

# El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados

Elisabeth Alomar y Maria Cabré

## RESUMEN

*En esta investigación se han estudiado las historias laborales y personales de diez jóvenes del Proyecto Aura en sus procesos de inserción laboral. La información se ha obtenido mediante análisis documental, entrevistas y cuestionarios. Han participado los diez jóvenes con discapacidad intelectual, sus familias, su preparador laboral y el supervisor de la empresa. Los casos estudiados permiten valorar la modalidad de empleo con apoyo como una muy buena opción para la inserción laboral de personas con graves discapacidades intelectuales en el mundo laboral competitivo no sólo por los beneficios que comporta para el trabajador en cuanto a crecimiento personal, satisfacción y mejor calidad de vida, sino también por los beneficios que reporta al entorno comunitario. En este sentido, todos los implicados modifican sus actitudes hacia las personas con discapacidad intelectual y sus expectativas sobre ellos. Nuestro estudio identifica algunos factores que favorecen un resultado positivo de los procesos de inserción laboral para todos los implicados -trabajador con discapacidad, familia y empresa- y otros que han de ser mejorados y a los que es preciso prestar especial atención.*

## Introducción

En la sociedad actual, disponer de un trabajo más o menos estable que permita independencia económica y proporcione satisfacción personal constituye una de los logros más deseables para todas las personas. Varios estudios de opinión realizados entre poblaciones diversas -en edad, género y discapacidad- coinciden en valorar el hecho de disponer de un trabajo como uno de los indicadores más importantes de la calidad de vida de la persona, junto con la autonomía económica y la amistad. De acuerdo con Leach (2002), ganarse la vida, decidir con independencia e igualdad, no son privilegios de algunas personas sino derechos de todas.

Actualmente, el acceso al mercado laboral constituye una carrera de obstáculos en la que deben certificarse historiales profesionales brillantes y experiencia laboral, entre otras muchas exigencias sociales. Si a todas ellas se añade el hecho de que el candidato sea una persona con una discapacidad intelectual, el

proceso de encontrar un puesto de trabajo en un mercado laboral competitivo se complica todavía más, como confirman los estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística (2002) y por el Colectivo IOÉ (1998, 2003).

El acceso al mundo laboral es un derecho básico, una de las formas más positivas de favorecer la integración social plena y la vida autónoma de las personas. En nuestra opinión, para las personas con graves discapacidades intelectuales también lo es el que puedan acceder a un empleo en empresas ordinarias. *El Empleo con Apoyo (Supported Employment)* es un modelo que facilita su incorporación al mercado laboral competitivo y que, en nuestro país, cuenta ya con una larga tradición, como se ha documentado en el estudio de Verdugo y Jordán de Urríes (2001).

En esta investigación, hemos querido analizar las experiencias de diez jóvenes del Proyecto Aura de Barcelona. Pretendemos contemplar procesos de inserción laboral que han sido y son satisfactorios así como otros que, por razo-

E. Alomar es profesora de la FPCEE Blanquerna, Universidad Ramón Llull. M Cabré es coordinadora del Proyecto Aura. Barcelona. Correo-e: aurabarcelona@infonegocio.com

nes diversas, no han tenido el mismo resultado positivo. Consideramos experiencias de inserción satisfactorias aquellas en las que, una vez finalizadas las seis fases del empleo con apoyo (Bellver y col., 1993) y pasados como mínimo dos años, las personas siguen manteniendo su puesto de trabajo. En contraposición, las experiencias no satisfactorias, que llamaremos situaciones críticas (Serra y Rosselló, 2000), son aquellas en las que el trabajador con discapacidad intelectual ha perdido su trabajo por razones diversas.

El contexto de nuestra investigación ha sido el Proyecto Aura de Barcelona, primera entidad de Cataluña y también del Estado español en iniciar procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual con la modalidad de empleo con apoyo en empresas de titularidad privada y pública. El Proyecto Aura se inició en Barcelona, el año 1989, gracias a la actuación de dos profesionales de la escuela integrada: Gloria Canals y Montserrat Doménech. Su objetivo era dar continuidad a la iniciativa de escolarización de alumnos con discapacidad intelectual en centros ordinarios. En ese momento, la única propuesta laboral que se ofrecía a estos alumnos una vez finalizada su escolarización quedaba reducida a entornos laborales no normalizados -centros ocupacionales (CO) y centros especiales de empleo (CEE)-, situación que suponía renunciar a la política de normalización iniciada con la aprobación de la Ley de integración social del minusválido (LISMI, 1982).

