



## LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO ORDINARIO. EL PAPEL DE LA FAMILIA<sup>1</sup>

M. JOSEP VALLS (\*) - MONTSERRAT VILÀ (\*) - MARIA PALLISERA (\*)

**RESUMEN.** La colaboración entre familia y profesionales es imprescindible en todos los procesos educativos, sobre todo en aquellos que conllevan una especial dificultad. Actualmente los procesos de transición a la vida adulta son complejos para la mayoría de los jóvenes, y esta situación afecta especialmente a las personas con discapacidad. En el presente artículo, y sobre la base de las aportaciones de los profesionales que trabajan en los servicios que utilizan la metodología del trabajo con apoyo, analizamos qué aspectos relacionados con el ámbito familiar pueden contribuir a facilitar los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad en contextos ordinarios. Entre otros, la colaboración entre la institución familiar y los servicios y la generación de expectativas realistas respecto a las posibilidades laborales de las personas con discapacidad, se configuran como aspectos esenciales para favorecer la inserción en el mercado laboral ordinario a las personas con discapacidad.

**ABSTRACT.** Cooperation between families and professionals is essential in all educational processes, particularly in those entailing special difficulties. The process of transition into adult life is normally complex for most young people, and this situation particularly affects disabled individuals. In this article, on the basis of the contributions of professionals working in services that use supported work methods, we analyse what family-related aspects may help to facilitate the process of inclusion in the labour market of disabled individuals in ordinary contexts. Among others, the cooperation between the family and the professional services and the generation of realistic expectations regarding the work possibilities of disabled individuals stand out as essential aspects to favour the inclusion of disabled individuals in the ordinary labour market.

---

(1) Este trabajo ha sido parcialmente financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología a través del proyecto BSO2000-321.

(\*) Universidad de Girona.

## INTRODUCCIÓN

Establecer canales de cooperación entre los distintos ámbitos en los que se desarrolla la experiencia vital de una persona puede comportar múltiples ventajas: conectar las distintas orientaciones que se pretenden en cada uno de éstos, conocer los distintos procesos y estados vividos a través de diferentes vías de información, ampliar las fuentes formativas e informativas para poder desarrollar acciones que tiendan a optimizar la calidad de vida de las personas, etc. Esta cooperación debe interpretarse como un apoyo mutuo entre las diferentes instituciones, apoyo que tiene que ser definido por la deliberación compartida y el debate constructivo que ha de permitir una auténtica participación democrática; sólo así es posible asegurar una coherencia entre las diferentes actuaciones implementadas en los diferentes contextos donde la persona vive y convive.

En este sentido, creemos que la cooperación entre instituciones toma una importancia clave en el tránsito de los jóvenes a la edad adulta. Desde diferentes sectores (instituciones públicas y el tejido asociativo implicado en cuestiones de juventud) y en diferentes investigaciones (Brunet, 2001), se están percibiendo cambios rápidos en los procesos vitales que describen los jóvenes de las generaciones actuales. Modificaciones a todos los niveles: en la escolarización y la formación para la transición escuela-trabajo, en el dinamismo del mercado laboral, en las formas de producción cultural, en el impacto de los medios de comunicación, en las conductas de los jóvenes en el tiempo libre, etc. Transformaciones que no son otra cosa que manifestaciones concretas de un cambio mucho más global, al que Casal (2001) llama capitalismo informacional.

Si estos cambios implican una complejidad creciente en los procesos de transición de los jóvenes a la vida adulta, evidentemente esta situación afecta de mane-

ra especial a los jóvenes de colectivos con especiales dificultades para la inserción laboral. No podemos olvidar que la estructura social actual conlleva un proceso de escisión social caracterizado por una polarización que se ha denominado sociedad dual o de los dos tercios (dos tercios son los que tienen conexiones favorables con el mercado laboral y el tercio restante estaría formado por las personas que no tienen estas relaciones) (Gorz, 1995; Flecha, 2001). Sin duda, las personas con discapacidad constituyen uno de los sectores con especiales dificultades para incorporarse al mercado laboral ordinario.

Con la finalidad de facilitar los procesos de inserción laboral en el mercado ordinario a las personas de este colectivo, sociolaboralmente en franca desventaja, surgen en nuestro país, a partir de los años 90, proyectos o servicios que utilizan la metodología del trabajo con apoyo (del inglés *supported employment*) (Wehman, 1981, Verdugo et al, 1998).

El trabajo con apoyo consiste concretamente en ofrecer acciones formativas a colectivos con especiales dificultades para su inserción, en hacer prospección en el mercado laboral para identificar puestos de trabajo, y posteriormente realizar las colocaciones y el seguimiento en el lugar de trabajo para facilitar a la persona con discapacidad los aprendizajes que les permitan desarrollarse correctamente en el lugar de trabajo.

Se trata de un modelo que utiliza estrategias de formación para la inserción con la intervención de profesionales de la formación expertos en el análisis del lugar de trabajo y en la formación en el lugar de trabajo. En este modelo, los profesionales de los centros de trabajo con apoyo ofrecen la ayuda necesaria tanto al trabajador con discapacidad como al entorno laboral que lo acoge (agentes laborales y compañeros de trabajo).

El trabajo con apoyo constituye, pues, una medida destinada a facilitar a personas

con especiales dificultades para la inclusión laboral el acceso a un mercado laboral caracterizado por una desocupación endémica y una progresiva tecnificación, aspectos que pueden conllevar que los procesos de tránsito a la vida adulta de los jóvenes con discapacidad sean arduos y dificultosos.

Esta complejidad es, pues, la que nos remite a la necesidad de colaboración entre las diferentes instituciones donde la persona se desarrolla a lo largo de toda su vida, con la finalidad de poder impulsar políticas y actuaciones coherentes que tiendan hacia la construcción de una sociedad para todas y para todos. Entendemos, pues, que es necesario analizar cómo se establecen estas cooperaciones y cómo éstas, en el caso que se lleven a cabo, pueden dificultar o facilitar los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad.

A través de un estudio realizado por el Grupo de Investigación en Atención a la Diversidad de la Universidad de Girona hemos tenido la oportunidad de poder analizar los aspectos de la relación entre los diferentes entornos de las personas con discapacidad que pueden contribuir a facilitar sus procesos de inserción laboral en contextos ordinarios. En estas páginas queremos presentar las principales ideas analizadas acerca de esta cuestión.

## LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MEDIANTE EL TRABAJO CON APOYO EN EL ESTADO ESPAÑOL. CONTEXTO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo que presentamos se enmarca en 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. Este trabajo 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 así plantear posteriormente las orientaciones que han de permitir incidir positivamente en la mejora y la continuidad de estos procesos. Esta investigación consta de varias fases:

La primera fase de la investigación tiene como objetivos conocer la distribución de los servicios de trabajo con apoyo (STA) en el estado español en el momento actual (consideramos como referencia el período 1995-2000), así como las características básicas de éstos proyectos (modalidad jurídica y organizativa, finalidades, colectivo destinatario –tipología de discapacidad–, número de usuarios atendidos, inserciones realizadas) (*Obj. 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 los 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 (*Obj. 2*).

Para la consecución de dichos objetivos, y desde un punto de vista metodológico, se ha optado por la elaboración de un cuestionario como instrumento básico de recogida de información, revisándose 40 cuestionarios correspondientes a servicios que trabajan para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad en el estado español.

