

INTEGRACIÓN LABORAL DEL RETRASADO MENTAL

Ana Vera Tejeiro

Universidad Complutense de Madrid

Se revisa la problemática laboral del retrasado mental en sus diferentes niveles de integración, desde el Centro Ocupacional, al Centro Especial de Empleo y al empleo ordinario. Se debate la «capacidad» del sujeto retrasado para conseguir y mantener el empleo. Asimismo se compara el absentismo y la conducta social inadecuada entre trabajadores normales y con retraso mental. Se presenta el modelo de empleo con apoyo como una nueva vía para la integración de personas con discapacidad en la empresa ordinaria. Este modelo cuenta con más de una década de implantación en los Estados Unidos y algunos países europeos y una creciente popularidad en nuestro país.

Integration at work of the mentally retarded. The process of integration at work of the mentally retarded is followed along different levels, from activity centers, to sheltered employment and on to their normal job. Also, whether they are able to find a job and to hold on to it is discussed. Likewise, the interaction between absenteeism and inadequate social behavior among normal workers and the mentally retarded is considered. A model of supported employment, followed in the U. S. A. and in some European countries for more than a decade now and fast becoming popular in our country, is offered as a new way of integrating individuals with disabilities in normal working conditions.

Tratar la integración laboral del retrasado mental supone recorrer el camino inverso al que la civilización y el progreso han trazado a lo largo de los últimos siglos. La revolución industrial supuso la llegada del progreso para la Humanidad, pero para algún grupo social, especialmente los deficientes, significaría la marginación y la desintegración laboral y social. En efecto, la industrialización trajo consigo un exceso de mano de obra así como un aumento en el nivel de exigencia y la búsqueda de la máxima rentabilidad.

La sociedad industrializada sólo valora al hombre si puede realizar un trabajo útil, productivo y rentable. Mientras en la sociedad rural y artesanal las personas retrasadas estaban integradas, en la nueva sociedad industrial empiezan a ser excluidos del proceso productivo. Por otra parte, y a causa asimismo de la industrialización, comienzan a aparecer las grandes concentraciones humanas próximas a las fábricas. En la gran ciudad la institución familiar se transforma en lo que hoy conocemos como familia nuclear. El deficiente va viendo reducida su socialización al estrecho ámbito de esta pequeña familia, que lo soporta como una gran carga. La sociedad por su parte, como medio de proteger al deficiente del ambiente hostil

Correspondencia: Ana Vera Tejeiro
Dpto. de Psicología Diferencial y del Trabajo
Facultad de Psicología
Universidad Complutense. 28223 Madrid. Spain

y de aliviar de su carga a las familias, crea las instituciones, que con el tiempo se irían masificando y sumiendo en la marginación al sujeto con retraso mental.

Las Asociaciones de Padres van a ir creando «una nueva conciencia que defiende la dignidad de las personas con minusvalía, la posibilidad de desarrollar sus capacidades y su derecho a participar de las oportunidades y de los riesgos de la cultura de su tiempo, sometiéndose a los ritmos y formas sociales de su entorno, aportando, a su vez, el producto de su trabajo» (Gil Montalvo, 1989). Se trata de proporcionar al retrasado mental una vida digna, reconociendo el derecho a la diferencia, filosofía que sería completada en los años setenta con el principio de la normalización. Consiste este principio en permitir a los retrasados llevar una existencia tan próxima a lo normal como fuera posible. La filosofía de la normalización implica proporcionar servicios en la comunidad e integrar al sujeto retrasado con el resto de las personas en los distintos ámbitos donde transcurre su vida: en la escuela, en el trabajo y en la sociedad.

Para el sujeto retrasado la importancia de la integración laboral es tal, que podría llegar a modificar el propio diagnóstico de retraso mental. En efecto, y recordando la definición de la AAMR (American Association on Mental Retardation), para que un sujeto se considere deficiente deben concurrir en él déficit en su capacidad intelectual y déficit en su conducta adaptativa. Por su parte en el adulto la conducta adaptativa se define como la capacidad para seguir las normas de la comunidad y mantener una existencia independiente. Por tanto el empleo permitiría satisfacer un doble criterio: de independencia y de adaptación. El trabajo es además el medio de realización personal, como lo reconoce la Declaración de Derechos del Deficiente Mental: «La perso-

na humana no se realiza del todo si no es a través del trabajo; por ello el derecho del subnormal al trabajo es el derecho a realizarse como persona» (Congreso de Jerusalén, 1968, ratificada por las Naciones Unidas en 1972). Y un derecho constitucional como ciudadanos españoles, recogido en el artículo 35 de nuestra Carta Magna: «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo».

Valor del trabajo

En las sociedades desarrolladas la principal actividad durante la vida adulta es el trabajo, mediante el cual la persona se siente útil a la sociedad. En contrapartida, recibe una retribución que puede utilizar en la adquisición de bienes y servicios. Por tanto el trabajo es el elemento fundamental de la integración social. Según Porras (1989), «este concepto debe absorber cada vez más generosamente cualquier situación humana, incluso las no retribuidas —como los estudios del joven o las tareas del ama de casa—, o las retribuidas no productivas, —como el jubilado o el trabajador subsidiado en desempleo—. Sólo superando la unión entre el trabajo-productividad competitiva-salario consideraremos como miembros de pleno derecho a personas que en otro caso serían considerados como sectores no productivos y en definitiva, marginados. El trabajo de los minusválidos no debe ser analizado desde la óptica de la productividad sino desde la perspectiva de la rentabilidad social: el minusválido obtiene mediante el trabajo su realización personal, integrándose socialmente y colaborando con la sociedad.

Si toda persona se realiza y se siente útil a la sociedad mediante su trabajo, para el retrasado mental supone además el desarrollo de su autoestima y la oportunidad de interactuar con otros (Kiernan y Stark, 1986; Turkel, 1972). Y ello tanto

porque él mismo se reconoce competente y capaz de hacer algo valioso, como por la oportunidad de recibir aprobación por parte de los demás. Además el trabajo le proporciona un mayor contacto social y el medio de combatir el tedio que supone una vida vacía y falta de objetivos. Por ello, sobre todo, la integración laboral es el vehículo fundamental para conseguir la integración social. El trabajo tendría por tanto un triple valor: económico, psicológico y social.

A pesar de la importancia del trabajo para el desarrollo individual de las personas con discapacidades y aunque la mayoría de los retrasados pueden trabajar en situaciones competitivas durante largos períodos de tiempo (Hill et al., 1985), son muchos los retrasados mentales que no logran incorporarse al mercado de trabajo. Si bien en España son altas las cifras de paro, el 16% de las personas en edad laboral en 1992, la cifra sube al 85% en las personas con discapacidad. Estudios sobre la situación del empleo en retrasados llevados a cabo en los Estados Unidos por diferentes investigadores (Kiernan y Ciborowski, 1986) encuentran entre un 46 y un 88% fuera del mercado de trabajo. Es por ello por lo que en la década de los ochenta (decenio 1983-1992, United Nations Decade of Disabled Persons) en la mayoría de los países occidentales los organismos oficiales se han preocupado por el desarrollo de programas para facilitar el empleo en personas con retraso mental, tanto en empresas competitivas como en Centros Especiales de Empleo: Will (1984) en Estados Unidos se refiere a diez proyectos nacionales de empleo protegido para personas con discapacidades severas; Morri (1982) y Posternak (1980) en Italia; Til (1980) en Francia; Berson et al. (1982) en Suiza; Reiter, Palnitzki y Levi (1981) en Israel; Brickey y Campbell (1981) en USA son una muestra de experiencias de integra-

ción laboral realizadas en esta década (cfr. Calzón, 1993).