## Objetivos y método

Nuestro propósito en el presente estudio es analizar y comprender el comportamiento de las variables -personales, laborales y sociales- que pueden predecir el éxito en la adaptación de un trabajador con discapacidad intelectual a un trabajo en una empresa ordinaria en la modalidad del empleo con apoyo. En estos procesos de inserción laboral intervienen e interaccionan múltiples factores que provienen de diversas dimensiones interrelacionadas: los propios jóvenes con discapacidad intelectual, su familia, la formación previa, el entorno laboral, la formación recibida en la empresa, su relación con los compañeros de trabajo, etc. Todos estos factores incidirán de manera diferente en cada caso.

A partir de la revisión teórica y de investigaciones previas, nos planteamos las siguientes cuestiones, cuya confirmación, o no confirmación, queríamos comprobar en nuestra investigación:

- El rol del preparador laboral es clave en el proceso pero ¿cómo es percibida esta figura por los participantes? ¿Con una menor presencia del preparador laboral es mayor la inserción del trabajador con discapacidad intelectual? (Butterworth y col., 1996)
- ¿Es importante el rol de las familias en los procesos de inserción laboral? ¿El apoyo de las familias contribuye a que el proceso sea satisfactorio o no? ¿Con mayor apoyo familiar, mayor inserción? (Hagner y col., 1995)
- ¿La participación en experiencias de inserción laboral genera un cambio de actitud en los diferentes colectivos que han participado? ¿Convivir con personas con discapacidad ayuda a que desaparezcan los tópicos iniciales que se tenían sobre este tipo de trabajadores? (Kreger y Wehman, 1996)
- ¿Debe informarse y formarse a los compañeros de trabajo sobre la discapacidad intelectual para evitar posibles conductas de sobreprotección? ¿La formación previa de los compañeros de trabajo mejora el proceso de inserción laboral? (Mank y col., 1999)
- ¿Influye la modalidad de escolarización -centro de educación especial (CEE) y/o centro ordinario en la modalidad de integración (CO)- del trabajador con discapacidad intelectual en los resultados de las experiencias de inserción laboral? (Wehman y Revell, 1997; Peralta, 2002; Palliser y col., 2003)
- ¿Cómo incide el desarrollo de un trabajo competitivo en las diferentes dimensiones de la vida de un trabajador con discapacidad intelectual? ¿Percibe una mayor satisfacción en su calidad de vida? (Eggleton y col., 2000)
- Una de las estrategias más eficaces para conseguir la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en los entornos laborales en los que participan ha sido el desarrollo de los apoyos naturales (Butterworth y col., 1996). Entendemos por apoyo natural todas las ayudas que recibe la persona con discapacidad intelectual en su trabajo y que incluyen desde la colaboración que reciben de sus compañeros hasta la utilización de los recursos formativos existentes en la empresa. Se confirma con claridad que la utilización de los apoyos naturales mejora la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que consiguen así un trabajo más estable y se

convierten, parafraseando a Mank y col., (1997a y b; 1998; 1999 y 2000) en trabajadores más "típicos" (véase más adelante el concepto de tipicidad).

En este sentido, se evidencia la necesidad de:

1. Analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de jóvenes con discapacidad intelectual en la modalidad de empleo con apoyo al mercado competitivo: las fases, el rol del preparador laboral, el supervisor natural, los compañeros de trabajo y el propio trabajador con discapacidad intelectual.

2. Identificar las posibles situaciones críticas -ya sean de índole personal, laboral y social- que pueden darse en las diferentes fases del proceso de inserción laboral.

3. Analizar las situaciones críticas identificadas: las causas, los efectos y las estrategias de intervención empleadas para eliminar o prevenir las situaciones críticas.

4. Identificar los apoyos que posee el trabajador con discapacidad intelectual en su proceso de inserción y mantenimiento del puesto de trabajo.

5. Obtener información sobre la posible incidencia de la experiencia laboral en las diferentes dimensiones de la vida del trabajador con discapacidad intelectual.

6. Conocer el grado de satisfacción de todos los que participan directamente en la experiencia: el trabajador con discapacidad intelectual, el preparador laboral, los compañeros de trabajo y la familia.

7. Extraer conclusiones de aquellos aspectos que en futuras actuaciones de inserción laboral pueden favorecer el proceso y asegurar el éxito. El estudio incide también en la determinación del impacto que la inserción laboral ha tenido tanto en la persona con discapacidad ?en el ámbito personal, familiar y laboral? como en los compañeros de la empresa.

