

LA INVESTIGACIÓN SOBRE LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTORNOS ORDINARIOS. UN ESTUDIO DE CASOS CUALITATIVO

Judit Fullana Noell*, Maria Pallisera Díaz** y Montserrat Vilà Suñé***

Departamento de Pedagogía
Universitat de Girona

RESUMEN

En este artículo se revisa la situación laboral de las personas con discapacidad en nuestro contexto y las características metodológicas de las principales investigaciones que abordan esta temática. A continuación se analiza una investigación centrada en los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en el entorno ordinario. La finalidad de este análisis es valorar el potencial del método de estudio de casos cualitativo para la investigación orientada a la mejora de las prácticas educativas en general y para el estudio de los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad en particular.

Palabras clave: Estudio de casos. Metodología cualitativa. Integración laboral de personas con discapacidad. Empleo con apoyo.

ABSTRACT

This article deals with the working situation of disabled people in our context and expose the methodological characteristics or research about this issue. Next, an investigation on working integration processes of disabled people in an ordinary environment is analyzed. The objective of this analysis is to assess the potencial of qualitative case study method for research aimed at improving educational practices in general and at the studying the working integration of disabled people.

Key words: Case Study. Qualitative methodology. Working integration of disabled people. Supported Employment.

* judit.fullana@udg.es — ** maria.pallisera@udg.es — *** montserrat.vila@udg.es

INTRODUCCIÓN

La integración laboral de las personas con discapacidad en el entorno laboral ordinario es un tema complejo, que presupone la interacción de 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 implicadas y los contextos que se relacionan con ellas. Se trata además de un ámbito poco abordado desde la investigación, particularmente en nuestro ámbito territorial, donde además son relativamente recientes las experiencias que se están llevando a cabo bajo esta orientación.

En este artículo se analiza una investigación sobre los procesos de integración laboral en entornos ordinarios protagonizados por personas con discapacidad psíquica. Nuestra intención es abordar este análisis no desde una perspectiva descriptiva, sino centrándonos específicamente en las decisiones metodológicas tomadas, valorando sobre todo el potencial del método de estudio de casos para la investigación orientada a la mejora de las prácticas educativas en general y para el estudio de los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad en particular.

Iniciamos este trabajo exponiendo a modo de contextualización los principales datos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en nuestro contexto. A continuación, en el mismo apartado presentamos a grandes rasgos las características metodológicas de las principales investigaciones que abordan esta temática. Seguidamente, destinamos un breve apartado a presentar la investigación objeto de análisis en este trabajo. A partir de aquí, nos centramos ya en nuestro objetivo fundamental: el análisis de la investigación explicando las distintas decisiones tomadas a lo largo del desarrollo del proceso metodológico. Finalizamos este documento con algunas reflexiones generales sobre la utilización del estudio de casos cualitativo en la investigación educativa.

I. LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTORNOS ORDINARIOS. SITUACIÓN ACTUAL Y BREVE ANÁLISIS DE LAS INVESTIGACIONES QUE ABORDAN ESTA CUESTIÓN

I.1. Situación actual

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. En estos momentos, casi veinte años después de la promulgación de la Ley de Integración Social del Minusválido (1982), los índices de paro de la población con discapacidad es, como se admite a nivel internacional, aproximadamente el doble que el del resto de la población. A pesar del reconocimiento de que no se dispone en estos momentos de estadísticas actualizadas fiables, es cierto que el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad es muy inferior al nivel de empleo 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 empleo de las personas con discapacidad está 17 puntos por debajo del nivel del resto de los trabajadores.

Tratando de explicar la situación que acabamos de constatar, apuntamos lo siguiente: 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 laborales de carácter protegido. Concretamente, 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, transcurridas casi dos décadas desde la promulgación de la LISMI y del reconocimiento oficial de estos servicios, también debe admitirse que contribuyen a crear nuevos espacios de segregación de las personas con discapacidad, 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).

A todo lo dicho hay que añadir que 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 laboral 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 de estas personas. 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 todo 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

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).

trabajan y consiguen, con mayor efectividad que los centros de empleo protegido, la integración laboral del colectivo de discapacitados al empleo 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 «Empleo con Apoyo». Esta modalidad se aplica sobre todo con el colectivo de personas que presentan discapacidad psíquica o problemas de salud mental.