Esta fase de la investigación ya está finalizada. Apuntamos, a continuación, algunas tendencias que se derivan del análisis realizado.

- En primer lugar, se ha podido ver que aunque la mayoría de los servicios tienen ya una cierta trayectoria, e incluso los hay con cerca de 20 años de funcionamiento, no se da una proyección exterior suficiente de su existencia. Incluso por parte

de profesionales del ámbito educativo, en muchas ocasiones se desconoce la labor que realizan estos servicios, a pesar de que desde estos se trabaja para dar continuidad a las acciones de integración escolar.

- En segundo lugar, el hecho dominante de que el financiamiento de la mayoría de los servicios sea irregular y bajo fórmulas de subvención, condiciona su continuidad y, por tanto, su supervivencia al logro de las subvenciones y todo ello implica una cierta precariedad en su funcionamiento, así como inseguridad en su futuro.
- En tercer lugar, se ha observado en los distintos servicios un funcionamiento 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 por otro lado, las características del puesto de trabajo. Ello significa que el servicio funciona, por un lado, como servicio de orientación al trabajador, y como bolsa de empleo, por otra.

*El acompañamiento* constituye una fase del proceso de inserción que no todos los servicios/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 u 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.

- En cuarto lugar, constatamos un aumento progresivo de los servicios (de trabajo con apoyo o inserción laboral). Aunque la subsistencia de estos servicios, como ya se ha comentado, es precaria, la realidad muestra que las experiencias de inserción laboral de personas con necesidades educativas especiales se están extendiendo progresivamente.
- Finalmente, en algunos casos se ha constatado un acceso del medio laboral ordinario al centro especial de trabajo. Desconocemos exactamente las causas, aunque apuntamos algunas hipótesis:
  - 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 éstos servicios generalmente se centran en el apoyo al trabajo)
  - 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.
  - En algunos casos puede ser la consecuencia de haber realizado una mala asociación entre el puesto de trabajo y el trabajador.

La segunda fase de la investigación se dirige a conocer los factores que favorecen

los procesos de inserción laboral en el mercado ordinario de personas con discapacidades, factores relacionados con las dimensiones familiar, laboral, formativa y personal, que hacen referencia directa al trabajador y a las inserciones realizadas.

En dos estudios realizados anteriormente por el Grupo de Investigación en Atención a la Diversidad del Departamento de Pedagogía de la Universitat de Girona (Pallisera et al. 2001, Pallisera et al. 2002) se percibe que el éxito o el fracaso (y entre los dos extremos, todos los matices con los que se puede valorar el sentido más o menos positivo de las inserciones) es consecuencia de la confluencia y la interacción de diversos factores: el apoyo de la familia, la formación previa y la realizada en el servicio de trabajo con apoyo, el seguimiento realizado en el puesto de trabajo y el propio entorno laboral, se configuran como los más importantes.

Es muy difícil extraer dimensiones concretas que puedan explicar, por ellas mismas y de forma aislada, el sentido de cada una de las inserciones. A pesar de ello, lo cierto es que a lo largo de la realización de estos estudios hay unos elementos que se configuran como dimensiones importantes que, de forma reiterada, aparecen como factores explicativos del éxito de los procesos de inserción. *Uno de ellos es la familia.*

Con el objetivo de confirmar el peso específico de los elementos favorecedores de los procesos de inserción en el mercado ordinario de personas con necesidades especiales, hemos llevado a cabo esta tercera fase de la investigación, un estudio de casos centrado en los servicios que realizan acciones de inserción laboral en el contexto de Catalunya.

El objetivo de este estudio es contrastar con los profesionales de estos servicios las

tendencias observadas en las investigaciones previas. Para recoger la información, se ha diseñado una entrevista semiestructurada, entendiéndose que es el instrumento que nos permite conocer las experiencias y opiniones de los profesionales que trabajan en este tema, para posteriormente analizar y contrastar estas manifestaciones. Se han realizado concretamente 19 entrevistas a los responsables de los servicios y/o a las personas directamente relacionadas con los procesos de inserción laboral, en el periodo comprendido entre octubre del 2001 y febrero del 2002. Se han visitado 2 servicios de las comarcas de Girona, 15 de las comarcas de Barcelona y 2 de Tarragona<sup>2</sup>. Es necesario matizar que no se han visitado todos los servicios existentes, pero sí prácticamente la mayoría de los que constan en la base de datos que disponemos.

Nos gustaría remarcar que los servicios son muy diversos, tanto por lo que se refiere a los aspectos más específicos de su funcionamiento, como a los colectivos destinatarios de las acciones de formación y inserción. Hay servicios –la mayoría– que utilizan específicamente la metodología del trabajo con apoyo (nueve de éstos están asociados a ACTAS<sup>3</sup>), otros que realizan acciones de seguimiento en casos puntuales, y otros –los menos– que realizan un seguimiento poco significativo. Por lo que se refiere a la tipología de destinatarios, nos encontramos con servicios que trabajan con, un único colectivo –entre estos, una mayoría trabajan fundamentalmente con personas con discapacidad psíquica–, pero también nos encontramos con servicios que trabajan con colectivos de personas con discapacidad motriz y otros con personas con problemas de salud mental; tres servicios realizan acciones con diferentes colectivos.

---

(2) En Lérida, en el momento de realizar este estudio, no existe ningún servicio que trabaje directamente en temas de inserción laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios.

(3) Asociación Catalana de Trabajo con Apoyo (*Treball amb suport*, en catalán).

Todas las entrevistas son transcritas íntegramente. El proceso de transcripción se realiza durante el periodo comprendido entre febrero y abril del año 2002. Finalizado este proceso, se realiza el análisis de la información.

Seguidamente, presentamos los resultados del análisis de los datos obtenidos centrándonos específicamente en el papel de la familia en los procesos de inserción. En el texto se incluye también algunas de las manifestaciones más significativas de los profesionales entrevistados, con la finalidad de conocer con más detalle los argumentos que ellos mismos plantean en relación con las cuestiones estudiadas.

#### LA FAMILIA COMO ELEMENTO FAVORECEDOR DE LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Entendemos que las familias que han de hacer frente a la inserción laboral de una persona con discapacidad necesitan orientación que les pueda proporcionar apoyo, así como la confirmación de que están llevando la situación con normalidad. Esto nos plantea una cuestión fundamental *¿Qué significa llevar a cabo la situación con normalidad? ¿Qué respuesta y que adaptación se pueden considerar normativas para una familia que vive y convive con una discapacidad?*

Si buscamos una definición única y universal de una familia sana en términos de su capacidad para manejar problemas relacionados con, en nuestro caso, la inserción laboral de un familiar con discapacidad, como opuesta a una familia disfuncional, la investigación documenta que existe una amplia gama de formas y estilos familiares de funcionamiento, multiculturales y diversos que son compatibles con un desarrollo familiar normal y saludable (Rolland, 2000). Esto indica que hay diversas maneras en que las familias se pueden

adaptar con éxito a las posibles problemáticas surgidas de una determinada situación (inserción laboral de una persona con discapacidad) y que es necesario repensar los modelos rígidos y monolíticos de la *familia ideal* (Walsh, 1993).

