

# ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad

Maria Pallisera Díaz

Maria Rius Bonjoch

*Departamento de Pedagogía de la Universidad de Girona*

## Resumen

La actividad profesional es fundamental en la vida de cualquier persona y en el caso de las que padecen una discapacidad tiene una gran importancia para contribuir a configurar su identidad adulta. En este sentido, la finalidad del artículo es valorar la importancia del trabajo en los procesos de participación social y de calidad de vida de las personas con discapacidad. Por ello, en el artículo se pone de manifiesto la relación que se establece entre la dimensión laboral y la integración social de los individuos con discapacidad mediante el análisis de investigaciones desarrolladas en nuestro contexto, entre las que figuran diversos estudios realizados por nuestro grupo de investigación durante los últimos años. Con la voluntad de conocer con más detalle esta cuestión, se presenta una investigación reciente realizada por nuestro equipo. En ella desarrollamos un estudio de casos centrado en personas con discapacidad psíquica que han participado en experiencias de integración laboral en el mercado ordinario, con el objetivo de obtener información sobre la incidencia de la inserción laboral en diferentes dimensiones de la vida de los trabajadores con discapacidad. Los resultados nos permiten valorar que la experiencia genera cambios positivos, sobre todo a nivel personal (expectativas personales, potenciación del proyecto de vida, mejora de competencias...). Sin embargo, a pesar de que se aprecian mejoras en la dimensión social, el estudio plantea la necesidad de emprender acciones alternativas para potenciar la participación comunitaria de las personas implicadas en la investigación. El artículo concluye con algunas propuestas orientadas a mejorar los procesos de inserción social del colectivo.

*Palabras clave:* empleo con apoyo, integración laboral, integración social, personas con discapacidad, identidad adulta, calidad de vida, investigación cualitativa, estudio de casos.

**Abstract:** *What happens after work? Going further than labour integration for disabled people*

Professional activity is crucial in the life of any person and particularly so in the case of disabled people so that they can assume their identity as adults. In that way, this article aims to value the importance of work in the processes of social participation and quality of life of disabled people. Hence, this article reveals the relation established between labour dimension and social integration of disabled individuals by means of the analysis of a research project developed in our context; some of them are studies completed by our group during the past few years. In order to know further about this question, a recent case study –also carried out by our research group– is presented. Mental disabled people who have participated in labour integration in the ordinary labour market become the focus point of this study. The objective is to gather information about the importance of labour integration with respect to different aspects of their life. The results show that positive changes are experienced, particularly at a personal level (personal expectations, improvement in life prospects and skills...). However, in spite of improvements in social aspects, this research discloses an urgent need for setting up alternative initiatives to empower disabled people to be part of other activities within their community. This paper concludes with some proposals to improve social integration of disabled people in their community.

*Key words:* supported employment, labour integration, social integration, disabled people, adult identity, quality of life, qualitative research, case study.

## Introducción: trabajo, vida adulta y discapacidad

La inserción laboral de las personas con discapacidad, y consecuentemente su inserción social, es aún hoy un tema pendiente. A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad, y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, estas personas experimentan hoy serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo. La situación es compleja si tenemos en cuenta los últimos datos de «La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999» del INE (2002). En ella se muestra que, en 1999, la *tasa de actividad* entre las personas con discapacidad era del 32,29%, mientras que para el conjunto de la población era el doble: 64,49%. Sigue la misma tendencia la *tasa de paro* que en el colectivo de personas con discapacidad era de un 26,09%, mientras que la tasa de paro de la población general era del 16,55% (Casado,

2002, p.15). Estos datos muestran que los índices de desempleo de la población discapacitada eran aproximadamente el doble que los del resto de la población.

En relación al espacio laboral ocupado por las personas con discapacidad, la situación es la siguiente: aunque la inserción en el entorno ordinario constituye una de las finalidades últimas en las declaraciones de los organismos internacionales y en nuestra propia legislación, la gran mayoría de las acciones dirigidas a potenciar la inserción laboral de las personas con discapacidad se centran básicamente en la creación de recursos específicos para ellas. En España, el Centro Especial de Empleo (CEE) es el recurso específico desarrollado por la Administración como alternativa laboral para las personas con discapacidad. En el CEE la totalidad de los trabajadores tienen discapacidad, trabajan toda la jornada laboral estando contratados y recibiendo, como poco, el salario mínimo interprofesional<sup>1</sup>. Los CEE constituyen en estos momentos la alternativa laboral dominante para los discapacitados que acceden a un puesto de trabajo. En España, el incremento de CEE ha sido espectacular, dado que en diez años se ha doblado su número. Así lo afirma Mora (2000) que apunta que había 21.284 personas trabajando en CEE en 1998, mientras que diez años antes, en 1988, había tan sólo 5.018 personas contratadas en este tipo de centros, lo cual indica que el trabajo protegido en España se ha incrementado un 30% anual en los años estudiados. Se puede observar la misma tendencia de crecimiento en muchos países de la zona oeste de Europa (Visier, 2000). La contribución del sector de los CEE al empleo de las personas con discapacidad es importante y, sin duda, facilitan el acceso al mundo laboral a muchas personas con dificultades. Sin embargo, no debemos obviar las críticas al sistema, que argumentan que el sector de trabajo protegido contribuye a crear nuevos espacios de segregación de las personas con discapacidad, al no fomentar el tránsito de sus usuarios hacia el mercado de trabajo ordinario (Colectivo IOÉ 1998, 2003; Esteban, 2001). Lo cierto es que, aunque los conceptos de integración e inclusión orientan actualmente las prácticas escolares, la realidad demuestra que éstos se introducen con mucha dificultad más allá de la escuela. Muchas de las trayectorias vitales de las personas con discapacidad aparecen fragmentadas: las experiencias de integración vividas en la etapa escolar se truncan cuando finaliza la obligatoria al no poder canalizarse fácilmente en procesos de inserción laboral (Casado, 2002; Palliserà y Vilà, 2005).