De acuerdo con los objetivos y la naturaleza de nuestro trabajo, el diseño del análisis que planteamos se enmarca en el ámbito de la investigación cualitativa y el diseño metodológico en el estudio de casos. Cada una de las diez situaciones analizadas es única pero en todos los casos se pretende comprender a esas personas, con sus circunstancias y contextos, para obtener unas conclusiones que, por definición, implican un conjunto de interacciones complejas que hacen difícil su extrapolación a otras

situaciones. En cualquier caso, se trata de conclusiones que, por repetirse en un elevado número de los casos estudiados, pueden ofrecernos pistas sobre cuál ha de ser el diseño, la intervención y/o el seguimiento de nuevos procesos de inserción.

## Estudio de diez casos

En esta investigación se han estudiado las historias laborales y personales de diez jóvenes del Projecte Aura en sus procesos de inserción laboral. La información se ha obtenido mediante análisis documental, entrevistas y cuestionarios. Han participado los diez jóvenes con discapacidad intelectual, sus familias, su preparador laboral y el supervisor de la empresa.

## Participantes

Los participantes de la muestra han sido escogidos aleatoriamente entre los integrantes de una relación de jóvenes que la dirección del Projecte Aura nos facilitó. Estos jóvenes respondían a unos criterios, definidos y establecidos previamente, que son los siguientes:

1. Se trataba de jóvenes con discapacidad intelectual y con una valoración y calificación diversa en el grado de disminución certificado por el Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS).

2. El porcentaje de hombres y mujeres era el mismo.

3. La edad de estos jóvenes estaba comprendida entre los 20 y los 40 años.

4. Algunos de los jóvenes habían sido escolarizados en centros de educación especial y otros en centros ordinarios.

5. La situación laboral en el momento de seleccionar a los participantes era la de haber estado activos como mínimo durante seis meses en la misma empresa.

Los jóvenes seleccionados fueron informados de la investigación y se les preguntó si querían participar, o no, en ella. Una vez obtenido su consentimiento, se informó a sus respectivas familias y empresas.

En las tablas que se adjuntan aparecen resumidas las características sociodemográficas y laborales de los diez casos.

**Tabla 1. Características laborales de la muestra**

Caso	Edad actual	Edad del primer trabajo	Número de empresas	Empresa actual	Duración contrato actual	Categoría laboral
CASO 1	27	22	1	SERVICIOS	6 Años	Ayudante administrativo
CASO 2	29	18	2	SERVICIOS	4 Años	Ayudante de cocina
CASO 3	31	18	1	SERVICIOS	13 Años	Ayudante de cocina
CASO 4	29	20	2	SERVICIOS	8 Años	Ayudante de almacén
CASO 5	38	29	1	SERVICIOS	9 Años	Auxiliar administrativo
CASO 6	30	18	3	SERVICIOS	1 Año	Auxiliar administrativa
CASO 7	30	17	1	SERVICIOS	12 Años	Ayudante de almacén
CASO 8	33	21	1	SERVICIOS	12 Años	Conserje
CASO 9	22	20	1	SERVICIOS	1 Año	Auxiliar administrativa
CASO 10	31	22	1	SERVICIOS	9 Años	Ayudante de lavandería

**Tabla 2. Características sociodemográficas de la muestra**

Caso	Sexo	Año de nacimiento	Grado de disminución	Residencia	Modalidad de escolarización	Estudios realizados
CASO 1	V	1977	34% disminución	FAMILIAR	Escuela ordinaria	Graduado Escolar FP adaptada
CASO 2	V	1974	Síndrome de Down 65% disminución	FAMILIAR	Escuela especial	Educación especial
CASO 3	V	1972	Síndrome de Down 43% disminución	FAMILIAR	Escuela ordinaria	Estudios primarios sin finalizar FP de restauración
CASO 4	V	1974	Síndrome de Down 70% disminución sordera	FAMILIAR	Escuela especial	Estudios primarios sin finalizar
CASO 5	V	1965	Síndrome de Down 33% disminución	FAMILIAR	Escuela ordinaria	Certificado de escolaridad
CASO 6	M	1973	Síndrome de Down 69% disminución	FAMILIAR	Escuela ordinaria	Estudios primarios sin finalizar
CASO 7	M	1974	Síndrome de Down 39% disminución	FAMILIAR	Escuela ordinaria	Certificado de escolaridad
CASO 8	M	1970	Síndrome de Down 62% disminución	FAMILIAR	Escuela especial	Estudios primarios sin finalizar
CASO 9	M	1982	33% disminución maduración ósea	FAMILIAR	Escuela ordinaria Escuela de aprendices	Graduado escolar de adultos FP adaptada
CASO 10	M	1972	Síndrome de Down 52% disminución	FAMILIAR	Escuela especial	Estudios primarios sin finalizar FP adaptada