Como consecuencia entendemos que, de entrada, no existen familias más susceptibles que otras de poder asumir las posibles dificultades derivadas del fenómeno de la discapacidad de un familiar durante el período de la inserción laboral (difícil para todos los jóvenes pero especialmente para las personas con discapacidad), sino que es posible contribuir a reorientar las dinámicas familiares para que puedan llegar a ser posibilitadoras y no limitadoras de la inclusión a la sociedad de las personas, y no sólo como trabajadores, sino también como ciudadanos.

En este sentido, Giné (2000) afirma que es muy importante que se establezca una colaboración entre las familias y los profesionales que proporcionan los apoyos a las personas con discapacidad. Apunta que actualmente se apuesta por superar la visión de la relación centrada en la *-formación de padres-* ya que se considera que este enfoque indica que la información fluye unidireccionalmente (desde el que sabe *-el profesional-* al que no sabe *-la familia-*) y se impone una concepción diferente basada en la cooperación entre los padres y los profesionales, en la que los padres no sólo son receptores sino también proveedores de la información (*partnership education*) (Turnbull et al, 1999). Este autor afirma que una perspectiva ecológica de la calidad de vida de las personas y las familias implica admitir que no toda la experiencia reside en los profesionales...; así los profesionales necesitan en gran manera no sólo la experiencia de los padres sino también la de otros miembros de la comunidad.

En este mismo sentido, y en una investigación realizada por Caleidoscopia (1997) con el objetivo de describir los factores personales y sociales que afectan a la inte-

gración laboral de las personas con discapacidad, se afirma que si la familia colabora en el proceso de integración, éste tiene muchas posibilidades de realizarse con éxito.

En otro estudio (Colectivo IOE, 1998) se declara que la familia es la instancia fundamental de mediación entre los individuos con discapacidad y el resto de entramados sociales y, como consecuencia, a partir de los casos que se estudian se deduce que, salvo raras excepciones, la inserción social y laboral de las personas con discapacidad es más un asunto de familia que una cuestión individual.

En nuestra investigación, y a través de las entrevistas realizadas a profesionales que trabajan en servicios de inserción laboral de personas con discapacidad en el marco territorial de Catalunya, hemos podido establecer algunos de los factores relacionados con la familia que pueden favorecer los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad en contextos ordinarios. Estamos convencidas de que tenerlos en cuenta nos puede ayudar a orientar a las familias en el proceso de inserción laboral de un familiar con discapacidad. Sintetizamos, a continuación, los aspectos más relevantes extraídos del análisis de las entrevistas realizadas en esta investigación.

#### **ESTABLECER CANALES DE COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LA FAMILIA Y EL SERVICIO QUE REALIZA LA INSERCIÓN**

##### **LA COLABORACIÓN DE LA FAMILIA ES UNA EXIGENCIA INELUDIBLE**

La mayoría de los servicios afirman que el papel de la familia es fundamental para favorecer los procesos de inserción laboral. Si la familia se interesa, coopera con el servicio cuando se detectan posibles dificultades, proporciona apoyo, etc. hay más posibilidades de que la inserción sea continuada.

Las personas que han tenido éxito, que han realizado una inserción y que la mantienen, suelen tener detrás una familia que da apoyo  
(Centro 5)

En el mayor número de inserciones que funcionan, detrás hay el apoyo familiar.  
(Centro 1)

Nuestra experiencia es que si la familia colabora y lo tienen claro, la cosa va mucho mejor que si la familia no lo tiene claro. La familia tiene un papel importante en los procesos de inserción. A veces no tienen porque ser los padres. Pueden ser los hermanos.  
(Centro 8)

En esta línea, en la mayoría de los servicios se percibe como una exigencia ineludible el hecho de establecer canales de cooperación entre la familia y ellos. Los profesionales constatan una distancia entre la necesidad y la realidad. A pesar de que mantienen relación con la familia opinan que ésta tendría que ser más continuada y sistemática. Comentan que generalmente se da prioridad a los aspectos relacionados con la inserción laboral propiamente dicha (formación, inclusión, seguimiento) lo cual conlleva que otros factores (como por ejemplo, el trabajo con la familia) queden relegados a un segundo término. Por tanto, se reivindica la necesidad de establecer estos canales de cooperación y optimizar el factor tiempo (el gran problema de todas las instituciones) para poder implementar acciones de cooperación.

Sostienen, además, que para poder evitar conflictos con la diferencia entre el futuro deseable por parte de las familias y el futuro posible y con la diferencia de motivaciones, intereses y expectativas que pueden existir entre las familias de las personas con discapacidad y los servicios que realizan la inserción laboral, es necesario que la familia esté de acuerdo con los objetivos y los itinerarios diseñados desde los servicios.

Es importante que la familia comparta el itinerario que tu diseñas. Para garantizar un cierto éxito es importantísimo marcar un itinerario y que la familia esté de acuerdo con aquel itinerario.

(Centro 4)

Tienen que estar de acuerdo con todo el proceso. Que estén seguros de los profesionales y de los servicios de inserción.

(Centro 8)

Les transmitimos este mensaje: su interés y el nuestro es el mismo, ¿no?. Usted se dirige a nosotros porque quiere que su hijo o su hija tengan un lugar de trabajo, preferentemente en una empresa ordinaria. Nosotros, si lo tenemos como usuario, tendremos el mismo objetivo. Por tanto, entiendan que tenemos el mismo objetivo, que perseguimos lo mismo y, por tanto, tenemos que estar de acuerdo y colaborar.

(Centro 5)

La mayoría de los servicios, en el inicio del proceso, realizan reuniones con la familia con la finalidad de informarles del itinerario laboral que seguirá su hijo o su hija. A pesar de esto, explicitan que en el inicio casi nunca surgen los conflictos, sino que éstos suelen aparecer a lo largo del proceso y como consecuencia, muchas veces, de un exceso de expectativas producidas por la desinformación acerca de las posibilidades y los límites laborales de las personas con discapacidad.

Hemos encontrado un lugar de trabajo, ¿qué os parece?. Raramente te ponen objeciones. No, no. Ya está bien. Las objeciones suelen salir después.

(Centro 5)

En este sentido, los profesionales opinan que es necesario realizar un trabajo informativo con las familias para intentar amortiguar éstas situaciones conflictivas, cuando surgen. Manifiestan que si las familias tuviesen más información sobre *el qué* y *el porqué* de los procesos de inserción laboral, probablemente se podrían anticipar ante diversas situaciones problemáticas que surgen durante el proceso.

Cuándo hay un incidente en concreto... citamos a la familia y lo hablamos, pero vemos que se hubiese tenido que trabajar antes.

(Centro 7)

Nosotros añadimos que es necesario no única y exclusivamente informar a las familias sino intentar llevar a cabo un trabajo

cooperativo con éstas. Entendemos que representa una exigencia básica coordinar los objetivos de las diferentes instituciones que trabajan con la persona con discapacidad (en este caso: familia y servicio de inserción laboral), así como también es imprescindible implicar a la persona con discapacidad para consensuar pautas de actuación que, en definitiva, afectan a su vida.

#### LA COLABORACIÓN DESDE EL ÁMBITO ESCOLAR

Mantener la colaboración entre familia y profesionales en procesos de inserción laboral es posible si esta dinámica colaborativa se ha iniciado en la etapa escolar. Por esta razón, desde algunos servicios se apunta la necesidad de trabajar todos los aspectos relacionados con la inserción social y laboral con la familia en la etapa escolar:

Lo que es aceptar un hijo con ciertas dificultades... Sería interesante comenzar a trabajarlo desde pequeños.