<sup>1</sup> Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son servicios que tienen por finalidad la realización de trabajo real, de trabajo productivo, ofreciendo a cambio una remuneración y servicios de ajuste personal y social (artículo 42 de la Ley de Integración Social del Minusválido, 1982). Los servicios de ajuste personal y social engloban servicios de rehabilitación, terapéuticos, de inserción social, culturales y deportivos que procuran una mayor rehabilitación personal y una mayor adaptación a su realidad social (Garrido, 2000). La relación laboral de carácter especial queda regulada por el Real Decreto 1368/85 de 17 de julio. La organización y el funcionamiento de los CEE se regula a través del Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre.

Existen unos proyectos alternativos a los CEE que también tienen la finalidad de facilitar la integración laboral de este colectivo. Se trata de los proyectos que siguen la metodología del Empleo con Apoyo (ECA). El Empleo con Apoyo consiste en ofrecer acciones formativas a sectores de la población con especiales dificultades para su integración, en hacer prospección en el mercado laboral para identificar puestos de trabajo y, posteriormente, realizar las colocaciones y el seguimiento en el lugar de trabajo para facilitar a la persona con discapacidad los aprendizajes que les permitan desarrollarse correctamente en las empresas contratantes. Se trata de un modelo que utiliza estrategias de formación para la integración con la intervención de profesionales expertos en el análisis del lugar de trabajo y en la formación en dicho puesto. Estos profesionales ofrecen la ayuda necesaria tanto al trabajador con discapacidad como al contexto laboral que lo acoge (CFO Jaime Cuspinera, 1998; Kiernan, 2001; Serra y Bellver, 2002).

La metodología del Empleo con Apoyo se inició en los años setenta en los países anglosajones (Estados Unidos y Canadá), desde donde se extendió a el resto de los países occidentales. Aunque desde la década de los ochenta se están desarrollando con éxito iniciativas basadas en esta metodología en diversos países europeos (Italia, Francia, Holanda...), en España las primeras iniciativas de proyectos desarrollados siguiendo la modalidad del ECA las encontramos a principios de los noventa, siendo Cataluña una de las comunidades donde actualmente hay más proyectos en esta línea. Las experiencias de Empleo con Apoyo se han desarrollado en nuestro contexto a partir sobre todo de los años noventa, coincidiendo con el enorme crecimiento experimentado por los centros especiales de empleo<sup>2</sup>.

En la actualidad, se reconoce que estos programas son más eficaces que los servicios tradicionales y que las alternativas laborales de carácter segregado, puesto que mediante esta metodología se consigue un número más elevado de personas con discapacidad en entornos de trabajo ordinarios (Pallisera et al., 2003; Verdugo, 2001). La investigación sobre las experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad en entornos de trabajo ordinarios mediante ECA demuestra que el colectivo puede realizar de forma eficaz un trabajo en las empresas de la comunidad si cuentan con el apoyo y el seguimiento necesarios (Serra y Bellver, 2002; Serra, 2004).

El objetivo de este artículo es valorar, a partir del conocimiento sobre el desarrollo e impacto de los procesos de inserción laboral de los discapacitados en entornos ordinarios, el papel del trabajo en los procesos de participación social y en la calidad de vida de las personas con discapacidad. En estos momentos disponemos ya de una trayectoria

---

<sup>2</sup> En Pallisera et al. (2003) se analiza el desarrollo de los servicios laborales para personas con discapacidad en España y se contextualiza el origen y expansión de la metodología del empleo con apoyo en nuestro contexto.

de experiencias consolidadas y líneas de investigación sobre el tema en nuestro contexto. Los estudios sobre la participación de las personas con discapacidad en la vida adulta se han centrado en la dimensión laboral y en plantear orientaciones para mejorar las oportunidades y estrategias laborales del colectivo. Ahora bien, nos preguntamos lo siguiente: ¿en qué medida el trabajo contribuye a la creación de proyectos de vida? Y también: ¿es suficiente el desarrollo del rol laboral para impulsar contundentemente la participación activa de la persona con discapacidad en otros ámbitos de la vida, como la vivencia del tiempo libre o la vida autónoma? Si constatamos que el desarrollo del rol laboral no es suficiente para potenciar una participación social plena; si los protagonistas de estos procesos, a pesar del éxito de sus procesos de inserción, continúan experimentando y manifestando necesidades relacionadas con su participación social, entonces debemos plantear acciones paralelas a las laborales para contribuir a su mejora.

En el siguiente apartado realizamos una aproximación a la relación entre estas dimensiones -el trabajo, por una parte, y la participación social por otra- a partir del análisis de los resultados de distintos estudios que se han centrado en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad. En primer lugar, realizaremos una revisión general de investigaciones que analizan la integración laboral de las personas con discapacidad en entornos ordinarios. A continuación, nos centraremos en una investigación reciente desarrollada específicamente para obtener información sobre la incidencia de la inserción laboral en distintas dimensiones de la vida del trabajador. Ello nos permitirá conocer, con mayor detalle, la incidencia que tiene el trabajo en la participación social y en la calidad de vida percibida por las personas con discapacidad, así como detectar si experimentan necesidades en el ámbito de su participación social.

## **Antecedentes: la relación entre trabajo e integración social a partir de la investigación**

Partimos en primer lugar de una perspectiva internacional. En la revisión realizada por Genelioux (2002) se afirma que los estudios centrados en el ECA se han dedicado básicamente a: el análisis de la eficacia de las estrategias de formación, el desarrollo de estructuras administrativas, los sistemas de financiamiento y la transición de los trabajadores con discapacidad profunda de contextos de rehabilitación segregados a puestos de trabajo integrados en la comunidad.

Por su parte, el proyecto de investigación *Assessment of Lifestyle Satisfaction in Occupational Integration* (Verdugo y Vicent, 2004) ha estudiado el impacto que el ECA tiene en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, constatando que el trabajo ha supuesto una mejora en todos los ámbitos de la vida de los participantes.

En España, Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver han elaborado diversos estudios (1998, 2001, 2003) desde el Instituto de Integración en la Comunidad (INICO) y en colaboración con AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo). Muestran que el desarrollo del papel laboral en entornos ordinarios mediante apoyos naturales es beneficioso para el trabajador con discapacidad, relacionándose con cotas más altas de calidad de vida (satisfacción, deseo de independencia, autodeterminación).