Proceso de orientación y formación laboral

La integración laboral pasa necesariamente por una buena formación profesional. Dicho de otro modo, la formación profesional es la base del éxito profesional. La formación laboral del retrasado mental debe responder a necesidades globales, por lo que habrá que tener en cuenta las actividades de la vida diaria, de tiempo libre y las relaciones sociales junto con el lenguaje y las relacionadas con la preparación para el trabajo. Tradicionalmente esta preparación se dirigía a las actividades agrícolas o al aprendizaje de un oficio de tipo artesanal. Actualmente la mecanización ha aumentado el nivel de cualificación del sector agrícola, que resulta excedentario en mano de obra, y la artesanía sólo se mantiene cuando se realiza con grandes dosis de creatividad. En la industria se ha ido sustituyendo el concepto de oficio por el de puesto de trabajo, resultando más simple en éstos la integración del retrasado. Por otra parte, ante la inestabilidad y cambio del actual mercado de trabajo, no parece aconsejable preparar al retrasado para un puesto de trabajo determinado, sino más bien desarrollar la capacidad de adaptación mediante una formación polivalente (Cabada, 1984).

El servicio de formación laboral debe estar coordinado con el de orientación laboral, el de colocación (que buscaría el puesto de trabajo adecuado), y con otro de seguimiento continuado (para asegurar el ajuste profesional). En España la orientación suelen realizarla los equipos multiprofesionales, en los propios centros educativos, y los Centros Base pertenecientes al INSERSO.

El proceso de orientación consta de las mismas fases que la realizada a los sujetos normales:

—Diagnóstico de aptitudes y personalidad del sujeto.

—Información sobre profesiones y requisitos que cada una de ellas exige.

—Conocimiento del mercado de trabajo.

—Predicción de las posibilidades del sujeto en el puesto.

—Consejo profesional para ayudar al sujeto a tomar la decisión.

En función de dicha orientación se derivará al sujeto a alguno de los distintos niveles de integración laboral, regulados por la Ley 13/1982, de 7 de Abril, de Integración Social de Minusválidos (conocida popularmente como LISMI). El máximo nivel de integración lo constituye la integración laboral plena en empresas ordinarias o empleo competitivo. El segundo nivel es la integración laboral especial en el Centro Especial de Empleo. El tercero corresponde a los Centros Ocupacionales.

El proceso de orientación es continuo y dinámico, es decir, una vez conseguido un nivel formativo determinado, el sujeto volverá a ser evaluado y podrá optar a su colocación en alguno de los niveles superiores. El fin último será su integración total en el empleo competitivo como medio a su vez de conseguir la integración social.

Integración laboral plena o empleo competitivo

El máximo nivel de integración laboral sería la integración laboral plena o empleo competitivo, considerado en los últimos años como el lugar de trabajo más idóneo para las personas con retraso mental, incluso para aquellos con mayores discapacidades (Kiernan y Stark, 1986; Wehman, 1981). Según Baroff (1974) a este nivel puede aspirar la mayor parte de los retrasados mentales ligeros siempre que cuenten con un buen

entrenamiento, colocación adecuada y supervisión, dependiendo la calidad de su ajuste vocacional y social de factores de personalidad.

Para facilitar la inserción profesional de los sujetos discapacitados, el Estado obliga a las empresas con más de 50 trabajadores fijos a acoger en su plantilla al menos a un 2% de trabajadores minusválidos, proporcionando distintas ayudas en función del tipo de contrato (indefinido, temporal). Esta ley, cuando se cumple, favorece poco a los sujetos con retraso mental, ya que los empleadores contratan invariablemente a minusválidos físicos.

Si bien podemos encontrar personas retrasadas trabajando tanto en el sector industrial como en el de los servicios, éste último es el sector en expansión. Según Kiernan y Ciborowski (1986), la mayor parte de las personas retrasadas (siete sobre diez, concretamente el 72.3%) trabajaban en servicios tales como guardas, limpieza, preparación y servicio de comidas, administrativos, operador de máquinas lavavajillas, ensamblaje, repartidor y mantenimiento. Sin embargo, uno de cada nueve consiguió trabajos menos tradicionales tales como embalador de pallets, programador de computadoras, ayudante de albañil, ayudante de mecánico, jardinero, ayudante de transportista, reparaciones domésticas, receptor de mercancías, ayudante en la preparación de fiestas, cuidado de niños, granjero, impresor, enfermero, ayudante de veterinario, comprobador de impuestos, descargador de muelles, dispensador de gasolina, pulidor de muebles, guarda de seguridad, trabajador en centros de reciclado, ayudante de laboratorio, ayudante de maestro, pescador, taxista, técnico en microfilm, ayudante en internados, ayudante en parques zoológicos, ayudante de pescadero, chatarrero, trabajador en la industria cosmética, ayu-

dante en lugares recreativos, trabajador en guardería. Todos los trabajos enumerados ocupados por los sujetos retrasados tenían en común el estar mal pagados, por lo que se plantea el reto adicional de conseguir empleos que aumenten el nivel de autosuficiencia económica de las personas retrasadas.

Empleabilidad del retrasado mental

Las posibilidades que el individuo con retraso mental tiene de conseguir un puesto de trabajo dependerán de sus propias capacidades y de las oportunidades que se le hayan proporcionado para desarrollarlas durante la etapa educativa. Baroff (1974) analiza diferentes capacidades en función de su importancia en la integración laboral:

1.—La inteligencia juega un papel importante en cuanto al tipo de puesto a desempeñar, mas mientras este autor considera necesario una mínima capacidad intelectual equivalente a un CI de 40 para realizar un trabajo productivo, las experiencias de empleo apoyado que comentaremos más adelante consiguen rendimientos aceptables por debajo de dicho valor (Wehman, 1981; Wehman et al., 1982). Entre las variables cognitivas necesarias para trabajar productivamente cita la capacidad de atender y seguir instrucciones, atender a la tarea, retener instrucciones durante cierto tiempo, juzgar la calidad del trabajo y prestar atención al peligro.

2.—Son imprescindibles nociones básicas de lectura, escritura y manejo de números que le permitan firmar, leer carteles y contar, lo que correspondería aproximadamente a un nivel de madurez inferior a un cuarto curso de primaria. Si bien un mayor dominio de estas habilidades mejoraría su nivel de adaptación, la experiencia demuestra que en la mayoría de los casos es aconsejable, a partir de la segunda etapa educativa, compatibilizar los

aprendizajes escolares con el entrenamiento y experiencia vocacional.

3.—Una de las principales dificultades suelen encontrarse en las destrezas de comunicación a causa de la pobre inteligibilidad del lenguaje, por debajo generalmente del nivel de comprensión.

4.—Las destrezas físicas tienen una gran relevancia para el desempeño de trabajos manuales, los más accesibles a los sujetos retrasados. Las dimensiones a tener en cuenta son el estado de salud, la fuerza, agilidad, resistencia, coordinación visomotora y velocidad manual. Mientras que los retrasados de etiología sociocultural no suelen tener disminución en este área, los de etiología orgánica suelen presentar problemas crónicos de salud y déficits sensoriales así como dificultad de ejecución incluso en motricidad gruesa.

5.—La personalidad es el factor más importante en la posibilidad de obtener y mantener un empleo, insistiéndose especialmente en la necesidad de poseer madurez emocional y formalidad. Otras características señaladas por la investigación son el bajo absentismo, la puntualidad, llevarse bien con los compañeros y supervisores, aceptar las correcciones y la dirección y atender a la calidad y cantidad del trabajo realizado.

6.—El estímulo para trabajar va a depender en gran medida del modelo que viva en su propio medio familiar, lo que a su vez está relacionado con el status socioeconómico de la familia. En la clase social baja aparecen dos tipos de actitudes: la primera es propia de aquellos para quienes el trabajo les proporciona la oportunidad de conseguir un salario; la segunda de los que, por sufrir situaciones de paro en su familia, generan bajas expectativas hacia el empleo. Entre familias con mayor nivel adquisitivo los retrasados suelen estar muy influidos por las actitudes de los padres, siendo frecuente encontrar actitudes de sobreprotección junto

con el rechazo de que los hijos ocupen un puesto de trabajo de bajo status.

