

ANÁLISIS DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Una aplicación en el municipio de Gijón (Asturias)

*M^a Teresa Iglesias García** y *Samuel Fernández Fernández***
Universidad de Oviedo

RESUMEN

Este estudio se propone analizar el grado de discrepancia existente entre las oportunidades para la integración ofrecidas por los Centros Ocupacionales y Centros Especiales de Empleo y el nivel real de integración que muestran las personas con discapacidad que se encuentran en ellos en relación a los cuatro indicadores que proporciona el «Índice de Integración Profesional» (características de las Empresas, características del Área de Trabajo, actitud del Trabajador y Beneficios percibidos), instrumento que ha sido aplicado mediante entrevista personal con monitores y personas con discapacidad.

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que ambos tipos de centros proporcionan oportunidades para la interacción. La diferencia estriba en que los Centros Especiales de Empleo garantizan la autonomía económica pero las personas con discapacidad que trabajan en ellos muestran menor grado de comportamiento y actitudes integradoras que las que se encuentran en Centros Ocupacionales.

Palabras clave: discapacidad – integración laboral.

ABSTRACT

The aim of this research is to analyse the degree of discrepancy, in terms of chances to achieve social integration, between Occupational Centres and Special Employment Centres. The main issue is to point out the actual level of integration showed by disabled people who work in those centres according to four indicators from the «Professional Integration Index»: company features, work-place features, worker attitude and benefits detected. This instrument has been applied to monitors and disabled people through an interview.

(*) Licenciada en Filosofía y CC. de la Educación. Posee la Suficiencia Investigadora otorgada por la Universidad de Oviedo desde Septiembre de 1994. Actualmente es profesora asociada en el Departamento de CC. de la Educación en dicha Universidad y está realizando la tesis doctoral sobre «Transición Escuela-Empleo» para personas con discapacidad.

(**) Profesor Titular del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Oviedo. Actualmente sus líneas de investigación se centran en distintos aspectos de la integración socio-laboral de las personas con discapacidad, como son el análisis de necesidades, la valoración de programas formativos y la evaluación de programas de integración laboral en cualquiera de sus modalidades.

The outcomes obtained prove that both kind of centres provides opportunities to manage the interaction. Although the Special Employ Centres assure the economical independence, disabled people who works there developed in a lower degree their behave and attitude towards social integration, than those from Occupational ones.

Key words: disability – labour integration

Enunciado del problema

Hoy en día, muy pocas personas pueden estar en desacuerdo con la idea de que la integración laboral de las personas con minusvalías es fundamental para que puedan formar parte de nuestra sociedad. El trabajo abre a estas personas la posibilidad de dejar de sentirse excluidas de la comunidad. Pero aún reconociendo este hecho, no podemos caer en la tentación de pensar que simplemente porque una persona acuda a un centro de trabajo, donde realiza una actividad por la que luego cobra un salario, esto ya significa que está realmente integrado en su puesto de trabajo y en el entorno social del mismo.

Lamentablemente, hay muy poca información disponible para determinar exactamente si las personas con discapacidad están integradas en sus trabajos. Dos son los factores que contribuyen a la escasez de evidencia empírica sobre la calidad de esta integración laboral. Por una parte, el no existir una definición clara y consensuada que describa el fenómeno de la integración laboral de este tipo de personas. Por otro, el no conocer y/o aplicar instrumentos diseñados especialmente para esta situación y que evalúen todos los aspectos a tener en cuenta.

Tradicionalmente, se han utilizado conceptualizaciones muy restrictivas del término Integración. La que más frecuentemente se ha utilizado es la que define un trabajo como integrador en función del número de personas con y sin discapacidad que trabajan en él, con lo que se limita su descripción a una dimensión únicamente física. De esta forma se consideraría integrador un lugar donde, por ejemplo, todos los trabajadores sin discapacidad usan un uniforme diferente al de los trabajadores con discapacidad, trabajan en un lugar geográfico distinto a éstos o reciben su salario de una fuente diferente. Sin embargo, la disponibilidad y la calidad de esa integración serían bastante discutibles.

Otro enfoque es el que han propuesto Chadsey y Rusch (en Parent y otros, 1991: 36), que han sugerido que la integración incluye tanto un componente físico como un componente social: «la integración social implica que los empleados con y sin minusvalías están incorporados en iguales condiciones dentro de la misma red social en el lugar de trabajo». Por ejemplo, un empleado con discapacidad puede desempeñar su trabajo en el mismo taller con un empleado no discapacitado y ambos pueden conversar acerca de asuntos relacionados con el trabajo.

De igual forma, Nisbet y Callahan (en Parent y otros, 1991: 36) sugieren que esta integración supone algo más que simplemente el compartir el mismo entorno físico de trabajo con compañeros no minusválidos. Sugieren que la integración implique «trabajar al lado de y compartir las responsabilidades con sus compañeros de trabajo; tomando los descansos juntos, almorzando o tomando algo con ellos; recibiendo las mismas instrucciones de los supervisores de la empresa; aprendiendo de sus compañeros de trabajo y siendo valorados de la misma forma por la empresa».

Otras conceptualizaciones centran el tema de la integración en las oportunidades para integrarse existentes en un lugar de trabajo y la manera en que todos los empleados participen de esas oportunidades. Así, por ejemplo, la Guía para los Problemas de Integración desarrollada por la Universidad de Oregón sugiere que la calidad de la integración tiene que estar definida en función de la capacidad del escenario, las oportunidades para las interacciones y las relaciones, y la satisfacción personal de los trabajadores con discapacidad.

Finalmente se ha sugerido que la integración está definida por el contexto del trabajo específico. Y así Shafer y Nisbet (en Parent y otros, 1991: 36) definen la integración como «la participación de un trabajador en las operaciones marcadas por la cultura de trabajo tanto al nivel requerido por el entorno como al nivel deseado por el trabajador».

De todas las definiciones vistas hasta ahora, se podría concluir que hay una serie de factores claves esenciales para determinar el grado y la calidad de la integración profesional de las personas con discapacidad. Por ejemplo, tomando como referencia el enfoque físico, podríamos preguntarnos si existen oportunidades para la integración física en el lugar de trabajo, ya que la gente siente necesidad de estar próximo a otras personas a cualquier nivel de integración. Tomando como referencia el enfoque social, nos preguntaríamos si existen oportunidades para socializar con otros compañeros minusválidos o no minusválidos, ya que las relaciones interpersonales tienden a ser más fáciles cuando la gente tiene contacto regular cara a cara y participa en las interacciones sociales con unos y otros. Desde el enfoque de Nisbet y Callahan, podríamos preguntarnos cómo participan los trabajadores minusválidos de las oportunidades de integración físicas y sociales que están disponibles, ya que la gente es más capaz de desarrollar amistades con aquellas personas que comparten intereses comunes, participan en actividades similares, y trabajan en el mismo lugar siguiendo las mismas «tradiciones culturales». Partiendo de la teoría de la Shafer y Nisbet, nos preguntaríamos cómo participa el empleado con discapacidad de las oportunidades de integración disponibles, ya que la satisfacción y la retención del trabajo son frecuentemente contingentes sobre el grado de participación social que un empleado tiene con los supervisores y sus compañeros de trabajo. Por último, podríamos añadir una pregunta más: ¿cuál es el nivel de participación deseado por una persona con discapacidad?, ya que la oportunidad para escoger los determinantes del propio trabajo realza la calidad de ese trabajo y finalmente la calidad de vida individual.