Desde el Grupo de Investigación en Atención a la Diversidad de la Universitat de Girona hemos desarrollado diferentes investigaciones sobre esta temática desde 1998, por lo que disponemos de datos actuales y significativos sobre los procesos de inserción sociolaboral de las personas con discapacidad en entornos ordinarios realizados a partir de estrategias de Empleo con Apoyo. Entre los años 1998 y 2000 se estudió el proceso de integración laboral de personas con discapacidad intelectual en la Administración Pública de la Generalitat de Catalunya. El objetivo consistía en obtener información sobre el desarrollo de los procesos de inserción y su incidencia en los protagonistas de estos procesos (Palliserà et al., 2004). Se constata a través de las propias manifestaciones de los protagonistas de estos procesos, corroboradas por las familias y los preparadores laborales, que la inserción laboral ha incidido positivamente en el autoconocimiento, autoestima e identidad de sus protagonistas, contribuyendo a crear nuevas expectativas y demandas.

A finales de los noventa se llevó a cabo otro estudio en el que se analizaron los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad que trabajaban en servicios públicos y privados en el ámbito territorial catalán, desde una doble perspectiva: por un lado, estrategias descriptivas que aportaron datos sobre el acceso a los servicios ECA y, por otro lado, estrategias cualitativas que permitieron la comprensión del desarrollo de los procesos de inserción de las personas implicadas (Palliserà et al. 2001). Destacamos que la mayor parte de los trabajadores experimenta importantes cambios a nivel emocional y gana en maduración y autonomía personal, incluso en un caso se consigue la emancipación de la familia.

Otras aportaciones relevantes son las de Serra (2004) y Alomar (2004). En Serra (2004) se analiza el proceso de adaptación de los trabajadores con discapacidad en la empresa, con el objetivo de determinar la existencia y el funcionamiento de los principales agentes de apoyo en el proceso de inclusión laboral en la empresa normalizada. Entre sus conclusiones, Serra manifiesta que en la actualidad son pocos los servicios de ECA que tienden a

priorizar algo más que la inclusión laboral del colectivo, es decir, tan sólo algunos servicios realizan actividades dirigidas a su integración social. Por este motivo, el autor considera un reto el hecho de plantear a los servicios intervenciones ecológicas donde se tenga en cuenta los distintos ámbitos de la vida de las personas con discapacidad y los recursos que existen en la comunidad con el fin de mejorar su calidad de vida (Serra, 2004).

Alomar (2004) analiza, utilizando un estudio de casos, el comportamiento de las variables personales, laborales y sociales que pueden ayudar a predecir el éxito en el ajuste de un trabajador con discapacidad intelectual en una empresa ordinaria con la modalidad de Empleo con Apoyo. Uno de los objetivos del estudio nos interesa especialmente dado que trata sobre el impacto que ha tenido la experiencia laboral sobre la calidad de vida en las personas con discapacidad intelectual, así como su incidencia en diferentes dimensiones de vida de los trabajadores. En este sentido, la autora hace constar entre sus resultados las carencias en inclusión social del colectivo, dado que sus actividades sociales e interpersonales son escasas.

Los estudios analizados muestran que, aunque cada vez más se potencia la inserción laboral de las personas con discapacidad en entornos ordinarios, no se ha constatado que otras cuestiones relativas a su inserción en la comunidad mejoren substancialmente. Con la voluntad de conocer con más detalle la incidencia de la inserción laboral en entornos ordinarios en la normalización social de las personas con discapacidad y, concretamente, en los cambios que produce el trabajo en este colectivo a medio plazo, en distintas dimensiones personales y sociales, se ha realizado desde el Grupo de Investigación en Atención a la Diversidad una investigación entre el 2003 y el 2005. Seguidamente, presentamos el contexto metodológico y los principales resultados de esta investigación.

## **Trabajo e integración social: aportaciones de una investigación sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la Administración Pública de Cataluña**

### **Diseño y Metodología**

La investigación que presentamos tiene como punto de partida el estudio realizado previamente por el Grupo de Investigación en Atención a la Diversidad del Departamento de Pedagogía de la Universidad de Girona (Pallisera et al., 2004). El

estudio obtuvo información sobre como se habían desarrollado estos procesos, el grado de satisfacción que tenían sus protagonistas y la incidencia de la experiencia laboral en el trabajador, el entorno laboral y la familia. Dicha investigación sugirió nuevas cuestiones para estudiar y, por este motivo, se reanudó su línea de trabajo. Se pretende obtener mayor conocimiento sobre el colectivo que ha participado en la experiencia de inserción en la Administración pública así como datos significativos sobre el impacto de la experiencia en sus participantes. Específicamente, los objetivos de la investigación son los siguientes (Rius, 2005):

- Conocer las características básicas de la inserción y la situación laboral actual de las personas con discapacidad psíquica que han participado en la experiencia de inserción laboral en la Administración de la Generalitat de Cataluña.
- Estudiar la incidencia de los procesos de inserción laboral a medio/largo plazo en diferentes dimensiones de la vida de los jóvenes participantes en la experiencia antes citada.
- Realizar una aproximación a la percepción que tienen los jóvenes y sus familias de la incidencia que ha tenido la experiencia de inserción laboral en los itinerarios de formación y trabajo vividos a partir de esta experiencia.
- Estudiar el impacto de los procesos de inserción en el entorno laboral, tanto en relación a la organización de las actividades laborales como de las actitudes sociales en relación a la inserción laboral de los colectivos con especiales dificultades para la inserción.
- Proponer orientaciones adecuadas para la mejora de los procesos de inserción laboral y así favorecer al máximo la inserción sociolaboral futura de los participantes en estas experiencias.

Esta investigación consta de dos fases: en una primera fase, dirigida a obtener información sobre el primer objetivo, se ha desarrollado un *estudio descriptivo*. Para ello se ha diseñado una ficha de recogida de datos que nos permite sistematizar la información acerca de las características básicas del itinerario laboral seguido por los trabajadores con discapacidad que han participado en la experiencia. Ello nos permite obtener datos básicos acerca del número de contratos realizados, la continuidad contractual, las características de las relaciones laborales, etc. Con los datos obtenidos se confecciona una base de datos que configura el punto de partida del estudio descriptivo. El análisis de los datos nos permite identificar



cinco papeles principales, en función de la duración de la experiencia laboral y de la situación acutal.<sup>3</sup>

A continuación, y a partir del estudio descriptivo realizado, se elabora un estudio de casos para conocer con profundidad la incidencia de los procesos de inserción laboral en los protagonistas de las experiencias (objetivos 2, 3 y 4 de la investigación). Se decide que un estudio de casos con un enfoque cualitativo constituye un camino válido para organizar el estudio de procesos complejos, subrayando la relación entre las variables relacionadas (personales, laborales, educativas...) y la diversidad de situaciones que pueden plantearse. El hecho de trabajar sobre casos concretos nos ayuda a centrar los pensamientos y discursos de las personas que pueden proporcionarnos información sobre cada caso. El interés por conocer las percepciones de los individuos que han participado en el proceso, y cómo se expresan en relación a los temas objetos de estudio, ha sido definitivo para decidir enfocar la investigación desde la perspectiva cualitativa.

