

INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. APORTACIONES PARA LA COMPRESIÓN DE ESTOS PROCESOS A PARTIR DE LA INVESTIGACIÓN

Maria Pallisera Díaz
Universidad de Girona

INTRODUCCIÓN

La integración laboral de personas con discapacidad constituye un tema complejo que puede abordarse desde múltiples perspectivas; desde las más filosóficas (el papel del trabajo en la vida de las personas adultas, por ejemplo), a dimensiones más prácticas y operativas (estrategias a implementar en las distintas dimensiones para mejorar las oportunidades y experiencias laborales del colectivo de personas con discapacidad), pasando por las más descriptivas (centradas en la descripción de los servicios, entornos y experiencias que trabajan este ámbito). Nuestra intención en este trabajo es aproximarnos a los procesos de inserción laboral en el mercado ordinario protagonizados por personas con discapacidad psíquica. Incidiendo en los elementos que se interrelacionan en estas experiencias, para poder apreciar los factores que se aprecian como favorecedores del éxito de estos procesos. Queremos así aproximarnos a la *comprensión* del desarrollo de estos procesos, a partir de las percepciones y manifestaciones de los que han sido sus protagonistas. Nos interesa mostrar la complejidad de estos procesos, la relación que se establece entre las variables relacionadas (personales, laborales, educativas...), y subrayar la diversidad de situaciones que pueden plantearse.

Se parte en estas páginas de unas breves notas acerca de la situación/problema laboral que experimentan las personas con discapacidad, especialmente cuando se plantea la vida laboral en el mercado ordinario. A partir de aquí, nos centraremos específicamente en los resultados de dos investigaciones realizadas partiendo de experiencias del trabajo con apoyo con personas con discapacidad psíquica. Es básicamente a partir de estas experiencias de las que analizar los elementos que se interrelacionan en los procesos de inserción, planteando los factores que se configuran como variables importantes para el éxito de estos procesos, así como algunas reflexiones sobre los procesos de inserción laboral del colectivo.

En estas páginas vamos a abordar algunas cuestiones referidas a la integración laboral de las personas con discapacidad en el entorno laboral ordinario. Se trata de un tema complejo, que relaciona como pocos distintas dimensiones muy distintas (escuela, familia, formación profesional, políticas sociales, laborales y económicas...), y que pone

de relieve en muchas ocasiones la dificultad de coordinación entre las instituciones y los contextos que se relacionan con ella.

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, lo cierto es que estas personas experimentan serias dificultades para conseguir encontrar y mantener un trabajo. La Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (INE, 1986) se considera aún como la fuente oficial de referencia en esta temática. En este trabajo se constataba que sólo la quinta parte de los españoles con discapacidad en edad laboral tenía trabajo remunerado, proporción que se reducía a la décima parte en el caso de las mujeres con discapacidad. En estos momentos, dieciocho años después de la promulgación de la Ley de Integración Social del Minusválido, los índices de paro de la población con discapacidad es, como se admite a nivel internacional, aproximadamente el doble del resto de la población. A pesar del reconocimiento de que no se dispone en estos momentos de estadísticas actualizadas fiables, parece evidente que el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad es muy inferior al nivel de trabajo de las personas sin discapacidad. En el documento *Empleo y Discapacidad* (1998), editado por el Observatorio de la Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se referencia un documento de trabajo de la Comisión Europea (*Empleo en Europa*, 1997) donde se afirma que el nivel de trabajo de las personas con discapacidad está 17 puntos por debajo del nivel del resto de los trabajadores.

Aunque la integración laboral en el entorno ordinario constituye una de las finalidades últimas en las declaraciones de los organismos internacionales y nuestra propia legislación así lo reconoce también, la mayoría de las acciones dirigidas a potenciar la integración laboral de las personas con discapacidad se centran básicamente en la creación y mantenimiento de alternativas de carácter protegido. En nuestro contexto, son los Centros Ocupacionales y los Centros Especiales de Empleo los que acogen a la gran mayoría de las personas con discapacidad en edad laboral¹. Aunque la legislación² establece que el centro especial de empleo constituye la plataforma desde la que las personas con discapacidad deberán acceder a puestos de trabajo ordinarios, en la práctica la estructura, funcionamiento, y marco legal que regula estos centros no favorecen precisamente que se genere una dinámica de paso real entre los centros de carácter protegido y el entorno ordinario. Obviamente, estos servicios son una muestra de las políticas sociales que deben existir para facilitar una alternativa de trabajo y asistencia a las personas con discapacidad. Sin embargo, a casi veinte años de la promulgación de la LISMI y del reconocimiento oficial de estos servicios, también debe reconocerse que contribuyen a crear nuevos espacios de segregación de las personas “diferentes”, elemento que junto con las pensiones públicas fomentan la cultura de la dependencia, en lugar de favorecer la reinserción profesional de los beneficiarios (Colectivo IOÉ, 1998).

¹ En este caso, se trata básicamente de personas con discapacidad psíquica, aunque existen también algunos centros donde se atiende y trabajan personas con discapacidad física.

² Nos referimos a la LISMI (Ley de Integración Social de Minusválidos, 1982).

En la actualidad, y a pesar de las medidas existentes a nivel laboral, las personas con discapacidad están mayoritariamente excluidas del mercado de trabajo remunerado. La creciente competitividad del mercado de trabajo tiende a marginar a los colectivos que se supone que tienen menos capacidad productiva, entre ellos muchas personas con discapacidad, sobre todo cuando concurren otros factores de fragilidad como el bajo estatus socioeconómico de las familias y la escasa cualificación laboral. En consecuencia, la realidad económica y social de las personas con discapacidad es muy precaria, alejada de los principios teóricos que inspiran las declaraciones de los organismos internacionales y la propia legislación del Estado español.

Por ello, la integración laboral continúa siendo, en estos momentos, una realidad lejana, que impone la necesidad de emprender otras acciones específicas para incidir de forma real y efectiva en su potenciación. En este sentido, encontramos en el marco del Estado español, a partir sobre todo de los años 90, algunas iniciativas que trabajan y consiguen, con mayor efectividad que los centros de trabajo protegido, la integración laboral del colectivo de discapacitados al trabajo ordinario. Se trata de proyectos o servicios llevados a cabo generalmente por instituciones privadas pero con ayudas económicas de la Administración, organizadas bajo diversas modalidades jurídicas, que se basan en la metodología que se ha denominado "Trabajo con Apoyo". Esta modalidad se aplica sobre todo con el colectivo de personas que presentan discapacidad psíquica o problemas de salud mental³.