Es evidente que a la hora de evaluar si una persona con discapacidad está o no integrada en un puesto de trabajo, tenemos que tener en cuenta todos los factores expuestos y analizar no sólo el número de personas que trabajan en él, sino también el propio escenario en cuanto que proporcione oportunidades para la integración, las características del propio trabajador y de sus compañeros y el marco organizacional por el que se rige la empresa.

Esta investigación se propone analizar el grado y la calidad de la integración laboral de las personas con discapacidad desde el punto de vista físico, social y organizacional y teniendo en cuenta diferentes lugares y situaciones de trabajo. De esta forma, se analizará la integración de las personas con discapacidad que se encuentran en Centros Ocupacionales y Centros Especiales de Empleo en el Municipio de Gijón. La valoración se realizará a través de la medida de cuatro indicadores que pretenden globalizar los enfoques antes expuestos y que son: los indicadores de la Empresa, los indicadores del Puesto de trabajo, los indicadores del Empleado y los indicadores de los Beneficios.

Pero antes de nada, consideramos importante recordar qué son y en qué se diferencian los Centros Ocupacionales (CO) y los Centros Especiales de Empleo (CEE).

Centros ocupacionales: están destinados a aquellas personas con discapacidad, fundamentalmente psíquica, cuya minusvalía no le permite integrarse en ninguna otra modalidad de empleo. Su finalidad es «asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una empresa o en un C.E.E.» (Ley de Integración Social del Minusválido, 7 de abril de 1982, art. 53). Son instrumentos que deben ayudar a la persona deficiente en su integración laboral.

Centros especiales de empleo: están destinados para aquellas personas minusválidas cuya capacidad de trabajo es igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual de un trabajador. Este porcentaje quedará fijado por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que prestan sus servicios en un CEE. Estos centros se configuran, de acuerdo con el artículo 42 de la LISMI, como aquéllos cuyo objetivo es la realización de un trabajo productivo, participan regularmente en operaciones de mercado y tienen una doble finalidad: asegurar un empleo remunerado y prestar servicios de ajuste personal y social a los trabajadores minusválidos que lo requieran.

En nuestra opinión, debería verse estos dos tipos de Centros como complementarios. Mientras que el CEE puede considerarse meta y objetivo a alcanzar por muchas personas con discapacidad para unos rendimientos laborales considerados normales, el CO puede catalogarse como antesala del CEE, a modo de pre-taller, lugar de entrenamiento y de aprendizaje para personas con minusvalías más acusadas, la mayoría de las cuales, tras un tiempo de actividades diversas pueden adquirir la destreza suficiente en el manejo de los útiles de trabajo, el conocimiento práctico de tareas de menor a mayor complejidad y un conjunto de hábitos o complementos laborales y sociales, que les permitirán integrarse en el CEE.

Objetivos e Hipótesis

En este estudio se va a analizar el nivel de integración que ofrecen los Centros Ocupacionales y Especiales de Empleo de Gijón, y el grado de integración que manifiestan las personas con discapacidad que trabajan en ellos.

Objetivos generales

Tres son los objetivos generales que persigue esta investigación:

1. Valorar *el grado de integración laboral que presentan las personas minusválidas que se encuentran actualmente trabajando dentro de la modalidad de Empleo Protegido en Centros Ocupacionales y Especiales de Empleo en el municipio de Gijón, teniendo en cuenta cuatro aspectos diferentes:*
 - Los Centros ofrecen oportunidades para la interacción (Indicadores de la Empresa).
 - La tarea resulta integradora en sí misma (Indicadores del Área de Trabajo).

- Las personas muestran actitudes y comportamientos integradores (Indicadores del Trabajador).
 - Obtienen una independencia económica real (Indicadores de Beneficios).
2. Valorar *el grado y/o el tipo de oportunidades para la integración social y laboral que proporcionan estos Centros* en los cuatro aspectos anteriores y en función de sus características y de las opiniones de los monitores que trabajan en ellos.
 3. Analizar *el grado de discrepancia existente entre las oportunidades para la integración que ofrecen los Centros y el nivel de integración real* que presentan sus trabajadores en los cuatro aspectos citados; valorando si el grado de discrepancia es diferente según si se realiza el contraste entre las oportunidades y el nivel real de integración de los trabajadores en los C.O. en general, por un lado, o en los C.E.E., por otro.

Hipótesis

Las hipótesis de nulidad que se pretenden rechazar, son las siguientes:

- 1.1. Los trabajadores con discapacidad muestran el mismo grado de integración, independientemente de que trabajen en un Centro Ocupacional o en un Centro Especial de Empleo.
- 1.2. El grado de integración alcanzado por los trabajadores con discapacidad es el mismo independientemente de las siguientes variables:
 - edad
 - sexo
 - tipo de discapacidad
 - categoría laboral o tipo de tarea que desempeñe
 - número de años que lleve en el Centro
- 1.3. El grado de integración alcanzado por los trabajadores con discapacidad es el mismo en todos los CO.
El grado de integración alcanzado por los trabajadores con discapacidad es el mismo en todos los CE E.
- 2.1. No existen diferencias en cuanto al grado de integración que proporcionan los Centros Ocupacionales y Especiales de Empleo en función de la opinión expresada por los monitores.
- 2.2. No existen diferencias en el grado de integración que proporcionan los diferentes CO.
No existen diferencias en el grado de integración que proporcionan los distintos CEE.
- 3.1. No existen diferencias entre el grado de integración proporcionado por cada tipo de Centro y el grado de integración que manifiestan los empleados con discapacidad que trabajan en él.

3.2. En el caso de existir dichas discrepancias, el grado de éstas es el mismo para los Centros Ocupacionales que para los Centros Especiales de Empleo.

Todas y cada una de estas hipótesis se comprobarán para cada uno de los cuatro indicadores: Indicadores de la Empresa, Indicadores del Área de Trabajo, Indicadores del Trabajador e Indicadores de Beneficios.