Mantenimiento del empleo competitivo

Son abundantes los trabajos que estudian las causas de despido o abandono del puesto de trabajo; escasean en cambio aquellos que recojan las características de los retrasados que consiguen una buena integración laboral. Entre estos últimos Baroff (1974) señala que los mejores trabajadores son aquellos emocionalmente estables, capaces de manejar las tensiones que necesariamente se producen en todo trabajo. El trabajo genera en ellos actitudes similares a las que aparecen en sujetos normales, proporcionándoles sentido de pertenencia, asociación con un grupo de iguales, posible estima de personas de autoridad, sentimiento general de utilidad. Se describen como perseverantes y orgullosos de su trabajo. Estas actitudes positivas se reflejaban en una alta puntualidad, una gran estabilidad en el puesto de trabajo (la rotación era del 29% en período de 3 años frente al 33% para los normales en tareas similares) y un bajo absentismo (2% frente al 7% en sujetos normales para el mismo nivel ocupacional). Se especula que faltan menos, incluso por motivo justificado, ante la ansiedad que les produce el perder el puesto de trabajo. El tiempo de aprendizaje de tareas rutinarias era similar al de los sujetos normales. Aunque con el tiempo adquirían mayor rapidez, al principio eran más lentos y menos productivos que los sujetos normales. Sin embargo, dado el menor absentismo y rotación de los sujetos retrasados, a largo plazo se compensaba la diferencia. De hecho hay poca relación entre la ejecución en trabajos no cualificados y variables cognitivas como el CI, el rendimiento académico y la capacidad lectora.

Son muchas las investigaciones que muestran que, aunque los trabajadores

con retraso mental puedan cumplir de manera adecuada con su trabajo, suelen tener problemas no relacionados específicamente con el trabajo a causa de los cuales pierden el empleo (Bae, 1968; Bellamy y otros, 1984; Eagle, 1967; Edgerton, 1967; Edgerton y Bercovici, 1976; Ford, Dineen y Hall, 1984; Foss y Peterson, 1981; Fulton, 1975; Kochany y Keller, 1980; Kols toe, 1961; Niziol y de Blassie, 1972; Schallock y Harper, 1978; Wehman, Hill, Goodall, Cleveland, Brooke y Pentecost, 1982); Wehman y Kregel, 1985). Entre las conductas citadas por su interferencia con la marcha normal de la producción y del trabajo se enumeran la hipocondría, déficit atencional, exceso de trabajo, insubordinación y no aceptar las instrucciones del supervisor (Brickey, Campbell y Browning, 1985).

Esta inestabilidad laboral de los retrasados se ha considerado como un fracaso en su adaptación. No obstante Schiller (1982, citado por Kiernan y Ciborowski, 1986) señala que también entre las personas sin retraso mental existe una gran movilidad en el mercado laboral, con una media de diez empleos durante la historia profesional de un individuo. Y Kahl (1983) indica que el porcentaje de los trabajadores que permanece en el primer empleo más de diez años es inferior al 1%. Teniendo ésto en cuenta, tanto los padres como los especialistas de empleo no deberían considerar los cambios de trabajo como un fracaso del individuo retrasado, sino como una señal de su crecimiento y desarrollo.

Kiernan y Ciborowski (1986) analizan los criterios utilizados por los distintos autores en el estudio del mantenimiento de empleo, encontrando que algunos, como Bailis et al. (1984) consideran períodos superiores a los seis meses; otros, como Wehman et al. (1985) se centran en la duración de la relación laboral empresario-trabajador, señalando que las últimas in-

investigaciones consideran que el trabajador mantiene el trabajo aunque haya cambiado de empleo. Para los autores del estudio el criterio utilizado es de sesenta días, tiempo en el que se considera conseguida la integración. El 75.9% de los sujetos retrasados mantenían el empleo por encima de dicho criterio.

Kochany y Keller (1980) diferencian dos tipos de causa en la pérdida de empleo por parte de los retrasados: internas y externas. Las primeras, tales como falta de actividad, conducta social inadecuada o baja atención, se refieren a problemas internos del empleado y fueron las más importantes causas de despido. Las causas externas, tales como influencia de los padres o vacilación del superior, también tenían una importancia decisiva. También Hill, Wehman, Hill y Goodall (1986) diferencian entre causas internas (conductas-déficits) y externas (influencia de los padres o recesión económica), según estén o no bajo el control del propio sujeto. El conocimiento de las causas de la separación del trabajo permitirá mejorar los programas de evaluación y la consiguiente recolocación. Si la causa del despido fue interna, los programas insistirán más en la mejora de las actitudes laborales y la conducta social de los empleados con retraso mental. Pero si las causas son externas, la intervención se dirigirá a las personas significativas que rodean a la persona retrasada: los padres y los propios compañeros, propiciando asimismo el diálogo en el centro de trabajo. Estos mismos autores, al estudiar 107 despidos (de entre 165 adultos que trabajaban en 125 compañías), encuentran que la principal causa de despido (de un 26% de sujetos cuyo CI medio se encontraba entre los más altos) estaba relacionada con problemas actitudinales. La segunda causa (17%) fue externa y consistió en las reacciones sociales negativas por parte del empresario o de los compañeros hacia el empleado

con retraso mental, a pesar de que realizara su trabajo de manera satisfactoria. Se aprovechó para despedirlo la finalización de su contrato temporal. En dos de los casos se argumentó como causa del despido el aspecto personal de «retrasados mentales». La tercera causa (14%) consistió en déficits en las destrezas laborales requeridas por el puesto. La cuarta causa (13%) fueron despidos provocados por recesión económica de la empresa. La quinta causa (10%) fue el comportamiento inadecuado, tal como insubordinación, heteroagresiones o conductas obsesivas, perseverantes o autolesivas. Finalmente (8.4%) las interferencias de los padres, pidiendo al hijo que abandonase el empleo. A partir de los resultados obtenidos elaboran las siguientes conclusiones:

1.—Parece existir una relación significativa entre el CI de los sujetos retrasados y las causas de abandono del empleo. Los sujetos con CI más elevados (retraso mental medio) tienden a ser separados del trabajo por causas internas, tales como problemas conductuales, actitudinales o déficits en las destrezas laborales. Sin embargo los retrasados con niveles intelectuales inferiores suelen serlo por causas externas. Esto se explicaría por el hecho de que los sujetos con niveles más bajos de CI actúan menos por su propia iniciativa y se ven más afectados por las condiciones del contexto externo. En el caso de que se produzcan despidos, son los primeros en perder el trabajo, entre otras razones, porque los superiores y compañeros se encuentran más incómodos a medida que aumenta el déficit intelectual.

2.—Los sujetos con retraso mental medio sufren más despidos motivados por actitudes laborales negativas, tales como falta de esfuerzo, atención o motivación hacia el trabajo. La explicación vendría dada por las bajas expectativas que estos sujetos han generado durante sus años de escolaridad, en muchas ocasiones en los

centros de integración. Debido a ello, han recibido menor entrenamiento y experiencia laboral que otros retrasados más severos. En otras ocasiones los retrasados han abandonado voluntariamente el empleo al añorar las actividades de ocio del centro ocupacional.

3.—Los RM con mayor capacidad son más conscientes de la diferencia de salario con el resto de los trabajadores normales e incluso de la posibilidad de recibir subvención con independencia de su rendimiento laboral.

Para paliar dichos problemas proponen la implantación desde la escuela secundaria de programas de entrenamiento en trabajo real para desarrollar conductas y actitudes laborales adecuadas, consiguiendo asimismo la generalización y el mantenimiento de las destrezas necesarias en el trabajo tras la retirada del formador. También sugieren el establecimiento de servicios de apoyo, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, para disminuir los riesgos derivados de su déficit intelectual.