El Trabajo con Apoyo utiliza estrategias de formación para la inserción laboral, con la intervención de profesionales de la formación expertos en el análisis de puestos de trabajo y en la formación en el lugar de trabajo. En este modelo, los profesionales de los centros de trabajo con apoyo ofrecen el soporte necesario tanto al trabajador con

³ El Trabajo con Apoyo se inicia en los años setenta en los países anglosajones (Estados Unidos y Canadá), desde donde se extiende paulatinamente al resto de los países occidentales. Se basa en ofrecer acciones formativas a colectivos con especiales dificultades para su inserción, en hacer prospección del mercado laboral para identificar puestos de trabajo para este colectivo, y en realizar después las colocaciones y el seguimiento en el puesto de trabajo para facilitar a la persona con discapacidad los aprendizajes laborales y de adaptación que le permitan desarrollarse en el puesto de trabajo. Aunque desde la década de los ochenta en diversos países europeos (Italia, Francia) se vienen desarrollando con éxito iniciativas basadas en esta metodología, en el Estado español se considera al estadounidense Paul Wehman (1992) el teórico inspirador de esta metodología de trabajo. En el Estado español, las primeras iniciativas de proyectos desarrollados siguiendo la modalidad de trabajo con apoyo las encontramos a principios de los noventa, siendo Catalunya una de las comunidades donde actualmente hay más proyectos en esta línea. El hecho de que actualmente y en nuestro contexto el Trabajo con Apoyo constituye una modalidad en expansión lo indica la existencia de diversas asociaciones de entidades que trabajan en este ámbito. A nivel estatal, la AESE (Asociación Española de *Supported Employment*) ha convocado en los últimos años simposiums estatales centrados en esta temática. Lo cierto es que buena parte de las inserciones laborales de personas con discapacidad al mundo laboral ordinario se debe básicamente al trabajo que se realiza desde estos servicios.

discapacidad como al marco laboral que le acoge (agentes laborales y compañeros de trabajo). Realizan la selección e identificación de tareas laborales en el sistema laboral ordinario, la selección del trabajador, su formación previa y la formación para el desempeño del puesto de trabajo en el mismo marco de la empresa ordinaria. En todo este proceso intervienen también en el entorno laboral, analizando las tareas que puede desempeñar, y de la empresa donde va a trabajar. El trabajo con apoyo constituye una metodología necesaria en estos momentos, en que existe un gran desconocimiento de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad y no se ha desarrollado suficientemente la formación profesional de este colectivo.

Como plantearemos seguidamente, es gracias a la labor desempeñada por los servicios de trabajo con apoyo que podemos obtener información acerca del desarrollo de los procesos de inserción protagonizados por personas con discapacidad.

NUESTRO PUNTO DE PARTIDA PARA EL CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN DE LOS PROCESOS DE INSERCIÓN: LA INVESTIGACIÓN ACERCA DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO ORDINARIO

No existe apenas información acerca de los procesos de inserción laboral de colectivos de personas con discapacidad en entornos ordinarios. La investigación es escasa, centrándose sobre todo en los aspectos observables y en los resultados de los proyectos de inserción. Pocos estudios se centran en el desarrollo del proceso y en la interrelación que se establece entre los elementos que lo configuran. Además, existen determinados factores que dificultan la realización de estos estudios: uno de ellos es la falta de unificación a nivel terminológico entre las denominaciones que reciben las personas con discapacidad en las distintas administraciones, incluso a nivel legislativo⁴.

Con ello, debemos plantear que nos falta mucha información para conocer los elementos de cada una de las dimensiones que están relacionadas con el éxito global de los procesos de integración laboral. En el contexto del Estado español, este tema es relativamente nuevo y poco estudiado. Por ejemplo, a pesar de que ya hace unos diez años que el número de iniciativas de que se desarrollan a partir de la metodología de trabajo con apoyo va en aumento, no se dispone aún de un registro estadístico de los diversos proyectos existentes en el Estado, ni de valoraciones del proceso desarrollado a

⁴ Esteban (1999), entre otros, es uno de los autores que incide específicamente en esta cuestión, planteando las distintas denominaciones que recibe el colectivo en distintas administraciones. En Pallisera (Coord.) (1998) ponemos de relieve cómo la falta de unicidad terminológica entre dos Departamentos del Govern de la Generalitat (Benestar Social y Ensenyament) dificulta tanto los procesos de investigación cómo la misma planificación de la evolución de los servicios a corto y medio plazo.

través de estas propuestas (Colectivo IOÉ, 1998). Sí que encontramos algunas investigaciones recientes en las que se aportan conocimientos sobre los factores que intervienen en la integración laboral de personas con discapacidad: factores relativos al entorno laboral, factores personales y sociales (Caleidoscopia, 1996; Gobierno Vasco, 1994; Colectivo IOÉ, 1998; EAL, 1996; UPD, 2000...); cada uno de ellos centrado en ámbitos geográficos diferentes, colectivos diferentes, y con orientaciones metodológicas distintas.

En relación a las metodologías que siguen estas investigaciones, se suele partir de enfoques metodológicos de tipo cuantitativo, o bien estudios de casos centrados en pocas dimensiones de análisis. En el primer caso, se trata de estudios descriptivos que parten de muestras grandes, aportando datos únicamente cuantitativos (ver por ejemplo el estudio de Calzón, 1993). En el segundo caso, se observa que la mayoría de los estudios se centran en una sola dimensión (por ejemplo, factores personales relacionados con la integración laboral, o bien en los factores relacionados con la empresa que inciden en estos procesos (sería este último el caso del estudio de EAL, 1996, por ejemplo). Salvo excepciones, no se tiene en cuenta la multidimensionalidad del proceso de inserción laboral (multidimensionalidad que incluye elementos personales, sociales, formación previa, calidad del seguimiento realizado en el entorno laboral, características del puesto de trabajo...). No existen prácticamente estudios que se sirvan tanto de plantear un enfoque descriptivo como de metodologías cualitativas; estudios que nos aportaren una visión global y comprensiva de la realidad, pero también, de forma multidimensional e interactiva, un análisis e interpretación más profunda de los diversos elementos implicados en el proceso.

En este sentido, desde el Grupo de Atención a la Diversidad e Integración Sociolaboral de la Universitat de Girona estamos realizando diversas investigaciones centradas en el ámbito de la integración laboral de las personas con discapacidad en nuestro contexto, dos de las cuáles ya han finalizando, permitiéndonos disponer de unos primeros datos acerca de los elementos relacionados con el desarrollo de estos procesos, a la vez que experimentar distintas estrategias relacionadas con la metodología de investigación que constituyen una novedad en relación al tema estudiado.

En la primera investigación se estudia el proceso de integración laboral seguido por las personas con discapacidad intelectual límite en la administración pública de Catalunya. Se estudian las distintas dimensiones implicadas en el proceso de integración (variables referidas al trabajador, al mundo de la empresa, servicio de trabajo con apoyo, la familia) mediante estrategias metodológicas cualitativas. En la segunda investigación, centrada en las comarcas de Girona, se analizan los procesos de inserción de personas con discapacidad que están trabajando en servicios públicos y privados de este entorno, desde una doble perspectiva: por una parte, estrategias descriptivas que nos aportan datos sobre la población que accede a los servicios de trabajo con apoyo, y por otra, estrategias cualitativas que nos permiten acercarnos a la comprensión del desarrollo de los procesos de integración y los resultados de estos procesos en las personas implicadas.