## Instrumentos

El material que se ha utilizado en la recogida de la información puede clasificarse en tres grupos:

**1. Documentos proporcionados por el Proyecto Aura.** La entidad nos ha permitido acceder a la información que posee sobre cada uno de sus trabajadores, desde la primera entrevista con la familia hasta la actualidad. Está sistematizada en sus archivos y se concreta en:

- Currículum del trabajador: formación, nivel de estudios, competencias, experiencias laborales previas, etc.
- Ficha de la empresa o empresas en donde ha trabajado.
- Descripción del puesto de trabajo que ocupa.
- Seguimiento en la empresa, que se realiza en las diferentes fases del proceso de inserción laboral.

**2. Elaboración de unos cuestionarios para la realización del estudio.** En concreto, se ha preparado un cuestionario para la familia, otro para el supervisor de la empresa del trabajador y, finalmente, otro que ha servido de guión para la entrevista semiestructurada mantenida con el trabajador.

**3. Uso de cuestionarios adaptados.** Éstos han sido:

*3.1. Cuestionario de calidad de vida de Schalock y Keith (1993)* que informa, por una parte, sobre el índice de calidad de vida (CV) general y, por otra, sobre la percepción que tiene el trabajador con discapacidad intelectual con respecto a las dimensiones de la CV que hacen referencia a la inclusión social, la autodeterminación, el desarrollo personal y el bienestar emocional y material.

La puntuación (escala Likert de 1 a 3) de cada escala psicométrica oscila entre 10 y 30 puntos. El índice total de los 40 ítems de la escala oscila entre un mínimo de 40 (baja calidad de vida) y un máximo de 120 (alta calidad de vida).

**3.2. Cuestionario sobre la "tipicidad" del trabajo de Mank y col. (1997).** Estos autores definen la tipicidad del trabajo como el grado en que las características de acceso al trabajo, las características del trabajo en su conjunto (trabajos a realizar, beneficios, etc.), la gestión de los recursos humanos,

los aspectos sociales y el ajuste global al trabajo son similares a los de sus compañeros sin discapacidad en la misma empresa.

La puntuación se ajusta a la escala Likert (1 a 7). Se consideran no típicas las características valoradas como 1 y 2 o como N/A (no aplicable); 3 y 4 corresponden a bastante típicas; 5, 6 y 7 se consideran como muy típicas.

## Procedimiento

El proceso seguido en la recogida de la información se llevó a cabo durante el periodo 2002 - 2003 y consistió en el estudio de la documentación archivada en la entidad del Proyecto Aura, las entrevistas a los jóvenes trabajadores, así como los cuestionarios que respondieron las familias, trabajadores laborales y supervisores naturales. En algunos casos, también se realizó una visita al trabajador en la propia empresa.

A partir de toda la información obtenida, se ha optado por presentar los resultados como si se tratara de un informe en el que se narra la historia de cada caso.

En la tabla 3 se han recogido los datos que hacen referencia tanto a los resultados obtenidos al grado de tipicidad del trabajo como en la escala de calidad de vida; y algunas de las características laborales y personales. Estas tablas nos permiten analizar si se pueden establecer relaciones entre las diferentes variables, personales y laborales, y los resultados obtenidos tanto en referencia a la tipicidad como a la percepción de la calidad de vida de los casos analizados.

Finalizadas estas descripciones, se han elaborado las tablas que aparecen a continuación, en las que se presentan los resultados de los diez casos de modo que pueda analizarse de manera más global cuáles han sido las tendencias generales en algunos factores.

## Conclusiones finales

Los casos estudiados permiten valorar la modalidad de empleo con apoyo como una muy buena opción para la inserción laboral de personas con graves discapacidades intelectuales en el mundo laboral competitivo no sólo por los beneficios que comporta para el trabajador en cuanto a crecimiento personal, satisfacción y mejor calidad de vida, sino también por los beneficios que reporta al entorno comunitario. En este sentido, todos los implicados modifican sus actitudes hacia las personas con discapacidad intelectual y sus expectativas sobre ellos.