Población y Muestra

Se parte de una Población finita formada por todas las personas con minusvalías que se encuentran actualmente trabajando en cualquiera de los Centros Ocupacionales o Centros Especiales de Empleo privados de Gijón, y todos los monitores de estos Centros. De esta población se han extraído dos muestras que en principio se suponen independientes y que estarán formadas respectivamente por el 20% de los trabajadores en Centros Ocupacionales privados y el 20% de los trabajadores en Centros Especiales de Empleo, también privados.

Se ha elegido el sistema de muestreo por cuotas (Calvo, 1987: 299), estableciendo que en cada Centro se elegirá el 20% de sus trabajadores, con el fin de conseguir una muestra estratificada. Este 20% ha sido seleccionado siguiendo el llamado criterio de experto, de forma, que en cada Centro, los monitores han sido los que han decidido qué sujetos iban a responder al cuestionario. Se ha elegido este sistema de muestreo, en lugar de un sistema probabilístico, debido a las características de los sujetos, ya que dentro del grupo de trabajadores con discapacidad psíquica, sobre todo en los CO, los monitores reconocían que muchos de ellos no tenían capacidad suficiente para responder a las preguntas. De esta forma, se decidió que fueran los propios monitores los que seleccionaran a los sujetos con mayor grado de adaptación con el puesto de trabajo y su entorno social. Este criterio le fue explicado detenidamente a cada uno de los monitores.

Creemos que la muestra resultante ha sido seleccionada con un criterio suficientemente homogéneo, aunque estamos dispuestos a asumir el riesgo de que no sea lo suficientemente representativa como para poder hacer generalizaciones hacia otras poblaciones de trabajadores con discapacidad. Pero, para esta investigación en concreto, lo que interesa es seleccionar los sujetos más integrados en cada modalidad de empleo, porque el objetivo final es comprobar los niveles máximos existentes de integración.

La muestra final ha quedado constituida de la forma que muestra la tabla 1.

El número de monitores entrevistados ha sido el que figura en la tabla 2.

Proceso: método y definición de variables

El estudio realizado se inscribe dentro de los denominados de tipo descriptivo. No se da, por tanto, ningún proceso de intervención que procure modificar o manipular variables, ya sea del contexto o del entorno. Se intenta controlar el mayor número de variables, a pesar de situarse en un tipo de diseño no experimental.

La metodología utilizada obliga a diferenciar claramente las fases del proceso, respecto a los objetivos planteados por el estudio:

TABLA 1.

CENTROS OCUPACIONALES				CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO			
Centro	Población	Muestra	%	Centro	Población	Muestra	%
C.O.1	31 psíquicos	7 psíquicos	22,58%	C.E.1	183 psíquicos	37 psíquicos	20,22%
C.O.2	29 psíquicos	6 psíquicos	20,69%	C.E.2	12 psíquicos 6 psíquicos	3 psíquicos 1 físico	25% 16,67%
C.O.3	40 psíquicos	8 psíquicos	20%	C.E.3	5 psíquicos 2 sensoriales	1 físico 1 sensorial	20% 50%
				C.E.4	4 físicos	1 físico	25%
TOTAL	100 psíquicos	21 psíquicos	21%	TOTAL	195 psíquicos 15 físicos 2 sensoriales	40 psíquicos 3 físicos 1 sensorial	20,51% 20% 50%

TABLA 2.

MONITORES ENTREVISTADOS		
	C.O.1	1 monitora
C.O.	C.O.2	2 monitores:
	C.O.3	2 monitoras
C.E.E.	C.E.1	4 monitores: 1 encargado 1 monitor laboral 1 jefe de almacén y monitor laboral 1 jefe de personal y monitor laboral
	C.E.2	1 capataz
	C.E.3	1 encargado de taller
	C.E.4	0 (no hay)
TOTAL		11

1. Entrevistas en diversos organismos oficiales para obtener el listado de los CO y CEE existentes en Gijón. Los organismos consultados fueron: Consejería de Acción Social, Centro Base del INSERSO, Dirección Provincial del INEM, Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social (Sección de Recursos Humanos) y Fundación Pública de Servicios Sociales Municipales de Gijón.
2. Contacto telefónico con los responsables de cada Centro para solicitar entrevista personal.
3. Entrevista con cada uno de los responsables de los Centros para presentar el proyecto de trabajo y solicitar autorización para entrevistar a sus monitores y trabajadores. Estas entrevistas se aprovecharon también para solicitar información acerca del fun-

cionamiento general del Centro (año de inauguración, número y características de trabajadores, horarios, actividades, política integradora, etc.) y la forma que consideraban más oportuna para seleccionar la muestra en cada caso.

4. Preparación del instrumento de recogida de información INDEX VII (Índice de Integración Profesional) para su utilización en Empleo Protegido.
5. Aplicación piloto del instrumento a 10 trabajadores y un monitor de C.E.E. y consiguiente mejora de su adaptación, mediante una nueva redacción de aquellas preguntas que resultaban difíciles de entender.
6. Entrevista personal con los monitores de cada Centro para recabar información puntual sobre los puestos de trabajo y las características de las personas que trabajaban en ellos mediante la aplicación de la Escala de Trabajo del INDEX VII. Selección definitiva de la muestra en colaboración con los monitores y siguiendo el criterio ya explicado. Fijación de fecha y horario para acudir a cada uno de ellos para iniciar la aplicación de la Escala del Trabajador.
7. Aplicación final del instrumento a la muestra de trabajadores seleccionada.
8. Tratamiento estadístico de la información cuantitativa y cualitativa obtenida.
9. Interpretación de los resultados obtenidos y elaboración del informe de resultados.

Las variables dependientes serán cuatro indicadores diferentes del grado de integración laboral: Indicadores de la Empresa, Indicadores del Área de Trabajo, Indicadores del Trabajador e Indicadores de Beneficios, cuya puntuación vendrá expuesta como Total I, Total II, Total III y Total IV respectivamente, y que se explicarán en el apartado de descripción del instrumento.

Las variables independientes que se controlarán serán las siguientes:

- *Tipo de Centro*. En primer lugar se distinguirá entre los trabajadores de los Centros Ocupacionales y los de los Centros Especiales de Empleo.
- *Edad del trabajador*. Se establecerán siete intervalos: 18-22, 23-27, 28-32, 33-37, 38-42, 43-47, ≥ 48 .
- *Sexo del trabajador*.
- *Tipo de discapacidad*. Se distinguirá entre discapacidad psíquica, física y sensorial, si bien como se ha visto en el apartado de la muestra, el número de sujetos con discapacidad física y sensorial es mucho menor que el de discapacitados psíquicos.
- *Categoría profesional*. Se establecen las siguientes categorías: trabajador en C.O., peón especialista, oficial de 1^a, oficial de 3^a, jefe de equipo, conductor, limpieza, administrativo, monitor en C.O. y monitor en C.E.E.. Se ha comprobado que estas categorías son las que desempeñan las personas que forman parte de la muestra.
- *Antigüedad del trabajador en el Centro*. Se establecerán los siguientes intervalos: ≤ 1 año, 1-2, 2-3, 3-4, 4-5, 5-6, ≥ 7 años.
- *Nombre del Centro*. Se realizarán también análisis de los datos agrupando estos en función del Centro del que procedan los sujetos.