El Empleo 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 Empleo 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 Empleo 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 en el mundo laboral ordinario se debe básicamente al trabajo que se realiza desde estos servicios.

El Empleo 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 Empleo con Apoyo ofrecen el soporte necesario tanto al trabajador con 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.

Entendemos pues que el Empleo 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 Empleo con Apoyo que podemos obtener información acerca del desarrollo de los procesos de inserción protagonizados por personas con discapacidad.

1.2. La investigación sobre integración laboral de personas con discapacidad

Actualmente, se puede afirmar que en general 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 distintos 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 legislativo³.

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 que se desarrollan a partir de la metodología de Empleo con Apoyo va en aumento, no se dispone aún de un registro de los diversos proyectos existentes en el Estado, ni de valoraciones del proceso desarrollado a 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 al planteamiento metodológico 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). 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 aporten una visión global y comprensiva de la realidad, pero también, de forma multi-

3 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.

dimensional 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, que nos están dando la oportunidad de 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, entendemos, constituyen una novedad en relación al tema estudiado.

Seguidamente nos referimos específicamente a la investigación objeto de análisis de este trabajo para contextualizarla en lo que a su contenido se refiere.

2. LA INVESTIGACIÓN OBJETO DE ANÁLISIS: OBJETIVOS Y BREVE CARACTERIZACIÓN

La investigación que vamos a tratar en este trabajo lleva por título «La integración laboral de personas con discapacidad mediante el empleo con apoyo en las comarcas de Girona»⁴.

Los objetivos de la investigación han sido los siguientes:

1. 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 Empleo con Apoyo en las comarcas de Girona, y estudiar diversas variables de este colectivo.
2. Obtener información sobre el desarrollo de la integración laboral.
3. Obtener información sobre la incidencia de la inserción laboral en la persona con discapacidad.
4. Obtener información sobre la incidencia de la inserción laboral en el entorno laboral.
5. 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.

Como puede constatarse en los objetivos propuestos, en esta investigación se ha estudiado 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 Empleo con

4 Esta investigación se ha venido realizando desde junio de 1999 hasta julio del 2000. La investigación fue financiada por la Universitat de Girona, en la convocatoria de 1999 de Ayudas a Proyectos de Investigación UdG. Han participado en esta investigación los siguientes miembros del Grupo de Atención a la Diversidad e Integración Sociolaboral: Sònia Barrachina, Joan Lobato, Judith Fullana, Montserrat Vilà y Maria Pallisera, como coordinadora del equipo. Han colaborado aportando información sobre las inserciones realizadas los equipos de las siguientes entidades de Empleo con Apoyo: TRESA, PROGRÉS, LÀSER. Toni Berta ha colaborado en las transcripciones de las entrevistas.

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).

En cuanto al proceso metodológico seguido, se parte de una primera fase en la que se realiza un *estudio descriptivo* de la población que se ha implicado en experiencias de formación y/o inserción laboral mediante empleo con apoyo en el territorio estudiado. Esta primera fase permite establecer cuatro grandes itinerarios a partir de la relación entre las variables estudiadas (personales, educativas, laborales). A continuación, y a partir del estudio descriptivo realizado, se elabora 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 entrevistas, para cada una de las fuentes de información seleccionadas. Se aplican las entrevistas en profundidad que se transcriben íntegramente. Se realizan posteriormente los informes individuales, a partir de los cuales se redacta el informe final de la investigación. Esta segunda fase permite matizar y completar los datos obtenidos en la primera fase del estudio, de carácter descriptivo. La información obtenida nos posibilita poner en cuestión los itinerarios de inserción en función de la duración del contrato y valorar cuándo se trata de puestos de trabajo reales; en este sentido, se ha puesto de manifiesto la diversidad de las inserciones, y se identifican algunos elementos como los factores que pueden explicar el mayor o menor éxito de los procesos de inserción. Finalmente, se derivan algunas orientaciones que incidan en la mejora de estos procesos⁵.

