

# la integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en españa: aproximación a través de una investigación

maría pallisera, montserrat vilà, m<sup>o</sup> josep valls, maría rius, ■■■■

judit fullana, paco jiménez, montserrat cardona y joan lobato  
universidad de girona

## resumen

En este artículo se presentan algunos de los resultados de un estudio dirigido a conocer los procesos de inserción laboral realizados por servicios que trabajan para facilitar la integración laboral en la empresa ordinaria de personas con discapacidad en el estado español. En primer lugar se aporta información sobre las características básicas de estos servicios y, en segundo lugar, se realiza una aproximación al colectivo de personas con discapacidad que ha sido objeto de acciones formativas e inserción laboral por parte de éstos. Esta información se obtiene a partir del análisis que parte de las respuestas de un cuestionario enviado a centros de trabajo con apoyo y otras entidades que ofrecen servicios de apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad en el contexto del Estado español.

**Palabras clave:** Integración laboral de personas con discapacidad. Trabajo con Apoyo.

## summary

*In this article we present results on a study aimed at getting to know labour market integration processes carried out by services that promote labour market integration of disabled people in Spain. Firstly, we include information on the basic characteristics of these services and, secondly, we make an approach to the disabled who have undertaken training and labour market integration actions carried out by these services. We have obtained this information by analysing the answers to a questionnaire that was sent to supported employment centres and other organisations that support labour market integration of disabled people within Spain.*

**Keywords:** Working integration of disabled people. Supported Employment.

## introducción ■ ■ ■

Las personas con discapacidad experimentan muchas dificultades para conseguir encontrar y mantener un trabajo. Aunque no se dispone de estadísticas muy fiables, se reconoce 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 afirma que el

nivel de empleo de las personas con discapacidad está 17 puntos por debajo del nivel del resto de los trabajadores. 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 laboral. Aunque la Ley de Integración Social del Minusválido (1982) 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 favo-

recen la dinámica de paso 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 IOE, 1998).

En España encontramos, sobretodo a partir de los años 90, algunas iniciativas que consiguen la integración laboral del colectivo de discapacitados en el empleo ordinario, concretamente en la modalidad del llamado *trabajo con apoyo*. Datos sobre los antecedentes y evolución de esta modalidad de inserción laboral se encuentran en Verdugo et al. (1998).

Debemos plantear que la investigación en este ámbito es relativamente reciente. Hace pocos años, se apuntaba (Colectivo IOE, 1998) que no se disponía de un registro de los diversos proyectos existentes en el Estado ni de valoraciones del proceso desarrollado a través de estas propuestas. En estos momentos disponemos de trabajos que aportan información relevante acerca de la distribución de los proyectos de trabajo con apoyo en España, así como características relativas a sus usuarios (Verdugo et al. 1998; Verdugo y Jordán, 2001). Nuestra intención es contribuir con este trabajo a aportar más datos acerca de la extensión del trabajo con apoyo como modalidad de inserción, a conocer con más detalles el funcionamiento de los servicios que practican esta modalidad y obtener información acerca de los procesos de inserción realizados.

El trabajo que presentamos se enmarca en la primera fase de una investigación que se está llevando a cabo por parte del Grupo de Investigación en Atención a la Diversidad del Departamento de Pedagogía de la Universitat

de Girona. Esta investigación tiene como objeto de estudio los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad llevados a cabo en el Estado español durante el período 1995-2000. Nos interesa especialmente el análisis de los factores que favorecen los procesos de inserción, para plantear las orientaciones que permitan incidir positivamente en la continuidad de estos procesos. Entre estas orientaciones figura el diseño de materiales curriculares para la formación de los trabajadores, así como materiales que faciliten la sensibilización e información de los agentes laborales. <sup>ii</sup>

La primera fase de esta investigación consiste en realizar una aproximación descriptiva de los servicios y proyectos que trabajan para facilitar la integración laboral de personas con discapacidad en entornos laborales ordinarios. Muchos de ellos aplican las fases de la metodología del trabajo con apoyo, otros servicios no siguen estrictamente esta metodología, aunque sí realizan algunas acciones -el seguimiento, sobre todo- que coincide con este modelo de trabajo. Concretamente, en la primera fase de investigaciones, sobre la que se centra este trabajo, pretendemos conocer la distribución de los servicios de integración laboral en el estado español en el momento actual (consideramos como referencia el período 1995-2000), así como las características básicas de estos proyectos (modalidad jurídica y organizativa, finalidades, colectivo destinatario - tipología de discapacidad -, número de usuarios atendidos, inserciones realizadas) (*Objetivo 1*); y realizar una aproximación al colectivo de personas con discapacidad que, en el período estudiado, ha sido objeto de acciones formativas e inserción laboral por parte de proyectos de trabajo con apoyo en el estado español: características descriptivas del colectivo, tipos de itinerarios de inserción que aparecen y relación entre diversas variables explicativas de estos itinerarios (*Objetivo 2*). Estos datos van a permitirnos disponer de datos sistematizados acerca de la distribución y características de estos proyectos, información a partir de la cual se abordarán las siguientes fases de la investigación.

Para la consecución de estos dos primeros objetivos, y desde un punto de vista metodológico, se ha optado por la elaboración de un cuestionario como instrumento básico de recogida de información. El cuestionario hace referencia, por una parte, a las características generales del servicio, su funcionamiento y diversos aspectos relacionados con las acciones de formación e inserción realizadas durante el período comprendido entre 1995 y 2000; y por otra parte, a la caracterización del colectivo estudiado y la descripción de los procesos de inserción laboral realizados. Así, el cuestionario está dividido en dos bloques de contenidos, cada uno de los cuales se trabaja en un cuaderno específico.