Estas variables se controlarán para los trabajadores, controlándose para los monitores que respondan a la Escala de Trabajo sólo las de Tipo de Centro, Sexo del monitor, Antigüedad y Nombre del Centro.

Instrumento de recogida de información

El instrumento utilizado se denomina INDEX VII (Índice de Integración Profesional), elaborado por W. Parent, J. Kregel, P. Wehman y H. Metzler en Rehabilitation Research and Training Center Virginia Commonwealth University, para medir el grado y la calidad de integración obtenida por trabajadores con discapacidad que trabajan en Empleo con Apoyo.

El INDEX VII consiste de dos escalas: La **escala de trabajo**, que evalúa grado y oportunidades de integración que proporciona un trabajo particular y la **escala del trabajador**, que evalúa nivel de integración mostrado por un empleado con discapacidad en ese trabajo y forma en que aprovecha las oportunidades que éste le ofrece.

La información obtenida en estas dos escalas, permite identificar las discrepancias entre las actividades ofrecidas por el puesto de trabajo y la participación en ellas del empleado con discapacidad, de forma que se identifican proactivamente las necesidades de intervención. Las dos escalas pueden ser utilizadas, también, para calibrar el nivel individual de integración en un momento dado, e identificar problemas potenciales en el entorno social debido a cambios en el lugar de trabajo. Cada escala consta de 32 ítems divididos en 4 grupos de 8. El 1º analiza los Indicadores de la Empresa, el 2º los del Área de trabajo, el 3º los del Trabajador y el 4º los de beneficios.

Los indicadores de la empresa: miden las características de la empresa en cuanto a las oportunidades globales que ofrece de cara a la integración de sus trabajadores. Igualmente, miden el provecho que sacan los trabajadores de estas ventajas. Estas características hacen referencia a las acciones que realiza la Empresa para fomentar la integración de sus trabajadores: permite o favorece el contacto entre sus empleados, les proporciona apoyos formales e informales, organiza actividades sociales, etc..

Los indicadores de zona de trabajo: miden el tipo de oportunidades que proporciona el departamento o zona concreta donde el trabajador desempeña su tarea, y el grado de aprovechamiento de los mismos por los trabajadores. Se trata de ver el número y el tipo de experiencias y situaciones facilitadoras del desarrollo de relaciones interpersonales entre compañeros: trabajar durante las mismas horas, ejecutar tareas similares, acudir a reuniones de equipo y/o tener el mismo supervisor que otros compañeros.

Los indicadores del trabajador: miden las interacciones y las actividades realizadas por los trabajadores de una empresa, ya que estos, son indicadores críticos del grado de integración social disponible en una zona de trabajo particular. No se puede dar por supuesto que todos los empleados aprovechen todas y cada una de las oportunidades disponibles para la interacción social, ya que a veces, aunque estas existan, el trabajador carece de la habilidad para aprovecharlas.

Los indicadores de beneficios: casi todo el mundo está de acuerdo en considerar que uno de los valores principales del trabajo, es el recibir un sueldo y otros beneficios marginales por los servicios desempeñados. Pero hay que tener en cuenta que los beneficios monetarios incluyen algo más que el salario ganado. Otros indicadores adicionales de la integración a este nivel, incluyen: el método por el que se distribuyen los salarios, la existencia de un seguro médico, vacaciones y días festivos, bajas por enfermedad y asuntos personales y otras oportunidades como dietas o descuentos. Beneficios adicionales que deber ser iguales para todos.

En cuanto a la *estructura*, hay que decir que cada uno de los ítems consta de un indicador en forma de pregunta y cinco posibilidades de respuesta, numeradas de 5 a 1, que distinguen los grados variables de la integración que se pueden encontrar. Se puede considerar este tipo de ítem dentro de los denominados Escala Sumativa tipo Likert.

Ejemplo:

IV B. ¿Los empleados de un mismo nivel reciben un salario comparable?

- 5 Todos los empleados reciben salarios comparables.
- 4 Algunos empleados reciben salarios comparables.
- 3 Los salarios se calculan de forma diferente según los empleados.
- 2 Algunos empleados tienen salarios diferentes al resto.
- 1 No ganan un salario o no hay otros empleados con quien compararlo.

Las puntuaciones de los ocho ítems de cada grupo, se suman para obtener una puntuación final para cada uno de los cuatro Indicadores, obteniéndose así un Perfil de Integración del trabajador con discapacidad del puesto de trabajo. Este perfil se interpreta de la siguiente manera: una puntuación baja en un indicador de la Escala de Trabajo sugiere que este ofrece pocas o ninguna oportunidad para la integración en ese aspecto; una puntuación baja en un indicador de la Escala del Trabajador sugiere que éste no aprovecha las oportunidades de integración disponibles; una puntuación baja para el Trabajador y alta para el Trabajo sugerirá que el empleado no está sacando ventaja de las oportunidades sociales disponibles en el lugar del trabajo y que podría necesitarse la intervención de un entrenador laboral; inversamente, una puntuación baja para el Trabajo y alta para el Trabajador sugeriría que el trabajo no ofrece grandes oportunidades para la integración pero que el trabajador está sacando todas las ventajas posibles de las pocas oportunidades disponibles.

Técnica de análisis

En este trabajo se ha utilizado un diseño de dos grupos independientes, por suponer que las muestras han sido tomadas al azar de dos poblaciones diferentes. El estadístico utilizado será la prueba U de Mann-Whitney que prueba si dos grupos independientes han sido tomados de poblaciones con la misma mediana.

Si se ha optado por la utilización de una prueba estadística no paramétrica ha sido porque, una vez analizada la literatura al respecto, se ha llegado a la conclusión de que el tipo de puntajes utilizados tienen un carácter más cualitativo que cuantitativo y no se pueden definir sobre una escala de intervalo o de proporciones. Las respuestas a los indicadores del INDEX VII, constituyen escalas de 5 puntos, donde 1 y 5 representan reacciones poco adaptativas y muy adaptativas, respectivamente, y donde la escala es arbitraria. En otras palabras, los números no tienen ningún significado físico más allá que el de representar con

un número más grande la respuesta más representativa de un grado mayor de integración laboral. Situaciones como ésta se encuentran con frecuencia en las ciencias sociales y, este tipo de observaciones «pueden definirse sobre una escala ordinal, dado que la distancia entre dos puntos no es de consecuencia y sólo es importante el orden o rango de los números» (Canavos, 1988: 573).