Los dos estudios presentan elementos diferenciales en relación al colectivo estudiado y a la amplitud del ámbito territorial comprendido, así como a las características específicas de los puestos de trabajo ocupados por las personas con discapacidad, pero comparten unos elementos comunes, en relación a los objetivos y a las metodologías usadas. En relación a los objetivos, en las dos investigaciones se estudia el proceso de integración laboral desde una perspectiva multidimensional y a partir de la información proporcionada por sus protagonistas (la persona con discapacidad, la familia, agentes laborales y profesionales de la formación y el trabajo con apoyo); se incide especialmente en averiguar el impacto de la inserción laboral tanto en la persona con discapacidad (a nivel relacional, laboral y personal) como en la empresa (cambio de actitudes que favorezcan la integración). Desde la perspectiva metodológica, cobran un papel fundamental las estrategias de carácter cualitativo, puesto que lo que interesa es recoger y reflejar la voz de los protagonistas. Se aplican técnicas de análisis de contenido que van más allá del análisis discursivo, analizando los contenidos en relación a los fenómenos contextuales para interpretar las tendencias observadas en el contexto en que se realizan las experiencias de inserción. Se trata de dos estudios que nos han permitido obtener unos primeros datos acerca del desarrollo de los procesos de inserción laboral del colectivo estudiado en estos contextos, pero sobre todo nos han permitido desarrollar y aplicar un conjunto de estrategias y técnicas metodológicas y comprobar su idoneidad para los objetivos propuestos.

A continuación, resumimos las principales características de cada una de las investigaciones en una tabla. En el siguiente apartado se presentarán algunos de los resultados que, a nuestro entender, son más interesantes para la comprensión de los procesos de inserción.

Tabla 1:

Investigación sobre la integración laboral de personas con discapacidad intelectual límite llamados “borderlines” en la Administración Pública de Catalunya

Título	La integración laboral de personas con discapacidad intelectual límite llamados “borderlines” en la Administración Pública de Catalunya
Equipo de Investigación	Grupo de Atención a la Diversidad e Integración Sociolaboral (Departamento de Pedagogía, Universitat de Girona) ⁵

⁵ Han participado en esta investigación los siguientes miembros del GADIS: Judit Fullana, Pere Soler, Montserrat Vilà y María Pallisera, como coordinadora del equipo. Han realizado la aplicación de los instrumentos los preparadores laborales de los servicios de trabajo con apoyo siguientes: ACISJF, CFO Jaume Cuspinera, TRES.

Período de realización	Inicio: Junio de 1998. Finalización: Junio 2000
Entidad financiadora	<p>Asociación NABIU. Esta entidad está integrada por funcionarios públicos de la administración catalana, y tiene entre sus objetivos potenciar la inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad intelectual límite en la administración pública catalana.</p> <p>Esta entidad consigue la promulgación de un Acuerdo del Govern de la Generalitat (11-11-97) por el que se aprueba la creación de 26 puestos de trabajo a cubrir por personas con discapacidad intelectual límite. Se adscriben dos puestos de trabajo a cada Departamento de la Generalitat, de jornada a tiempo parcial y duración máxima de seis meses. El período de duración del Acuerdo es, inicialmente de dos años. Posteriormente se emiten otros dos Acuerdos (21-10-98 y 15-6-99) que, formulados desde la misma filosofía, establecen algunas diferencias en los contratos laborales. Los procesos de integración se llevan a cabo siguiendo la metodología del <i>Trabajo con Apoyo</i>.</p>
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obtener información sobre el desarrollo de la integración laboral llevada a cabo mediante la metodología del trabajo con apoyo. 2. Conocer el grado de satisfacción por la experiencia realizada que tienen sus participantes (trabajador, supervisor laboral, educadores laborales, familia) 3. Obtener información sobre la posible incidencia de la experiencia laboral en diferentes dimensiones de la vida del trabajador. 4. Obtener información sobre la posible incidencia de la experiencia laboral en la persona del trabajador. 5. Obtener información sobre la posible incidencia de la experiencia en el entorno laboral. 6. Obtener información sobre la incidencia de la experiencia en el ámbito familiar.

Proceso metodológico	<p>Instrumentos: Se diseñan cuestionarios dirigidos a: trabajador, supervisor, educador y familia, partiendo de los objetivos del estudio. Se utilizan preguntas abiertas. Se utilizan también otros instrumentos usados por las entidades: diario de seguimiento en la empresa, ficha de análisis del puesto de trabajo.</p> <p>Aplicación: Tras realizar una prueba piloto, los preparadores laborales aplican los instrumentos. Desde el equipo de investigación se analizan los datos, realizándose un informe individual para cada uno de los 47 casos estudiados, y dos informes parciales a lo largo de la investigación. Finalmente, se elabora el informe final de la investigación</p>
Resultados	<p>Se realiza un estudio descriptivo sobre el colectivo estudiado que nos permite conocer las características básicas a nivel personal, formativo, experiencia previa, y características del puesto de trabajo desempeñado en la administración.</p> <p>Se obtiene información referente a los distintos objetivos señalados. Especialmente interesante resulta el análisis de la incidencia de la experiencia laboral en el trabajador, entorno laboral y familia. Se extraen, entre otras, orientaciones para la formación del trabajador, y dirigidas también al entorno laboral.</p>

Tabla 2:

Investigación sobre la integración laboral de personas con discapacidad mediante el trabajo con apoyo en las comarcas de Girona

Título	La integración laboral de personas con discapacidad mediante el trabajo con apoyo en las comarcas de Girona
Equipo de Investigación	Grupo de Atención a la Diversidad e Integración Sociolaboral (Departamento de Pedagogía, Universitat de Girona) ⁶

⁶ Han participado en esta investigación los siguientes miembros del GADIS: Sònia Barrachina, Joan Lobato, Judit Fullana, Montserrat Vilà y Maria Pallisera, como coordinadora del equipo. Han colaborado aportando información sobre las inserciones realizadas los equipos de las siguientes