En el primer cuaderno, y para obtener información referente al primer objetivo de la investigación, se tratan temas generales sobre el servicio, su funcionamiento, el proceso seguido en la formación y en la inserción de los trabajadores. Por ello este primer cuaderno se subdivide en cuestiones introductorias y sigue con tres fases relativas al proceso de inserción: *la formación, la búsqueda de puestos de trabajo, la inserción en el puesto de trabajo y el seguimiento de la inserción*. En el segundo cuaderno, y para la consecución del objetivo 2 de la investigación, las cuestiones se dirigen a obtener datos de carácter cuantitativo sobre los procesos de inserción realizados a lo largo del período 1995-2000.

Finalmente, en cuanto al tipo de preguntas utilizadas, se ha optado por preguntas cerradas en las cuestiones en las que se pide información de carácter cuantitativo y preguntas abiertas en el caso de las cuestiones que requieren información sobre las particularidades del servicio en el proceso de inserción. En la tabla 1 se muestra la relación entre los objetivos de la investigación, los objetivos del cuestionario y las preguntas del mismo.

Una vez elaborado el cuestionario, se ha desarrollado la fase de aplicación que se ha iniciado con su envío por correo, durante los meses de abril y mayo del 2001, a un total de 132 servicios que previamente han sido incorporados a una base de datos. Entre junio y septiembre del 2001 se ha procedido a hacer diversos recordatorios

telefónicos a los servicios. La recepción de los cuestionarios se dio por finalizada a mediados de octubre del mismo año, habiéndose recibido 40 de ellos procedentes de servicios de las diversas comunidades autónomas que realizan acciones para la integración laboral en entorno ordinario. El análisis de los cuestionarios se realizó posteriormente, concretamente durante el período comprendido entre octubre y diciembre del 2001.

De los 40 cuestionarios recibidos, 4 proceden de Andalucía, 3 de Baleares, 1 de Castilla-León, 2 de Castilla la Mancha, 21 de Cataluña, 2 de la Comunidad Valenciana, 1 de Galicia, 1 de la Rioja, 2 de Madrid, 2 de Murcia y 1 del País Vasco. Aunque el número de cuestionarios recibido ha sido bastante inferior al inicialmente pretendido (en parte debido al trabajo que representaba su cumplimentación), disponemos de datos relativos a un número considerable de proyectos, el análisis de los cuales nos permite realizar una aproximación a la diversidad y complejidad de los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios.

Seguidamente, vamos a centrarnos en la descripción de los aspectos más relevantes obtenidos a partir del análisis de dichos datos, dedicando un apartado a cada uno de los dos objetivos.<sup>iii</sup>

---

## 1. los servicios y proyectos que realizan inserción laboral de personas con discapacidad en el entorno ordinario: una aproximación a sus características básicas (objetivo 1) ■ ■ ■

---

Los aspectos más significativos que presentaremos a continuación de forma resumida hacen referencia a los siguientes aspectos:

- *finalidad del servicio*
- *año de inicio de las actividades de inserción laboral al mercado ordinario*
- *los fondos de financiación para el funcionamiento de estos proyectos*

- la edad y características relacionadas con la discapacidad de los usuarios
- las actividades de formación realizadas
- la prospección de puestos de trabajo
- el seguimiento de la inserción laboral
- la relación con las familias de las personas insertadas en el mercado laboral ordinario
- las acciones específicas que se realizan para sensibilizar e informar a los agentes laborales de la comunidad
- las acciones complementarias desarrollados por los servicios de inserción laboral
- los profesionales que en ellos se encuentran

### 1.1. La inserción laboral como principal finalidad del servicio o centro

Los servicios estudiados en la presente investigación se dedican en su mayoría a la inserción laboral en el mercado ordinario como principal finalidad. Así, se da esta circunstancia en 25 de los servicios (62,5% de casos), mientras que hay 15 servicios (37,5%) que responden que la inserción laboral al mercado ordinario no es su principal prioridad. Estos últimos servicios complementan su respuesta explicando las otras actividades que llevan a cabo: programas concretos para atender a las personas con discapacidad desde su nacimiento hasta la vida adulta (atención precoz, atención y apoyo psicopedagógico, etc.), gestión de Talleres Ocupacionales y/o Centros Especiales de Trabajo, etc.

### 1.2. Año de inicio de las actividades de inserción laboral al mercado ordinario

Los años en que los servicios o los centros empiezan a realizar actividades de inserción laboral en el mercado ordinario para personas con discapacidad oscilan entre 1981 y 1999. Es a partir de 1991 cuando encontramos anualmente la creación de nuevos centros o servicios, y es en 1995 cuando se produce un incremento representativo de servicios que inician su actividad como es el caso de 24 de los centros (60% de los casos).

También podemos apuntar, a partir de los datos obtenidos, que la comunidad autónoma de Cataluña es la comunidad pionera en estos servicios de Trabajo con Apoyo e integración laboral de personas con discapacidad.<sup>iv</sup>

### 1.3. Fondos de financiación principales de las actividades de inserción

En 12 casos, la entidad se beneficia de una sola fuente de financiación, mientras que en el resto sus fuentes principales son varias. De los 12 servicios, que basan su financiación en una sola fuente, tenemos 5 servicios que dependen únicamente de financiación europea; en 6 casos es el Ministerio o el Departamento de Trabajo de quien depende la financiación de los servicios; y finalmente en 1 caso la financiación depende de la Generalitat Valenciana. El 50% de los centros con una sola fuente de financiación pertenecen a Catalunya y, más concretamente, dependen de fondos procedentes del Departamento de Trabajo o de Bienestar Social de la Generalitat de Catalunya (6 casos). En los casos que los servicios reciben financiación de diversos organismos encontramos diferentes modalidades: fuentes propias de la entidad, aportaciones de los usuarios, subvenciones privadas, etc.

### 1.4. Intervalos de edad y tipos de discapacidad de los usuarios de los servicios de inserción laboral

En la gran mayoría de los casos la edad de incorporación a los servicios de inserción laboral es a partir de 16 años. La edad máxima sobre la que se ofrece la posibilidad de inserción es muy diversa: en 18 de los 40 cuestionarios el marco de actuación se abre hasta menores de 65 años, aunque por lo general las personas beneficiarias de estos servicios son menores de 40 años.