Por otro lado, hay dos características de este estudio que justifican también el uso de la estadística no paramétrica: no se conoce con exactitud la distribución de las poblaciones y se han utilizado muestras pequeñas.

Dentro de las pruebas no paramétricas para dos muestras independientes, la U de Mann-Whitney es la más poderosa. Sirve para probar si dos muestras independientes se han tomado de la misma población y más en concreto, si existen diferencias significativas entre la tendencia central de las poblaciones de origen.

Se la considera la alternativa más válida a las pruebas de comparación de dos medias observadas en muestras independientes siempre que:

- a) cada una de las muestras se haya extraído al azar de la población,
- b) las observaciones sean independientes dentro de cada muestra y con respecto a las de la otra muestra,
- c) la variable aleatoria se considere continua en ambas poblaciones, aunque no necesariamente se ha de cumplir las condiciones de normalidad e igualdad de varianzas, y
- d) los datos han de estar medidos por lo menos en una escala ordinal. Requisitos todos ellos que se cumplen que este caso.

Las hipótesis de nulidad están planteadas en términos de igualdad, no de mayor o menor, por lo que se requerirá una prueba de dos colas. El nivel de significación utilizado ha sido $\alpha = 0.05$.

Una vez explicado el diseño, el estadístico a utilizar y el modelo estadístico asociado a este, pasamos a concretar en qué ha consistido el análisis de los datos. Este se ha dividido en dos partes:

1. Estadística descriptiva

Se ha realizado un análisis exhaustivo de las características de las muestras mediante estadísticos de medida central. Fundamentalmente se han utilizado la media para variables como la edad y la antigüedad en el Centro; la frecuencia para el sexo, tipo de discapacidad y la categoría laboral; y la mediana para cada uno de los indicadores del INDEX VII y las puntuaciones totales de cada grupo de indicadores.

2. Contraste de hipótesis

En este apartado se han realizado una serie de contrastes con la finalidad de establecer si hay diferencias significativas en las variables dependientes en función de las independientes.

1. Se han buscado las diferencias significativas en las variables Total I, Total II, Total III y Total IV de la Escala del Trabajador, que representan la puntuación total alcanzada por los trabajadores en los Indicadores de Empresa, del Área de Trabajo, de los Trabajadores y de Beneficios, respectivamente, en función del Sexo de los trabajadores, de su Edad, del tipo de Discapacidad, y de la Antigüedad en el Centro. Estas diferencias se han calculado para los CEE por un lado y para los CO por otro. Además se han calculado las diferencias significativas en estos cuatro indicadores en función del tipo de Centro, contrastando los datos obtenidos en las dos modalidades de Centro. Este mismo análisis se ha realizado para cada uno de los indicadores del INDEX VII por separado, realizándose también el contraste según el tipo de Centro.
2. En segundo lugar se han buscado diferencias significativas en los mismos cuatro indicadores pero referidos a la Escala del Trabajo y teniendo en cuenta las puntuaciones obtenidas por los monitores. Básicamente el análisis realizado ha sido similar al anterior: se han contrastado las cuatro puntuaciones finales en función del tipo de Centro, del Sexo de los monitores y la antigüedad en el Centro; lo mismo se ha hecho con las puntuaciones obtenidas en cada uno de los indicadores del INDEX VII, siguiendo el modelo anterior.
3. Por último, se han buscado diferencias significativas para estos cuatro bloques de indicadores y para los indicadores individualmente, cruzando por una lado las puntuaciones de la Escala de Trabajo y la Escala del Trabajador en los CEE, y por otro lado cruzando las de los CO, para hallar el grado de discrepancia entre las oportunidades ofrecidas en cada tipo de centro y el índice de integración que manifiestan los trabajadores de los mismos.

Estos análisis estadísticos han sido realizados con el paquete estadístico SPSS.

Resumen de resultados

Las personas con discapacidad que han sido entrevistadas son predominantemente varones menores de 32 años, la mayoría afectados de minusvalía psíquica y con una categoría laboral muy baja (en los CO no existen categorías laborales, y en los CEE, la mayoría son «peones especialistas»).

En cuanto a los resultados generales obtenidos, se observa, que tanto los trabajadores de CO como los de CEE, muestran un nivel medio de aprovechamiento de las oportunidades para la integración ofrecidas por la empresa, un nivel un poco más elevado en cuanto a la manifestación de actitudes y comportamientos integradores, y aún más alto en aprovechamiento de las oportunidades ofrecidas por el Área de Trabajo. En cuanto al nivel de aprovechamiento de beneficios, los trabajadores de CEE muestran un nivel mucho más elevado que los de CO.

Del análisis de los resultados obtenidos en la escala del Puesto de Trabajo, se deduce que, según los monitores: el nivel de oportunidades que ofrece la empresa es más bien intermedio; el Área de trabajo resulta más integradora en los CEE que en los CO; los trabajadores, en ambos tipos de Centros, tienen oportunidades para mostrar actitudes y comportamientos integradores; y los CEE ofrecen mayores beneficios en el aspecto económico que los CO (ver Tabla 3).

TABLA 3.

	CENTRO OCUPACIONAL		CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO	
	PUESTO DE TRABAJO	TRABAJADOR	PUESTO DE TRABAJO	TRABAJADOR
	VALOR DE LA MEDIANA			
INDICADORES DE LA EMPRESA	24.000	23.000	26.500	22.000
INDICADORES DEL AREA DE TRABAJO	28.000	32.000	35.000	30.000
INDICADORES DEL TRABAJADOR	33.000	33.000	30.500	30.000
INDICADORES DE BENEFICIOS	13.000	12.000	35.500	35.000

Con respecto al análisis de los cruces entre las diversas variables analizadas, se ha observado lo siguiente, en relación a las hipótesis formuladas:

El primer bloque de hipótesis pretendía probar, que todos los trabajadores con discapacidad en situación de Empleo Protegido, muestran un mismo grado de integración, independientemente de la influencia de variables como el Tipo de Centro (CO, CEE), Edad, Sexo, Tipo de Discapacidad, Categoría Laboral y /o Antigüedad. Con respecto a este primer bloque, se ha observado que algunas de estas hipótesis deben ser rechazadas en algunos casos en particular, en cada uno de los bloques de indicadores:

Indicadores de la Empresa

Se ha observado que dentro de los CO, los años de Antigüedad en el mismo influyen en el grado de aprovechamiento de las oportunidades para la integración ofrecidas por la Empresa, de forma que son los que más años llevan en el Centro, los que obtienen un grado mayor de integración en este sentido (ver Tabla 4).