En cualquier caso, como sugieren los trabajos de Foss y Bostwick (1981) y de Greenspan y Shoultz (1981), el principal problema parecen ser las interacciones sociales en el contexto laboral, así como la falta de cooperación de los trabajadores retrasados (Wehman et al., 1982). Los problemas de relación se producen en dos ámbitos distintos (Balease y Foss, 1986): con los superiores y con los compañeros. Con los superiores se señala como déficits la aceptación de correcciones y críticas, peticiones de ayuda y seguimiento de instrucciones. Con los compañeros, la conducta laboral cooperativa, el tratamiento de las bromas y provocaciones y la resolución de problemas personales.

Si bien hemos señalado que las razones sociales son la principal causa de pérdida de empleo en sujetos con retraso mental, Martin, Rusch, Lagomarcino y Chadsey-Rusch (1986), en su estudio realizado

para comparar las causas diferenciales de abandono del trabajo entre retrasados y sujetos normales concluyen que, aunque ambos grupos de personas abandonan el trabajo tanto por motivos sociales como por otros motivos, en los retrasados éstos no eran los más importantes, destacándose las razones ligadas a la producción.

En esta misma línea de comparación entre trabajadores normales y con RM, Lignugaris-Kraft y colaboradores realizan tres estudios, si bien en organizaciones no competitivas. En los dos primeros encuentran escasas diferencias entre las conductas sociales de los dos grupos de sujetos, apareciendo diferencias significativas sólo en las situaciones de bromas y risas. En el estudio del año 1988 se encontraron diferencias: los sujetos retrasados interactuaban más con otros retrasados y los normales con otros normales. Los retrasados recibían más órdenes y aparecían menos en las interacciones que implicaban bromas. Los trabajadores normales saludaban menos y eran preguntados con mayor frecuencia durante el trabajo.

En empresas competitivas Chadsey-Rusch, González, Tines y Johnson (1989) analizaron las interacciones sociales entre personas con y sin retraso mental, considerando el momento, el tema y las personas implicadas en la interacción. Los resultados mostraron que tanto los retrasados como los normales interactuaban más con compañeros que con los superiores, y no había diferencias significativas en el tipo de interacciones que se producían en el momento de llegar al centro de trabajo. Sin embargo, al igual que los trabajos ya comentados de Lignugaris-Kraft, los trabajadores normales interactuaron más entre sí que con los retrasados, sobre todo cuando la interacción no estaba relacionada con asuntos laborales y en las horas de las comidas. Parece claro, por tanto, que aunque la relación laboral debería propiciar la relación personal y la integración

laboral sería un paso para conseguir la integración social, por el momento sigue siendo un objetivo a alcanzar. Por ello Kirmeyer (1988) señala que debería atenderse más a las interacciones sociales que se produzcan en el lugar de trabajo aunque no estén directamente relacionadas con el mismo, ya que dichas situaciones propician el establecimiento de amistades (Pogrebin, 1987) y facilitan el apoyo social (House, 1981). La colaboración en tareas laborales favorece la socialización, tanto dentro como fuera del ámbito laboral (Klein y D'Auno, 1986).

Sin embargo, como demuestran Rusch, Hughes y Johnson (citado por Chadsey-Rusch et al., 1988), los trabajadores con retraso mental tienen dificultad para hacer amigos en su lugar de trabajo. Quizás porque no participan en actividades que sus compañeros realizan fuera del lugar de trabajo y en escasas ocasiones son invitados a sus casas.

Parece, por tanto, que sería necesario incorporar algún tipo de programa tal como los de habilidades sociales que facilitarían el acercamiento y las interacciones de los retrasados con sus compañeros normales, con lo que se cumpliría mejor el espíritu de la integración laboral. E igualmente con los empleados no retrasados, programas destinados a favorecer el cambio de actitudes sociales. Puesto que el valor del empleo no es sólo económico, sino personal y psicológico, sería necesario evaluar factores difícilmente cuantificables tales como la calidad de vida del sujeto retrasado en el contexto laboral.

Empleo protegido

Anteriormente nos hemos referido al empleo competitivo, al que puede aspirar la mayor parte de los retrasados mentales ligeros, si bien algunos tienen dificultades de adaptación debido a otras discapacidades. Pero por debajo de este nivel, es

decir, por debajo de un CI de 55, aunque seguirá siendo posible el trabajo, su producción no alcanzará los niveles mínimos requeridos por la industria y su grado de dependencia hará precisa mucha supervisión. Dentro de esta categoría de empleo protegido encontramos los Centros Especiales de Empleo y los Centros Ocupacionales.

Centros especiales de empleo

La LISMI en su artículo 42, Título VII, dedicado a la integración laboral, los define como «aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieren sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal».

El Centro Especial de Empleo, en su mayoría Cooperativas o dependientes de Asociaciones, es una opción a considerar cuando hubieran fracasado otros intentos de integración laboral menos restrictiva. En él se trabaja a tiempo completo en ciertas operaciones industriales, aunque el trabajador no se expone a situaciones estresantes, más propias del empleo competitivo. Aunque la tasa de producción no siempre alcanza los mínimos industriales, consigue ciertos niveles que permiten sufragar los gastos de la operación. Y siempre encontraremos la rentabilidad desde el punto de vista de la realización personal a la que ya nos hemos referido: autoestima a través de la aceptación por sus iguales, aprobación de sus supervisores y paga semanal, que es la afirmación concreta de su valía. En el caso de trabajos creativos se le ofrece la posibilidad de auto-expresión.

Aunque aproximadamente la mitad de los trabajadores proceden de los Centros Ocupacionales (el 49%), son todavía muchos los que llegan a los Centros sin ninguna experiencia, por lo que al empezar parecen tener menos habilidad de la que realmente tienen. Por tanto, habrá que proporcionarles diversas experiencias de trabajo real y simulado a raíz de las cuales se pueda evaluar su empleabilidad presente y futura y planificar la manera de mejorar sus destrezas y su nivel de madurez. No olvidemos que el Centro Especial de Empleo está concebido como un servicio de tiempo limitado encaminado a lograr el empleo en ambientes menos restrictivos y no como lugar permanente en el proceso de rehabilitación. No obstante, y como consecuencia del alto índice de paro que sufre nuestra sociedad, para la mayoría de los sujetos el Centro Especial de Empleo se convertirá en lugar permanente de trabajo.

La mayor parte de los trabajadores de los CEE tienen status socioeconómico bajo; cerca de un 40% son retrasados ligeros y la mitad, medios y severos. En cuanto a medidas concretas de desempeño laboral, Calzón (1993) encuentra un índice de absentismo del 5.6% frente al 7.8% registrado en trabajadores normales del mismo nivel de cualificación. Aunque en dichos centros no existen cuantificadores objetivos del desempeño laboral, se confirma que el rendimiento aumenta con el tiempo. La integración laboral se ve favorecida en la medida en que el trabajador tiene una estabilidad emocional y familiar, está satisfecho con su trabajo y mantiene una buena relación con el encargado, dificultándose su integración por factores de personalidad, problemas en la comprensión de órdenes y necesidad de supervisión constante.

La actividad laboral que realizan los retrasados mentales en los Centros Especiales de Empleo corresponde a los tres

grandes sectores de la economía: agropecuario, industria y servicios. Calzón (1993) elabora un catálogo exhaustivo de puestos de trabajo ocupados por personas con retraso mental en CEE en nuestro país, apareciendo como actividades más representadas la construcción y mantenimiento de jardines, confección de prendas de vestir, carpintería de madera, trabajos de imprenta, envase y empaquetado, limpieza de locales y edificios, lavandería y plancha, ornamentales y jardinería, tejidos manuales, encuadernación y montajes eléctricos.