**Tabla 3. Características personales y laborales versus tipicidad del trabajo y calidad de vida**

	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5	Caso 6	Caso 7	Caso 8	Caso 9	Caso 10
<b>Tipicidad (0 - 7)</b>										
Acceso al trabajo	0,5	0,0	0,5	0,0	1,0	2,0	1,0	1,2	1,0	2,0
Características del trabajo	4,6	3,8	3,5	4,6	5,1	5,7	5,7	5,3	4,7	6,6
Gestión de recursos humanos	2,2	2,4	2,6	2,5	2,2	3,3	2,1	1,3	4,5	5,0
Aspectos sociales	3,6	2,3	4,0	3,0	3,3	3,6	2,3	7,0	6,0	6,3
Valoración global	3,8	3,3	3,8	4,5	2,1	5,8	4,1	5,6	5,5	5,6
<b>Escala de calidad de vida</b>										
Competencia / productividad	30	29	28	27	29	25	27	30	26	27
Autodeterminación / independencia	24	22	26	22	22	25	26	27	20	22
Satisfacción	27	23	27	27	26	28	27	27	28	27
Pertinencia social / integración en la comunidad	27	26	27	23	23	27	25	24	20	24
Puntuación global de la escala	108	100	108	99	100	105	105	108	94	100
<b>Características personales</b>										
Sexo	V	V	V	V	V	M	M	M	M	M
Edad (años)	27	29	31	29	38	30	30	33	22	31
Grado de discapacidad	34 %	65 %	43 %	70 %	33 %	69 %	33 %	62 %	33 %	52 %
Formación previa	GE+FP	EE	EP+FP	EP	CE	EP	CE	EP	GE+FP	EP
Modalidad de escolarización	EO	EE	EO	EE	EO	EO	EO	EE	EO	EE
<b>Características laborales</b>										
Empleos que ha tenido	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1
Duración del último empleo (en años)	6	4	13	8	9	1	12	12	1	9

Nuestro estudio identifica algunos factores que favorecen un resultado positivo de los procesos de inserción laboral para todos los implicados ¿trabajador con discapacidad, familia y empresa? y otros a los que es preciso prestar especial atención. A continuación, se destacan los más significativos.

### Condiciones para el éxito

1. El trabajador debe tener un empleo con unas tareas claras y bien definidas. Ha de saber qué trabajo ha de realizar, y cómo y cuándo ha de llevarlo a cabo; es decir, ha de integrar las rutinas para ser lo más autónomo posible en la realización de su trabajo.

2. Es preciso ajustar las tareas al perfil del trabajador. Trabajos en los que se exige un ritmo de trabajo rápido y en los que el hecho de no realizar la tarea supone que deba asumirla un compañero sin discapacidad, generan muchos conflictos y dificultades.

3. Un trabajo útil y necesario aumenta la satisfacción del trabajador.

4. El apoyo que, tanto el preparador laboral como el supervisor natural o el compañero de trabajo más inmediato, proporcionan al trabajador con discapacidad resulta imprescindible en las fases iniciales de la inserción y también para el mantenimiento del empleo.

5. Los resultados de nuestra investigación ponen asimismo de manifiesto la necesidad de mantener la relación con la entidad que proporciona el apoyo, tanto a la empresa como al trabajador con discapacidad. El hecho de disponer de un referente estable al que poder consultar en caso de necesidad y que actúa como mediador entre la empresa y el trabajador con discapacidad, es un elemento que proporciona seguridad tanto a la empresa como al trabajador y a su familia.

6. El apoyo de la familia es muy importante, ya que generalmente contribuye a reforzar y ejercitar las habilidades que el trabajador debe mejorar.



### Aspectos que conviene mejorar

1. Diseñar intervenciones para favorecer una mayor autodeterminación e integración social.

2. Es recomendable que el apoyo natural sea asumido por una persona con cierta estabilidad laboral.

3. La legislación actual no favorece el empleo con apoyo como una alternativa más para la inserción laboral. El RD 290/2004, de 29 de febrero, en el que se regulan los enclaves laborales no tiene en cuenta el empleo con apoyo como una alternativa más de inserción laboral. De nuevo, se ha perdido la oportunidad de regular y normalizar la situación en que se encuentran muchas entidades que trabajan en esta dirección y que deben estar pendientes de las subvenciones que desde la administración les son otorgadas.

Esta investigación nos lleva a confirmar, por

una parte, la complejidad de las relaciones que entran en juego en esta actuación y, por otra, el hecho de que no se dispone de un elemento capaz de predecir por sí solo el éxito de determinada inserción laboral, porque la relación que se establece entre el trabajador con discapacidad y el contexto laboral concreto ¿un contexto que incluye tanto la naturaleza y características de las tareas laborales que han de realizarse como las relaciones humanas que se establecen en ese proceso? es singular, diversa y enormemente rica en cada caso.