En relación al tipo de discapacidad de los usuarios atendidos, hay 18 centros (45%) que han especializado su intervención y por ello sólo atienden a una tipología de discapacidad. Doce de estos servicios están especializados en la inserción laboral de personas con discapacidad psíquica. En el resto de los servicios se trabaja con personas que presentan distintas tipologías de discapacidad. Hay una gran variación entre las respuestas que dan los 22 servicios que atienden a más de una discapacidad. Su análisis nos permite apuntar las siguientes observaciones:

\* En primer lugar, encontramos 7 centros que tratan exclusivamente a personas con discapacidad motriz y sensorial.

\* En segundo lugar, encontramos centros que trabajan con colectivos con discapacidad psíquica y/o mental. Este es el caso de tres centros.

\* En tercer lugar, hay centros en que se da respuesta a todo tipo de discapacidades, es decir, sea psíquica, sensorial, motriz-física o mental. En esta situación encontramos 9 centros.

\* En los tres centros restantes, el colectivo destinatario es variable: en uno se trabaja con personas que pueden presentar discapacidades de carácter sensorial, motriz o mental; en otro las discapacidades son psíquica, motriz o mental, y en el tercero las discapacidades pueden ser de carácter psíquico o motriz.

### 1.5. Características de las actividades de formación que los servicios de integración laboral ofrecen a sus usuarios.

En un 47,2% de los casos, la formación impartida por los centros se orienta a unos sectores laborales determinados. Entre las respuestas domina el sector servicios (hostelería, limpieza, administración...) con tareas que requieren generalmente de una baja cualificación (ayudante de cocina, trabajo en cadena, manipulación). El sector de jardinería también se menciona, así como el de reponedor de supermercado. Aparecen sectores de más cualificación en 6 casos (nuevas tecnologías), correspondiente a 5 centros que trabajan con personas con discapacidad física. En un 52,7 %, en cambio, la formación no se orienta a unos sectores laborales determinados, sino que se realiza una formación de carácter más general.

En relación con los contenidos que se trabajan en la formación previa a la inserción, encontramos las siguientes situaciones:

Los contenidos correspondientes al área de formación sobre *habilidades sociopersonales* se trabajan en un 83,3% de los centros; el *conocimiento del mundo laboral* se trabaja en un 80,6% de los casos; las técnicas de búsqueda de empleo se trabajan en el 77,8% de los casos; y las *habilidades laborales* específicas se trata en el 72,2% de los casos.

En 17 centros se trabajan contenidos de los cinco bloques propuestos (*conocimiento del mundo laboral, habilidades laborales especifi-*

*cas, técnicas de búsqueda de empleo, habilidades sociopersonales y refuerzo de aprendizajes académicos básicos*) aunque entre estos 17 centros el porcentaje de tiempo dedicado a la formación de cada uno de estos bloques de contenidos es muy variado. En este sentido hay 7 servicios que valoran a partir del 40%, es decir, un espacio temporal especialmente significativo, los contenidos referentes a las *habilidades laborales*: las habilidades básicas necesarias para desarrollar unas tareas concretas en un sector laboral determinado. De la misma forma, otros contenidos que destacan en 4 de estos servicios son los que constituyen el bloque que trata las *habilidades sociopersonales* como por ejemplo: la iniciativa, la responsabilidad, habilidades sociales, habilidades relacionales, autoestima, asertividad, seguridad, etc. El resto de áreas son tratados pero sin sobresalir especialmente. De estos 17 servicios hay 8 que también hacen referencia a otros bloques de contenidos distintos a los propuestos y con dedicación diversa; estos contenidos son los siguientes: *sensibilización hacia el medio ambiente, seguridad y condiciones de trabajo, informática, higiene en la empresa, prevención de riesgos laborales y tutoría*.

### 1.6. Criterios y procesos que orientan la prospección de puestos de trabajo a la empresa ordinaria

Con relación a los criterios que se tienen en cuenta para la localización de puestos de trabajo, en primer lugar aparece la *formación previa del trabajador* como uno de los criterios más importantes en el 82% de los centros. Seguidamente, otro factor de prioridad, valorado en un 77% de los centros, son las *necesidades específicas de atención del trabajador*. Dos criterios calificados por igual son los que se refieren a la *proximidad de la empresa al domicilio del trabajador*, que ha sido considerado como un criterio importante en un 43,5% de los cuestionarios, y el sector laboral de la empresa, que se ha citado en un 46% de los servicios.

Para localizar los puestos de trabajo en la empresa ordinaria el procedimiento es bastante parecido entre los diversos servicios estudiados.

En primer lugar, se lleva a cabo una captación de ofertas de trabajo a través de empresas que ya han contratado personas con discapacidades, haciendo uso de convenios de colaboración, mediante contactos particulares o a nivel familiar. También hay servicios que se ponen directamente en contacto con empresarios, utilizando las ofertas publicadas por la prensa o bien realizando una consulta de las guías telefónicas de la zona. Por ese motivo se procura hacer una lectura de prensa y en general de los medios de comunicación. También hay colaboración por parte de los ayuntamientos, se contacta con federaciones de empresarios, así como también se contacta con INEM y la cámara de comercio. En definitiva, se empieza por conocer el tejido empresarial de la zona.

En segundo lugar, es necesario interrelacionar las ofertas de trabajo con los perfiles laborales de los trabajadores. Por ello, se seleccionan empresas por sectores, se tienen en cuenta las necesidades de la empresa y a la vez las necesidades individuales de las personas (la formación, experiencia, capacidades, disponibilidad de los usuarios).

El siguiente paso, una vez seleccionada la información, consiste en enviar cartas de presentación del proyecto o del servicio de integración laboral para concertar una entrevista con el gerente de las empresas o personal de recursos humanos. Posteriormente, se realizan visitas a las empresas para profundizar en la información de las características de los servicios de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario, es decir, se informa de los diferentes aspectos del servicio, ventajas de contratación de estos jóvenes, así como también de cuestiones legales (LISMI, subvenciones, contratos bonificados, etc.).