(Centro 7)

Se podría trabajar con la familia desde la escuela. Entonces tendríamos chicos y familias que hubiesen mejorado en muchos aspectos. Es importante que de forma previa a la inserción laboral haya un trabajo en temas de autonomía e independencia.

(Centro 1)

...Y también en el tema de la discapacidad en sí, ¿no?. Que muchos pienso que vienen habiendo pasado por un cedazo. Y bueno, él sabe que tiene dificultades, porque ha ido a un aula de educación especial, pero en casa nunca se ha hablado del tema y han pasado los años, y aquel chico se ha hecho mayor y nunca se ha hablado de estas limitaciones. Entonces nos encontramos que aquí comenzamos a hablar del tema. De lo que puedes hacer, de lo que no puedes hacer, del motivo, de lo que tienes, etc. Y con la familia también pasa esto. Hay muchas reflexiones que se tendrían que hacer y que no se han hecho todavía.

(Centro 6)

En este sentido, entendemos que es importante estructurar articuladamente y

coordinadamente las actuaciones profesionales a lo largo de toda la vida de la persona, construyendo lo que se llama *a bridge from school to work* (puente entre la escuela y el trabajo). Y esto, evidentemente, también en relación a las actuaciones con las familias de las personas con necesidades educativas especiales. Si ya desde el ámbito escolar se potencian actuaciones con las familias desde un punto de vista sistémico, si se implica a los padres y a los hermanos en la planificación de objetivos, en la distribución de los roles familiares, en la comprensión de lo que puede suponer una discapacidad en la vida de una persona y en la dinámica de una familia, etc., probablemente las familias estarán más preparadas para asumir las consecuencias que se pueden derivar de los conceptos discapacidad/inserción socio-laboral, y, en consecuencia, tendrán más estrategias para hacer frente a las posibles problemáticas surgidas durante el proceso. Esto no significa, evidentemente, eximir de responsabilidades a los servicios de inserción laboral en relación con el trabajo con las familias, sino plantear la necesidad de establecer una dinámica de colaboración que asegure las responsabilidades compartidas entre padres y profesionales.

#### LA COLABORACIÓN EN ASPECTOS NO RELACIONADOS DIRECTAMENTE CON LA INCLUSIÓN LABORAL.

Una de las ideas que se apunta desde los servicios es la necesidad de que las familias puedan colaborar en los aspectos no directamente relacionados con el ámbito laboral pero que inciden en la adecuada realización de un trabajo: puntualidad, control de la higiene, posibilidad de autonomía, etc.

Es importante que la familia colabore desde casa. Hay cosas que nosotros no podemos hacer, como por ejemplo, poner un desper-

tador a las seis de la mañana o controlar que la persona vaya limpia y arreglada. —  
(Centro 2)

La relación con la familia es importante para ir asumiendo el rol del trabajador. La sensación de normas, sobre todo, hábitos y apoyo en el transporte

(Centro 7)

Les pedimos los tres requisitos básicos que son: que los ayuden en el tema de la autonomía, que les dejen asumir el rol de trabajadores y que les den independencia en cuanto al salario.

(Centro 18)

Las últimas tendencias en los procesos de inserción laboral (Echeverría, 1988, 1991, 1994, 1995, 1996) afirman que es muy importante que los trabajadores, además de las competencias técnicas propias de una profesión, tengan desarrolladas también competencias sociales, metodológicas y participativas. Estas, además de ser abordadas directamente con los trabajadores en sesiones de formación previas a la inserción laboral (donde se incide en la importancia de, por ejemplo, ser puntual o ir limpio a trabajar), se ejercitan continuamente a lo largo de la inserción y, como consecuencia, han de estar constantemente reforzadas. De la misma manera que las personas que están en la empresa (empresarios, supervisores naturales, etc.) tienen un papel destacado para incidir en las competencias técnicas que el trabajador con discapacidad tendrá que desarrollar, la participación de la familia es importante para reforzar estas competencias que son susceptibles de ser impulsadas y trabajadas desde el ámbito familiar. Ahora bien, para ello la familia ha de disponer de información acerca de *qué hacer, del porqué* y de las estrategias sobre *cómo hacerlo*.

#### PONIENDO ALGUNOS LÍMITES A LA COLABORACIÓN...

Algunos de los servicios afirman que el contacto con la familia en los procesos de inserción laboral es mayoritariamente innecesario, ya que su opción parte de la idea

de que su trabajo va dirigido a personas adultas. Como consecuencia, y amparándose en el concepto de normalización, opinan que en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad, la familia no tendría que implicarse, y dejar paso así a las capacidades de independencia y autonomía de las personas en situación de inserción al trabajo.

A veces pensamos, ¿no estamos normalizando? Pues se ha acabado. Esta persona tiene un lugar de trabajo. Es una persona adulta, tiene más de veinte años. ¿Por qué tenemos que hablar con la familia?

(Centro 5)

En tanto que la persona es autónoma procuramos que la familia no intervenga. Son personas mayores de edad y, en el caso de que no tuviesen una discapacidad la familia no intervendría. Por tanto, procuramos que sea igual

(Centro 9)

Básicamente estas opiniones vienen dadas por los servicios que trabajan mayoritariamente con personas con discapacidad física y/o sensorial, es decir, con personas que no tienen asociada una discapacidad intelectual o una enfermedad mental.

A nuestro entender, en general, el apoyo de la familia se puede considerar como un apoyo para la inclusión social y laboral. Favorecer la vida normalizada de las personas es prioritario, y debe analizarse caso por caso. No tener en cuenta el papel de la familia aludiendo a aspectos relacionados sólo con la edad cronológica, puede conducir a una actuación basada en la política de abandono.

#### **GENERAR EXPECTATIVAS REALISTAS EN RELACIÓN A LAS POSIBILIDADES DE INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL**

##### **ACERCA DE LAS EXPECTATIVAS POR EXCESO**

Muchos estudios mencionan la influencia de las expectativas que la familia tiene en relación al familiar con discapacidad. La

expectativa de que la persona con discapacidad podrá tener responsabilidades y que tendrá posibilidades de autonomía, se asocia a una mejor integración de ésta a la familia a largo término (Rolland, 2000). Algunos autores (Bishop y Epsein, 1980) demostraron que las familias se enfrentan a dificultades para conformar expectativas realistas respecto a la persona con discapacidad, como consecuencia de que no se tienen claros los roles familiares que la persona con discapacidad debe asumir.

En este sentido, en la mayoría de los servicios se afirma que las expectativas respecto a las posibilidades laborales de sus hijos y de sus hijas son excesivamente altas.

Las expectativas son siempre más altas que las posibilidades reales.

(Centro 5)

No hay coincidencia entre expectativas y realidad. Las expectativas son más altas.

(Centro 2)

Según los profesionales que trabajan en los servicios de inserción, este exceso de expectativas puede atribuirse a varias razones:

- En primer lugar, puede venir condicionado por la formación profesional que han recibido los chicos y las chicas, en el sentido de que las familias tienen la tendencia a pensar que puede haber una relación directa entre la formación realizada y el lugar de trabajo que se va a acabar ocupando. Por ejemplo, si una persona ha realizado una formación profesional de la rama administrativa, las familias suelen esperar que su hijo o su hija acabe incorporado a algún lugar de trabajo relacionado con el ámbito de la administración cualificada.