La selección de los casos se hace a partir del estudio descriptivo previo, seleccionándose diez personas con discapacidad que representen las distintas situaciones mostradas en el estudio descriptivo. Así, hay quién está trabajando en la Administración (situación 1), en una empresa del mercado de trabajo ordinario (situación 2) o bien en un Centro Especial de Empleo (situación 3); mientras que hay quién no trabaja (situación 4), pero realiza algún tipo de formación ocupacional (situación 5).

El instrumento básico para obtener la información es la entrevista semiestructurada, que presupone la planificación detallada de los objetivos para la recogida de información y la elaboración de los guiones de las diferentes modalidades de entrevistas. Esta planificación nos permite acudir a las citas con los informantes con una preparación sobre los temas a tratar, y facilita el análisis de los datos a través de los procesos de triangulación. La entrevista es el instrumento idóneo para recoger las vivencias, puntos de vista y experiencias de las personas implicadas en los procesos estudiados. Para elaborar las entrevistas se parte de los objetivos del estudio. Para cada objetivo se determinan los indicadores que aportan información sobre ellos. A partir de los indicadores, se elabora el guión de las entrevistas.

Respecto a la *selección de los informantes*, pensamos que es necesario contar con la participación de las personas que han sido significativas en los procesos de inserción, sea como profesionales, sea como personas que han vivido directamente la

<sup>3)</sup> Se han estudiado 111 personas con discapacidad psíquica que han participado en una experiencia piloto de inserción laboral en la Administración de la Generalitat de Catalunya. Los trabajadores han sido objeto de contrataciones de carácter temporal que no pueden superar los dos años de duración, para facilitar que un mayor número de personas puedan beneficiarse de la experiencia. Aunque se aprecia bastante diversidad entre la cantidad de tiempo trabajado por persona, se pueden apreciar valores representativos entre las personas que han trabajado entre uno y dos años (Pallisera y Rius, 2004).

situación. Por ello se entrevista, además del trabajador, a sus padres o familiares con los que convive, los preparadores laborales (profesionales de los servicios que han realizado el apoyo), los supervisores naturales (compañeros de trabajo que actúan como referentes a lo largo del proceso) y sus jefes de sección. La siguiente tabla muestra la relación entre objetivo, indicadores y preguntas<sup>4</sup>:

**TABLA I.** Relación entre el objetivo, los indicadores y las preguntas

OBJETIVO 2: Estudiar la incidencia de los procesos de inserción laboral a medio/largo plazo en diferentes dimensiones de la vida de los jóvenes participantes

<p><b>INDICADOR 2.1</b></p> <p>Cambios observados en los trabajadores una vez realizada la experiencia de inserción laboral a nivel personal: proyecto de vida, intereses y expectativas personales, estado de ánimo y satisfacción personal.</p>	<p><b>INDICADOR 2.2</b></p> <p>Cambios observados en los trabajadores una vez realizada la experiencia de inserción laboral a nivel social: participación en actividades familiares, participación en actividades de tiempo libre, relaciones interpersonales (compañeros y amigos) y nuevas experiencias.</p>
<p><b>PREGUNTAS TRABAJADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Piensas que esta experiencia laboral ha sido beneficiosa para tu desarrollo como persona?</li> <li>• El hecho de trabajar en la Administración te ha permitido independizarte de tu familia? ¿Por qué?</li> <li>• Esta experiencia laboral te ha hecho sentir bien contigo mismo?</li> <li>• ¿Cómo ha afectado esta experiencia a tu estado de ánimo?</li> <li>• ¿La experiencia laboral realizada te ha hecho replantear tus objetivos personales? ¿En qué sentido?</li> </ul>	<p><b>TRABAJADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Trabajar en la Administración te ha permitido relacionarte con más personas?</li> <li>• ¿A parte de los compañeros de trabajo, has conocido a otras personas? ¿Dónde?</li> <li>• ¿Qué relación tienes con estas personas que has conocido?</li> <li>• ¿Desde que empezaste a trabajar en la Administración has empezado alguna nueva actividad de ocio? ¿De qué tipo?</li> <li>• ¿Tu participación en actividades familiares ha cambiado desde que has trabajado en la Administración? ¿Cómo ha cambiado y por qué?</li> </ul>
<p><b>FAMILIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Considera que la experiencia laboral realizada ha ayudado a su hijo/a a sentirse realizado?</li> <li>• ¿Su hijo/a ha pensado en independizarse desde la experiencia laboral en la Administración?</li> <li>• ¿Qué grado de satisfacción personal parece que ha tenido con esta experiencia laboral en la Administración respecto a otras experiencias laborales anteriores?</li> <li>• ¿Piensa que el estado de ánimo ha cambiado a partir de esta experiencia laboral?</li> <li>• ¿Considera que la experiencia realizada ha hecho cambiar las expectativas personales? ¿Por qué? ¿Cómo han variado?</li> </ul>	<p><b>FAMILIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Piensa que el trabajo en la Administración ha hecho que haya iniciado relaciones con más personas, dentro y fuera del trabajo? ¿Por qué?</li> <li>• ¿Qué relación piensa que ha mantenido con los compañeros de la Administración y amistades que hizo respecto otras amistades que tiene?</li> <li>• ¿Sabe si desde esta experiencia ha empezado nuevas actividades de ocio? ¿Cuáles?</li> <li>• ¿Su hijo/a ha participado más en las actividades familiares desde la experiencia laboral realizada? ¿De qué modo?</li> </ul>
<p><b>PREPARADOR LABORAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Piensa que la experiencia en la Administración ha sido beneficiosa a nivel personal? ¿Por qué?</li> <li>• ¿A partir del trabajo en la Administración qué tipo de estrategias personales ha adquirido?</li> <li>• ¿Piensa que podría independizarse después de esta experiencia en la Administración?</li> <li>• ¿Qué grado de satisfacción personal opina que ha tenido con esta experiencia laboral respecto a otras experiencias laborales anteriores?</li> <li>• ¿Piensa que el estado de ánimo ha cambiado como consecuencia de esta experiencia laboral?</li> <li>• ¿Considera que la experiencia laboral realizada ha hecho cambiar las expectativas personales del trabajador? ¿Por qué?</li> </ul>	<p><b>PREPARADOR LABORAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Piensa que el trabajo en la Administración ha hecho que haya iniciado relaciones con más personas, dentro y fuera del trabajo? ¿Por qué?</li> <li>• ¿Qué relación piensa que ha mantenido con compañeros de la Administración y amistades que ha hecho respecto otras amistades que tiene?</li> <li>• ¿Sabe si desde la experiencia laboral realizada ha empezado nuevas actividades de ocio? ¿Cuáles?</li> <li>• A nivel familiar, participa más activamente desde que ha realizado la experiencia?</li> </ul>