Período de realización	Inicio: Junio de 1999. Finalización: Julio 2000
Entidad financiadora	La investigación está financiada por la Universitat de Girona, con una ayuda para proyectos de investigación de la UdG (ref. UdG98/433)
Objetivos	Determinar el número de personas con discapacidad psíquica que durante el período 1994-98 han sido objeto de acciones formativas y de inserción laboral por parte de proyectos de trabajo con apoyo en las comarcas de Girona, y estudiar diversas variables de este colectivo. Obtener información sobre el desarrollo de la integración laboral. Obtener información sobre la incidencia de la inserción laboral en la persona con discapacidad. Obtener información sobre la incidencia de la inserción laboral en el entorno laboral. Determinar los factores a tener en cuenta en los procesos de inserción laboral para mejorar las posibilidades de integración laboral del colectivo de personas con discapacidad psíquica.
Proceso metodológico	1ª Fase: <i>estudio descriptivo</i> de la población que ha participado de experiencias de formación y/o inserción laboral mediante trabajo con apoyo en el territorio estudiado. Establecimiento de cuatro grandes itinerarios a partir de la relación entre las variables estudiadas (personales, educativas, laborales) 2ª Fase: a partir del estudio descriptivo realizado en la primera fase, se realiza un estudio de casos para conocer con mayor profundidad el desarrollo de los procesos de inserción. Se seleccionan los casos entre los cuatro grandes itinerarios establecidos en la fase anterior. Se diseñan cuatro entrevistas, para cada una de las siguientes fuentes de información: el trabajador, la empresa, familia y los profesionales del servicio de trabajo con apoyo. Se aplican las entrevistas en profundidad a 16 situaciones de inserción (un total de 60 entrevistas), que se transcriben íntegramente. Se realizan posteriormente los informes individuales, a partir de los cuales se redacta el informe final.

entidades de trabajo con apoyo: TRES, PROGRÉS, LÀSER. Toni Berta ha colaborado en las transcripciones de las entrevistas.

<p>Resultados</p>	<p>Se matizan y completan los datos obtenidos en la primera fase del estudio, de carácter descriptivo. Se obtiene información que permite cuestionar los itinerarios de inserción en función de la duración del contrato y valorar cuándo se trata de puestos de trabajo reales. Se pone de manifiesto la diversidad de las inserciones, y se configuran algunos elementos como los factores que pueden explicar el mayor o menor éxito de los procesos de inserción. Se derivan algunas orientaciones que incidan en la mejora de estos procesos.</p>
--------------------------	--

EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL Y LAS IMPLICACIONES PARA SUS PROTAGONISTAS: EL TRABAJADOR Y EL ENTORNO LABORAL

En este apartado aportamos datos procedentes de las investigaciones reseñadas anteriormente, acerca de los siguientes aspectos: el desarrollo de los procesos de integración laboral; la incidencia de la experiencia de integración en el trabajador; la incidencia de la experiencia en el entorno laboral.⁷

En primer lugar, vamos a referirnos a cuestiones sobre *el desarrollo de los procesos de integración laboral*:

Las integraciones se realizan en puestos de trabajo diversos, de baja cualificación (mantenimiento de servicios, auxiliares o ayudantes) en sectores como los servicios (administración pública y empresas privadas) o empresas (envasado de frutas, artes gráficas, fábrica de pinceles...).

El seguimiento ha sido realizado por parte de un profesional del equipo de trabajo con apoyo (le llamaremos “preparador laboral”), y por el “supervisor natural”, una persona de la empresa que constituye el referente del trabajador en el marco laboral. La duración e intensidad del seguimiento que realiza el preparador es muy variable, normalmente en función de las características y complejidad de las tareas a desarrollar por el trabajador, así como por la autonomía y capacidad de iniciativa que éste manifiesta una vez finalizado el aprendizaje de las rutinas básicas. También está condicionada por la existencia o no, en la empresa de la figura del supervisor natural. Aunque formal-

⁷ Las características de este trabajo nos obligan a realizar un esfuerzo de síntesis importante. Por ello, nos es difícil contextualizar las manifestaciones realizadas con todo el detalle necesario; tampoco podemos profundizar en los matices que introducen la riqueza de la diferencia en las distintas situaciones analizadas. Intentamos, sin embargo, utilizar algunas de las referencias textuales que permiten ilustrar y sostener las aportaciones realizadas, aunque somos conscientes que estos datos son insuficientes para mostrar la riqueza y complejidad de los datos obtenidos.

mente en todas las empresas se ha contado con la presencia formal del supervisor, en algunos puestos de trabajo la figura del supervisor ejercía, por diversas razones, un seguimiento excesivamente distante. La presencia del preparador laboral se ha valorado de forma muy positiva en todos los casos estudiados, no sólo por facilitar el aprendizaje de las tareas a realizar, sino también por el hecho de que constituye un elemento de mediación con el entorno laboral⁸. El preparador laboral se percibe como una figura clave por parte de los responsables de la empresa en el proceso de inserción, confirmando así la necesidad de su intervención en las primeras fases del proceso de inserción.

En relación a la acogida y relación establecida con los compañeros en el puesto de trabajo, todas las fuentes consultadas coinciden en considerar que han sido buenas⁹. En cinco casos (todos ellos correspondientes a inserciones realizadas en empresas privadas) la empresa conocía previamente al trabajador o a su familia; este factor facilita seguramente la acogida del trabajador en el marco empresarial, en estos casos concretos¹⁰.

Nos centraremos ahora en la valoración de uno de los elementos cuyo estudio nos aporta datos más relevantes: ***la incidencia de la inserción laboral en la persona con discapacidad.***

Se ha podido comprobar que los cambios que experimentan los participantes una vez finalizada la experiencia son significativos, especialmente los que manifiestan sus protagonistas, los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, uno de los indicadores que nos aporta información más interesante sobre los resultados de la inserción es el referente a los *cambios observados en la persona del trabajador a raíz de la experiencia*. En la práctica totalidad de los casos analizados se mencionan, por parte del preparador laboral, el supervisor natural y la propia familia, aprendizajes importantes eviden-

⁸ Respecto al papel del preparador como facilitador de los aprendizajes, hemos podido observar que en algunos casos su intervención ha sido de gran intensidad durante un período de tiempo continuado. En algunos casos, ello se ha producido por la imposibilidad del supervisor para dedicarse a esta tarea. También se considera importante el papel que desempeña este profesional para facilitar la integración del trabajador en la empresa, incidiendo en la actitud de los compañeros de trabajo. Por ejemplo, un supervisor indica que “nos ayudaba a perder aquel especie de miedo inconsciente a, ¿y si no lo hace bien?” “¿habré perdido el tiempo encargando fotocopias a esta chica?” Ha ayudado a que todos, poco a poco, fuéramos ganando confianza en la trabajadora”.

⁹ Se indica en varias ocasiones que la relación ha mejorado a medida que se superaban las actitudes temerosas y un poco reacias iniciales: “la aceptación ha sido buena, y a medida que pasaba el tiempo, aún más”; a veces se han producido situaciones de sobreprotección que, con la intervención del preparador laboral, se han ido superando.

