se han encontrado similitudes en las variables que influyen en el proceso estudiado y se hayan rasgos comunes de influencia en factores tales como la formación, el seguimiento en la inserción, el entorno laboral y habilidades personales del trabajador.

En el proceso de la investigación, la mayor dificultad encontrada ha sido la obtención de la accesibilidad a la muestra. Ya que tras contactar con las empresas muchas de ellas no estaban dispuestas a participar. A esto también se le suma la dificultad a la hora de elaborar el cuestionario teniendo en cuenta todas las amenazas percibidas, sobretudo en una investigación con un alto sesgo de deseabilidad social.

Otra amenaza observada es el efecto dado en la inserción laboral debido a la interacción entre el tipo de discapacidad y la crisis económica. En relación con el contexto actual, se encuentran amenazas en la validez histórica, es decir, el estudio se realiza en un momento temporal determinado (crisis económica y laboral) y no se conoce si las relaciones se mantendrán en momentos posteriores. De aquí que surja una posible línea de investigación en la que, en un futuro, se pueda contrastar los resultados obtenidos en ésta.

Por otro lado, dicha investigación podría ser mejorada si la muestra correspondiera a una variedad de sectores de actividad más amplia, para poder extraer diferencias entre los diversos sectores. Al mismo tiempo, se podría pasar el cuestionario a un número mayor de empresas para conseguir datos más representativos de la población.

Para extraer una información más completa, se puede incluir en la muestra a la familia, preparador laboral y a la propia persona con discapacidad, adecuando cada prueba al colectivo en particular.

Como futuras líneas de investigación, se propone el hacer entrevista personal a los empresarios y contrastarla con la información que se da en el cuestionario.

Para un proyecto de investigación futuro, también, se plantearía contrastar la valoración de las respuestas en relación a las aptitudes y habilidades dadas por empresarios que disponen de personas discapacitadas como aquellas empresas que no trabajan con este colectivo.

Para concluir con todo lo recogido, se observa que todas las variables que se han estudiado favorecen la inserción laboral de este colectivo, desde el punto de vista del empresario. Y como se ha concretado anteriormente, se pueden diseñar diferentes vías de investigación a partir de esta base. Pero, principalmente, el objetivo de recoger variables que influyan en la inserción laboral de personas con discapacidad se ha plasmado y con ello, se puede comenzar a plantear diferentes recursos de ayuda para este colectivo a la hora de incorporarse al mercado laboral. Las variables como la formación específica, la responsabilidad laboral, la motivación en el desempeño laboral y la aceptación por el resto de compañeros y compañeras de la empresa tienen más influencia que otras como las habilidades sociales y relacionales, la imagen personal y las dificultades en el acceso a la bolsa por parte de éstas a la hora de contratar a personal con los diferentes tipos de diversidad funcional.

Es posible adoptar dos enfoques para potenciar el éxito de la transición de Personas con discapacidad al mundo laboral. El primero va encaminado a la adopción de medidas “sociales”, tales como la eliminación de barreras, la concienciación de la sociedad, o el establecimiento de leyes que fomenten la denominada “discriminación positiva”. Un segundo enfoque engloba una serie de medidas centradas en la persona, todas ellas pretenden actuar a nivel “individual” para mejorar sus habilidades y conocimientos y es aquí donde cogería marco los resultados de nuestra investigación.

Como conclusión, unas palabras de Adolf Ratzka para mostrar la voz de este colectivo, que al fin y al cabo es el aspecto más importante a tener en cuenta a la hora de trabajar la inclusión, escuchar a los diferentes individuos, a todos y todas:

*"Exigimos las mismas posibilidades de elegir y de tener control sobre nuestra vida diaria, al igual que se les reconoce a nuestros hermanos y hermanas sin discapacidad, a nuestros vecinos y amigos. Queremos crecer en nuestras familias, ir a la escuela del vecindario, utilizar el mismo autobús que nuestros vecinos, trabajar en aquello que sea acorde con nuestro nivel educativo y nuestras capacidades, y tener una familia propia. Al igual que todo el mundo, necesitamos ser responsables de nuestras vidas, pensar y hablar por nosotros mismos"*

*Adolf Ratzka, Director de la European Network on Independent Living*

## VI. Agradecimientos

---

276



Agradecer la ayuda y colaboración en la investigación al grupo de docentes que han tendido su ayuda a lo largo de todo el proceso, desde la Universitat Jaume I, dentro del Departamento de Educación y la Licenciatura de Psicopedagogía: Profesora asociada Paola Ruiz (profesora de métodos de investigación en Educación), Dra. Reina Ferrández Berrueco (profesora de métodos de investigación en Educación), Dra. Odet Moliner García (profesora de Educación Especial), José Juan Sidro Tirado (profesor de Orientación Profesional). Y también agradecer toda su ayuda a Javier Julve Soler (preparador laboral de Fundación Síndrome de Down de Castellón) y a todas las empresas que han estado dispuestas a colaborar para llevar a cabo esta investigación.

## VII. Bibliografía

---

Alomar Kurz, E. (2007). *El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d'una realitat de treball amb suport*. Tesis doctoral, Universitat Ramon Llull, Barcelona.

Fullana, J., Pallisera, M. y Vila, M., (2003). La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo. *Revista de investigación educativa*, 2003 (Vol.21, nº 2, 305-321).

Jordán de Urríes, F.B. y Verdugo, M.A., (2003). El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. *Real Patronato sobre Discapacidad*. Madrid.

Pallisera, M., Fullana, J. y Vila, M., (2005). *La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción*. *Revista de investigación educativa*, 2005 (Vol.23, nº2, 295-313).

### Webgrafía

INE, Instituto Nacional de Estadística. Consultada por medio de internet <http://www.ine.es/> en la fecha 28 de Octubre de 2010.

IVADIS, Instituto Valenciano de Atención a los Discapacitados y Acción Social. Consultada por medio de internet <http://www.ivadis.com/esp/htm/index.htm> en la fecha 30 de Octubre de 2010.