<sup>(4)</sup> Nos centraremos en el objetivo 2 de la investigación, que busca obtener información acerca de la incidencia de los procesos de inserción laboral en diferentes dimensiones de la vida de los trabajadores, a través de la percepción de los jóvenes participantes y sus familias.

En total se realizan 53 entrevistas dirigidas a los trabajadores con discapacidad, sus familias, supervisores naturales y preparadores laborales. El proceso de recogida de datos ha sido el siguiente: a partir de un primer contacto telefónico y obtenida la conformidad para participar en el estudio, se ha procedido a realizar las entrevistas en el siguiente orden: en primer lugar, se ha entrevistado a los preparadores laborales, puesto que aportan una información inicial muy completa de los trabajadores; en segundo lugar, se ha entrevistado a los trabajadores y, a continuación, sus padres o tutores. Finalmente, se ha realizado la entrevista con los supervisores naturales y jefes de sección. En todos los casos se ha solicitado permiso para grabar las entrevistas y poder posteriormente transcribirlas de forma textual. En los pocos casos en que ello no ha sido posible, se han tomado notas. Las entrevistas han sido llevadas a cabo íntegramente por una sola persona, miembro de los investigadores del grupo.

Realizadas las entrevistas, se han transcrito textualmente. El análisis de datos se ha realizado mediante técnicas de análisis de contenido temático. Los temas se han delimitado a partir del guión de las entrevistas, que ha orientado también la estructura a seguir en el análisis de las entrevistas. La información se ha distribuido en tablas de doble entrada en función de los objetivos, indicadores y fuentes de información. Con toda la información recogida se ha redactado un informe detallado de cada uno de los casos. De cada entrevista se han extraído los comentarios y manifestaciones verbales relativas a cada una de las dimensiones consideradas, observando las coincidencias y las divergencias en las percepciones, opiniones y puntos de vista de las personas que han constituido nuestras fuentes de información en cada caso. A partir de los informes individuales, se ha redactado un informe final mediante un análisis transversal, con la finalidad de identificar elementos comunes y dispares de los temas estudiados.

El instrumento utilizado ha sido la entrevista, por lo que los datos obtenidos no proceden de la observación directa de los procesos por parte de los investigadores, sino de las percepciones, opiniones y consideraciones de las personas entrevistadas, quienes han transmitido su propia construcción de los procesos de inserción. De aquí la importancia de haber buscado numerosas y variadas fuentes de información que nos han permitido contrastar, acotar y elaborar la información. Por tanto, se ha seguido una de las principales técnicas para dar credibilidad a la investigación: la triangulación de los datos, técnica que permite corroborar los significados que los participantes atribuyen a los diferentes fenómenos a partir de confrontar las distintas perspectivas. Seguidamente, mostramos los resultados de este estudio, referido específicamente a hacer un análisis de la percepción que tienen las personas con discapacidad y sus familias acerca de la incidencia que ha tenido la experiencia de inserción laboral a largo plazo en diferentes dimensiones de su vida.

## Resultados

En este apartado se presentan los resultados de nuestro estudio relacionados con el papel del trabajo en los procesos de participación social y en la calidad de vida de las personas con discapacidad. Concretamente, nos centramos en los cambios observados en el trabajador con discapacidad a nivel personal (proyecto de vida, intereses y expectativas personales, estado de ánimo y satisfacción personal) y a nivel social (participación en actividades de tiempo libre, relaciones interpersonales). En nuestra exposición, se irán contrastando los resultados de investigación con los de otros estudios que también han analizado el tema.

Entre los resultados del estudio de casos destaca que el desarrollo de los procesos de inserción se ha producido de forma correcta y satisfactoria por parte de todos los implicados. A partir de los comentarios realizados por las familias, los preparadores laborales y los trabajadores se ha visto que las expectativas personales de los participantes han cambiado de forma significativa desde que trabajan. En este sentido, se interesan por cuestiones relacionadas con su autonomía que antes no les preocupaban. Por ejemplo, se interesan por su emancipación, por como conseguir un piso, por sacarse la licencia de conducir, por tener pareja, por tener hijos, por casarse, por lograr un trabajo fijo o progresar profesionalmente:

«Lo que me gustaría hacer, y siempre lo he pensado, que a la que tenga un trabajo, me gustaría, que me lo quiero pagar yo, el carné de conducir. Eso me hace muchísima ilusión. Y después, independizarme, me gustaría casarme, tener mis hijos, tener mi propia familia» (Trabajadora, caso 6).

No, pero ésta (independizarse) es la intención. Sí, pero poco a poco porque es muy difícil porque los pisos de ahora cuestan un dineral. Poco a poco porque primero quiero establecer una relación con mi pareja y después el piso (Trabajador, caso 10).