Hay muchos centros de formación profesional adaptada con especialidades de auxiliares administrativos o archivos. Entonces esta gente llegan

con la expectativa de que podrán trabajar de lo que se han formado. Y claro, las posibilidades reales vendrán determinadas por el entorno laboral.

(Centro 2)

- El hecho de que no exista una información adecuada en relación al qué y al porqué de la formación previa a la inclusión laboral puede provocar que las familias se hagan falsas expectativas en relación al futuro laboral de sus hijos y de sus hijas. En este sentido, entendemos que es necesario establecer canales de cooperación conjunta entre familia y servicio con la finalidad de ofrecer el apoyo necesario a las familias de las personas con discapacidad para que estas puedan desarrollar expectativas realistas (ni por exceso ni por defecto) respecto a las posibilidades de integración social y laboral de las personas con discapacidad.
- En otros casos, porque puede existir, a nivel general, la concepción de que la coyuntura económica del momento actual es favorable, lo que puede producir que sea más asequible para personas con poca cualificación profesional encontrar un lugar de trabajo.

Es posible que hace unos años estas personas no tuviesen expectativas laborales claras. Ni ellos ni sus familias. Al bajar el paro puede parecer que las expectativas económicas del país en general han mejorado y esto puede crear falsas expectativas para ellas y sus familias.

(Centro 11)

- En otros casos, por el conocimiento por parte de las familias de las mejores condiciones laborales que gozan algunos usuarios, dependiendo del puesto de trabajo que estén ocupando.

Nos hemos encontrado que muchas familias tienen falsas expectativas porque hay servicios que ofrecen pocas horas y buen sueldo. Es una cuestión

engañosa: cinco horas, noventa mil pesetas.

(Centro 3)

- La falta de información real sobre las posibilidades laborales de sus hijos y de sus hijas también puede generar un exceso de expectativas. En algunos casos se hace referencia a que en el ámbito escolar se han sobrevalorado las posibilidades de las personas con discapacidad, y esto ha generado en las familias expectativas por exceso, al no tener un conocimiento adecuado sobre los puntos fuertes y los puntos débiles de la persona con necesidades educativas especiales.

Parece que hay una limitación en saber explicar a los padres que es tener un hijo con disminución. Llegan aquí desde la escuela y hay padres que te dicen: es que a mí nadie me ha dicho que mi hijo es deficiente.

(Centro 4)

- En este sentido, se confirma la necesidad apuntada en el apartado anterior, acerca del trabajo en común entre familia y profesionales en la etapa escolar.
- En algunos servicios se apunta que el hecho de haber conseguido un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario ha podido generar un exceso de expectativas elevadas a las familias que ya no contaban que su hijo o su hija pudiese conseguir un trabajo en un ámbito no restringido

Al principio se les abre la puerta del cielo. Pueden entrar aquí, tienen la posibilidad de insertarse en el mercado laboral, las familias están llenas de agradecimiento. Todo es muy bonito, todo está muy bien. Y pasa el tiempo y todo está lleno de objeciones. Todo son problemas. Entonces o está mal pagado o hacen demasiadas horas.

(Centro 5)

El exceso de expectativas puede conllevar, entre otras cosas, exigencias excesivas.

vas desde la familia hacia el familiar discapacitado; decremento de la autoestima del trabajador al no verse nunca cumplidas sus expectativas ni las de su familia; culpabilización al servicio de limitar las posibilidades reales de los trabajadores, etc.

A veces, la discrepancia en las expectativas de futuro respecto a las personas con discapacidad entre la familia y los profesionales conlleva dificultades de relación entre dos sistemas que, en principio, tendrían que ser complementarios. Sería interesante que las familias y los profesionales llegasen a trabajar bajo unas mismas directrices, con un objetivo común, con la finalidad de llegar a una relación de colaboración que beneficiase, en primer término a la persona con discapacidad.

Por otro lado, también se manifiesta la idea de trabajar expectativas realistas, no sólo con la familia sino también con las propias personas con discapacidad.

El chico tiene poca conciencia de su realidad... y a él siempre le parece que va rápido, y ya lo sabemos que no va rápido, pero a él siempre le parece que va rápido, porque claro, él hace muchas cosas, no? Entonces él llega a casa y dice «Yo trabajo más que nadie». Y la familia, en lugar de decirle «Hombre, es verdad que trabajas mucho pero,...» pues automáticamente cogen el teléfono y dicen «Es que me lo explotan», y si no ayudan en este proceso...

(Centro 4)

Deducimos, por tanto, que es imprescindible que haya una plataforma de colaboración entre los servicios, las familias y las personas con discapacidad, concretada en acciones de información/formación, establecimiento de objetivos y pautas de actuación comunes, concreción de itinerarios, etc. En lo que concierne al ofrecimiento de información, nos posicionamos en la idea de que los servicios tendrían que ser capaces de proporcionar información útil o un apoyo eficaz que ayudase a la familia y a la persona con discapacidad a afrontar y adaptarse a la situación de incorporación y mantenimiento laborales.

Desde algunos servicios se confirma esta idea. Se explicita que para que la familia constituya un elemento favorecedor de los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad es imprescindible que tengan información de todo el proceso.

La información es básica para las familias. O sea, informarles de todo el proceso: de cuales serán los pasos, lo que esperamos, de lo que puede realizar... La información es básica para la familia. Es muy importante que la familia esté bien informada y sobre todo, la información ha de ser muy clara.

(Centro 12)

Por ejemplo, si se tiene información sobre el lugar de trabajo negociado entre el empresario y el servicio que ha de ocupar el trabajador y, por tanto, adecuado a las posibilidades laborales del trabajador, es más probable que desde la familia se generen expectativas realistas; o si se tiene claro que la persona, en el caso que la inserción no funcione, puede volver a recibir la pensión y puede continuar utilizando los servicios que ofrecen las agencias de inserción laboral, es más probable que se fomente la seguridad de la familia en relación con estos procesos y, como consecuencia, que la familia llegue a ser un apoyo a la inserción laboral. Tampoco hay que olvidar que no se trata simplemente de ofrecer información desde el servicio a la familia, sino que igual o más importante puede ser en determinados casos, la información de la familia al servicio (características personales, itinerario escolar, relación con el entorno, actitudes y aptitudes...). Sin este intercambio bidireccional de información no hay posibilidad de interpretar adecuadamente como ha de plantearse el proceso de inserción al mundo laboral.

#### ACERCA DE LAS EXPECTATIVAS POR DEFECTO

Por otro lado, en cuanto a expectativas por defecto con relación a las posibilidades laborales de las personas con discapacidad,

nos gustaría hacer referencia concreta a un servicio en el que trabajan con personas con problemas de salud mental, el cual nos comenta que las expectativas de la familia por lo que se refiere a la inserción laboral de su hijo son generalmente bajas. Se explicita que lo que importa a algunas familias es que la persona esté emocionalmente estable, que la inserción laboral se ve más como un medio hacia esta estabilidad que como una finalidad en sí misma y, como consecuencia, la ocupación laboral es lo que menos acaba importando a la familia.

Muchas veces nos dicen: si él está bien ya es suficiente. Si trabajando va a estar mejor, bien. Pero yo lo que quiero es que esté estable emocionalmente, que esté tranquilo, que no tenga crisis, descompensaciones. Entonces, las expectativas generalmente son bajas.