Así pues, en este estudio se analizan los procesos de inserción de personas con discapacidad que están trabajando en servicios públicos y privados del entorno ordinario desde una doble perspectiva: por una parte, estrategias descriptivas que nos aportan datos sobre la población que accede a los servicios de Empleo 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. Entendemos que el estudio de caso, y las técnicas de análisis cualitativo que de él se derivan, cobra un papel fundamental en esta investigación, puesto que lo que interesa es recoger y reflejar la voz de los protagonistas. Para ello se aplican técnicas de análisis de contenido que van más allá del análisis discursivo, analizándose los contenidos en relación a los fenómenos contextuales para interpretar las tendencias observadas en el contexto en que se realizan las experiencias de inserción. Y, consecuentemente, todo ello nos ha permitido desarrollar y aplicar un conjunto de estrategias y técnicas metodológicas y comprobar su idoneidad para los objetivos propuestos.

Con la intención de incidir en la importancia del planteamiento metodológico, en el siguiente apartado analizaremos con mayor detalle el por qué de las decisiones que hemos tomado sobre determinados aspectos metodológicos, y aportaremos información más detallada sobre el proceso seguido.

5 Para conocer con mayor detalle algunos de los resultados obtenidos en esta investigación, consultar Pallisera et al (2001).

3. LAS DECISIONES TOMADAS EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Como señala Luttrell (2000) es necesario que los investigadores reflexionen sobre los procesos de investigación en el sentido de analizar dónde, cómo y por qué se han tomado ciertas decisiones en determinados momentos. Tomar una decisión metodológica significa, para la autora, que algo se pierde y algo se gana y, por consiguiente, dar cuenta de las decisiones tomadas es el aspecto esencial de la reflexión del investigador. Asumiendo plenamente esta idea, analizaremos seis grupos de decisiones que se sitúan en los distintos momentos del proceso de investigación.

Concretamente estas decisiones hacen referencia a los siguientes procesos: en primer lugar, al inicio de la investigación, la selección del enfoque metodológico más adecuado para abordar el objeto del estudio; tomada esta decisión previa, le siguen la selección de los casos a estudiar, la elección de las estrategias de obtención de información, la selección de los informantes, el análisis e interpretación de la información y las decisiones destinadas a garantizar el rigor metodológico.

Nos centraremos seguidamente en cada uno de estos procesos incidiendo en la justificación de las decisiones tomadas, y detallando cómo éstas se han concretado en las distintas fases de la investigación.

3.1. La selección del enfoque metodológico

Como se percibe analizando los objetivos de la investigación, la intención de este trabajo es aproximarnos a los procesos de inserción laboral en el mercado ordinario protagonizados por personas con discapacidad psíquica poniendo énfasis en los elementos que se interrelacionan en estas experiencias, para poder apreciar los factores que se destacan como favorecedores del éxito de estos procesos. Queremos así acercarnos a la *comprensión* de su desarrollo, *a partir de las percepciones y manifestaciones de los que han sido sus protagonistas*.

Es por ello que en esta investigación se valoró que un estudio de casos con un enfoque cualitativo constituía un camino válido para organizar el estudio de procesos complejos multidimensionales que deseábamos conocer en profundidad. 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.

El hecho de centrarnos en casos concretos ofrecía la posibilidad de hallar un esquema organizativo sobre la base del cual estructurar las distintas fases del proceso de investigación y, sobre todo, nos ayudaba a centrar los pensamientos-discursos de las personas que nos proporcionaban la información sobre cada caso. El interés por conocer las percepciones de las personas que han protagonizado o han intervenido de algún modo en el proceso, así como por conocer cómo las personas se expresan en relación a los temas objeto de estudio fue clave para decidir enfocar la investigación desde la perspectiva cualitativa.

3.2. La selección de los casos

En el estudio de casos realizado, la unidad de análisis la constituye el individuo en tanto que ha realizado un proceso de formación y de inserción laboral a través de un programa de empleo con apoyo. Al definir el caso hay que definir también sus límites. Además, si el caso lo forma la persona individual en tanto que ha participado y ha experimentado un proceso, éste tiene un sentido instrumental que, según Stake (1998) consiste en «examinar un caso particular para proporcionar introspección sobre un asunto o refinar la teoría. El «caso» tiene un interés secundario; juega un papel de apoyo, de facilitar nuestra comprensión de algo más» (Stake, 1998: 88). Este «algo más» es comprender qué factores resultan significativos para desarrollar con éxito procesos de inserción laboral de personas con discapacidad psíquica en el mercado laboral ordinario.