### 1.7. El seguimiento de la inserción laboral

Todos los casos analizados afirman contemplar entre sus actuaciones la del seguimiento de la inserción laboral. No obstante, las modalidades que utilizan en este proceso de seguimiento presentan entre ellas algunas variaciones.

Se puede observar que en 27 servicios (67,5%) se realizan contactos telefónicos con un repre-

sentante de la empresa, seguimiento presencial en la empresa por parte de un profesional del servicio, contactos telefónicos y/o entrevistas con el propio trabajador. Pero, además, en 9 de estos casos se complementa el proceso de seguimiento con otras posibilidades, como entrevistas con las familias, asesoramiento técnico y sesiones grupales de intercambio de experiencias.

En 28 servicios (70%) se recurre a la figura del *supervisor natural*, compañero de trabajo que realiza las tareas de tutoría o supervisión. En 2 servicios (5%) es a través de otros medios que la empresa lleva a cabo el seguimiento; sólo se realiza el proceso de seguimiento en algunas situaciones concretas para favorecer el proceso de adaptación y en función del conocimiento de la empresa.

Al analizar las argumentaciones de los diferentes servicios sobre el supervisor natural podemos concluir lo siguiente. Por un lado, para aquellos servicios que consideran esta figura como importante, o que reconocen sus funciones como necesarias para conseguir una inserción con éxito, el supervisor de la empresa ha de complementarse con los educadores del servicio para poder contrastar la observación que él realiza sobre la evolución de la persona y ser así un puente fiable entre trabajador y empresa. La persona que se hace cargo de esta supervisión suele ser un compañero o un encargado, porque se cree que el acompañamiento debe realizarse en el mismo puesto de trabajo durante el período de adaptación, siendo de esta manera más positivo tanto para la persona con discapacidad como para los demás trabajadores.

El seguimiento tiene una *temporalidad* diversa en función de las características de los usuarios (tipo de discapacidad, ritmo de adaptación, demandas de la persona en cuestión...) y las peculiaridades de la empresa o del puesto de trabajo, es decir, el compromiso, la disponibilidad y las necesidades fruto de la relación entre empresa y trabajador. Otros criterios que determinan la temporalidad y la periodicidad del seguimiento son la valoración de las dificultades y de la complejidad de las tareas a desempeñar (ya que el rendimiento puede quedar afectado)

las relaciones sociales o el ambiente de trabajo, y el tipo de contrato laboral de que se goza.

La duración del seguimiento es muy variable: hay servicios, como los que trabajan con personas con discapacidad psíquica, que prolongan el seguimiento durante toda la vida laboral; mientras que en otros servicios son comunes los períodos reducidos (de 3 a 6 meses) porque se pretende la máxima independencia y el aumento de autonomía, con una periodicidad cada vez más amplia a medida que pasa el tiempo. En este sentido, el servicio de inserción sólo volvería a la empresa en caso de una demanda de la empresa o de la familia.

### **1.8. Relación con las familias**

La mayoría de los servicios afirman mantener contactos periódicos con las familias de los usuarios tanto antes (en la fase de selección de usuarios, en la orientación profesional), como durante (formación, prácticas), como también después de la inserción laboral de los trabajadores; por qué, al fin y al cabo, el objetivo es asesorar a la familia para que llegue a ser una fuente de información que permita conocer las facetas personales que inciden en el trabajo, para que pueda colaborar con sus aportaciones y con el servicio. Conocer el apoyo que la familia da a la persona con discapacidad posibilita encauzar y consensuar el proceso de inserción laboral en sus inicios, así como clarificar cualquier conflicto que pueda surgir más adelante. Esta relación entre familia y servicio se puede producir a través de contactos telefónicos o bien mediante entrevistas y reuniones presenciales. Es decir, el objetivo estriba en conseguir el apoyo y la colaboración necesaria entre familia y servicio para facilitar el éxito de la experiencia de inserción laboral de personas con discapacidades.

Sin embargo, no todos los servicios están de acuerdo con estas relaciones entre familia y servicio de inserción laboral. Por eso podemos destacar que en algunos servicios que trabajan con personas con discapacidad física, los contactos con la familia son escasos, porque son los propios usuarios que toman las decisiones pertinentes. En otros servicios sólo se mantienen contactos con la familia cuando se trata con menores

de 18 años. En cambio, cuando las personas tienen discapacidad mental o psíquica sí que se pone de manifiesto la necesidad de contactar y establecer relaciones con las familias.

### **1.9. Acciones de sensibilización y información del entorno laboral**

Hemos podido observar que en 35 servicios (87,5%) sí se llevan a cabo acciones de sensibilización. Ahora bien, por un lado, muchos de los servicios realizan una sensibilización y un asesoramiento directo a las empresas, entidades y organizaciones haciendo uso primero de cartas de presentación, para luego pasar a mostrar documentación escrita referente al servicio de inserción laboral y las ayudas existentes en la contratación. También se organizan jornadas divulgativas, informativas para las cámaras de comercio, los sindicatos, en Universidades y para asociaciones empresariales. Algunos centros realizan reuniones periódicas con otros profesionales.

Por otro lado, y para divulgar el proyecto de una forma menos directa, se editan trípticos y videos informativos, se participa en programas de radio, se publican artículos en la prensa, etc. También se realizan campañas publicitarias en los medios de comunicación.

### **1.10. Acciones complementarias que pueden desarrollar los servicios de inserción laboral**

En muchos de los servicios de inserción laboral, que nos han respondido afirmativamente a esta cuestión, se llevan a cabo actividades complementarias porque se busca el desarrollo integral de la persona, es decir, conseguir personas autónomas en el contexto sociolaboral, no sólo en el entorno laboral. Por ello, la mayor parte de las respuestas dirigen la atención hacia los recursos de viviendas tuteladas-compartidas y pisos residencia, para conseguir potenciar una vida independiente y prepararse para la vida independiente.