Centros ocupacionales

Constituyen el último escalón en la integración laboral del retrasado, estando concebidos como lugar de paso hacia el Centro Especial de Empleo y la empresa ordinaria. A efectos legales, sin embargo, los usuarios de dichos centros no se consideran trabajadores ni perciben un salario por su trabajo, sino una compensación económica como incentivo.

Los Centros Ocupacionales surgen como centros asistenciales «dedicados a facilitar a los minusválidos adultos que no tienen oportunidad de ningún tipo de empleo, una ocupación que les permita una vida activa que evite regresiones y ayude al desarrollo de su personalidad, así como posibilitar, en su caso, la obtención de un empleo» (Gil Montalvo, 1989). Posteriormente la LISMI, en su Título VIII, dedicado a los Servicios Sociales, dice que «los Centros Ocupacionales tienen como finalidad 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 Centro Especial de Empleo» (art. 53). Si bien en estos centros la actividad laboral no constituye su fin primordial, la habilitación profesional constituye un medio para

alcanzar la integración personal y social (su fin) que permitirá el acceso a un Centro Especial de Empleo o a la Empresa ordinaria. Cada persona avanzará a su propio ritmo hacia la actividad laboral aunque muchos no lo conseguirán.

Nueva filosofía del centro ocupacional

Teniendo en cuenta las últimas tendencias en cuanto al reconocimiento de la capacidad de trabajo y la necesaria integración social de todas las personas, incluyendo a los retrasados con mayor nivel de afectación, los Centros Ocupacionales han sido recientemente objeto de consideración en orden a la consecución de mayores logros humanos, laborales y sociales. Fruto de esta consideración es la definición nueva: «El Centro Ocupacional es el establecimiento que tiene como finalidad la habilitación profesional y social de personas con una minusvalía que les impide integrarse provisionalmente o definitivamente en un Centro Especial de Empleo o en una Empresa ordinaria, mediante la realización de trabajos en un régimen lo más parecido al normal de cualquier Centro laboral y mediante la aplicación de los tratamientos especializados que su minusvalía demanda» (Pineda, 1989). Lo que era el fin, se ha convertido en el medio, buscando el equilibrio entre la terapia ocupacional y el aprendizaje laboral.

Analizando esta definición, los Centros Ocupacionales deben tener como objetivo próximo la habilitación (hacer hábiles a los discapacitados para trabajar y para convivir), ayudando a las personas con minusvalías graves a conseguir los mayores niveles profesionales y funcionales y a integrarse en la sociedad, mediante el uso coordinado de medidas laborales, educativas, médicas y psicosociales. El objetivo final, como ya hemos dicho, será la incorporación al Centro Especial de Empleo o a la empresa ordinaria. El

medio para conseguir dichos fines será la realización de un trabajo real, lo más parecido posible al trabajo productivo puesto que es lo que más forma y satisface al sujeto, permitiendo su identificación con el trabajador normal. La implantación del trabajo se hará de forma gradual y sistemática, contando con las posibilidades de los sujetos y la ayuda pedagógica necesaria. Habrá que elegir la tarea adecuada, programar bien el proceso de aprendizaje y adaptar el puesto de trabajo a sus propias condiciones, haciendo uso si fuera necesario de la aplicación de las nuevas tecnologías.

El Centro Ocupacional se considera agente de socialización. Se entiende por tal «todo aquello que de forma activa ayuda al hombre a integrarse plenamente y cada día en la sociedad en que vive» (González Yagüe, 1989). Esto se conseguirá mediante una organización del Centro que reduzca el proteccionismo en favor de un aumento de la libertad y autonomía personal, de forma que el propio sujeto sea el responsable de su propia promoción, y una proyección del mismo hacia la Comunidad, para que sus usuarios participen de la vida social en igualdad con los demás ciudadanos y superando los mutuos recelos y desconfianzas. Pero antes de iniciar la atención hacia el funcionamiento social deberá prestarse atención a las conductas de autocuidado y el desarrollo de la autonomía. Las conductas de autocuidado, relacionadas con el arreglo y el aseo personal, no siempre han sido debidamente adquiridas antes de llegar a la edad adulta; su adquisición le permitirá valerse por sí mismo sin precisar de la custodia de un adulto y hacerle más grato a los demás, lo que propiciará una mayor interacción y refuerzo social. El desarrollo de la autonomía, tanto en el ámbito laboral como en el hogar es otro objetivo a lograr. Conductas de sobreprotección familiar dificultan a veces un comportamiento

independiente, lo que requerirá la intervención coordinada del Centro con el hogar para que uno sea prolongación del otro y las pautas establecidas se generalicen a todos los contextos. «Es imprescindible una formación integral, de toda la vida y personalidad mediante formas sistemáticas de imitación en situaciones reales y lo más cercanas posibles al ambiente en que se va a desarrollar su vida. Este ambiente de aprendizaje y vida debe tener un efecto normalizador para consolidar y practicar sus habilidades personales» (González San Martín, 1989).

Estructura de un centro ocupacional (INSERSO, 1988)

Un Centro Ocupacional cuenta con una serie de servicios estructurados de forma que mejor puedan cumplir los objetivos que para ellos establece la normativa vigente: habilitación profesional y social. Se estructurará en tres áreas: Área de Dirección, Administración y Comercialización de los productos, Área Ocupacional y Área de Tratamientos habilitadores.

1.—Área de Dirección, Administración y Comercialización de los productos.— Incluye los servicios de organización del personal del Centro así como su financiación y comercialización de lo producido.

1.1.—Servicio de Dirección: Es responsable de la planificación, organización, coordinación, supervisión e impulso de actividades y tareas en orden a la consecución de los fines del Centro. Su actuación se desenvuelve en tres niveles: técnico, social y laboral. El nivel técnico se refiere a las actuaciones relacionadas con el área de gestión, encaminadas a la consecución de ciertos fines a partir de los medios disponibles. El nivel social se refiere al conjunto de acciones relacionadas con la gestión humana, tanto de los usuarios del Centro Ocupacional como de los trabajadores, para dirigirlos hacia los objeti-

vos asignados. El nivel laboral se refiere a las actuaciones relacionadas con la problemática de los trabajadores del Centro.

1.2.—El Servicio de Administración tiene como finalidad la gestión económico-administrativa del Centro.

1.3.—El Servicio de Comercialización de los productos pretende compensar y estimular el esfuerzo de los usuarios del Centro, reponer materias primas y el mantenimiento del Centro.

2.—Área ocupacional.—Está destinada al desarrollo de actividades ocupacionales o laborales, seleccionadas de acuerdo a las capacidades de los sujetos y a los recursos del entorno natural donde esté ubicado el Centro. Los responsables de los Centros Ocupacionales deben comenzar por un estudio previo del mercado de trabajo para determinar aquellas actividades que puedan tener futuro, ofreciendo al sujeto varias alternativas para que opte en función de sus capacidades. El equipo multiprofesional elaborará programas concretos para la adquisición de habilidades laborales a través de los siguientes servicios:

—Adiestramiento: pretende la adquisición de habilidades manipulativas mediante el entrenamiento en diversas tareas, el manejo de útiles de trabajo y la manipulación de los materiales empleados en los talleres.

—Pretalleres: pretende entrenar al sujeto en determinados oficios. Antes de ubicarlo en uno concreto, conviene entrenarlo en varias actividades para orientarle adecuadamente en cuanto a sus capacidades y preferencias.

—Talleres: previo análisis de los puestos de trabajo para adecuar los puestos a las personas, se pretende lograr el perfeccionamiento en la tarea y el entrenamiento en hábitos de trabajo (puntualidad, concentración, permanencia en el puesto, rendimiento, incremento de la autonomía personal, etc.). El contexto será lo más

parecido posible a un centro de trabajo con el fin de facilitar al sujeto su futura integración laboral.