En la investigación se parte de un estudio descriptivo previo que nos conduce a identificar diferentes itinerarios de inserción laboral, punto de partida para la selección de los casos a estudiar. En esta aproximación descriptiva, se analizan diversas variables de la población que, durante el período 1994-1999, ha participado en experiencias de formación y/o de inserción laboral mediante el empleo con apoyo en el territorio estudiado (las comarcas de Girona, territorio donde durante este período han trabajado tres entidades que promocionan la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario). Las variables estudiadas son: sexo, año de incorporación al proyecto de inserción, población, observaciones sobre el tipo de discapacidad, itinerario anterior a la incorporación al proyecto (incluye datos referentes a la escolarización y formación recibida), año en el que se realiza la inserción, observaciones sobre el desarrollo de la inserción laboral (puestos de trabajo ocupados, duración de los contratos...) y situación laboral actual. Obtenemos información de 95 casos correspondientes a personas adultas con discapacidad psíquica que han sido usuarios durante el período estudiado de los centros que realizan Empleo con Apoyo en el territorio que estudiamos. Queremos destacar la importancia de este estudio descriptivo ya que no se había realizado hasta entonces ningún estudio que nos permitiera disponer de concretos sobre el número de personas que participaban en iniciativas de empleo con apoyo en las comarcas de Girona y sobre las características generales de este proceso.

Con la intención de poder seleccionar para el estudio aquellos casos representativos de las principales tendencias observadas en los itinerarios laborales seleccionamos *aquellas personas que se han incorporado como mínimo a un programa y/o proyecto de inserción* (concretamente 49 casos, 23 hombres y 26 mujeres) y, para cada uno de ellos, se identifica, por una parte, el *número de inserciones realizadas* y, por otra, la *situación actual en el momento de realizar el estudio*. Igualmente, para cada una de las inserciones vividas se recogen datos sobre la *duración*, el *puesto de trabajo* (se tiene en cuenta si se trata de un puesto público o privado), el tipo de contrato que se ha establecido y, si se da el caso, las *causas* por las cuales el proceso de inserción se da por finalizado. Somos conscientes de que la búsqueda de distintas situaciones que comparten rasgos similares conlleva una cierta subjetividad y que, por lo tanto, tanto las variables utilizadas para hacer la diferenciación como el resultado final (los cuatro grandes grupos de itinerarios) es sus-

ceptible de ser discutido. En todo caso, nuestra opción ha sido distribuir a las personas que finalmente se han insertado en el mundo laboral en cuatro grandes grupos, en función de los siguientes itinerarios:

1. Itinerario 1: Un primer grupo integrado por el colectivo de personas que se insertan laboralmente en un puesto de trabajo, manteniéndose en éste hasta el momento de realizar el estudio (se incluyen en este itinerario 20 personas, que representan el 40,85% del total de las personas insertadas).
2. Itinerario 2: El segundo grupo está formado por las personas que, a lo largo de su proceso de inserción laboral, trabajan en más de un puesto de trabajo, siguiendo insertados en el momento en que se recoge la información. Una variable fundamental para la inclusión en este grupo es la percepción, a partir de los datos de que disponemos, de que el proceso de inserción es positivo (este itinerario comprende a 14 personas, que representan el 28,5% del total de las personas insertadas).
3. Itinerario 3: El tercer grupo está integrado por las personas que trabajan en uno o más puestos de trabajo, y presentan a lo largo del itinerario laboral datos que nos llevan a valorarlo como conflictivo. En el momento en que se recogen los datos no están trabajando (incluye a 9 personas, el 18,3% del total de las personas insertadas).
4. Itinerario 4: El cuarto grupo lo forman por aquellas personas que presentan un itinerario laboral que puede valorarse como conflictivo, pero que, a pesar de esta situación, están actualmente insertadas en el mundo laboral (incluye a 4 personas, el 8,1% del total de las personas insertadas).

Podemos ver que los dos primeros grupos comprenden las personas que, a partir de los datos disponibles, apreciamos que su itinerario ha sido básicamente positivo; es decir, que tanto si se ha cambiado como no de puesto de trabajo, ha habido una continuidad en la que no se producen incidencias remarcables que dejen entrever alguna problemática importante en los procesos de inserción. En cambio, los dos últimos grupos incluyen las personas que, independientemente de su situación actual —tanto si en estos momentos están trabajando, como si no— su proceso de inserción se presenta con diferentes grados de conflictividad.