Con la voluntad de dar apoyo a todos los ámbitos de la vida de las personas con discapacidad, también se ofrecen actividades de ocio y tiempo libre que llegan a ser bastante usuales en los distintos servicios, a través de cursos formativos sobre: imagen personal e higiene,

sexualidad, manipulación de alimentos, introducción al euro, cocina elemental, vivienda, teatro, bailes de salón, programas para utilizar transporte público, etc.

También se da el caso de algunos centros que no realizan actividades de este tipo, sino que derivan a los usuarios a otros servicios para dar respuesta a sus necesidades.

### 1.11. Los profesionales de los servicios de inserción

Se observan tendencias comunes en cuanto al número y titulación de los profesionales que se dedican al trabajo con apoyo en cada una de las fases de inserción. Así observamos que en la fase de formación previa a la inserción aparecen unos 3 profesionales, tratándose mayoritariamente de psicólogos/as y pedagogos/as. En la fase de busca de trabajo encontramos a un profesional que suele ser un psicólogo/a y, finalmente, de la fase de seguimiento del proceso de inserción laboral se encarga otro profesional que puede ser también un/a psicólogo/a, o bien un pedagogo/a o un/a trabajador/a social. Ello concuerda con que la media de profesionales mayoritario en un centro oscila entre 4 ó 5 y a la vez éstos son psicólogos/as y pedagogos/as como profesionales más representativos de entre muchas otras especialidades. Por ello, se puede concluir que la indefinición y poca regulación de los servicios de inserción laboral en el mercado ordinario de personas con discapacidad, conlleva la existencia de una gran diversidad de profesionales.

## 2. aproximación al colectivo de personas que han sido objeto de acciones formativas e inserción laboral por parte de proyectos de trabajo con apoyo en el estado español (objetivo 2) ■ ■ ■

A continuación presentamos los aspectos relativos a:

- *la definición de las personas y las inserciones realizadas por los servicios durante el periodo 1995-2000*

- *la determinación de las características contractuales de las inserciones realizadas durante el periodo analizado*
- *el establecimiento de relaciones entre la formación recibida previamente a la incorporación al servicio de inserción laboral y diferencias en caso que la escolarización haya sido en un centro de educación especial o en un centro ordinario.*

### 2.1. Definición de las personas y las inserciones realizadas durante el periodo 95-00

Más que realizar un análisis cuantitativo, nos interesa determinar las líneas generales y las tendencias que se observan en la evolución de los servicios. Es decir, analizar si el número y las características de los usuarios (sexo, edad, tipología de discapacidad, etc.), con los que se ha trabajado durante el período estudiado, se mantienen en la misma proporción; ver si los servicios realizan una intervención específica para tratar un tipo de discapacidad o bien se ocupan de forma generalizada de las distintas tipologías de discapacidades; observar si el servicio ha aumentado el número de inserciones o ha diversificado los sectores laborales en los que se insertan las personas con discapacidades; valorar la situación actual de aquellas personas que en su momento fueron inferidas al mercado ordinario, etc.

Para poder visualizar los datos correspondientes a esta cuestión, se presenta en la tabla 2 la evolución longitudinal del proceso de inserción laboral en relación al número de servicios, número de inserciones y situación actual de las inserciones realizadas durante el período 1995-2000, a partir de los datos obtenidos en los cuestionarios.

En base a estos datos podemos realizar las siguientes observaciones: en primer lugar, y como se ha planteado en el análisis correspondiente al primer objetivo en el apartado anterior, se observa que, con el paso de los años, el número de servicios aumenta progresivamente. La mitad de los servicios estudiados ya eran activos en el 1995; de los 20 servicios existentes en el año 1995 se pasa a 33 en el año 1998 y finalmente a 39 en el año 2000. Paralelamente a la

progresiva aparición de los servicios, se ha multiplicado el total de inserciones realizadas tanto en la empresa privada como en la empresa pública. Como se ha señalado, debemos tener en cuenta que no hay una equivalencia exacta entre el número de inserciones realizadas y el número de usuarios de los proyectos, puesto que por lo general estos servicios realizan un seguimiento del itinerario laboral del trabajador que, a lo largo de los años, suele pasar por distintos centros de trabajo y situaciones laborales.

Teniendo en cuenta el tipo de empresa donde se realizan las inserciones, se observa un claro predominio de la empresa privada por encima de la Administración pública. En este sentido, en el año 1995 un 78,28% de las inserciones se realizaron en la empresa privada, y por tanto, sólo un 21,7% se llevaron a cabo en la empresa pública. Este porcentaje indicativo de un mayor peso de las inserciones que se producen en el sector privado se mantiene a lo largo del período estudiado. Así, obsérvese la evolución de los porcentajes de inserción en la empresa privada: 80,6% en el 1996; 85,7% en el 1997; 84,5% en el 1998; 89% en el 1999 y 81,4% en el 2000.

Sobre la situación laboral de las personas cuya inserción se ha realizado en el período estudiado -centrándonos en los casos en los que esta situación es conocida- los datos obtenidos nos permiten desarrollar un análisis de la situación actual de algunas de las personas que llegaron a ser integradas en el mercado ordinario. Concretamente, sólo un 14,6% continúan trabajando en el puesto de trabajo inicial; ello indica que el colectivo de personas con discapacidad está sometido, como el resto de la población, a una gran movilidad laboral, hecho que obliga a los servicios de inserción a no abandonar el seguimiento del itinerario laboral de estas personas, y a realizar con ellas nuevos procesos de inserción. Por otro lado, tenemos a un 5,1% de personas que no consta que trabajen; un 5,8% de personas que están trabajando en un Centro Especial de Trabajo y finalmente, un 6,6% de personas están en situación desconocida para los centros. Es especialmente significativo es el porcentaje de personas que se encuentran en estos

momentos trabajando en centros especiales de empleo; el análisis de esta situación será abordada en el último apartado de este trabajo.