Dentro de los CEE, se observa que los trabajadores con una Categoría Laboral superior, muestran un nivel mayor de aprovechamiento de estas oportunidades que los que tienen una categoría laboral inferior. Además, se aprecia la existencia de CEE donde los trabajadores muestran mayor grado de integración que los de otros, como ocurre en el caso de CE2 con respecto a CE1 (ver Tabla 5).

TABLA 4.

INDICADORES DE LA EMPRESA							
ESCALA DEL TRABAJADOR EN CENTROS OCUPACIONALES							
VARIABLES		VALOR	F.	M. R.	U	W	α
TOTAL I	ANTIGÜEDAD	≤ 1 AÑO	8	4.50	0.0	19.0	.0356
		2-3 AÑOS	2	9.50			
TOTAL I	ANTIGÜEDAD	1-2 AÑOS	3	8.50	1.5	25.5	.0390
		2-3 AÑOS	7	4.21			
TOTAL I	ANTIGÜEDAD	1-2 AÑOS	7	4.00	0.0	17.0	.0388
		2-3 AÑOS	2	8.50			

TABLA 5.

INDICADORES DE LA EMPRESA							
ESCALA DEL TRABAJADOR EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO							
VARIABLES		VALOR	F.	M. R.	U	W	α
TOTAL I	C. LABORAL	PEÓN ESPECIALISTA	28	14.86	10.0	112.0	.0084
		JEFE DE EQUIPO	4	28.00			
TOTAL I	CENTRO	C.E.2	4	34.38	20.5	137.5	.0183
		C.E.1	37	19.55			

Indicadores del Área de Trabajo

Los trabajadores de todos los CO, no muestran un grado similar de integración con respecto al Área o Tarea específica en la que trabajan. Así, nos encontramos, con un CO en concreto, cuyos trabajadores muestran un mayor grado de integración (CO2), con respecto a los de otro (CO3) (ver Tabla 6).

TABLA 6.

INDICADORES DEL AREA DE TRABAJO							
ESCALA DEL TRABAJADOR EN CENTROS OCUPACIONALES							
VARIABLES		VALOR	F.	M. R.	U	W	α
TOTAL II	CENTRO	C.O.2	6	11.00	3.0	66.0	.0052
		C.O.3	6	4.88			

En los CEE se observa que la Categoría Laboral influye en el grado de integración mostrada por los trabajadores, y así, por ejemplo, se percibe un nivel mayor en los «oficiales de 3^a», con respecto a los «oficiales de 1^a» (ver Tabla 7).

TABLA 7.

INDICADORES DEL AREA DE TRABAJO							
ESCALA DEL TRABAJADOR EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO							
VARIABLES		VALOR	F.	M. R.	U	W	α
TOTAL II	C. LABORAL	OFICIAL DE 1 ^a	6	1.50	0.0	3.0	.0455
		OFICIAL DE 3 ^a	2	5.50			

Además, se ha observado que, en general, los trabajadores de CEE muestran mayor grado de integración en los aspectos medidos por los indicadores de este bloque, que los trabajadores de CO (ver Tabla 8).

TABLA 8.

INDICADORES DEL AREA DE TRABAJO							
ESCALA DEL TRABAJADOR EN AMBOS TIPOS DE CENTROS							
VARIABLES		VALOR	F.	M. R.	U	W	α
TOTAL II	TIPO DE CENTRO	C.O.	21	25.81	311.0	542.0	.0331
		C.E.E.	44	36.43			

Indicadores del Trabajador

Con respecto a los CO, se ha observado que los hombres muestran, en general, actitudes y comportamientos integradores, con mayor frecuencia que las mujeres. También se ha constatado, que los trabajadores de uno de los CO (CO1), muestran un mayor grado de integración en este sentido que los de otro (CO3) (ver Tabla 9).

TABLA 9.

INDICADORES DEL TRABAJADOR							
ESCALA DEL TRABAJADOR EN CENTROS OCUPACIONALES							
VARIABLES		VALOR	F.	M. R.	U	W	α
TOTAL III	SEXO	HOMBRE	15	12.77	18.5	0.0	.0376
		MUJER	6	6.58			
TOTAL III	CENTRO	C.O.1	7	10.43	11.0	73.0	.0477
		C.O.3	8	5.88			

En los CEE, se observa que los trabajadores más jóvenes, muestran con mayor frecuencia este tipo de actitudes y comportamientos que los de mayor edad. Curiosamente, ocurre lo mismo con aquellos trabajadores que llevan muchos años en el Centro, con respecto a los

que llevan poco tiempo en él. Además, los trabajadores que ostentan una Categoría Laboral inferior, los muestran con menor frecuencia que los de categorías laborales superiores (ver Tabla 10).

TABLA 10.

INDICADORES DEL TRABAJADOR							
ESCALA DEL TRABAJADOR EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO							
VARIABLES		VALOR	F.	M. R.	U	W	α
TOTAL III	EDAD	28-32	8	7.38	1.0	7.0	.0241
		38-42	3	2.33			
TOTAL III	EDAD	33-37	3	5.00	0.0	15.0	.0495
		38-42	3	2.00			
TOTAL III	ANTIGÜEDAD	≤ 1 AÑO	6	4.17	4.0	25.0	.0146
		≥ 7 AÑOS	7	9.43			
TOTAL III	C. LABORAL	PEON ESPECIALISTA	28	15.82	37.0	152.0	.0330
		OFICIAL DE 1 ^a	6	25.33			

Por último, se ha comprobado que, en general, los trabajadores de CO, muestran actitudes y comportamientos integradores con mayor frecuencia que los trabajadores de CEE (ver Tabla 11).

TABLA 11.

INDICADORES DEL TRABAJADOR							
ESCALA DEL TRABAJADOR EN AMBOS TIPOS DE CENTROS							
VARIABLES		VALOR	F.	M. R.	U	W	α
TOTAL III	TIPO DE CENTRO	C.O.	21	41.00	294.0	861.0	.0180
		C.E.E.	44	29.18			

Indicadores de Beneficios

Dentro de los CEE, se aprecia que los trabajadores con discapacidad psíquica aprovechan los beneficios económicos y se encuentran más satisfechos con ellos, que los trabajadores con discapacidad física. Además, los trabajadores de algunos centros en concreto, como CE1, muestran un nivel de integración en este aspecto, mayor que el que muestran los trabajadores de otros CEE, como CE3 y/o CE2 (ver Tabla 12).

Se ha observado, además, una clara influencia de la variable Tipo de Centro, con respecto al nivel de integración mostrada por los trabajadores, en el sentido de que son los trabajadores de CEE, los que muestran un mayor aprovechamiento de los beneficios ofrecidos por la Empresa (ver Tabla 13).

El segundo bloque de hipótesis pretendía probar que todos los Centros (CO y CEE) ofrecen el mismo grado de oportunidades para la integración. En este caso, y en función de

TABLA 12.