Finalmente, para la selección definitiva de los casos objeto de estudio se toman como referencia los cuatro itinerarios anteriores, realizando los siguientes pasos: en primer lugar, decidimos el número de casos que se van a analizar, correspondientes a cada itinerario (de forma proporcional al número de personas que integran cada grupo); seguidamente, decidimos cuántos de estos casos procederán de cada uno de los servicios de inserción. Seguidamente, nos reunimos con cada uno de los equipos de profesionales de estos servicios para seleccionar, con su asesoramiento, los casos que serán estudiados. Para esta última decisión se tienen en cuenta tanto la significatividad de los casos como la accesibilidad a los informantes de cada uno de ellos. Así, se acaban seleccionando 18 casos: 8 del primer itinerario, 6 del segundo, 2 del tercero y 2 del segundo.

3.3. La elección de las estrategias de obtención de información

En nuestra investigación el instrumento básico lo constituye la entrevista semiestructurada, entrevista que presupone la planificación detallada de los objetivos para la recogida de información y la elaboración de guiones de las diferentes modalidades de entrevistas. Esta planificación permite a los investigadores acudir a las citas con los informantes con una preparación sobre cuáles son los propósitos de la investigación y los temas a tratar, además de facilitar el análisis de la información a través de procesos de triangulación.

El proceso de recogida de información de cada caso individual pretende, en primer lugar, conocer el itinerario seguido tomando en consideración cuestiones como los puestos de trabajo ocupados, la temporalidad y tipo de los contratos, la metodología utilizada, etc. En segundo lugar, pretende conocer las vivencias, experiencias y puntos de vista de las personas implicadas en el desarrollo del itinerario como forma de profundizar en el conocimiento del desarrollo de los itinerarios, ya que hay que tener en cuenta que nos interesa cada itinerario desde que se inició el proceso hasta el momento en que se realiza el estudio, con la imposibilidad, en este caso, de observar directamente dicho proceso. Esta fue una de las principales razones que nos llevó a optar por la entrevista como estrategia principal para la obtención de información. En tercer lugar, nos interesa estudiar el caso de la forma más global posible, es decir, procurar que la información recogida nos proporcione una visión de conjunto del proceso seguido.

Para elaborar las entrevistas se parte de los objetivos del estudio. Para cada objetivo se determinan los indicadores que aportan información significativa sobre el itinerario educativo y laboral del trabajador. La siguiente tabla muestra la relación entre los objetivos y los indicadores.

3.4. La selección de los informantes

En este otro momento de toma de decisiones, partimos de la idea de que lo que se pretende conseguir es un conocimiento amplio de cada uno de los procesos individuales, por lo que creemos que es necesario contar con la colaboración de las personas que han tenido un papel más significativo en los procesos, bien como profesionales, bien como personas que han vivido directamente la situación. Por ello, en este estudio sobre la inserción laboral de personas con discapacidad psíquica se entrevista, para cada caso, al *preparador laboral* (con este nombre se suele denominar al profesional del servicio de Empleo con Apoyo que realiza el seguimiento laboral en el puesto de trabajo), al *supervisor natural* (compañero de trabajo del trabajador con discapacidad que constituye la persona de referencia a lo largo del proceso de inserción), a la *familia del trabajador* y al mismo *trabajador*. En este sentido, debemos hacer hincapié en el hecho de que prácticamente no existen en nuestro contexto investigaciones realizadas sobre personas con discapacidad psíquica que hayan planteado la posibilidad de considerar como informantes a las mismas personas con discapacidad. A nuestro entender este es, por tanto, uno de los aspectos metodológicos novedosos de este estudio.