3.—Área de Tratamientos habilitadores.— En ella se elaboran, ejecutan y evalúan los programas destinados a obtener el máximo desarrollo de la personalidad de cada usuario, su adaptación e integración social. Tales programas tendrán un carácter global y personalizado. Los servicios que componen este área son: Asistencia social, atención psicológica, habilitación y reciclaje cultural y atención médica.

3.1.—Servicio de Asistencia social: Su objetivo es la planificación, coordinación y evaluación de una serie de actividades encaminadas a lograr el bienestar humano y social del usuario del Centro Ocupacional. Su actuación se producirá en el campo individual, grupal o comunitario.

3.2.—Servicio de atención psicológica: Sus funciones son:

—La evaluación de aptitudes, actitudes y personalidad.

—La colaboración con el equipo multiprofesional del centro para la elaboración del Programa Individual de Habilitación mediante la aplicación de medidas de carácter psicoterapéutico, educativo y de orientación laboral y su correspondiente seguimiento.

—La evaluación y revisión periódica de la aplicación del programa, que atenderá a la idoneidad de las medidas habilitadoras respecto a la consecución de los objetivos, a la ejecución del programa conforme a lo previsto, a la actuación del sujeto, los profesionales y la familia y a la consecución de los objetivos marcados.

3.3.—Servicio de habilitación y reciclaje cultural. Tiene como objetivos superar la deficiencia y sus secuelas, adquirir hábitos y conocimientos que posibiliten una mayor autonomía, desarrollar al máximo las capacidades de los usuarios para conseguir un desarrollo integral de la perso-

nalidad e incorporarlos a la vida social mediante el abordaje de los siguientes aspectos:

—Habilitación física mediante la terapia corporal.

—La adquisición y el mantenimiento de hábitos de autonomía personal.

—Mejora de conductas motrices.

—Adquisición y mantenimiento de conceptos básicos.

—Comunicación y lenguaje.

—Socialización.

—Formación permanente.

3.4.—Servicio de atención médica: contará con los recursos médico-asistenciales y de recuperación de la comunidad donde se ubique el Centro.

El personal del Centro dependerá de la capacidad y actividades realizadas en el mismo, siendo fundamental el trabajo en equipo de los profesionales. «La persona minusválida es un todo único por lo que cada una de las áreas y servicios deben realizar unos programas individuales en conexión con los realizados en otras áreas; es más, se debe partir de un programa individual único que se desarrolla y adecua en cada uno de los servicios, de manera que todos los profesionales actúen con vistas a la obtención de los objetivos marcados, para lo cual es necesario que éstos sean conocidos y aceptados por todos aquellos que tienen relación con la persona minusválida» (Vazquez, 1989).

Las actividades más representadas en el Centro Ocupacional son las Manualidades, Carpintería, Electricidad, Textil, Serigrafía, Alfombras, Plásticos, Manipulados, Jardinería y Hogar.

Empleo con apoyo

Constituye una nueva vía para la integración de personas con discapacidades severas, como línea alternativa a los Centros Especiales de Empleo y a los Centros Ocupacionales. Como indica Verdugo

(1993) su importancia reside no sólo en el esfuerzo por conseguir un puesto de trabajo, sino en el valor ejemplarizante que puede tener el que un grupo de trabajadores sean testigos de la eficacia laboral de empleados con retraso mental.

El empleo con apoyo surge en USA motivado por un cambio en las expectativas acerca de las posibilidades laborales de los sujetos discapacitados y ante el cuestionamiento de los resultados de los programas tradicionales de entrenamiento vocacional (Ellis y Rusch, 1991). En efecto, como ya hemos indicado, la filosofía que subyace a los servicios proporcionados a los retrasados mentales en orden a su integración laboral requiere el paso de un nivel al siguiente una vez el sujeto haya adquirido las destrezas y habilidades pertinentes. Sin embargo Bellamy et al. (1986) indican que el período de tiempo medio que un individuo está «empleado» en un centro de día es de 37 años, saliendo del programa menos del 3%. En los centros de actividades laborales (correspondientes aproximadamente a nuestros Centros Ocupacionales) el período medio de permanencia es de 10 años, promocionando cada año un 7% de los sujetos. El paso final en el continuum de servicios vocacionales es el CEE. En ellos se realiza un trabajo que algunos (Greenleigh Associates, Inc., 1975) han descrito como más aburrido y menos cualificado, provechoso y remunerador que los que pueden encontrarse en el mercado laboral competitivo. Pomerantz y Marholin (1977) cuestionan su eficacia en el entrenamiento para el empleo competitivo acusándolos de ser trabajos de producción supervisada no normativos y no habilitativos. El 11% de los empleados promocionan al empleo competitivo después de un período medio de 9 años. Taylor, Racino, Knoll y Lutfiya (1987) resumen las razones por las que los servicios tradicionales no funcionan:

1.—Los individuos suelen permanecer en el lugar más restrictivo.

2.—Los programas no entrenan adecuadamente a los trabajadores.

3.—La mayoría de las colocaciones y de los servicios que reciben no son necesarios.

4.—Siempre hay cuellos de botella, a menudo por razones económicas.

5.—El continuum de servicios implica que las personas promocionarán a medida que desarrollen nuevas habilidades.

6.—Los beneficios proporcionados priman la dependencia.

7.—Se ofrecen más facilidades que servicios.

Además estos programas raramente desarrollan las destrezas necesarias en empleos competitivos (Lagomarcino et al., 1986) y tienden a fomentar la dependencia (Martin, 1986).

El empleo con apoyo se definió por primera vez en 1984 en el Developmental Disabilities Act como «Empleo remunerado para personas con discapacidades para quienes es poco probable la consecución de un salario mínimo en el empleo competitivo y que, a causa de su discapacidad, necesitan un apoyo continuado para realizar el trabajo en el marco natural, realizado en una variedad de contextos, principalmente lugares de trabajo en el que están empleadas personas sin discapacidades, apoyado por cualquier actividad necesaria para mantener el trabajo remunerado por personas con discapacidades, incluyendo supervisión, entrenamiento y transporte» (Federal Register, 1984). Por empleo remunerado se entiende un mínimo de 20 horas de trabajo a la semana. El apoyo continuado se refiere a aquellas actividades necesarias para mantener al individuo en el puesto de trabajo y que continuarán en alguna manera mientras dure el empleo. El contexto integrado es aquel en el que ocho o menos personas discapacitadas trabajan junto a compañeros no

discapacitados que tienen sus mismas obligaciones.

Existen varios modelos de empleo con apoyo, tanto individuales como de grupo. En el modelo individual, el más eficaz tanto desde el punto de vista de la integración social como desde el punto de vista económico y al que más trabajos se han dedicado (Wehman, Moon, Everson, Wood y Barkus, 1987; Hill, Wehman, Kregel, Banks y Metzler, 1987), una vez encontrado un trabajo adecuado para determinado trabajador, el «preparador» lo entrena en el puesto de trabajo y le presta su apoyo durante el tiempo necesario para su integración. Mithaug, Martin, Agran y Rusch (1988) indican que dicho apoyo debe preparar al empleado a asumir la responsabilidad de su propia conducta o a compartir dicha responsabilidad con los compañeros y el «preparador». Rusch (1986) y Rusch y Hughes (1988) describen un proceso de apoyo en cuatro fases para promover la independencia del empleado:

1.—Evaluar el grado de independencia en el trabajo.

2.—Desarrollar su adaptabilidad.

3.—Facilitar la ayuda de los compañeros.

4.—Transferir el control de la independencia de empleado a estímulos relacionados con el trabajo.

1.—Evaluar el grado de independencia en el trabajo: Se realiza mediante observación de trabajos rutinarios en los que se tienen en cuenta medidas de ejecución (terminación de las tareas, normas de calidad, asistencia y puntualidad, cuidado del material y de su persona), de adaptabilidad (al horario, seguridad, manejo del tiempo, petición y devolución de materiales) y de destrezas sociales (acepta críticas, sigue directrices, pide ayuda cuando lo necesita, se lleva bien con sus compañeros, interactúa de forma adecuada con los clientes).