¹⁰ Cabe decir que en otros casos ha sido imposible para los servicios de trabajo con apoyo conseguir un puesto de trabajo en el mismo pueblo del trabajador, a pesar de ser una persona conocida en su entorno, y el trabajador ha tenido que desplazarse a otras poblaciones para poder trabajar. La posición social de la familia del trabajador y la percepción que se tenga de ella se configura como un determinante de las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad.

ciados en la personas del trabajador, no sólo de carácter estrictamente laboral sino también a nivel relacional y personal. Se citan aspectos como: aumento de la confianza y seguridad en sí mismo, mejora de la responsabilidad, autoestima, autonomía personal. También se mencionan cambios positivos a nivel relacional. Y, lo que es más importante, el propio trabajador percibe en sí mismo cambios generados a partir de la experiencia laboral, y los percibe como cambios positivos, de mejora, reconociendo en muchos casos que la experiencia les ha permitido sentirse más capacitados como trabajadores. La opinión manifestada por la mayoría de los trabajadores remite a una autovaloración positiva: “buen trabajador”. En algunos de ellos se concreta esta percepción de buen trabajador con matices como: más seguridad, más responsabilidad, aumento de la experiencia en el campo laboral, mejor estado de ánimo, incremento de la confianza en sí mismo...

Analizando las respuestas que los principales protagonistas plantean a la cuestión de cómo se ven como trabajadores, y la mención de las tareas que creen que podrían desempeñar correctamente y las que no, obtenemos datos sobre el autoconocimiento, autoestima, y *nos confirman en definitiva que la inserción ha permitido, en muchos casos, que el trabajador mejore la imagen de sí mismo en relación a la dimensión laboral*. También se ha confirmado que la experiencia no ha generado expectativas o imágenes de sí mismo sobredimensionadas en relación a sus posibilidades laborales; así en muchos casos los trabajadores reconocen que hay diversas tareas en las que no se desarrollarían bien, por el hecho de que tienen algunas limitaciones.

En general, los trabajadores se perciben cómo personas socialmente útiles y más valoradas por los demás a partir de la experiencia laboral.

A pesar de la valoración mayoritariamente positiva de los trabajadores, desde la empresa y los propios preparadores laborales se aportan algunos aspectos cuya mejora permitiría una mejor adaptación al puesto de trabajo. En este sentido, debe destacarse la incidencia que se hace en repetidas ocasiones a las habilidades relacionadas con las dimensiones sociopersonales, y a la necesidad de mejorar aspectos relacionales con los compañeros de trabajo. También se mencionan las habilidades que permiten enfrentarse a nuevas tareas; en este sentido, se alude al autocontrol, superar los estados de angustia que producen las nuevas tareas, mejorar la capacidad de tomar iniciativas... Junto con estos aspectos, encontramos también en algunos casos la mención de elementos vinculados a los hábitos laborales: organización del trabajo, ritmo de trabajo... se trata sin embargo en este caso de referencias puntuales, que no ponen de relieve la necesidad de mejorar un aspecto determinado de forma tan generalizada como se ha mostrado en el caso de las habilidades sociopersonales. Nos encontramos así ante unas habilidades fundamentales, de carácter polivalente, que intervienen en la mayoría de las actividades laborales en las que se requiere la relación con compañeros de trabajo o la atención al público. Debe así tenerse en cuenta la necesidad de incidir educativamente en la mejora de estas habilidades contemplando en los programas de intervención los objetivos y contenidos que trabajen estos elementos.

Si es significativa la incidencia de la experiencia de inserción en la persona del

trabajador, también lo son *los cambios que se perciben después de la experiencia*, y sobre todo a nivel actitudinal, *en el entorno laboral*, sobre todo en las personas que han tenido contacto directo con el trabajador.

La valoración de la experiencia de inserción laboral de la persona con discapacidad por parte del entorno laboral es, en todos los casos, positiva. La opinión acerca de la integración laboral que tenían las personas entrevistadas de la empresa, antes de la experiencia, era variable. Buena parte de los entrevistados manifiestan haber tenido dudas acerca del éxito de la experiencia; hay quien dice que no se había planteado anteriormente el tema. Hay también –los menos– quien dice que tenía una opinión totalmente positiva sobre las posibilidades laborales del colectivo que tratamos. Ahora bien, a pesar de la variabilidad de las creencias iniciales, finalizada la experiencia, y valorada en la práctica totalidad de casos de forma positiva, se percibe una gran unanimidad en las percepciones de los supervisores. Así, en los casos en que inicialmente se planteaban dudas sobre las realizaciones de los trabajadores, la experiencia ha permitido variar de forma substancial estas percepciones¹¹. En cuanto a los supervisores que muestran una actitud inicial receptiva, buena y confiada en las posibilidades laborales de las personas con dificultades, encontramos en la mayoría de los casos que esta viene especialmente determinada por el hecho de haber vivido y/o conocido otras experiencias parecidas, y haber podido constatar su éxito. El hecho de haber vivido de cerca una experiencia de este tipo es un elemento fundamental para conseguir un cambio de actitudes en sentido favorable a la integración laboral de colectivos con especiales dificultades.¹²

¹¹ Analicemos algunas manifestaciones en este sentido. Dice un supervisor: “quizás inicialmente dudaba, porque no había trabajado nunca con gente con dificultades (...) creía que el tiempo de adaptación sería superior. Ahora pienso que la diferencia en el tiempo de adaptación es mínima. En todo caso, cada persona es diferente, con dificultades o sin dificultades”. Otra persona manifiesta: “Como idea me gustaba (la inserción), pero pensaba que en la práctica sería más complicado de lo que realmente ha sido”. El mismo supervisor, una vez finalizada la experiencia: “me gustaría que esta colaboración fuera “fija”, y no un programa dependiente de las disponibilidades presupuestarias” (se trata de una inserción realizada en el marco de la primera investigación reseñada, en la que la duración máxima del período de inserción son seis meses).

¹² Como manifiesta otro supervisor: “Hay cosas que cuando no las conoces quizás te asustan un poco, o tienes una imagen equivocada, y cuando lo tratas ves que no es esta imagen”. Muy contundente y sincero es el siguiente comentario, también procedente de un supervisor: “yo ya sabía que había personas con síndrome de Down, pero las veía como unas personas en plan... Es un poco fuerte, pero... unas personas que habían de vivir de otra manera muy diferente de la que yo estaba disfrutando”. La experiencia le ha permitido ver que las personas con síndrome de Down y en general las personas con discapacidades, aunque con ciertas limitaciones, son perfectamente válidas para hacer trabajos concretos. Y remarca, “estoy seguro que a parte de mi experiencia personal, hay muchas otras personas de la empresa que también lo dirían”.

LOS FACTORES QUE SE CONFIGURAN COMO VARIABLES DETERMINANTES EN LA EXPLICACIÓN DEL MAYOR O MENOR ÉXITO DE LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL

Realizamos en este apartado una aproximación –no exhaustiva- a los elementos que, a partir de los estudios realizados, aparecen como variables explicativas del sentido –más o menos positivo- de la inserción laboral.