## 2.2. Características contractuales de las inserciones

Centrándonos, en primer lugar, en la información relativa a las características contractuales de las inserciones realizadas durante el período analizado, se pueden diferenciar 5 tipos de contrataciones: *contratos temporales* en 26 servicios (65%), *contratos indefinidos* en 18 servicios (45%), *contratos de formación* en 17 servicios (42,5%), *contratos de obra y servicio* en 6 centros (15%) y finalmente, *contratos de fomento de empleo para personas con discapacidades* en 7 centros (17,5%). Un comentario bastante común de los servicios en cuanto a los tipos de contratos es que, inicialmente, suelen ser *contratos de formación*, y con el tiempo se consigue que los primeros pasen a *contratos indefinidos*. Debemos tener en cuenta que los contratos de formación, muy frecuentes en la contratación de personas con discapacidad, ofrecen muy pocos incentivos económicos para los contratantes; en cambio, la modalidad contractual que facilita al contratante un mayor beneficio económico son los contratos indefinidos a jornada completa, contratos que difícilmente se realizan en la primera contratación del trabajador.

Por lo que se refiere al sueldo medio mensual de los trabajadores, los salarios son muy variables, dependiendo de las categorías profesionales, del sector empresarial (público-privado) y de la jornada laboral (partida o completa), entre otros elementos.

## 2.3. Formación previa de los usuarios

La mayoría de los centros cualifican de baja, o muy baja, la formación que han recibido los usuarios antes de su incorporación al servicio de integración laboral. Así, la mayoría de los usuarios sólo disponen del graduado escolar o del certificado de escolaridad. También se dan casos en que no se tiene ninguna formación o hay lagunas importantes en cuanto a lectoescritura y matemáticas. De forma excepcional, hay quienes han realizado estudios medios y superiores.

Si nos centramos en las valoraciones de los

trabajadores en función de si habían sido escolarizados en un centro de educación especial o en un centro ordinario, encontramos a 19 servicios (47,5%) que hallan diferencias según si los usuarios han realizado su escolarización en un centro ordinario o en una escuela de educación especial. Aunque no hay unanimidad en las valoraciones que realizan estos servicios, dominan las dos tendencias siguientes:

Por una parte, hay un conjunto importante de servicios que afirman que las ventajas de una escolarización en la escuela ordinaria favorecen después el proceso de inserción laboral al mercado ordinario, siendo este más rápido y sencillo; concretamente, hacen referencia al hecho de que la escolarización en una escuela ordinaria posibilita un mayor desarrollo de habilidades sociales y cognitivas, a la vez que un comportamiento normalizado que permite llegar a un mayor grado de autonomía y de independencia; llegan incluso a afirmar que con la formación recibida en la escuela ordinaria se consigue una cualificación que, a su vez, se orienta a una inserción laboral de puestos de trabajo más cualificados y que, por el contrario, la formación recibida en una escuela especial conlleva una menor cualificación y por tanto ocupaciones de menos cualificación.

Por otro lado, otros servicios opinan que la escolarización en la escuela ordinaria comporta algunas desventajas educativas versus la formación que la escuela de educación especial ofrece. Así, estos servicios afirman que las personas que han estado escolarizadas en el sistema educativo ordinario presentan una autoestima más baja y un retraso académico importante. Por otra parte, creen que la escolarización en un centro de educación especial conlleva un trabajo más sistemático de competencias instrumentales, hábitos de trabajo más ordenados, posibilitándose así la obtención de una autoestima más equilibrada.

Todas estas valoraciones difícilmente pueden generalizarse, sino que deben ser objeto de un análisis teniendo en cuenta el contexto de cada servicio, las características de los usuarios con los que trabajan, y el territorio concreto donde rea-

lizan las acciones de inserción, entre otros elementos.

---

## reflexiones finales ■ ■ ■

---

Es evidente la dificultad para expresar ideas conclusivas, puesto que hay una gran variedad entre las características que definen los proyectos de inserción laboral de los 40 servicios objeto de estudio. Sin embargo, a pesar de la existencia de aspectos diferenciales entre los proyectos estudiados, a lo largo de la investigación destacan algunos elementos clave, que nos permiten plantear algunas reflexiones sobre el funcionamiento de los servicios en particular y los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad, en general.

En primer lugar, y en relación al funcionamiento de los servicios, se ha observado una metodología bastante similar en cuanto al proceso seguido para la inserción laboral. Inicialmente, hay una fase de *formación previa* que puede estar orientada a unos sectores laborales determinados, con contenidos bastante comunes aunque puede variar el tiempo dedicado a cada uno de ellos: *conocimiento del mundo laboral, habilidades sociopersonales, técnicas de búsqueda de empleo, habilidades laborales específicas, refuerzo de aprendizajes académicos básicos, etc.*

La siguiente fase del proceso de inserción sería la *prospección de puestos de trabajo*, teniendo en cuenta para ello la formación y las necesidades de atención del trabajador y las características del puesto de trabajo.

*El acompañamiento* constituye una fase del proceso de inserción que no todos los servicios y proyectos estudiados realizan de forma habitual. Algunos de los servicios contemplan acciones de seguimiento presencial en la empresa, mientras que otros realizan el seguimiento a partir de contactos telefónicos o otros sistemas no presenciales. El seguimiento mediante acciones presenciales por parte del preparador laboral (u otro profesional) constituye la modalidad de apoyo a la inserción mayoritaria en estos servicios.

La figura del *supervisor natural* en el entorno laboral no se utiliza en todos los servicios aunque sí en un número considerable de ellos. En todos los casos, sin embargo, se reconoce que hay un período de adaptación durante el cual se hace necesaria una mayor supervisión del trabajador. La duración y características de la supervisión dependen de las características de los trabajadores y de las tareas que deban desempeñar en el puesto de trabajo.