TABLA 1
 OBJETIVOS E INDICADORES PARA LA ELABORACIÓN DE LAS ENTREVISTAS
 SEMIESTRUCTURADAS

OBJETIVO	INDICADORES
Objetivo 2: Desarrollo de la integración laboral mediante el Empleo con Apoyo	1. Aproximación al conocimiento de las personas implicadas en cada situación: el trabajador/a la familia, la empresa: <ul style="list-style-type: none"> • El trabajador: capacidades y necesidades. Historia previa. Formación. Valoración como trabajador. • La familia: el apoyo a la integración laboral. • La empresa: la implicación por parte del supervisor, los compañeros y la empresa como entidad. • El papel del servicio de Empleo con Apoyo en cada caso.
	2. Los trabajos realizados a lo largo del itinerario laboral: condiciones y características de los puestos de trabajo.
	3. Las expectativas laborales.
	4. Seguimiento realizado por el preparador laboral.
	5. Seguimiento realizado por el supervisor natural (en los diferentes puestos de trabajo).
	6. Acogida en el puesto de trabajo por parte de los colegas y jefes.
	7. Relaciones interpersonales establecidas en el puesto de trabajo.
	8. Cumplimiento de las tareas encomendadas.
	9. Valoración de la persona como trabajador.
	10. Satisfacción de las personas implicadas en relación a la experiencia.
Objetivo 3: Información sobre la incidencia en el trabajador de la integración laboral en la empresa ordinaria mediante el Empleo con Apoyo	1. Cambios en la participación en actividades de tiempo libre.
	2. Cambios en la participación en actividades familiares.
	3. Cambios observados en la persona a raíz de la experiencia de integración laboral (a nivel emocional, relacional, laboral, personal).
Objetivo 4: Información sobre la incidencia en el entorno laboral de la integración laboral de la persona con discapacidad mediante el Empleo con Apoyo	1. Expectativas previas a la experiencia.
	2. Opinión sobre la integración laboral del colectivo de personas con dificultades específicas antes de la experiencia.
	3. Opinión sobre la integración laboral del colectivo de personas con dificultades específicas a raíz de la experiencia.
Objetivo 5: Identificar los factores de integración laboral de personas con discapacidad mediante el Empleo con Apoyo	1. Factores optimizadores que pueden garantizar el éxito de la integración laboral relacionados con la formación previa, seguimiento, habilidades personales, autonomía, etc.

Sobre el proceso de recogida de información queremos destacar que entrevistar a las personas que constituyen el núcleo de la investigación no solamente debe hacerse porque nos proporciona información significativa, tal como nos ha demostrado el estudio analizado, sino también porque pensamos que debe formar parte del proceder de todo investigador el escuchar las opiniones, puntos de vista, consideraciones y experiencias de todas las personas que están implicadas en los procesos de estudio, sin prejuicios sobre las posibilidades de éstas para expresarse.

Seleccionados los informantes, y antes de la elaboración de los instrumentos, debemos decidir cuáles de los distintos informantes previstos van a proporcionarnos información sobre cada uno de los indicadores definidos. Una vez tomada esta decisión, podemos diseñar los instrumentos —en este caso, entrevistas semiestructuradas— que nos han de permitir la recogida de la información sobre el objeto de nuestra investigación.

En el proceso de realización de las entrevistas participan todos investigadores del equipo, distribuidos por parejas. Por ello, con el objeto de facilitar seguir una misma dinámica en las distintas entrevistas, se redacta una ficha con las instrucciones a tener en cuenta. Estas instrucciones comprenden las orientaciones generales sobre la realización de las entrevistas y la dinámica a seguir, así como pautas sobre las estrategias a considerar en los distintos momentos de la entrevista.

Igualmente, se acuerda establecer un orden en las entrevistas a realizar a los distintos informantes, preveyendo en este sentido realizar en primer lugar la entrevista a los educadores para que aporten una información de carácter inicial y completa de la persona del trabajador y de la inserción realizada. En segundo lugar, la entrevista al trabajador, seguida del miembro de la familia y, en último lugar, el representante de la empresa. Se trata sin embargo de una propuesta orientativa de carácter flexible que se acaba adaptando a las circunstancias concretas bajo las que se realiza cada entrevista.

Los miembros del equipo de investigación nos distribuimos por parejas para realizar todas las entrevistas correspondientes a un caso. La composición de las parejas varía para cada caso, ya que se decide que es favorable el hecho de que las parejas no tengan siempre la misma composición, para evitar la posibilidad de caer en unas mismas rutinas o esquemas de trabajo repetidos que puedan condicionar la naturaleza de la entrevista.