2.—Desarrollar su adaptabilidad: Si se detectan áreas problemáticas donde el

empleado no trabaja de forma independiente, se implementan estrategias para ayudarle. El Modelo propuesto consta de cuatro componentes: Toma de decisiones, ejecución independiente, autoevaluación y ajuste.

3.—Facilitar la ayuda de los compañeros: Los compañeros constituyen un excelente recurso en la adaptación del empleado con retraso mental. Se han identificado cinco tipos de ayuda: validar estrategias de instrucción, recoger evaluaciones subjetivas, implementar procedimientos de entrenamiento, recoger información para la comparación social y mantener la conducta en el contexto del empleo real.

4.—Transferir el control de la independencia de empleado a estímulos relacionados con el trabajo: Durante el período de entrenamiento, los «preparadores» enseñan a los empleados a discriminar y responder a cambios específicos en el ambiente. Sin embargo, una vez adquirida la conducta, debe quedar bajo el control de estímulos que se encuentren de manera natural en el ambiente, tales como los supervisores o los propios compañeros. Ello permitirá la retirada progresiva del «preparador».

El modelo de enclaves (Rhodes y Valenta, 1985) consiste en un número pequeño de personas, entre dos y ocho, que trabajan como grupo o de forma aislada en una empresa bajo la supervisión del «preparador». El modelo de grupos de trabajo móviles (Mank, Rhodes y Bellamy, 1986) es similar al de enclaves ya que un pequeño grupo de personas, entre cuatro y seis trabajadores, ofrecen sus servicios en contextos comunitarios, siempre bajo la supervisión del preparador.

El éxito de los programas de empleo con apoyo en los Estados Unidos ha sido bien documentado (Cambria et al., 1989; Wehman, 1988). Usando como criterio el salario, el acceso a un trabajo

real y la integración, los modelos de empleo con apoyo han demostrado ser más eficaces que los servicios tradicionales (Ellis y Rusch, 1991). Ejemplos de Programas de empleo con apoyo lo constituyen el Project Employment, realizado en Australia (Lewis, Dempster, Lawn y Robertson, 1986) y el Open Road, llevado a cabo en Irlanda (Walsh, Rafferty y Lynch, 1991). En nuestro país recientemente se han puesto en marcha el proyecto AURA, elaborado por la Fundación Catalana Síndrome de Down y el programa TAS (Trell amb Suport, elaborado por el Servei d'Acció Social del Consell Insular y el Centro Ciprés de Palma de Mallorca. Aunque Castellani (1987) caracteriza como revolucionarios los cambios recientes en el campo de las discapacidades, Verdugo y Jenaro (1993) consideran estéril el planteamiento en

términos comparativos de la superioridad o inferioridad del empleo en empresas ordinarias frente a los CEE afirmando que lo verdaderamente importante es la existencia de una relación laboral, un contrato de trabajo y una remuneración digna en consonancia con el trabajo realizado. A ello habría que añadir, como meta a conseguir y como resumen de lo tratado, la necesidad de una buena preparación y orientación profesional que permita al retrasado integrarse en el puesto de trabajo adecuado a sus capacidades, lo que favorecerá su desarrollo personal y la posibilidad de interactuar socialmente y establecer vínculos afectivos y personales. Hacia ese desideratum deberían encaminarse los esfuerzos de todas las personas empeñadas en la mejora de la calidad de vida de las personas con retraso mental.

Referencias

- Bae, A. (1968): Factors influencing vocational efficiency of institutionalized retardates. *American Journal of Mental Deficiency*, 72, 871-874.
- Bailis, L. N., Jones, R. T., Schreiber, J. Y Burnstein, P. L. (1984): *Evaluation of the Bay State Skills Corporation: Supported work program for mentally retarded persons*. Wattertown, MA: The Cadmus Group.
- Baroff, G. S. (1974): *Mental Retardation: Nature, Cause and Management*. Washington: Hemisphere Publishing Corporation.
- Bellamy, G. T., Rhodes, L. E. Wilcox, B., Albin, J., Mank, D. M., Boles, S. M., Horner, R. N., Collins, M. Y Turner, J. (1984): Quality and equality in employment services for adults with severe disabilities. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 9, 270-277.
- Bellamy, G. T., Rhodes, L. E. Bourbeau, D. E. Y Mank, D. M. (1986) Mental retardation services in sheltered workshops and day activity programs: Consumer benefits and policy alternatives. En F. Rusch (Ed.), *Competitive employment issues and strategies*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Brickey, M., Campbell, K. Y Browning, L. (1985): A five years follow-up of sheltered workshops employees placed in competitive jobs. *Mental Retardation*, 23, 67-73.
- Bullis, M. Y Foss, G. (1986): Assessing the Employment-Related Interpersonal Competence of Mildly Mentally Retarded Workers. *American Journal of Mental Deficiency*, 91, 1, 43-50.
- Cabada, J. M. (1984): Estructuración de la formación profesional. En *Soy útil*. Madrid: Fundación Promiva.
- Calzón, A. (1993): *Orientación profesional del deficiente mental*. Madrid: INSERSO.
- Cambria, R., Strom Boyer, J., Muller, J. J., Seagrott, J., Rossi, D., Markovic, E., Latimer, E.,

- Sobczak, B. Y Naeve, L. (1989): Local implementation of Supported Employment: Three programs making it work. En P. Wehman y J. Kregel (Eds.), *Supported Employment for Persons with Disabilities*. New York: Human Sciences Press Inc.
- Castellani, P. (1987): *The political economy of developmental disabilities*. Baltimore: Paul H Brookes.
- Chadsey-Rusch, J. González, P., Tines, J. Y Johnson, J. R. (1989): Social Ecology of the Workplace: Contextual Variables Affecting Social Interactions of Employees With and Without Mental Retardation. *American Journal on Mental Retardation*, 94, 2, 141-151.
- Eagle, E. (1967): Prognosis and outcome of community placement of institutionalized retardates. *American Journal of Mental Deficiency*, 72, 232-243.
- Edgerton, R. B. (1967): *The cloak of competence: Stigma in the lives of the mentally retarded*. Berkeley: University of California Press.
- Edgerton, R. B. Y Bercovici, S. M. (1976): The cloak of competence: Years later. *American Journal of Mental Deficiency*, 80, 485-497.
- Ellis, W. K. Y Rusch, F. R. (1991): Supported Employment: Current Practices and Future Directions. En J. L. Matson y J. A. Mulick Eds. *Handbook of Mental Retardation*. New York: Pergamon Press Inc.
- Federal Register. (1984, September 25). Developmental Disabilities Act of 1984. Report 98-1074, Section 102 (11) (F).
- Ford, L., Dineen, J. Y HALL, J. (1984): Is there life after placement? *Education and Training of the Mentally Retarded*, 19, 291-296.
- Foss, G. Y Bostwick, D. (1981): Problems of mentally retarded adults: A study of rehabilitation service consumers and providers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 25, 66-73.
- Foss, G. Y Petersen, S. (1981) An identification of social-interpersonal skills relevant to job tenure for mentally retarded adults. *Mental Retardation*, 19, 103-106.
- Fulton, J. (1975): Job retention of the mentally retarded. *Mental Retardation*, 13, 2, 26-27.
- Gil Montalvo, M. (1989): Los C.O. a través del tiempo. *Minusval*, 63, 12-14.
- González San Martín, C. (1988): La habilitación personal y social. *Minusval*, 63, 18-19.
- González Yagüe, A. (1989): El C.O., agente de socialización. *Minusval*, 63, 20-21.
- Greenleigh Associates, INC. (1975): *The role of the sheltered workshop in the rehabilitation of the severely handicapped*. New York: Report to the Department of Health, Education and Welfare, Rehabilitation Services Administration.
- Greenspan, S. Y Shultz, B. (1981): Why mentally retarded workers lose their jobs: Social competence as factor of work adjustment. *Applied Research in Mental Retardation*, 2, 32-38.
- Hill, J., Hill, M., Wehman, P., Banks, P. D., Britt, C. Y Pendleton, P. (1985): Demographics analysis related to job retention of competitively employed persons with mental retardation. En P. Wehman y J. W. Hill (Eds.), *Competitive employment for persons with mental retardation: From research to practice* (Vol. 1). Richmond: Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Center.
- Hill, J. W., Wehman, P., HILL, M. GOODALL, P. (1986): Differential Reasons for Job Separation of Previously Employed Persons With Mental Retardation. *Mental Retardation*, 24, 6, 347-351.
- Hill, M. H., Wehman, P. H., Kregel, J., Banks, P. D. Y Metzler, H. M. D. (1987): Employment outcomes for people with moderate and severe disabilities: An eight year longitudinal analysis of supported competitive employment. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 12, 182-189.
- House, J. S. (1981): *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Kiernan, W. E. Y Ciborowski, J. (1986): Survey of employment for adults with developmental disabilities. *Remedial and Special Education*, 7 (6), 25-30.
- Kiernan, W. E. Y Stark, J. A. (1986). *Pathways to employment for adults with developmental disabilities*. Baltimore: Paul H Brookes.
- Kirmeyer, S. L. (1988): Observed communication in the workplace: Content, source and direction. *Journal of Community Psychology*, 16, 175-187.
- Klein, K. J. Y D'Aunno, T. A. (1986): Psychological sense of community in the workplace. *Journal of Community Psychology*, 14, 365-377.