Por lo tanto, hemos observado que una vez se empieza a solucionar con éxito la inserción laboral, y a medida que se produce una cierta estabilidad laboral, surgen otras cuestiones importantes como la vida independiente. Sin embargo, esta cuestión no termina de resolverse, la gran mayoría de ellos continúan viviendo con su familia, puesto que su situación económica dificulta su emancipación:

Siempre piensa en independizarse lo que pasa que (...) ¿Cómo una persona, con 90/100.000 pesetas puede independizarse hoy en día? (...) yo veo más fac-

tible que la Ana se pueda independizar con un grupo que no ella sola (...) Cuando está conmigo, la casa no la toca ni hace nada (...) Si tuviera una pareja que la ayudara, que supiera entenderla (...) Sola yo pienso que sería muy complicado (Madre, caso 5).

Siempre dice que cuando pueda se comprará un piso. Aún es muy dependiente. La juventud en general hoy es muy dependiente de los padres. Sí, le gustaría ser independiente, ya no estar controlado, poder elegir el programa (de televisión) que él prefiriera, ir a dormir cuando él quisiera, le gustaría más que no estar aquí en casa sometido a una disciplina. Económicamente no puede, tiene que esperar, tiene que ahorrar para poderse marchar (Padre, caso 9).

Estos resultados son coincidentes con los obtenidos por el Colectivo IOÉ (2003), Alomar (2004) y por Verdugo y Vicent (2004), en los que se muestra que las personas con discapacidad psíquica experimentan serias dificultades para independizarse de sus familias. En nuestro estudio tan sólo uno de los diez casos ha consolidado la emancipación. Los padres, en general, opinan que sus hijos son personas con una importante necesidad de supervisión. Además, la emancipación de los hijos no se considera viable desde un punto de vista económico, ya que, aunque trabajando han incrementado su independencia económica, los padres piensan que el sueldo de sus hijos es insuficiente para afrontar los gastos que comporta su manutención.

Sin dejar de lado estas observaciones sobre el bajo salario que, por lo general, obtienen las personas con discapacidad como intercambio por su trabajo, no podemos obviar otro elemento que, sin duda, influye en las dificultades para su emancipación: se trata de la tendencia de los padres de sobreproteger a sus hijos con discapacidad. En este estudio se han confirmado las discrepancias entre la percepción que muestran los preparadores laborales sobre las posibilidades de independencia de los trabajadores con discapacidad y la percepción de los padres constatadas en estudios anteriores (Valls et al., 2004).

En relación con los cambios a nivel social, lo más remarcable es la confirmación de que el trabajo ha ayudado a los trabajadores a conocer personas nuevas, a establecer relaciones interpersonales en entornos laborales normalizados, con personas sin discapacidad:

Aparece un cierto grado de madurez personal en lo relativo, por ejemplo, a su seguridad (...) está consiguiendo un mejor nivel de relación en cuanto a per-

sonas con las que establece contacto (...) sobretodo destacaría la posibilidad provechosa de relacionarse con todo un grupo de gente (...) también gana autonomía a otros niveles (Preparador, caso 3).

Sí que ha estado beneficiosa a nivel personal (...) le ha dado mucha confianza porque es una persona que previamente había vivido diferentes experiencias (...) eran experiencias que tenían una duración muy corta (...) no tenían continuidad (...) Entonces, aquí, en la experiencia que está gozando actualmente, como mínimo, lo que le ha garantizado ha sido un nivel de continuidad que le ha ofrecido más seguridad (...) en cuanto a su madurez sí que creo que hay un cambio importante (Preparador, caso 4).

Entrar en la Administración (...) la formó porque fue más capaz de contenerse, de ser más capaz de mantener relaciones sociales, porqué las manipulativas ya las tenía (...) Todo esto lo ha mejorado (...) yo lo que más remarcaría sería la habilidad social de contenerse (Preparador, caso 6).

Como en los estudios de Kiernan (2001), Alomar (2004), Serra (2004), Valls et al. (2004), Verdugo y Vicent (2004) constatamos que la inserción laboral de una persona con discapacidad en un entorno ordinario no es sinónimo de inserción social. El hecho es que los trabajadores acostumbran a pasar mucho tiempo con la familia y, aunque la mayoría de ellos participan en diversos contextos, les cuesta bastante profundizar en las relaciones de amistad y/o mejorar las que tienen, de manera que, en muchos casos, han ido cambiando su círculo de amistades. Los trabajadores han establecido una relación estrictamente laboral con sus compañeros; diferencian entre compañeros de trabajo y amigos. Tan sólo en dos casos los supervisores naturales y/o compañeros de trabajo se han convertido en amigos, compartiendo en ocasiones actividades fuera del trabajo.

Hacer un buen uso del tiempo de ocio es un indicador más de la competencia social de una persona, puesto que se espera que un adulto dirija su tiempo libre de la manera que más le guste. En este sentido, no se han evidenciado cambios significativos en las actividades de tiempo libre que realizan los trabajadores:

Es un chaval que se queda en casa, con su periódico, el fútbol (...) pero a mí me gustaría que saliera un poco, que fuera al cine (...) Gente de su edad no tiene para salir (Padres, caso 9).

La cuestión es que un trabajador y cinco padres han opinado que los trabajadores no tienen una vida social y un ocio muy activo, sino que pasan mucho tiempo en casa y/o, en todo caso, participan de actividades de ocio con la familia. En este sentido, les gustaría que sus hijos hicieran más actividades de las que hacen o que tuvieran un grupo de amigos con quienes salir. Por tanto, las familias plantean la necesidad de potenciar una mayor autonomía respecto al tiempo libre de sus hijos.

En este apartado nos hemos centrado en la presentación de resultados del estudio realizado. Algunos de los aspectos trabajados los vamos a reprender en el siguiente apartado, que recopila algunas conclusiones del artículo y propone orientaciones para mejorar los procesos de inserción social de las personas con discapacidad.

## Conclusiones

La investigación realizada nos ha sido útil para obtener datos acerca de la incidencia de la inserción laboral en diferentes dimensiones de la vida del trabajador, así como para tener más elementos a partir de los cuales enfocar la práctica socioeducativa.