(Centro 12)

Las familias de las personas con problemas de salud mental pueden llegar a tener una especificidad diferente respecto a las familias de los trabajadores que no tienen asociada una enfermedad de este tipo. La discapacidad provocada por una enfermedad mental puede haber aparecido una vez instaurada la estructura y dinámica familiar. Y este hecho exige un mayor grado de adaptabilidad a una nueva situación y la constante puesta en marcha de estrategias de resolución de nuevos problemas. Como consecuencia, las familias de personas con enfermedad mental pueden necesitar una atención psicosocial, así como también orientación que les pueda proporcionar apoyo para poder incorporar adecuadamente estrategias de actuación positivas a la dinámica familiar.

Para finalizar con el tema de las expectativas, nos gustaría referenciar un estudio donde se ha puesto de manifiesto que los diferentes miembros de una familia en entrevistas al inicio de los diferentes procesos vitales (inicio de la escolaridad, inserción laboral, jubilación, etc.) se dan cuenta que tienen expectativas muy diferentes con relación a las posibilidades y limitaciones

del familiar con discapacidad. Este proceso de revelación de discrepancias tendría que permitir que se discutiesen de forma preventiva, entre todos los miembros de una familia, las áreas de conflicto a potenciar antes de que se pusiesen en funcionamiento pautas de adaptación negativas. Con esto queremos decir que es muy importante no solo establecer pautas conjuntas entre los profesionales, la persona con discapacidad y su familia, sino que también se estructura como una necesidad incuestionable el hecho de clarificar y consensuar las expectativas que tienen los diferentes miembros de la familia en relación, en este caso, a las posibilidades laborales de la persona con discapacidad, ya que esto permitirá una coherencia en los planteamientos familiares.

#### **FOMENTAR, DESDE EL ÁMBITO FAMILIAR, LA AUTONOMÍA DEL TRABAJADOR**

La mayoría de los servicios consultados opinan que, para poder realizar una adecuada inserción laboral, es imprescindible que la persona sea lo más autónoma posible.

Nosotros lo enfocamos en el sentido de que la persona tiene que ser autónoma mentalmente, en el sentido que no siempre necesita una persona a su lado.

(Centro 13)

En algunos casos, los profesionales de los servicios responsabilizan directamente a la familia en todo el trabajo de la autonomía y llegan a afirmar que la integración será positiva siempre y cuando desde la institución familiar se potencie este aspecto.

La inserción será positiva siempre y cuando desde la familia se trabaje la autonomía de la persona.

(Centro 14)

Como consecuencia, entienden que representa una exigencia ineludible que, desde la familia, se potencien comportamientos independientes y autónomos y se dejen de lado actuaciones caracterizadas por la sobreprotección.

Es importante que desde la familia se potencie la autonomía... que la familia sea un acompañamiento.

(Centro 3)

El tema de la sobreprotección. Casos como, por ejemplo, no dejar un chico, que es muy autónomo, de 40 años coger el transporte público porque tienen medio que le pase alguna cosa. Nos hemos encontrado algún caso. Se tiene que ir trabajando poco a poco porque es un aprendizaje.

(Centro 17)

Ahora bien, nos podríamos plantear que el tema de la autonomía fuese de responsabilidad compartida entre el servicio y la familia. Es evidente que la colaboración de la familia es básica y fundamental en todo el tema del trabajo de la independencia en todos los ámbitos y situaciones posibles. Pero entendemos, también, que, desde el servicio, los profesionales tienen un papel destacado en la orientación a las familias en este aspecto. En este sentido, alguno de los servicios manifiestan que han visto necesario establecer relación con la familia para trabajar el desarrollo de las habilidades directamente vinculadas con la autonomía.

Por nuestra parte lo remarcamos. Le decimos que se levante antes... que sea él quien se levante, que no sea su madre.

(Centro 3)

Otra de las ideas que nos interesa remarcar es que desde algunos servicios se constata la necesidad de que la autonomía se trabaje no sólo cuando las personas se incorporen al ámbito social y laboral, sino que sería interesante diseñar e implementar anteriormente actuaciones dirigidas a favorecer este aspecto, tanto en el ámbito escolar como en el período de transición a la vida adulta

Sería interesante que desde la escuela se trabajasen todos los temas de independencia y autonomía.

(Centro 1)

Para que las personas se puedan incorporar a la sociedad es imprescindible la adquisición de autonomía, entendida como el

conjunto de habilidades y capacidades que le permitirán desarrollarse funcionalmente, tanto a nivel personal como a nivel social.

El concepto de autonomía es amplio y multidimensional. Hace referencia a la adecuación del comportamiento en un determinado contexto. Para que una persona pueda llegar a desarrollarse de manera autónoma en el ámbito personal es imprescindible que adquiera todo tipo de habilidades que le proporcionaran una independencia en los diferentes ámbitos donde se desarrolla. De la misma manera, para potenciar una competencia en autonomía social, representa una exigencia ineludible fomentar actitudes de colaboración, así como también comportamientos posibilitadores de relaciones interpersonales.

Las habilidades se adquieren mediante un proceso de aprendizaje. Ninguna persona nace socialmente hábil. Durante toda la vida se aprende a ser de una forma determinada. La concepción de que las habilidades sociales son comportamientos aprendidos implica aceptar que delante de un problema de competencia social se planteen estrategias de aprendizaje. De ahí se deriva la necesidad de planificar estrategias educativas para incidir positivamente en mejorar el funcionamiento de las personas con discapacidad psíquica en los diversos ámbitos de la sociedad, contribuyendo a hacer que cada persona se desarrolle en el entorno menos restrictivo (o más normalizado) posible, de acuerdo a sus potencialidades individuales.

Mediante el aprendizaje de estas habilidades se proporcionará las herramientas y los recursos necesarios para que se llegue a un comportamiento autónomo en el ámbito social y como consecuencia, que mejore su calidad de vida.

#### **PROPORCIONAR APOYO A LAS FAMILIAS EN ASPECTOS DE INCLUSIÓN LABORAL E INCLUSIÓN SOCIAL**

En todos los servicios se pone de manifiesto que la inclusión laboral es fundamental pero insuficiente para que las personas se

puedan incorporar plenamente a la sociedad, puesto que la integración laboral no es sinónimo de la integración social.

Las diferentes afirmaciones realizadas por los profesionales que se dedican a la inclusión laboral de personas con discapacidad nos hacen pensar que comienza a estar en crisis en el ámbito profesional la idea de que a través de la integración laboral se conseguirá automáticamente la integración social. Por ejemplo, desde los servicios se afirma que los trabajadores tienen dificultades para disfrutar de todas las oportunidades que les ofrece su contexto social. Uno de los aspectos en los que hacen más incidencia es el hecho de que los trabajadores con discapacidad no tienen suficientes habilidades para gestionar su tiempo libre.

Nosotros, la limitación más grande que encontramos una vez están insertados es el tema del tiempo libre. Les cuesta muchísimo, y no hay espacios adecuados.

(Centro 8)

Y el resto de entornos, el entorno más afectivo, más de actividades,... pues no funciona. Es una persona que le preguntas «Y tú el sábado ¿qué haces?, o, el domingo ¿qué haces?. Y no hacen nada. Se quedan en casa.

(Centro 11)

Y este aspecto, aparte de influir determinantemente sobre su calidad de vida, puede determinar e influir también los procesos de inserción laboral.