- Kochany, L. Y Keller, J. (1980): An analysis and evaluation of the failures of severely disabled individuals in competitive employment. En P. Wehman y M. Hill (Eds.), *Vocational training and placement of severely disabled persons* (Vol. 2). Richmond: Virginia Commonwealth University.
- Kolstoe, O. P. (1961): An examination of some characteristics which discriminate between employed and non-employed males. *American Journal of Mental Deficiency*, 66, 472-482.
- Lagomarcino, T., Trach, J. S., Rusch, F. R. Y MC Nair, J. (1986): Overview of practices and emerging trends in employment services. En R. Barret y J. L. Matson (Eds.), *Developmental disabilities: A life span approach*. New York: Grune y Stratton.
- Lewis, G. M., Dempster, J. E., Lawn, R. W. Y Robertson, S. K. (1986): New programs. The G. J. Coles venture: A strategy for creating multiple jobs for intellectually disabled workers in large corporations. *Australia and New Zeland Journal of Developmental Disabilities*, 12, 1, 79-83.
- Lignugaris/Kraft, B., Rule, S., Salzberg, C. L. Y Stowitschek, J. J. (1986): Social interpersonal skills of handicapped adults at work. *Journal of Employment Counseling*, 23, 20-31.
- Lignugaris/Kraft, B., Salzberg, C. L., Stowitschek, J. J. Y Mc Conaughy, E. K. (1986): A descriptive analysis of social interaction patterns among employment in sheltered and non profit business settings. *The Career Development Quarterly*, 35, 123-135.
- Lignugaris/Kraft, B., Salzberg, C. L., Rule, S. Y Stowitschek, J. J. (1988): Social-vocational skills of workers with and without mental retardation in two community employment sites. *Mental Retardation*, 26, 297-305.
- Mank, D. M., Rhodes, L. E. Y Bellamy, G. T. (1986): Four supported employment alternatives. En W. E. Kiernan y J. A. Stark (Eds.), *Pathways to employment for adults with developmental disabilities*. Baltimore: Paul H Brookes.
- Martin, J. E. (1986): Identifying potential jobs. En F. R. Rusch (Ed.), *Competitive employment issues and strategies*. Baltimore: Paul H Brookes.
- Martin, J. E., Rusch, F. R., Lagomarcino, T. Y Chadsey-Rusch, J. (1986): Comparison between nonhandicapped and mentally retarded workers: Why they lose their jobs. *Applied Research in Mental Retardation*, 1986, 7, 4, 467-474.
- Mithaug, D. E., Martin, J. E. Y Agran, M. Y Rusch, F. R. (1988): *Why special education graduates fail: How to teach them to succeed*. Seattle: Exceptional Education.
- Nizio, O. M. Y De Blassie, R.. (1972): Work adjustment and the educable mentally retarded adolescent. *Journal of Employment Counseling*, 9, 158-166.
- Pineda Soria, R. (1988): Los centros ocupacionales, un enfoque actualizado. *Minusval*, 63, 7-10.
- Pineda, R., Martínez, A., Gil, M., González, F., González, C., Alvarez, M., Iturria, B Y Vázquez, C. (1988): *El Centro Ocupacional: Un enfoque actualizado*. Madrid: INSERSO.
- Pogrebin, L. C. (1987): *Among friends*. New York: McGraw-Hill.
- Pomerantz D. J. Y Marholin, D. (1977): Vocational habilitation: A time for a change. En E. Sontag (Ed.), *Educational programming for the severely and profoundly handicapped*. Reston, VA: Council for Exceptional Children.
- Porras Muñoz, M. (1989): «Utilidad» social y actividad laboral. *Minusval*, 63, 11.
- Schalock, R. L. Y Harper, R. S. (1978): Placement from community-based mental retardation programs: How well do clients do? *American Journal of Mental Deficiency*, 83, 240-247.
- Rhodes, L. E. Y Valenta, L. (1985): Industry based supported employment: An enclave approach. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 10, 12-20.
- Rusch, F. R. (1986): Developing a long-term follow-up program. En F. R. Rusch (Ed.), *Competitive employment issues and strategies*. Baltimore: Bookes.
- Rusch, F. R. Y Hughes, C. (1988): Supported Employment: Promoting Employee Independence. *Mental Retardation*, 26, 6, 351-355.
- Taylor, S. J., Racino, J. A., Knoll, J. A. Y LUTFiya, Z. (1987): *The nonrestrictive environment: Oncommunity integration for people with the most severe disabilities*. Syracuse, NY: Human Policy Press.

- Turkel, S. (1972): *Working*. New York: Pantheon.
- Verdugo, M. A. (1993): Editorial. *Siglo Cero*, 147, 3.
- Verdugo, M. A. Y Jenaro, C. (1993): El empleo con apoyo: Una nueva posibilidad para las personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 147, 5-12.
- Vázquez, C. (1989): Servicios y personal de un C.O. *Minusval*, 63, 15-17.
- Walsh, P.N., Rafferty, M Y Lynch, C (1991): The Open Road project: real jobs for people with mental handicap. *Intenational Journal of Rehabilitation Research*, 14, 155-161.
- Wehman, P. (1981): *Competitive employment: New horizons for severely disabled individuals*. Baltimore: Paul H Brookes.
- Wehman, P. (1988): Supported employment: Toward equal employment opportunity for persons with severe disabilities. *Mental Retardation*, 26, 6, 357-361.
- Wehman, P., Hill, M., Goodall, P., Cleveland, P., Brookes, V. Y Pentecost, J. (1982): Job placement and follow-up of moderately and severely handicapped individuals after three years. *Journal of the Association for the Severely Handicapped*, 7, 5-16.
- Wehman, P. Y Kregel, J. (1985): A supported work approach to competitive employment of individuals with moderate and severe handicaps. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 10, 1, 3-11.
- Wehman, P., Moon, M. S., Everson, J. M., Wood, W. Y Barcus, J. M. (1987): *Transition from school to work: New challenges for youth with severe disabilities*. Baltimore: Paul H Brookes.
- Will, M. (1984): *OSERS programming for the transition of youth with disabilities: Bridges from school to working life*. Policy paper of the office of Special Education and Rehabilitation Services, Washington, D. C.

Aceptado el 27 de noviembre de 1994