Somos conscientes de que al ser nuestra principal fuente de información la entrevista, los datos obtenidos no responden a la observación directa de estos procesos por parte de los investigadores, sino a las percepciones, opiniones y consideraciones de las personas entrevistadas, quienes nos han transmitido su propia construcción de los procesos. De ahí la importancia de buscar numerosos y variados informantes que permitan contrastar, cotejar y elaborar la información por parte del equipo de investigación. Al basarnos en experiencias particulares disminuimos el riesgo de caer en un discurso meramente especulativo sobre la incidencia de la experiencia de inserción laboral en los trabajadores con discapacidad. Pensamos que debe resaltarse el hecho de haber considerado como informantes en el estudio a las propias personas con discapacidad, hecho que no es en absoluto frecuente en las investigaciones desarrolladas en nuestro contexto. Sin contar con la voz de los principales protagonistas de los procesos de inserción no es posible conocer el alcance y la relevancia de la experiencia en sus expectativas, motivaciones e itinerarios vitales.

El estudio ha confirmado los datos que se apuntaban en investigaciones previas, en el sentido de mostrar que, una vez que se ha empezado a solucionar el problema de la integración laboral, emergen otras necesidades importantes en la vida adulta, entre las

cuales la vida independiente, la vivencia de una vida afectiva significativa y la toma de decisiones sobre cómo y con quién disfrutar del tiempo libre son las que aparecen con más fuerza. La cuestión «y después del trabajo, ¿qué?» merece la preocupación de los profesionales tanto como la creación de espacios que les permitan expresar y hacer oír sus demandas, para poder trabajar en la línea de una integración sociolaboral que tenga en cuenta la participación de la persona con discapacidad no sólo desde la dimensión productiva, sino también en toda la diversidad y toda la riqueza de la vida adulta.

Por eso nos reafirmamos en la idea de que debemos considerar el proceso de transición a la vida adulta de los discapacitados en un sentido amplio y global, teniendo en cuenta que su objetivo no se tendría que centrar exclusivamente en la obtención de un trabajo, sino en la consecución de la máxima autonomía posible en todos los entornos propios de la edad adulta. Por ello, es fundamental plantear acciones educativas que incidan de forma significativa en distintos aspectos relacionados con la inserción social de los trabajadores. Desde nuestro conocimiento de los procesos de Empleo con Apoyo, valoramos que las estrategias de acompañamiento en el ámbito laboral, que se ejercen con éxito desde estos servicios, son perfectamente transferibles a otros espacios comunitarios relacionados con el tiempo libre, la participación social y el ámbito residencial, entre otros. Como se pone de manifiesto en los trabajos de Serra (2004) y Valls et al. (2004), sería muy conveniente un trabajo paralelo por parte de los preparadores laborales fuera del entorno profesional, dirigido a aumentar la red social y a potenciar las habilidades que permitan la vida independiente en el ámbito comunitario extra-laboral.

Ahora bien, plantear la realización de acciones de apoyo para mejorar la participación social de las personas con discapacidad supone ir más allá de las funciones estrictas de los servicios de ECA. Aunque algunos organismos trabajan en esta línea<sup>5</sup>, las condiciones actuales de estos servicios, que están trabajando duramente para conseguir una financiación que les permita un funcionamiento estable, no les capacita para ampliar en estos momentos su ámbito de actuación a potenciar específicamente la participación social de las personas con discapacidad con las que trabajan.

Apuntamos dos líneas de trabajo para favorecer la vida independiente de las personas con discapacidad. Por un lado, la búsqueda de alternativas a la vivienda familiar

---

<sup>5</sup> Este es el caso de un servicio que forma parte del Instituto de Servicios Sociales y Deportivos de Mallorca, y que para aumentar la calidad de vida de sus usuarios lleva a cabo un «apoyo social individual» (García, 2005). Este apoyo social individual se enmarca en grupos de trabajo con problemas similares para tratar de abordar sus necesidades partiendo de los conceptos de autoayuda y ayuda mutua. Es decir, se pretende posibilitar que los trabajadores tengan voz y expresen sus inquietudes en distintos ámbitos. El apoyo social trabaja cuatro ámbitos: autonomía y vida doméstica (imagen personal, vida doméstica, hábitos saludables); vida en la comunidad (vivienda, transporte, habilidades sociales, autodeterminación); salud y seguridad y gestión económica.



compatibles con los salarios de los discapacitados y en las que se ofrezcan los apoyos necesarios mediante estrategias de acompañamiento. En este sentido, la vida en pareja o compartir piso con un grupo de amigos constituye una alternativa real y posible, siempre que se garantice tanto la formación como el apoyo necesario. Por otro, se evidencia la necesidad de realizar todo un trabajo paralelo con las familias, no sólo para evitar situaciones de sobreprotección, sino para potenciar expectativas positivas de las familias en relación a la capacidad de emanciparse que tienen los hijos; para facilitar que las familias vivan favorablemente todo el proceso de emancipación, implicándose y colaborando con los servicios que se ocupen de ofrecer los apoyos necesarios.

Finalmente, se plantea la cuestión de cómo articular estrategias de acompañamiento y de apoyo individualizado para la vida independiente. Representa una necesidad incuestionable coordinar los objetivos de las diferentes instituciones que trabajan con la persona con discapacidad (familia y servicio de ECA), así como también es imprescindible implicar a esta persona con para consensuar pautas de actuación que, en definitiva, afectan a su vida. Entendemos que los apoyos deben acomodarse a las necesidades de los individuos y nunca al revés. Deben fomentarse actitudes de colaboración que partan de las demandas de las personas con discapacidad.

## Referencias bibliográficas

- ALOMAR, E. (2004): *El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d'una realitat de treball amb suport*. Tesis doctoral, Barcelona, Universitat Ramon Llull.
- CASADO, C. (2002): «El fundamento diagnóstico de las políticas de empleo para las personas con discapacidad», en *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Real Patronato sobre Discapacidad, pp. 9-16.
- CENTRE DE FORMACIÓ OCUPACIONAL JAUME CUSPINERA (1998): «Inserció laboral: el model de treball amb suport», en *Quaderns de Serveis Socials. Les persones amb disminució*, 13, pp. 28-31.
- COLECTIVO IOÉ (1998): *Discapacidad y Trabajo en España*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- (2003): *La inserció laboral de les persones amb discapacitats*. Barcelona, Fundació la Caixa, Col·lecció d'Estudis Socials, 14.