INDICADORES DE BENEFICIOS							
ESCALA DEL TRABAJADOR EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO							
VARIABLES		VALOR	F.	M. R.	U	W	α
TOTAL IV	TIPO DE DISCAPACIDAD	PSIQUICA	40	23.30	8.0	14.0	.0096
		FISICA	3	4.67			
TOTAL IV	CENTRO	C.E.3	2	3.25	3.5	0.5	.0237
		C.E.1	37	20.91			
TOTAL IV	CENTRO	C.E.2	4	3.38	3.5	13.5	.0011
		C.E.1	37	22.91			

TABLA 13.

INDICADORES DE BENEFICIOS							
ESCALA DEL TRABAJADOR EN AMBOS TIPOS DE CENTROS							
VARIABLES		VALOR	F.	M. R.	U	W	α
TOTAL III	TIPO DE CENTRO	C.O.	21	41.00	294.0	861.0	.0180
		C.E.E.	44	29.18			

las opiniones de los monitores en la Escala del Puesto de Trabajo, tenemos que aceptar la hipótesis nula formulada en los tres primeros bloques de indicadores (Empresa, Área de Trabajo y Trabajador), ya que no se observan diferencias intergrupo ni intragrupo entre los diferentes Centros. Sin embargo, no podemos decir lo mismo con respecto al cuarto grupo de indicadores (Beneficios), donde se ha observado que los CEE ofrecen muchas más ventajas para la integración que los CO (ver Tabla 14).

TABLA 14.

INDICADORES DE BENEFICIOS							
ESCALA DEL PUESTO DE TRABAJO EN AMBOS TIPOS DE CENTROS							
VARIABLES		VALOR	F.	M. R.	U	W	α
TOTAL III	TIPO DE CENTRO	C.O.	5	3.00	0.0	15.0	.0055
		C.E.E.	6	8.50			

Por último, el tercer bloque de hipótesis, planteaba que no hay diferencias entre el grado de oportunidades ofrecidas por los Centros y el grado en que las aprovechan los trabajadores, es decir, no existen discrepancias entre las puntuaciones obtenidas en la Escala del Puesto de Trabajo y en la Escala del Trabajador. Esta hipótesis se rechaza para los siguientes grupos de indicadores:

Indicadores de la Empresa

Se ha observado una diferencia significativa entre las puntuaciones obtenidas en ambas escalas, dentro de los CEE, en el sentido de que estos Centros parecen ofrecer más oportunidades de las que aprovechan los trabajadores (ver Tabla 15).

TABLA 15.

INDICADORES DE LA EMPRESA							
CONTRASTE ENTRE AMBAS ESCALAS							
VARIABLES		VALOR	F.	M. R.	U	W	α
TOTAL I	ESCALA	TRABAJADOR EN C.E.E.	44	23.80	57.0	228.0	.0245
		MONITOR EN C.E.E.	6	38.00			

Indicadores del Trabajador

Existe una discrepancia entre las opiniones de monitores y de trabajadores en los CEE, en el sentido de que los primeros parecen estar convencidos de que sus trabajadores muestran un grado de integración a nivel de actitudes y comportamientos, superior al que éstos muestran en realidad (ver Tabla 16).

TABLA 16.

INDICADORES DEL TRABAJADOR							
CONTRASTE ENTRE AMBAS ESCALAS							
VARIABLES		VALOR	F.	M. R.	U	W	α
TOTAL III	ESCALA	TRABAJADOR EN C.E.E.	44	24.01	66.5	218.5	.0496
		MONITOR EN C.E.E.	6	36.42			

Conclusiones y Prospectiva

De las tres alternativas laborales existentes en España (Empleo Protegido, Apoyado y en Empresa ordinaria), nos hemos centrado primordialmente en el primero. Dentro del Empleo Protegido, hemos analizado los dos tipos de Centros que lo ofrecen, el Centro Ocupacional y el Centro Especial de Empleo.

Después de analizar los centros existentes en Gijón, no podemos concluir, de forma tajante, cual de ellos ofrece un mayor grado de integración, en general. Como hemos visto, cada centro, sea CO o CEE, tiene sus propias peculiaridades, que influyen en el tipo y el grado de integración que ofrece a sus usuarios. Así, se puede decir que en los Centros Ocupacionales, las personas con discapacidad muestran mayor grado de comportamiento y actitudes integradoras, y obtienen un nivel más que aceptable de oportunidades para la integración, tanto por parte de los Centros en general, como de la misma tarea que desarrollan. Por

contra, tienen la gran desventaja de no proporcionar una independencia económica a sus usuarios. Los Centros Especiales de Empleo, proporcionan también un grado muy alto de oportunidades para la interacción y, además, garantizan la autonomía económica de sus trabajadores. Estas ventajas las pueden proporcionar porque son empresas, pero tal vez por esto mismo, sus trabajadores muestran menos comportamientos y actitudes integradoras, ya que la interacción con sus compañeros, se ve limitada, muchas veces, por las exigencias que impone tener que sacar adelante una producción.

En general, se ha observado, que los usuarios de estos Centros, en muy pocos casos, han recibido una formación profesional. La mayoría han llegado a ellos a través de Asociaciones u Organismos Estatales, y no a través de un Centro de Formación Profesional.

En los Centros Ocupacionales, realizan actividades más bien rehabilitadoras y, fundamentalmente, dirigidas a la mejora de las habilidades psicomotoras, pero no reciben una formación profesional, propiamente dicha, ya que suelen tener muchas limitaciones en cuanto a máquinas y herramientas que se utilicen en una Empresa ordinaria. En los Centros Especiales de Empleo sí cuentan con este tipo de maquinaria, aunque un poco anticuada, pero la formación que dan a sus trabajadores suele limitarse al manejo de la máquina que van a utilizar para su tarea. Debido a esto, estas personas rara vez reciben una formación práctica que les sirva para poder acceder a un empleo competitivo, ya que, normalmente, sólo «saben hacer» una tarea en concreto.

Por otro lado, con respecto al proceso de integración, habíamos comentado que lo ideal sería que las personas con discapacidad que pasaran por un C.O., permanecieran en él sólo el tiempo necesario para adquirir las habilidades que le permitan ejercer un trabajo en un C.E.E., y que estos últimos fueran un paso previo para pasar al Empleo Competitivo. Lo cierto es que esta situación no se da. Más bien se puede decir que tanto los C.O. como los C.E.E., se han convertido en «compartimentos estancos» en los que se ubican las personas en función de su grado de discapacidad y en los que permanecen, durante un tiempo muy prolongado y, en muchos casos indefinido. Por desgracia, es pequeño el porcentaje de personas con discapacidad que consiguen pasar del C.O. al C.E.E., y aún menor, el número de los que logran un empleo competitivo.