Hay chicos que tienen dificultades para establecer relaciones... pasan muchas horas en el trabajo y si no tenemos trabajados todos los aspectos relacionales, fuera del trabajo, las relaciones no las tienen cubiertas... pues evidentemente, difícilmente encuentran una relación en el trabajo. Estará bien integrado pero no encontrará amistades ni encontrará relaciones, nosotros tenemos que vigilar para que esto lo encuentre, porque si no se compensan todos estos aspectos, tendrá problemas en el trabajo.

(Centro 4)

La mala gestión del tiempo libre afecta al trabajo: ¿para que quiero trabajar y ganar dinero?, si después no tienen ninguna actividad social rica, donde poderse gastar el dinero o construir su vida?

(Centro 18)

Por tanto, se afirma que es muy importante trabajar igualmente todos los aspectos relacionados con la inclusión laboral, pero que también es necesario trabajar los aspectos relacionados con la inclusión social. Sus manifestaciones van dirigidas a constatar que el hecho de que las personas estén insertadas en el ámbito laboral es esencial para ir construyendo la sociedad para todos y para todas, pero totalmente insuficiente. Se deben trabajar aspectos relacionados con la gestión del tiempo libre, la relación con los otros, la planificación de gastos, etc. Es decir, incidir en aspectos que permitirán a las personas incorporarse a la sociedad no sólo como trabajadores, sino también como ciudadanos y como personas.

Abordar el tema de la integración sociolaboral implica forzosamente hacer alusión a la integración social, que conlleva una aceptación de los individuos por parte de la comunidad, estructurando un sistema que les permita participar activamente en ésta en un plano de igualdad absoluta respeto a los derechos y a los deberes que la sociedad determina para cualquier individuo, y a la integración laboral, que conlleva considerar a la persona como una fuerza activa de trabajo, competente y eficaz, realizando actividades laborales en ambientes no restrictivos.

La integración social y laboral hace referencia, por tanto, a la participación activa de los individuos en entornos propios de su vida adulta. Consecuentemente, plantear la integración laboral y social de la persona con discapacidad implica conceptualizarla como un adulto. Según Martínez (1997), adulto es aquel considerado como tal en la sociedad en la que vive (criterio social); que esto se produce en la medida que se reali-

zan determinadas funciones y prácticas que ésta misma sociedad considera «de adulto»; que esta consideración está en constante proceso de revisión; y que de la misma manera que un estudiante se considera como tal porque va a la escuela, el adulto se tendría que considerar como tal en la medida que hace cosas de adulto con otros adultos. Por lo tanto, creemos que sería necesario que los diferentes servicios plantearan un trabajo desde proyectos más globales que no sólo ofrecieran apoyo a la inserción laboral sino también a la inserción social.

### **OFRECER SEGURIDAD A LAS FAMILIAS EN LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL**

Desde algunos servicios se afirma que la búsqueda de seguridad de las familias puede condicionar los procesos de inserción laboral

Las familias buscan seguridad. «¿Que será de él o de ella cuando nosotros faltemos?». Buscan una seguridad, buscan algo que tu no les puedes dar y que te ves impotente.  
(Centro 5)

El hecho de tener detrás una entidad que dé respuesta en el caso de que los procesos de inserción no funcionen, da seguridad a las familias. Los profesionales afirman que los padres, y algunas veces los propios trabajadores, tienen miedo a perder la pensión que reciben del estado por el hecho de ser considerados *personas con discapacidad*.

Y después nos encontramos que hay chicos que cobran una pensión y ellos mismos dicen que para según que trabajo prefieren seguir cobrando la pensión y no trabajar.  
(Centro 17)

Desde los servicios, se asegura que, si hay complicaciones a nivel de inserción laboral, las personas con discapacidad podrán volver a disfrutar de los servicios que se les ofrece por parte de la entidad. Y esto da seguridad a las familias. Opinan que si no se asegurase a las familias que, en

el caso de que la inserción laboral no funcione, las personas pueden volver a utilizar el servicio, las inserciones laborales de las personas con discapacidad serían mucho más complicadas.

El miedo de perder la pensión obstaculiza el proceso. A veces, personas que tienen una pequeña pensión, que no les asegura, ni mucho menos el futuro, pero desde la familia tienen miedo a perder esta pensión y, por este miedo, no llegan a acceder al lugar del trabajo que les hemos proporcionado.  
(Centro 16)

Dicen: bien, si yo empiezo a trabajar perderé la pensión. Hacemos una reunión informativa y les decimos que si esta persona vuelve a estar en el paro puede volver a cobrar esta pensión, pero es difícil que pierdan el miedo.

(Centro 13)

Y probablemente, los familiares de las personas con discapacidad se acabarían decantando por opciones laborales más seguras, como por ejemplo, los centros especiales de trabajo:

Las familias lo han pasado muy mal. Hacen recorridos turísticos por mil servicios, mil orientaciones, mil profesionales. Cuando llegan a la etapa adulta: «lo pongo en un centro y me olvido». El trabajo con apoyo es muy inseguro. El centro especial de trabajo les da muchas más garantías.

(Centro 8)

Los servicios, además, consideran que la información en relación con los temas económicos es importante para fomentar la seguridad de las familias. Es decir, es necesario que la familia esté asesorada con relación a los temas de las pensiones, los contratos de trabajo, etc. Opinan que esta falta de información puede venir condicionada porque el marco legal sobre el tema no acaba de estar bien definido. Ante esta indefinición, las familias se sienten dudosas y desde los servicios se manifiesta que una de las soluciones es proporcionar asesoramiento laboral para facilitar esta información.

Hay muchos aspectos sobre jurisprudencia en los que no hay una ley clara y hay recelos y, a veces, está justificado, no? ¿Qué

pasa si después recaigo para cobrar la pensión y tal?». Y que realmente hay una maraña legal que es normal que la gente tenga esta desconfianza, ¿no?. Aquí tenemos un servicio de asesoramiento laboral, hay un abogado que les informa... pero el desconocimiento normativo tampoco nos lo facilita mucho

(Centro 12)

**ALGUNAS PROPUESTAS PARA MEJORAR, DESDE LA DIMENSIÓN FAMILIAR, LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ENTORNOS ORDINARIOS**

La investigación realizada confirma, pues, tanto las tendencias observadas en los anteriores estudios del Grupo de Investigación como la bibliografía existente acerca del papel de la familia en los procesos de inserción. Está claro que se impone la colaboración de la familia con el servicio que realiza la inserción laboral, la generación de expectativas realistas respecto a las posibilidades laborales de las personas con discapacidad, el fomento de la autonomía de las personas con discapacidad, así como un apoyo global no sólo en relación con la inserción laboral, sino con la inserción social.

Como propuestas de mejora, y sobre la base de las aportaciones realizadas por los profesionales de los servicios que han participado en esta fase del estudio, sintetizamos los aspectos que consideramos que han de potenciarse necesariamente desde el entorno familiar para mejorar las inserciones laborales de las personas con discapacidad.

- *Considerar a la familia como una unidad agente de salud y no a la persona discapacitada como unidad central de atención.* Este planteamiento se enmarca dentro de un modelo biopsicosocial, definido desde una perspectiva sistémica, que aborda las necesidades psicosociales de todos los miembros de la

familia y no únicamente las necesidades de la persona con discapacidad. Entendemos que es importante tener en cuenta la interacción entre el comportamiento de la familia y las características de la discapacidad y como ésta interacción puede tener una influencia negativa o positiva a lo largo del ciclo vital.