En cuanto al lugar donde se desarrollan las entrevistas, decir que los educadores se entrevistan en los propios centros de Empleo con Apoyo. Los trabajadores, familias y representantes de la empresa son entrevistados en diferentes espacios (en algunos casos, en el hogar familiar; en otros, en el centro de Empleo con Apoyo) y que las entrevistas a los representantes de la empresa se realizan en la propia empresa.

Temporalmente hablando, las entrevistas se llevan a cabo durante los meses de enero-marzo del año 2000. Transcurridas las primeras semanas de este período, se realiza una reunión de todo el equipo para valorar el proceso de trabajo y las incidencias observadas y reorienta, si es el caso, algunos aspectos de dicho proceso.

Finalmente, se debe hacer notar que, como ocurre en gran parte de las investigaciones de corte cualitativo, de los 18 casos previstos inicialmente, se acaba realizando el

estudio con 16 casos. Dos personas son descartadas: una por imposibilidad de localización, y otra porque no se muestra favorable a participar en el estudio.

3.5. El análisis e interpretación de los datos

Una vez realizadas las entrevistas, se pasa a su transcripción completa. La transcripción se realiza de forma textual, siguiendo una plantilla que permite la visualización clara de las intervenciones que realizan tanto los entrevistados como los entrevistadores. En cada transcripción se indica la duración de la entrevista, el lugar donde se ha realizado, se identifican los entrevistadores y las incidencias producidas durante la misma (por ejemplo, en el caso de que la entrevista al trabajador/a se realice en presencia de los padres).

Con todo el material conseguido se redacta un informe individual de cada caso que se estructura en función de los objetivos establecidos en la recogida de información. Cada informe es redactado y revisado inicialmente por las dos personas que han realizado las entrevistas. Para unificar los criterios a seguir en la redacción de los informes individuales se elaboran un guión de trabajo con las orientaciones básicas.

Seguidamente, a partir de estos informes individuales se realiza un análisis transversal con la finalidad de identificar elementos comunes y dispares de los itinerarios seguidos. Este tipo de estudio de distintos casos es denominado por Stake como «estudio colectivo de casos» en el sentido de que se trata de un estudio instrumental ampliado a diversos casos. Los casos se escogen porque se cree que su comprensión llevará a entender mejor, quizá a teorizar mejor, sobre un número todavía mayor de casos (Stake, 1998: 89).

Debemos señalar que el análisis de datos comienza una vez se ha conseguido toda la información sobre el caso. Esto tiene la ventaja de poder empezar el proceso de análisis con el conjunto de todas las informaciones registradas, aunque dificulta poder completar la información con otras entrevistas puesto que ya se considera cerrada la etapa de recogida de datos. No se trata, pues, de una investigación con un diseño emergente sino que existe una clara voluntad de diseñar con bastante detalle el proceso de investigación, ya que se considera que esta planificación previa resulta relevante para garantizar cierto rigor en la investigación cualitativa cuando participan distintos investigadores.

3.6. Decisiones destinadas a garantizar el rigor metodológico

En cuanto a las decisiones orientadas a garantizar el rigor metodológico, en general podemos destacar distintos elementos que nos parecen significativos para mejorar la credibilidad de la investigación: el hecho de planificar los objetivos de la investigación y los instrumentos de recogida de datos en relación con éstos sirve para unificar criterios de los distintos investigadores participantes y para organizar el análisis de la información; el hecho de realizar la recogida de información en parejas de investigadores facilita la posterior revisión de los informes individuales por parte de los dos investigadores que han participado; la búsqueda de informantes que proporcionen puntos de

vista complementarios; el empleo de distintos métodos para la recogida de información que posibilita la triangulación de datos; y el estudio colectivo de casos que ayuda a garantizar cierta confirmabilidad.

4. REFLEXIONES FINALES

Nuestro estudio nos ha sido útil para aproximarnos al conocimiento de los procesos de inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario mediante el Empleo con Apoyo, procesos que, como hemos señalado, son todavía bastante desconocidos y poco estudiados.