Una primera cuestión a plantear en este apartado es ¿cómo valoramos que una inserción es, efectivamente, positiva?. Una de las críticas más fulminantes con las que frecuentemente se “ataca” la integración laboral de personas con discapacidad en el entorno ordinario es la pretendida “falta de realidad” de los puestos de trabajo ocupados en estas situaciones; se plantea que o bien los puestos de trabajo se han creado especialmente para ser ocupados por personas con discapacidad, para mejorar la imagen de la empresa, o bien que se sobreexplota a los trabajadores. A lo largo de nuestro trabajo se ha obtenido información que nos ha permitido analizar con detalle cada una de las inserciones realizadas. No hemos detectado ningún caso en el que se pueda hablar de una explotación flagrante del trabajador (la profesionalidad de los equipos de trabajo con apoyo ya constituye una garantía de ello).

La cuestión acerca de la mayor o menor “realidad” del puesto de trabajo ocupado es más compleja. En este sentido, la aproximación de carácter cualitativo que se ha realizado en la segunda de las investigaciones nos ha permitido conocer con mayor profundidad la naturaleza de los procesos de inserción estudiados, y descartar variables observables como los años de duración del contrato como elementos definitorios del buen sentido de las inserciones. Podría pensarse (de hecho, con cierta lógica) que las personas que se mantienen en el mismo puesto de trabajo después de un período relativamente largo tienen itinerarios laborales positivos; mientras que en los casos en los que se produce un cierto “retroceso” en las condiciones laborales (por ejemplo, pasar a tener un contrato de corta duración) parece que viven itinerarios de inserción menos positivos. Ahora bien, realizado el estudio de casos, y observada la relación entre las distintas variables implicadas en los procesos de inserción vividos por cada persona, hemos comprobado que estas valoraciones son del todo erróneas, y que cada situación personal es absolutamente individual y particular, y que las variables observables como duración de la inserción, tipo de contrato y horas trabajadas no se relacionan necesariamente, en todos los casos, con el buen funcionamiento de la inserción.

Por ejemplo, encontramos una situación en la que el trabajador hace años que está trabajando en el mismo puesto de trabajo, con contrato fijo, pero sin desarrollar de forma competente las mínimas tareas propuestas. Se trata de una persona con Síndrome de Down que trabaja en un Colegio Profesional, por lo que pensamos que el mantenimiento de esta persona en el puesto de trabajo se debe fundamentalmente a dos razones: en primer lugar, al hecho de que las tareas encargadas no son fundamentales para el desarrollo de la empresa, y que las pueden realizar otras personas que no están especial-

mente sobrecargadas de trabajo. En segundo lugar, al hecho de que a la empresa le interesa “vender” la imagen de que teniendo a esta persona contratada está realizando una actividad solidaria. Esta situación la hemos detectado en alguna otra inserción en la que los protagonistas eran también personas con una discapacidad psíquica observable, y en puestos de trabajo de la administración.

En este sentido, consideramos que resta realidad al puesto de trabajo el hecho de que uno de los elementos que expliquen la continuidad del contrato sea la permisividad del entorno laboral. En el fondo, esta actitud puede llegar a considerarse como una forma de sobreprotección encubierta. A pesar de que son patrones de relación que no se dan únicamente en los entornos laborales donde trabajan personas con dificultades, pensamos que si esta actitud acaba siendo el argumento que explica el porqué de la continuidad en el puesto de trabajo, esta inserción no es del todo real. Y, aunque pueda llegar a ser una experiencia satisfactoria, a nivel personal, pensamos que las situaciones extremas deberían evitarse, para no producir el efecto contrario al que se persigue con la inserción laboral de personas con discapacidad.¹³

Esta primera cuestión que hemos abordado acerca de la “realidad” de los procesos de inserción nos ha permitido apuntar un hecho constatable, que es la diversidad de situaciones posibles y la complejidad de los procesos de inserción. Por ello, hablar en términos de “éxito” y “fracaso” es difícil, puesto que en cada caso las variables procedentes de las dimensiones personales, relacionales, familiares, laborales y las relativas al seguimiento realizado por los profesionales, interactúan de manera diversa.

Así, debemos tener en cuenta que el éxito o fracaso (y, entre los dos extremos, todos los matices con los que podemos valorar el sentido de las inserciones) es consecuencia de la confluencia e interacción de diversos factores: el apoyo de la familia, la formación previa y la realizada en el propio servicio de trabajo con apoyo, el soporte recibido en el mismo puesto de trabajo, sin dejar de lado las características personales del trabajador, entre otros... Por ello es realmente difícil extraer variables que puedan explicar, por sí mismas y de forma aislada, el sentido de cada una de las inserciones. Sin embargo, a pesar de la relatividad del peso específico que en cada situación pueda jugar una dimensión determinada, lo cierto es que a lo largo del desarrollo de las investigaciones hay unos elementos que se configuran como variables importantes que de forma reiterada tienen una incidencia manifiesta de carácter positivo en las inserciones.

En este sentido, la presencia del preparador laboral y su acción continuada a lo largo del proceso de aprendizaje en la empresa se considera un elemento fundamental en la mayoría de las inserciones; sobre todo en las que el proceso de adaptación ha requeri-

¹³ Insistimos en que las situaciones detectadas en nuestros trabajos que respondan a lo descrito son realmente mínimas. Sin embargo, la importancia que tiene en estos momentos, en los que la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad en el entorno ordinario aún se considera rara, nos hace insistir en la necesidad de velar para que los procesos que efectivamente se realicen sean reales.

do más tiempo, la intervención de los educadores para facilitar los aprendizajes de la tarea laboral y el establecimiento de rutinas, ha sido el elemento que ha permitido más claramente la continuidad del trabajador en la empresa. En el contexto de las investigaciones realizadas, este papel del preparador laboral como elemento de apoyo a la continuidad de la inserción se percibe más claramente sobre todo en las empresas privadas, en algunas de las cuales la empresa ha reconocido explícitamente la dificultad de dedicación del supervisor natural.¹⁴

En prácticamente todos los casos estudiados, el apoyo familiar se manifiesta como un elemento fundamental para las inserciones. En todas las entrevistas realizadas, la familia se muestra como una entidad luchadora y con buenas expectativas en relación a las capacidades de integración de los hijos/as. En este sentido, se trata de familias que han contado con los recursos –y no nos referimos tanto a los recursos económicos, como a los relacionales y sociales- que les han permitido conocer la existencia de alternativas a los centros protegidos y dirigirse a ellos. En estos momentos los servicios de trabajo con apoyo constituyen un recurso minoritario sobre el cual prácticamente no se dispone de información, y presupone una cultura sobre la integración laboral muy distinta de los referentes de los servicios laborales protegidos. Por lo cual pensamos que el acceso al centro de trabajo con apoyo no representa para los padres un posicionamiento muy fácil, puesto que la tendencia dominante en el marco de los servicios actuales es el proteccionismo y los centros especiales.