En segundo lugar, mencionar como hecho destacable el aumento progresivo de los servicios dedicados a la inserción laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Ahora bien, la trayectoria y resultados efectivos de estos proyectos contrastan con la escasa visibilidad de estos servicios; incluso en ocasiones los profesionales del ámbito educativo desconocen la labor que realizan estos servicios, a pesar de que desde éstos se trabaja para dar continuidad a las acciones de integración escolar. La efectividad de la labor de estos servicios contrasta también con el hecho dominante de que el financiamiento de la mayoría de ellos sea irregular y bajo fórmulas de subvención; esta situación condiciona su continuidad y, por tanto, su supervivencia al logro de las subvenciones y ello implica, tal como se muestra también en los resultados del estudio de Verdugo y Jordán (2001) tanto la inestabilidad laboral de sus profesionales como la precariedad de su funcionamiento. Esta situación reclama una regulación reivindicada justamente por la mayoría de estos servicios, regulación que constituiría el reconocimiento oficial de estos servicios y de la tarea que desarrollan por parte de la administración, además de garantizar la continuidad de las acciones de inserción en entornos ordinarios llevados a cabo.

Por último, centrándonos en los procesos de inserción llevados a cabo por estos servicios, resaltamos especialmente dos hechos; el primero, el que la mayoría de inserciones, y con notable diferencia, se realicen en el sector privado. Se constata así un hecho sabido, la enorme dificultad que tienen las personas con discapacidad

para acceder al sector público. Se trata sin duda de un tema a trabajar para permitir que la empresa pública dé ejemplo en la integración laboral de personas con discapacidad.

En segundo lugar, otra situación destacable es el porcentaje considerable de personas que, después de haber realizado una inserción en entornos ordinarios, han pasado a trabajar a Centros Especiales de Empleo. Aunque no tenemos datos sobre las causas de esta situación, apuntamos algunas hipótesis, que deberán contrastarse en las siguientes fases de la investigación:

1. El trabajo protegido ofrece servicios complementarios (apoyo en la vivienda, tiempo libre,...) a los que los usuarios de servicios de inserción laboral en el medio ordinario tienen un acceso difícil (puesto que estos servicios generalmente se centran exclusivamente en el apoyo al trabajo).
2. La percepción, por parte de la familia y de los propios trabajadores, de que el trabajo protegido es más estable y seguro que las ocupaciones obtenidas en el entorno ordinario.
3. En algunos casos puede ser la consecuencia de haber realizado una mala asociación entre el puesto de trabajo y el trabajador.

Esta primera aproximación a los servicios de inserción laboral nos muestra que, en general, hay una línea de trabajo bastante común. Los procesos, no obstante, han de adaptarse a cada trabajador particular, lo que significa que hay que realizar una intervención muy individualizada que procure garantizar el éxito de las inserciones. Además, el volumen de recursos de que disponen estos servicios está lejos de ser óptimo para poder desarrollar sus proyectos.

Para obtener información que nos permita interpretar con mayor exactitud los datos presentados, obtenidos en la primera fase de las investigaciones, se está llevando a cabo una fase de trabajo de corte cualitativo en el que se pretende destacar los factores que inciden sobre el éxito del desarrollo de los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad.

- i Nuestro agradecimiento a los servicios que nos han remitido debidamente cumplimentado el cuestionario, colaborando con nosotros y facilitando la información que nos permite conocer su funcionamiento.
- ii Este trabajo ha sido parcialmente financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología a través del proyecto BSO2000-321.
- iii El esfuerzo de síntesis realizado para poder ofrecer

en estas páginas una visión general de los datos obtenidos conlleva la omisión de ciertos detalles que matizan los datos presentados. En el informe de la investigación aparece un análisis detallado de la información obtenida a partir de la aplicación del cuestionario (Palliser et al., 2002).

- iv Concretamente, los cuatro servicios más antiguos, nacidos en 1981, 1985 y 1989, pertenecen a esta comunidad.

## bibliografía

Colectivo IOE (1998). *Discapacidad y trabajo en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Madrid.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1998). *Empleo y discapacidad*. Madrid.

Palliser, M.; Fullana, J.; Jiménez, P.; Rius, M.; Cardona, M.; Lobato, J., y Vilá, M. (2002). El proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario en el estado español. Análisis de un cuestionario. En Forteza, D.; Roselló, M.R.: *Educación, diversidad y calidad de vida*. Universitat de les Illes Balears. Server de Publicacions: Palma de Mallorca.

Palliser, M.; Fullana, J.; Jiménez, P.; Rius, M.; Cardona,

M.; Lobato, J., y Vilá, M. (2002). *Investigación sobre la integración laboral de personas con discapacidad entre entornos ordinarios en el Estado español. Informe sobre los objetivos 1 y 2*. Informe de investigación, no publicado.

Verdugo, M.A.; Jordán de Urries, B.; y Bellver, F. (1998). Situación actual del empleo con apoyo en España. *Siglo Cero*, 29 (1), 23-31.

Verdugo, M.A.; y Jordán de Urries, B. (2001). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales- Real Patronato sobre Discapacidad: Madrid.

Tabla 1: Relación entre objetivos y preguntas del cuestionario.