No queremos terminar sin dejar constancia de que la inserción en el mundo laboral constituye un reto para cualquier persona y que, como todo reto, no está exenta de dificultades de menor o mayor envergadura. Así, pues, muchos de los aspectos analizados en esta investigación son comunes en cualquier proceso de inserción laboral, con independencia de que éste sea realizado por una persona con discapacidad o no.

### Bibliografía

Bellver F, Moll B, Rosselló R Serra, F. El empleo con apoyo. Un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de personas con minusvalía. Una experiencia en la isla de Mallorca. Siglo Cero 1993, vol. 24(3), núm. 147, pp. 15-24.

Butterworth J, Hagner D, Kiernan WE, Schalock RL. Natural supports in the workplace: defining an agenda for research and practice. Journal of the Association for Persons with severe handicaps 1996, 21 (3), pp.103-113.

Col·lectiu loé (Pereda, C.; De Prada, M. A. y Actis, W.) Un estudi sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitats. Barcelona: Fundació la Caixa. Col·lecció estudis socials, núm. 14. 2003

Eggleton I, Robertson S, Ryan J, Kober R. Impacto del empleo sobre la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual. Siglo Cero 2000, vol. 31 (2), núm. 188, marzo-abril 2000, pp.13-24.

Hagner D, Butterworth J, Keith K. Strategies and barriers in facilitating natural supports for employment of adults with severe disabilities. Journal of the Association for persons with severe handicaps 1995, 20 (2), pp. 112-120.

Instituto Nacional de Estadística (2002) Resultados detallados de la encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estados de salud 1999. Madrid. Accesible en: <<http://www.ine.es/inebase/cgi/um?M=%2Ft15%2Fp418%2Fa1999&O=pcaxis&N=&L=0>

> (consulta 23 de enero de 2003).

Kregel J, Wehman P. Supported employment research: impacting the work outcomes of individuals with disabilities. RRTC, Summer 1996.

Leach S. (2002) Empleo con apoyo: buenas prácticas basadas en principios claros. En: Verdugo MA, Jordán de Urriés, B. (coords.) Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con apoyo. Colección Actas I/2002. Salamanca 2002. Publicaciones INICO.

Mank D, Cioffi A, Yovanoff P. Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. Mental Retardation 1997a, 35(3), pp. 185-197.

Mank D, Cioffi A, Yovanoff P. Patterns of support for employment with severe disabilities. Mental Retardation 1997b, 35(6), pp. 433-447.

Mank D, Cioffi A, Yovanoff P. Employment outcomes for people with severe disabilities: opportunities for improvement. Mental Retardation 1998, 36 (3), pp. 205-216.

Mank D, Cioffi A, Yovanoff P. The impact of co-worker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. Mental Retardation 1999, 37 (5), pp. 383-394.

Mank D, Cioffi A, Yovanoff P. Direct support in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involve-

ment, and employment outcomes. Mental Retardation 2000, 38 (6), pp. 506-516.

Pallisera M, Vilá M, Valls JM, Rius M. (2003) La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en España: aproximación a través de una investigación. Siglo Cero, vol. 34 (4), núm. 208, pp. 5-18.

Peralta M. (2002) "Cambios que produce el trabajo en la empresa ordinaria en las personas con discapacidad psíquica. En Empleo privado de las personas con discapacidad. Documentos 61/2002 Real Patronato sobre discapacidad. Madrid. Ponencias presentadas en el Seminario sobre empleo privado de las personas con discapacidad, celebrado en Madrid los días 6 y 7 de mayo 2002, pp.17-32.

Schalock RL, Keith KD. (1993) Quality of life questionnaire. Ohio: IDS Publishing Corporation.

Serra Buades F, Rosselló R. (2000) Estrategias de intervención en momentos críticos del proceso de integración sociolaboral, en programas de empleo con apoyo. Siglo Cero, vol. 31 (2), núm. 188, pp. 5-11.

Verdugo MA, Jordán de Urriés B. (2001) Panorámica del empleo con apoyo en España. Documentos 59/2001.

Wehman P, Revell WG. (1997). Transición al empleo con apoyo en personas con discapacidades severas: prácticas actuales y tendencias futuras. Siglo Cero, vol. 28(3), núm 171, pp. 27-34.