Quizás el gran problema sea que, por un lado, no se han establecido las vías apropiadas que conecten los C.O. con los C.E.E. en general, porque lo que sí se ha comprobado es que los trabajadores de un C.O. que esté asociado a un C.E.E. tienen mayores posibilidades de llegar a trabajar en él que los que trabajan en un C.O. que no está conectado de ninguna forma con un C.E.E.; y, por otro, que no se está controlando el que la Empresa ordinaria cumpla ese porcentaje al que está obligada.

De estas conclusiones, se derivan una serie de sugerencias, que pensamos puedan servir para mejorar el proceso de incorporación de estas personas a la Sociedad a la que pertenecen en igualdad de condiciones a las personas sin discapacidad.

- En primer lugar, debería existir en todas las Escuelas en las que hay niños con discapacidades, programas individualizados que formaran a estos niños fundamentalmente en habilidades sociales y para la vida diaria, de forma que ya desde una temprana edad, se iniciara su proceso de rehabilitación no sólo en la faceta intelectual sino también social.
- A lo largo de la enseñanza secundaria, deberían recibir una formación eminentemente práctica, en la que recibieran entrenamiento práctico para la vida laboral.

- Es importante que existan conciertos entre estos Centros de Educación Secundaria y Empresas ordinarias, donde se puedan realizar prácticas monitorizadas con los propios profesores del centro o con trabajadores de la empresa voluntarios.
- Una vez terminada su formación, tanto si acuden a un C.O., C.E.E. u Empresa Ordinaria, deberían recibir formación continuada en el propio puesto de trabajo con el fin de mejorar tanto la adaptación de la persona al puesto, como la del puesto a la persona.
- En cualquiera que fuese la modalidad de empleo a la que accedieran, debería analizarse periódicamente el desempeño de su tarea, de forma que se pudiese establecer un sistema de formación permanente, que facilitara un continuo reciclaje de sus habilidades.
- Cualquier Centro o Empresa que contratase a personas con discapacidad, debería contar con monitores especializados, que no sólo enseñaran al nuevo trabajador la tarea que deba realizar, sino que también le ayude a establecer relaciones con sus compañeros de trabajo.

Creemos que este trabajo ha servido para dar a conocer un tema que debería preocuparnos a todos los profesionales de la Educación, ya que se ha hablado mucho de la Integración Escolar de los niños con discapacidad, pero ya es hora de plantearnos qué sucederá con estos niños, cuando lleguen a la edad adulta. No debemos olvidar, por tanto, que la Integración Laboral y Social del adulto con discapacidad, va a depender, en gran medida, del tipo de formación que reciba desde los primeros años de escolaridad, en los que hay que empezar a planificar ya, su futuro.

Bibliografía

- AZNAR LÓPEZ, M. y otros (1982): *Integración Social de los Minusválidos. Comentarios a la Ley 13/1982, de 7 de abril*. Madrid, INSERSO.
- AZPEITIA, W. E. (1989): «Integración laboral de los minusválidos»; en Rodríguez Castedo, (comp.), *Seminario sobre la Integración económica y social de las personas con deficiencia mental*, 1989, pp. 25-50. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales e INSERSO.
- CALVO, F. (1987): *Estadística Aplicada*. Madrid. Ediciones Deusto, S.A.
- CANAVOS, G. C. (1988): *Probabilidad y Estadística*. Méjico. McGraw.
- FERNÁNDEZ CALVO, J. L. (1989): «Integración social y autonomía personal de las personas con deficiencia mental en España»; en Rodríguez Castedo, A. (comp.), *Seminario sobre la Integración económica y social de las personas con deficiencia mental*, 1989, pp. 93-108. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales e INSERSO.
- GARCÍA VISO, M. y PUIG DE LA CASA, R. (1989): *Empleo, discapacidad e innovación tecnológica. El horizonte laboral de las personas con discapacidad y las NTI*. Madrid, FUNDESCO.
- JURADO DE LOS SANTOS, P. (1993): *Integración sociolaboral de personas con minusvalía*. Barcelona, PPU.
- LÓPEZ MELERO, M. (comp.), GUERRERO, J. F. (comp.) (1993): *Lecturas sobre integración escolar y social*. Méjico, Paidós.

- OCARIZ, J. (1989): «Los Centros Especiales de Empleo: Alternativa laboral normalizada»; en Rodríguez Castedo, A. (comp.), *Seminario sobre la Integración económica y social de las personas con deficiencia mental*, 1989, pp. 189-202. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales e INSERSO.
- ORTIZ, M. C. y otros (1992): «Integración sociolaboral de personas con minusvalía», en ORTIZ, M.C. y otros (en Prensa): *La integración sociolaboral de personas con minusvalías en Castilla y León: situación actual y alternativas*. Madrid, INSERSO.
- PARENT, W. y otros (1991): «Measuring the Social Integration of Supported Employment Workers», en *Vocational Rehabilitation*, pp. 35-49.
- PÉREZ MARÍN, J. (1989): «Organización española en el sector privado»; en Rodríguez Castedo, A. (comp.), *Seminario sobre la Integración económica y social de las personas con deficiencia mental*, 1989, pp. 53-62. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales e INSERSO.
- PINEDA SORIA, R. (1989): «Naturaleza de un Centro Ocupacional»; en Rodríguez Castedo, A. (comp.), *Seminario sobre la Integración económica y social de las personas con deficiencia mental*, 1989, pp. 129-144. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales e INSERSO.
- RODRÍGUEZ CASTEDO, A. (1989): *Seminario sobre la Integración económica y social de las personas con deficiencia mental*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales e INSERSO.
- RUSCH, F. R. (1986): *Competitive employment: issues and strategies*. London, Paul H. Brookes Publishing Co.
- RUSCH, F.R. (1990): *Supported Employment: models, methods and issues*. London, Psicomore Publishing Co.
- SÁNCHEZ CERVERA, J. (1987): *De la ocupación al trabajo*. Madrid, FEAPS.
- SIEGEL, S. (1972): *Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta*. Méjico, Trillas.
- STUFFLEBEAH, D. L., SHINKFIELD, A. J. (1987): *Evaluación sistemática*. Méjico, Paidós.
- VERDUGO, M. A. (1989): *La Integración personal, social y vocacional de los deficientes psíquicos adolescentes: elaboración y aplicación experimental de un programa conductual*. Madrid, CIDE.
- WHEHMAN, P. y otros (1987): *Transition from school to work. New chalenges for youth with severe disabilities*. Sydney, Paul H. Brookes Publishing Co.

Fecha de recepción: 17-5-99

Fecha de revisión: 22-9-99

Fecha de aceptación: 26-10-99