En la dimensión estrictamente laboral, una variable que incide en la valoración de la inserción como más o menos positiva es el tipo de empresa. En este sentido, las empresas privadas presentan un nivel más alto de exigencia, en general, que las entidades públicas donde se han realizado las inserciones estudiadas. Por el tipo de trabajo que se realiza habitualmente en la administración, centrado en los servicios, el ritmo de trabajo no es tan exigente como el que se demanda a otro tipo de empresas, más centradas en la obtención de productos, por lo que podemos suponer que ciertas personas –no todas las personas con discapacidad- que tienen un ritmo de trabajo no demasiado rápido pueden desarrollarse mejor laboralmente en entornos de la administración. En las empresas privadas es más fácil que el tipo de trabajo a desarrollar sufra variaciones con el tiempo, ganando en complejidad, y requiriendo al trabajador un esfuerzo de adaptación a las nuevas tareas que exige en ocasiones el retorno a la empresa del preparador laboral para reconducir el proceso de aprendizaje laboral. Aunque en los casos que se ha detectado esta situación se está superando favorablemente lo cierto es que se añade un elemento de complejidad a las situaciones de inserción, elemento que no se da con la misma frecuencia ni intensidad en las inserciones producidas en el sector público.

¹⁴ Aunque no podemos en estas páginas tratar este tema con profundidad, sí que debemos manifestar que se han detectado diferencias significativas en el tipo de trabajo que realizan los diversos equipos de trabajo con apoyo que han actuado en las inserciones estudiadas, variables que pueden explicar ciertas situaciones particulares que se dan en los procesos de inserción.

En relación a los elementos que favorecen el contrato y continuidad de la inserción, hay unos factores que se manifiestan como muy relevantes: en primer lugar, saber –la empresa- que cuentan con un apoyo externo, para guiar al trabajador a lo largo de la adaptación en el puesto de trabajo. Otro elemento importante, son los beneficios económicos –por la reducción de tasas, y las bonificaciones- aunque no se trata de un factor determinante, puesto que las recompensas económicas son escasas. El hecho de que el trabajador sea de la misma población, de que se le conozca, es en algunos casos un elemento que incide en la contratación. Se valora positivamente que el trabajador muestre actitudes de agradecimiento e ilusión por el trabajo, voluntariedad, entrega... todos ellos elementos actitudinales que facilitan la continuidad en el puesto de trabajo.

ALGUNAS REFLEXIONES... PARA CONTINUAR TRABAJANDO

La investigación que se realiza centrada en la temática de la integración laboral suele estar muy compartimentalizada: se realizan bien desde el ámbito pedagógico, bien desde el derecho... pero no es fácil encontrar –porque no es fácil realizar- estudios que aborden la integración laboral de colectivos especialmente vulnerables desde una perspectiva interdisciplinar. Una consecuencia de ello es que aunque estos estudios realicen en ocasiones buenos análisis, están centrados exclusivamente en el ámbito científico o disciplinar desde el que se elaboran, por lo que las aportaciones que plantean, interesantes y adecuadas, corren el peligro de ser parciales. En este sentido, debe hacerse un esfuerzo importante en intentar diseñar investigaciones que aborden la complejidad de los procesos de inserción laboral de colectivos desfavorecidos desde perspectivas diversas, para poder disponer de análisis globales de estos procesos.

Además, debería tenerse en cuenta también en estos estudios la necesidad de considerar el análisis contextual de los factores –sociales, políticos, económicos- que se relacionan con la dimensión laboral. El análisis de los procesos de inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad no puede realizarse de forma descontextualizada, sino enmarcada en el contexto histórico de cada momento. En este sentido, queremos plantear algunas observaciones.

En primer lugar, debemos esperar que las tendencias a seguir en los procesos de inserción laboral de los colectivos desfavorecidos a corto y medio plazo se vean afectadas por el proceso de *globalización* y la *nueva economía*. Aunque en los medios de comunicación estos términos se usan con frecuencia, no se especifica con exactitud cuáles pueden ser las consecuencias, a nivel laboral y social, de la implantación de la nueva economía. Así, encontramos desde artículos en los que se asegura que las nuevas tendencias en el ámbito económico van a ser beneficiosos para todos¹⁵, a autores que

¹⁵ Ver, por ejemplo, Banegas (2000), quien afirma en su artículo que la nueva economía potenciada por las tecnologías de la información será beneficiosa para todos, planteando que “hoy es posible incrementar la producción, la productividad y el empleo simultáneamente” –pero sin concretar cuáles van a ser las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras en este contexto.

alertan de los peligros que van a conllevar, especialmente en relación a la segmentación social que puede provocar el aumento de la desigualdad¹⁶. Sin duda alguna, estos últimos planteamientos, abundantes y bien razonados, deben ser objeto de reflexión, por las consecuencias que en nuestro ámbito van a conllevar. Parece que las tendencias que poco a poco se están manifestando en el ámbito socioeconómico y laboral abonan las argumentaciones de quienes alertan de los peligros de disgregación social que conlleva la implementación de la nueva economía: se alerta que las condiciones laborales pueden ser muy variadas, pero dominando las que se acercan a la precariedad.

En la sociedad de la información se sobrevalora el conocimiento, especialmente el relacionado con las nuevas tecnologías (en el ámbito de la electrónica y de la informática especialmente). Ello conlleva la creación de nuevos empleos relacionados con este ámbito. Y a la vez, la progresiva tecnificación de la empresa va a generar la pérdida de puestos de trabajo de poca cualificación. Se percibe claramente como en ciertos colectivos va a aumentar el riesgo de exclusión, o vulnerabilidad (a nivel laboral y posiblemente social). En este contexto, empiezan a surgir teorías ideológicas que intentan legitimar y justificar la desigualdad (como ejemplifica y critica Tedesco, 2000). ¿Puede la *diversidad* llegar a justificar la *desigualdad*? Obviamente, a nosotros la óptica de los principios de justicia y solidaridad social nos orientan hacia otros planteamientos. Sin embargo, debemos estar alerta para conocer, y sobre todo para poder combatir las ideologías que ya se están gestando, desde la óptica de un poder cada vez más difuso, con la intención de legitimar las nuevas formas de exclusión que se perciben. Esta situación genera nuevos y más complejos retos para la educación (ver Tedesco, 2000; Delors, 1996).

Sin extendernos en estos términos, sí que pensamos que estos planteamientos no pueden obviarse, sino que deben ser analizados para poder establecer las estrategias formativas y de inserción más adecuadas a los próximos contextos. Algunas cuestiones que se entrevén...

- ¿Qué consecuencias puede tener la previsible reducción de los puestos de trabajo de carácter manipulativo y baja cualificación para el colectivo de personas con discapacidad psíquica, que acceden habitualmente a este tipo de empleos?