- ESTEBAN, R. (2001): *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad*. Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad.
- FULLANA, J.; PALLISERA, M.; VILÀ, M. (2003): «La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo», en *Revista de Investigación Educativa*, 21 (2), pp. 305-321.
- GARCÍA, M. (2005): «El Programa de apoyo social: un puente entre el empleo con apoyo y la autodeterminación», en *Actas 7th European Union of Supported Employment Conference. Supported employment: naturally the right choice*. Barcelona, Diputació de Barcelona.
- GENELIOUX, M. (2002): «Empleo con Apoyo y Satisfacción: la perspectiva de personas integradas en medio ordinario de trabajo», en M. A. VERDUGO; F. B. JORDÁN DE URRÍES (coords.): *Hacia la Integración Plena mediante el Empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca, INICO, pp. 225-238.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2002): *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999. Resultados Detallados*. Madrid, Instituto Nacional de Estadística.
- JORDÁN DE URRÍES, F. B.; 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*. Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad.
- KIERNAN, W. (2001): «Apoyos en empleo integrado para personas con discapacidades importantes», en *SIGLO CERO*, 32(2), pp. 29-38.
- Ley 13/1982, del 7 de abril, sobre Integración Social de los Minusválidos (BOE 30-4-1982).
- MORA, M. (2000): «Políticas dirigidas específicamente en España a estimular que las empresas contraten y mantengan en el empleo a trabajadores minusválidos», en L. VISIER; P. THORNTON; V. MORA (coords.): *Nuevas experiencias internacionales en materia de empleo de personas con discapacidad*. Madrid, Escuela Libre Editorial, pp. 400-475.
- PALLISERA, M.; BARRACHINA, S.; FULLANA, J.; LOBATO, J.; VILÀ, M. (2001): «Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant el treball amb suport a les comarques de Girona», en SUPORTS, *Revista Catalana d'Educació Especial i Atenció a la Diversitat*, 5 (1), pp. 55-67.
- PALLISERA, M.; FULLANA, J.; JIMÉNEZ, P.; VILA, M.; RIUS, M.; CARDONA, M.; LOBATO, J. (2002): «El proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario en el Estado español. Análisis de un cuestionario», en D. FORTEZA; M. R. ROSSELLÓ (coords.): *Educación, diversidad y calidad de vida*. Palma de Mallorca, Universitat de les Illes Balears, pp. 769-779.

- PALLISERA, M.; VILÀ, M.; VALLS, M.J.; RIUS, M.; FULLANA, J. JIMÉNEZ, P.; CARDONA, M.; LOBATO, J. (2003): «La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en España: aproximación a través de una investigación», en *Siglo Cero*, 34 (4), pp. 5-18.
- PALLISERA, M.; VILÀ, M.; VALLS, M. J. (2003): «The Current Situation of Supported Employment in Spain: analysis and perspectives based on the perception of professionals», en *Disability & Society*, 18 (6), pp. 797-810.
- PALLISERA, M. (2003): «Capacidad intelectual límite e integración laboral: desde la relatividad conceptual al análisis de las experiencias integradoras», en *Bordón*, 55 (4), pp. 555-568.
- PALLISERA, M.; FULLANA, J.; VILÀ, M.; SOLER, P. (2004): *La incorporación de las personas con discapacidad intelectual límite al mundo del trabajo*. Lleida, Associació Catalana Nabiu, Diputació de Lleida.
- PALLISERA, M.; RUIS, M. (2004): *La inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya de persones amb capacitat intel·lectual límit*. Papers de recerca, 9. Barcelona, Escola d'Administració Pública de Catalunya.
- PALLISERA, M.; VILÀ, M. (2005): «Donant veus als protagonistes. Les persones amb discapacitat física de caràcter greu i les experiències viscudes al llarg del seu pas pel sistema educatiu», en *Suports. Revista catalana d'educació especial i atenció a la diversitat*, 9 (1), pp. 46-57.
- RIUS, M. (2004): «Una investigación cualitativa sobre la inserción laboral de personas con discapacidad psíquica en la Administración pública de Catalunya», en *Actas de las XXI Jornadas de Universidad y Educación Especial*. León, Universidad de León.
- (2005): *Recerca sobre les persones amb discapacitat psíquica contractades a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Anàlisi de la incidència de la inserció laboral en diferents dimensions de la vida dels treballadors amb discapacitat psíquica*. Tesis doctoral, Universitat de Girona.
- SERRA, F. (2004): *La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport (supported employment)*. Tesis doctoral, Universitat de les Illes Balears.
- SERRA, F.; BELLVER, F. (2002): «El empleo con apoyo, la planificación centrada en la persona y las redes de apoyo», en *Siglo Cero*, 33 (1), pp. 5-14.
- VALLS, M. J.; VILÀ, M.; PALLISERA, M.; CARDONA, M.; JIMÉNEZ, P.; RIUS, M. (2002): «Estrategias para el acceso y entrenamiento en el puesto de trabajo de personas con discapacidades; aportaciones a partir de una investigación en el contexto de Cataluña», en M.A. VERDUGO, M. A.; JORDÁN DE URRÍES, F. B. (2004): *Hacia la Integración plena mediante el Empleo. VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca, INICO, pp. 201-215.

- VALLS, M. J.; VILÀ, M.; PALLISERA, M. (2004): «La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia», en *Revista de Educación*, 334, pp. 99-117.
- VERDUGO, M. A.; JORDÁN DE URRÍES, F.B.; BELLVER, F. (1998): «Situación actual del empleo con apoyo en España», en *Siglo Cero*, 29(1) pp. 23-31.
- (2001): *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad.
- (2002): *Hacia la Integración Plena mediante el Empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca, INICO.
- VERDUGO, M.A.; VICENT, C. (2004): *Evaluación de la Calidad de Vida en Empleo con Apoyo. Proyecto ALSOI*. Salamanca, Publicaciones del INICO.
- VILÀ, M.; PALLISERA, M. (2002): «La integración sociolaboral de personas con gran discapacidad física y formación superior», en *Revista de Educación Especial*, 31, pp. 51-71.
- VISIER, L. (2000): «Las relaciones laborales en el sistema protegido», en L. VISIER; P. THORNTON; V. MORA: *Nuevas experiencias internacionales en materia de empleo de personas con discapacidad*. Madrid, Escuela Libre Editorial, pp. 13-89.