OBJETIVO 1	OBJETIVOS CUESTIONARIO	CUESTIONES CUESTIONARIO
1. Obtener información descriptiva y de carácter general sobre la actividad de inserción laboral del servicio o proyecto.	1. Obtiene información descriptiva y de carácter general sobre la actividad de inserción laboral del servicio o proyecto.	1. El papel de la inserción laboral entre las finalidades del servicio. 2. Año inicial de actividades de inserción laboral. 3. Modalidad jurídica de la entidad. 4. Fuentes de financiación de las actividades de inserción. 5. Edad y tipos de discapacidad de los usuarios del servicio. 6. Canales de acceso de los destinatarios. 7. Criterios para seleccionar los candidatos a participar en las acciones formativas de inserción del servicio.
2. Determinar las características (duración, contenidos) de las actividades de formación que el servicio ofrece a sus usuarios.	2. Determinar las características (duración, contenidos) de las actividades de formación que el servicio ofrece a sus usuarios.	9. Actividades de formación para los usuarios del servicio. 10. Duración de los cursos de formación. 11. Orientación de la formación. 12. Contenidos que se trabajan en la formación de los usuarios.
3. Conocer experiencias de prácticas previas a la inserción en las mismas empresas.	3. Conocer experiencias de prácticas previas a la inserción en las mismas empresas.	13. Realización de experiencias previas de prácticas.
4. Explicar que procesos y criterios orientan la prospección de puestos de trabajo a la empresa ordinaria.	4. Explicar que procesos y criterios orientan la prospección de puestos de trabajo a la empresa ordinaria.	16. Criterios que orientan la búsqueda de puestos de trabajo a la empresa ordinaria. 17. Procedimiento seguido para localizar los puestos de trabajo en la empresa ordinaria. 18. Variables que se tienen en cuenta en el análisis de los puestos de trabajo. 20. Otras observaciones que se tienen en cuenta en el proceso de búsqueda de empleo.
5. Estructurar el proceso, la temporalidad del seguimiento posterior a la inserción en la empresa ordinaria. Definir el perfil y las funciones del supervisor natural.	5. Estructurar el proceso, la temporalidad del seguimiento posterior a la inserción en la empresa ordinaria. Definir el perfil y las funciones del supervisor natural.	21. Seguimiento de la inserción laboral. 22. Tipo de seguimiento que se realiza por parte del servicio de inserción laboral. 23. Tipo de seguimiento por parte de la empresa. 24. Criterios que deciden la temporalidad del seguimiento de las inserciones.
6. Establecer qué relación entablan los servicios con las familias de los usuarios.	6. Establecer qué relación entablan los servicios con las familias de los usuarios.	27. Momentos de contacto que se establecen con las familias de los trabajadores.
7. Conocer las acciones específicas que se realizan para sensibilizar a los agentes laborales de la comunidad.	7. Conocer las acciones específicas que se realizan para sensibilizar a los agentes laborales de la comunidad.	28. Acciones de sensibilización dirigidas al entorno laboral.
8. Identificar qué otras acciones desarrollan o pueden desarrollar los servicios para ofrecer una oferta completa a los participantes.	8. Identificar qué otras acciones desarrollan o pueden desarrollar los servicios para ofrecer una oferta completa a los participantes.	29. Acciones complementarias que el servicio ofrece, como por ejemplo, apoyo al tiempo libre.
9. Definir el número de profesionales que intervienen en las actividades del servicio así como su formación inicial y complementaria.	9. Definir el número de profesionales que intervienen en las actividades del servicio así como su formación inicial y complementaria.	8. Número de profesionales que trabajan en el servicio. 14. Número de profesionales que se dedican a la formación previa a la inserción y su formación inicial. 19. Número de profesionales que se dedican a la búsqueda de puestos de trabajos y su formación. 25. Número de profesionales que se dedican a hacer el seguimiento de la inserción y su formación. 30. Contenidos que deberían incluirse en la formación de los profesionales que intervienen en cada fase del proceso.
10. Definir específicamente los usuarios y las inserciones realizadas por los servicios durante el período 1995-2000.	10. Definir específicamente los usuarios y las inserciones realizadas por los servicios durante el período 1995-2000.	1-3. Número de usuarios atendidos por el servicio, edad y tipo de discapacidad. 4. Número de personas insertadas en el mercado ordinario por año. 5. Inserciones realizadas en empresas privadas versus empresas de la Administración. 6. Sectores laborales en que se ha llevado a cabo la inserción. 7. Situación laboral actual de los trabajadores.
11. Determinar las características contractuales (duración de los contratos, sueldo, jornada laboral) de las inserciones realizadas durante el período analizado.	11. Determinar las características contractuales (duración de los contratos, sueldo, jornada laboral) de las inserciones realizadas durante el período analizado.	8. Tipos de contratos de trabajo. 9. Número de contratos a jornada completa y a tiempo parcial. 10. Sueldo medio mensual de los trabajadores.
12. Establecer relaciones entre la formación recibida previamente a la incorporación al servicio de inserción laboral y diferencias en caso que la escolarización haya sido en un centro de educación especial o bien en un centro ordinario.	12. Establecer relaciones entre la formación recibida previamente a la incorporación al servicio de inserción laboral y diferencias en caso que la escolarización haya sido en un centro de educación especial o bien en un centro ordinario.	11. Valoración de la formación previa de los trabajadores. 12. Valoraciones en función de haber seguido una escolarización en una escuela especial o bien en una escuela ordinaria.

**Tabla 2: Evolución longitudinal del proceso de inserción laboral en relación a nº de servicios, nº de inserciones y situación actual de los insertados en el período 1995 al 2000**

Años	nº de servicios <sup>1</sup>	nº de inserciones <sup>2</sup>			situación actual de los insertados					
		Empresa privada	empresa pública	Total inserciones	mismo trabajo	otro trabajo	sin trabajo	CET	situación desconocida	Otras
1995	20	238	66	304	45	57	18	18	13	4
1996	22	337	81	418	57	67	12	26	23	3
1997	26	641	107	748	135	102	61	99	47	2
1998	33	1273	234	1507	164	215	79	103	293	15
1999	37	1656	203	1859	279	328	108	113	62	50
2000	39	1632	372	2004	323	104	73	37	16	5
TOTAL	39	5777	1063	6840	1003	873	351	396	454	79

<sup>1</sup> En la tabla figuran 39 servicios en vez de 40, que han sido los analizados en el primer apartado, puesto que un servicio dio respuesta al primer cuaderno del cuestionario, correspondiente a los datos sobre su funcionamiento y características, pero no cumplimentó el cuaderno sobre las inserciones realizadas durante el período estudiado.

<sup>2</sup> El número de inserciones no es equivalente al número de personas insertadas, puesto que en muchos casos se ha realizado más de un proceso de inserción con la misma persona.