¹⁶ El artículo de De Sebastián (2000) constituye un ejemplo; en él se plantea el peligro de la concentración del poder en unas pocas manos, incidiendo en las consecuencias que a nivel social puede conllevar: "Con todas sus imperfecciones y defectos, el sistema capitalista anterior había evolucionado hasta el punto de aceptar una serie de contrapesos y limitaciones a la acción de las empresas para que ninguna pudiera dañar a la sociedad. Todos estos equilibrios están siendo desbaratados por la fuerza centrípeta de las concentraciones. De continuar la tendencia – todo parece indicar que va a continuar cada vez con más fuerza-, llegaremos a un *apartheid* económico y social, donde unos pocos gestores del poder acumulado por las megaempresas decidan, se enriquezcan y disfruten de la vida en medio de una masa de pequeños empresarios, clientes, consumidores y ciudadanos pobres, a quienes habrá que mantener a raya para que no dejen de trabajar y consumir".

- ¿Es posible “reconducir” a este colectivo hacia nuevos focos de empleo?
¿Qué sectores se pueden configurar como entornos laborales ocupados por personas con discapacidad?
- ¿Cómo incidir en la formación del colectivo para que pueda adquirir capacidades profesionales básicas de carácter polivalente que le permitan la adaptación a diversos puestos de trabajo distintos, facilitando su reincorporación laboral en caso de pérdida de empleo?
- ¿Cuáles son las características del nuevo contexto socioeconómico que se acerca que pueden beneficiar a ciertos colectivos con discapacidad? (Pensamos, por ejemplo, en personas con gran discapacidad física pero formación a nivel superior, que podrían beneficiarse de las posibilidades de las nuevas tecnologías en el ámbito del acceso o la creación/utilización de instrumentos favorecedores de la autonomía en los distintos ámbitos.
- ...

La segunda reflexión que queremos anotar es una cuestión que pensamos que no deja de ser importante y que, a pesar de que la tenemos seguramente presente, es fácil que la olvidemos, tanto en este como en otros estudios que se centren en colectivos a los que se ha añadido la etiqueta “especial”. Se trata del hecho constatable de que la inserción en el mundo laboral constituye una de las principales transiciones *para todos*, no sólo para las personas que presentan algún tipo de discapacidad o dificultad.

Toda transición constituye un reto a superar y, por lo tanto, genera dificultades, a todas las personas. Pero también constituye un espacio de crecimiento, abre nuevas posibilidades, y ayuda a configurar un proyecto de futuro en el que los objetivos laborales no son las únicas dimensiones que toman relevancia.

En los estudios realizados al respecto se intenta normalmente realizar pequeñas disecciones de los distintos aspectos que nos pueden aportar datos para mejorar los procesos de formación e inserción de personas que inicialmente presenten dificultades para su incorporación al mundo laboral. Seguramente deberíamos plantear que muchos de los resultados que queremos utilizar para mejorar los procesos de inserción de un colectivo determinado serían perfectamente válidos y transferibles a otros colectivos y a otras situaciones de inserción. Así, los aspectos relacionales que aparecen en el estudio referenciado como elementos necesarios para fundamentar procesos de inserción óptimos, constituyen elementos fundamentales en el desarrollo de la mayoría de los trabajos. Igualmente, situaciones de sobreprotección entre trabajadores se dan en muchas situaciones laborales, independientemente de que se trate o no de trabajadores con discapacidad. Procesos exitosos de inserciones laborales se dan en todos los trabajos, y en todos los trabajos se dan también fracasos o situaciones “mejorables”.

No queremos con ello decir que sea innecesario continuar trabajando e investigando en esta línea. Pero tampoco podemos dejar de lado el hecho –la realidad- de que

los procesos estudiados, las realidades que aparecen y que se describen en cada una de las situaciones de inserción, no son procesos exclusivos que afecten sólo las personas con dificultades, puesto que se trata de realidades que imbuyen la vida de todos y todas. Conocer con profundidad el desarrollo de estas experiencias nos permitirá, estamos seguros de ello, no sólo mejorar los procesos de inserción de colectivos con especiales dificultades, sino que también nos puede ayudar a comprender la complejidad de la dimensión laboral y a incidir positivamente en la dimensión laboral desde una perspectiva educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANEGAS, L. (2000): "Impactos de las tecnologías de la información en la "nueva economía"". *El País*. 25-3-2000
- CALEIDOSCOPIA (1996): *Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidad*. Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía. Madrid
- CALZÓN, A. (1993): *Orientación laboral del deficiente mental*. Madrid: INSERSO
- Colectivo IOÉ (1998): *Discapacidad y Trabajo en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid
- DELORS, J. (1996): *Educació: hi ha tresor amagat a dins*. Barcelona: UNESCO
- De SEBASTIÁN, L. (2000): "El oligopolio del poder". *El Periódico*, 17-2-2000
- EAL (Equip d'Assessorament Laboral) (1996): *Les empreses davant la integració laboral de persones amb disminució*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Institut Municipal de Persones amb Discapacitat.
- ESTEBAN, R. (1999): *Contrato de trabajo y discapacidad*. Madrid: IBIDEM Ed.
- GOBIERNO VASCO (1994): *Empleo y discapacidad en la Comunidad autónoma del País Vasco*. Vitoria-Gasteiz
- LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido) (1982)
- INE (Instituto Nacional de Estadística) (1986): *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías*. Madrid
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1998): *Empleo y discapacidad*. Madrid
- MONTORBIO, E. (1995): *El viaje del Señor Down al mundo de los adultos*. Barcelona: FCSD-Masson.
- PALLISERA, M. (Coord.) (1998): "Les necessitats d'atenció a persones adultes amb discapacitat psíquica ateses a la zona d'actuació del Grup Aspronis". A Pallisera (Coord): *Atenció a persones adultes amb discapacitat psíquica*. Girona, Col·lecció Educació Social. (pp. 95-154)
- PALLISERA, M. (1999): "Los servicios de atención a personas adultas con discapacidad psíquica en Catalunya. Características y profesionales de la intervención educativa". En ARNAIZ, P. y GUERRERO, C. (Eds): *Discapacidad psíquica: formación y empleo*. Málaga: Aljibe, pp. 179-204.
- FULLANA, J.; SOLER, P.; VILÀ, M.; PALLISERA, M. (Coord.): *La integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual límit anomenats "borderlines" a les administracions públiques de Catalunya*. Informe de la investigació. No publicado.

BARRACHINA,S.; FULLANA,J.; LOBATO,J.; VILÀ,M., PALLISERA,M. (Coord.):
Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant el treball amb suport a les comarques de Girona. Informe de la investigació. No publicado.

TEDESCO (2000): “Educación y sociedad del conocimiento”. *Cuadernos de Pedagogía*, núm. 288, pp. 82-86.

Unitat de Promoció i Desenvolupament de les Comarques Gironines (2000): *La inserció laboral de les persones amb disminució a les comarques gironines*. Girona: Universitat de Girona

WEHMAN,P. (1992): *Life Beyond the Classroom. Transition Strategies for Young People with Disabilities*. Baltimore, USA: Paul H. Brookes Publishing