Desde nuestro punto de vista, la principal ventaja de los estudios de este tipo reside en que el caso constituye el «pretexto» o el instrumento para la producción de discursos sobre un tema desde las distintas posiciones (sociales, culturales, laborales) que encarnan las personas entrevistadas. En esta investigación, el conocimiento de los casos particulares desde la óptica de las diferentes personas que, de un modo u otro, se han visto involucradas en un proceso de inserción laboral de personas con discapacidad nos lleva a profundizar en la comprensión de las dinámicas que se desarrollan. El caso resulta suficientemente concreto como para que cada cual pueda organizar su discurso; a la vez, si el caso ha sido seleccionado con cautela, con una intención instrumental como comentábamos anteriormente, puede resultar suficientemente general como para que su estudio sugiera ideas que pueden ser transferibles a casos o situaciones similares.

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, las cuales 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. Es tarea del equipo de investigación extraer de toda la información disponible los elementos que conduzcan a la reflexión teórica sobre el tema. Al basarnos en experiencias particulares disminuimos el riesgo de caer en un discurso meramente especulativo sobre la inserción laboral de personas con discapacidad. El estudio de casos ayuda a mantener un vínculo entre teoría y experiencias reales.

Merriam (1988: 58-9) propone que «El estudio de caso puede servir para verificar o probar una teoría, clarificarla, refinarla o ampliarla, o, en el estudio cualitativo de casos, desarrollar nueva teoría». Quizá no debamos atrevernos a hablar de la elaboración de una nueva teoría, pero sí que estamos convencidos de que la investigación analizada nos ha resultado útil para aproximarnos al conocimiento de una realidad, y describirla con detalle para así tener más elementos sobre la base de los cuales enfocar la práctica socioeducativa, entendiendo que la práctica incluye la acción y la reflexión.

El proceso seguido en esta investigación —estudio cuantitativo previo seguido de un estudio de casos cualitativo y del análisis transversal de los casos individuales— nos ha posibilitado conocer los procesos de inserción laboral, de forma progresiva, yendo de los aspectos más generales cuantitativos, a otros más particulares consuegui-

dos a través de un proceso metodológico cualitativo. Los datos obtenidos, una vez organizados a través del proceso de análisis, constituye una información que puede devolverse a las audiencias interesadas (promotores de la investigación, participantes, público interesado en general) con algunas orientaciones para la práctica. En este sentido, el trabajo del equipo de investigación ha de servir para ayudar a los participantes a organizar ideas y desarrollar nuevas perspectivas. La devolución de las conclusiones obtenidas a los participantes en la investigación, a profesionales, a las familias y a los trabajadores, entendemos que es necesaria para tener más elementos de contraste y, sobre todo, para ir construyendo paulatinamente estrategias de acción que repercutan en la optimización de los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario.

Por tanto, en general, pensamos que los estudios de casos serán tanto más útiles en cuanto puedan concebirse dentro de un proceso de investigación más amplio que tenga como objetivo una aproximación gradual a la práctica educativa. A nuestro entender, es necesario pasar del nivel descriptivo e interpretativo a un nivel más participativo, en el sentido de investigar para resolver problemas concretos en contextos específicos, contando con la participación directa de las personas y colectivos interesados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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.
- 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.
- INE (Instituto Nacional de Estadística) (1986). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías*. Madrid.
- LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido) (1982).
- Luttrell, W. (2000). «Good Enough» Methods for Ethnographic Research. *Harvard Educational Review*, 70 (4), 449-523.
- Merriam, S.B. (1988). *Case study research in education. A qualitative approach*. San Francisco, CA: Jossey Bass Publishers.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1998). *Empleo y discapacidad*. Madrid.
- 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* (pp. 95-154) Girona, Col·lecció Educació Social.

- Pallisera, M. (Dir). *Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant el treball amb suport a les comarques de Girona*. Departament de Pedagogia (UdG). Document no publicat.
- Pallisera, M.; Barrachina, S.; Fullana, J.; Lobato, J.; Vilà, M. «Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant el treball amb suport a les comarques de Girona». *Suports. Revista Catalana d'Educació Especial i Atenció a la Diversitat*. 5 (1), 55-67.
- Stake, R.E. (1988). Case Studies. Denzin, N.K.; Lincoln, Y.S. (Eds). *Strategies of Qualitative Inquiry* (pp. 86-109). Thousands Oaks, CA: Sage Publications.
- 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.

Fecha de recepción: 19 de octubre de 2001.

Fecha de aceptación: 12 de septiembre de 2002.