- *Proporcionar información a las familias sobre los procesos de inserción laboral, así como sobre las posibilidades y las limitaciones de las personas con discapacidad.* La falta de información sobre las competencias de las personas puede generar una falta de clarificación sobre qué exigencias y qué concesiones se pueden realizar y, consecuentemente, puede provocar que las familias no potencien al máximo las posibilidades de independencia de la persona con discapacidad en su contexto social y cultural.
- *Establecer canales de cooperación conjunta entre la familia y el servicio con la finalidad de:*
  - *desde los profesionales,* ofrecer el apoyo necesario a las familias de las personas con discapacidad para que estas puedan desarrollar expectativas realistas (ni por exceso ni por defecto) respecto a las posibilidades de integración social y laboral de los chicos y las chicas con discapacidad.
  - *Reivindicamos la necesidad de trabajar sistemáticamente con la familia con la necesidad de coordinar objetivos, de impulsar acciones de formación con los padres, etc. Ofrecer a la familia de la persona con discapacidad, la oportunidad, como procedimiento de rutina, de poder realizar una reunión con los servicios en el inicio de la inserción, así como tener acceso ininterrumpido a estos servicios durante el decurso de la inserción. Esta cuestión todavía es más*

necesaria si tenemos en cuenta que la mayoría de los autores postulan la importancia de la coordinación entre todas las instituciones que atienden a las personas con discapacidad para poder plantear óptimos procesos de inclusión social y laboral.

- desde las familias, exigir a los profesionales información, el establecimiento de canales de cooperación y el diseño, la organización y la implementación de alternativas de normalización a todos niveles (no sólo en el ámbito laboral).

La complejidad en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad pasa obligatoriamente por la existencia de plataformas de colaboración entre las personas con discapacidad, sus familias y los servicios. Si en los diferentes ámbitos se impulsan actuaciones que potencien la calidad de vida de las personas, si existe relación, cooperación y conexión entre las diferentes partes implicadas, y si esta coordinación es de calidad, estaremos sentando las bases para que las personas con discapacidad puedan incorporarse satisfactoriamente en todos los contextos de la vida adulta. En este sentido toma importancia el consenso en relación a las actuaciones que es necesario implementar en cada uno de los ámbitos para favorecer los procesos de inserción laboral y, a partir de ahí, impulsar actuaciones continuadas y coherentes en todos los entornos donde la persona vive, se educa y trabaja a lo largo de su experiencia de vida.

Es también fundamental seguir trabajando, desde los propios servicios en colaboración con la universidad y/o otras entidades públicas o privadas, en el estudio y el análisis de aquellas pautas que definen hoy la relación familia-proyectos de inserción laboral de la persona con discapacidad, con el propósito evidente de optimizar la globalidad del proceso de incorporación al mundo laboral y al entorno social de todos los ciudadanos y ciudadanas.

## BIBLIOGRAFÍA

- BISHOP, D.S.; EPSTEIN, N.B.: «Family problems and disability», en BISHOP, D.S. (Comp.): *Behavior problems and the disabled: assessment and management*. Baltimore, Williams and Wilkins, 1980.
- BRUNET, I. (Dir): *Joves i transició al mercal laboral*. Barcelona, Pòrtic, 2001.
- CALEIDOSCOPIA: *La integració laboral y las personas con discapacidad(es)*. Madrid, Real Patronato, 1997.
- CASAL, J.: «La transició dels joves a la vida adulta en el marc d'una societat en canvi», en BRUNET, I. (Dir): *Joves i transició al mercal laboral*. Barcelona, Pòrtic, 2001.
- COLECTIVO IOÉ: *Discapacidad y Trabajo en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998.
- DYBWAD, G.; BERSANI, H.: *Self advocacy by people with disabilities*, Cambridge, Brookline Books, 1996.
- ECHEVERRÍA, B.: «Orientación, formación y empleo», en GRAÓ, J. (Coord.): *Planificación de la educación y mercado de trabajo*. Madrid, Narcea, 1988.
- ECHEVERRÍA, B.: «Actitudes de los jóvenes ante el trabajo», en ACOEP: *La orientación profesional ante la unidad europea*. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia, 1991.
- «Los programas de garantía social», en ACOEP, *V Jornades d'orientació psicopedagògica i atenció a la diversitat*. Barcelona, Associació Catalana d'Orientació Escolar i Professional, 1994.
- «L'orientació i els processos de transició», en AUBERNÍ, S. (Comp.): *L'Orientació professional*. Barcelona, Institut Municipal d'Educació, 1995.
- *Orientació professional*. Barcelona, UOC, 1996.
- FLECHA, R.: «Orientació escolar, profesional y social dels joves», en BRUNET, I. (Dir): *Joves i transició al mercal laboral*. Barcelona, Pòrtic, 2001.

- GINÉ, C.: «Las necesidades de la familia a lo largo del ciclo vital», en VERDUGO, M.A. *Familias y discapacidad individual*. Madrid, FEAPS, 2000.
- GORZ, A.: *Metamorfosis del trabajo*. Madrid, Sistema, 1995.
- NOVAK AMADO, N.: *Friendships and Community Connections between people with and without developmental disabilities*. Baltimore, Paul Brookes, 1993.
- PALLISERA, M.: «Integración laboral de personas con discapacidad. Aportaciones para la comprensión de estos procesos a partir de la investigación», en BUENO, J. J.; NÚÑEZ, T.; IGLESIAS, A. *Atención educativa a la diversidad en el nuevo milenio* (XVIII Jornadas de Universidades y Educación Especial). A Coruña, Universidad A Coruña, (2001), pp. 211-232.
- PALLISERA, M., BARRACHINA, S., FULLANA, J., LOBATO, J., VILA, M.: «Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant el treball amb suport a les comarques de Girona», en *Suports, Revista Catalana d'Educació Especial i Atenció a la Diversitat*. 5 (1), (2001), pp. 55-67.
- PALLISERA, M., FULLANA, J., SOLER, P., VILA, M.: *Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual anomenats «borderlines»*. Lleida, Associació Catalana NABIU/Diputació de Lleida, (2002).
- PORTER, G.: *A change to belong*. Ontario, Canadian association for community living, 1995.
- RAMCHERAM, P.: *Empowerment in everyday live*. London, Jessica Kingsley, 1997.
- ROLLAND, J.: *Familias, enfermedad y discapacidad*. Barcelona, Gedisa, 2000.
- STAINBACK, S. B.; STAINBACK, W. C.: *Curriculum considerations in inclusive classrooms: facilitating learning for all students*. Baltimore, Paul Brookes, 1992.
- THURNBULL, A. P. et al.: «From parent education to partnership education: a call for transformed focus», en *Topics in Early Childhood Special Education*, num. 19:3, (1999) pp.164-172.
- VERDUGO, M. A., JORDAN, F. B., BELLVER, F. Y MARTINEZ, S.: «Supported employment in Spain», en *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11, (1998), pp. 223-232.
- WALSH, F.: «Conceptualization of normal family processes» en WALSH, F. (Comp.): *Normaly family processes*. New York, Guilford, 1993.
- WEHMAN, P.: *Competitive Employment: New Horizons for Severely Disabled Individuals*. Baltimore, Paul H. Brookes, 1981.

