

# el futuro del empleo con apoyo ¿Hacia dónde nos dirigimos?\*

miguel ángel verdugo y borja jordán de urríos ■ ■ ■

instituto universitario de integración en la comunidad (INICO),  
universidad de salamanca

## resumen

Se presenta un análisis de las perspectivas futuras del empleo con apoyo en España. Se inicia el estudio con una contextualización de los avances en la comprensión de la discapacidad en los últimos años y se aprecia su estrecha relación con las propuestas que el empleo con apoyo venía realizando desde finales del siglo pasado. Se examina el contenido del Real Decreto sobre Empleo con Apoyo de próxima publicación, y se comentan los principales aspectos de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Protección a las Personas en situación de Dependencia. Finalmente, se subraya la importancia de la fidelidad a los procedimientos como garantía de éxito de los programas de empleo con apoyo, así como el papel clave que desempeñan la investigación y evaluación que deben acompañar a todos los programas.

## summary

*This article presents an analysis of the future perspectives of Supported Employment in Spain. The study begins examining advances in the definition of disability in the last years, focusing on the close relationship of those advances with the proposals that supported employment was realizing from the end of the last century. In addition, it is presented a review of the future Royal Decree on Supported Employment and the Law on Promotion of Personal Autonomy. Finally, program evaluation and research are emphasized as key aspects of the success of supported employment.*

## avances en la concepción de la discapacidad y su repercusión sobre el empleo con apoyo ■ ■ ■

El tratamiento científico, profesional y social de la discapacidad durante las últimas décadas no tiene parangón en la historia. Desde la última cuarta parte del siglo pasado la comprensión de la discapacidad, el desarrollo de programas y servicios, y la puesta en marcha de políticas sociales positivas no ha dejado de avanzar. Y, progresivamente, se han ido desarrollando múltiples iniciativas e innovaciones en las cuales se han involucrado tanto las organizaciones no gubernamentales como las administraciones.

Los cambios iniciados en las últimas décadas se han fundamentado en los nuevos modelos de comprensión de la discapacidad desarrollados y en los nuevos conceptos y estrategias de intervención acuñados. El avance hacia una sociedad inclusiva es el factor transversal común de los esfuerzos realizados en la educación, el empleo y la vida en la comunidad. El uso de los conceptos de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad y otros refleja en la práctica esos avances hacia sociedades menos marginadoras y más inclusivas.

Desde una perspectiva histórica amplia lo afirmado previamente resulta claro, pero desde un análisis más próximo al momento actual y pasado reciente también hay que señalar que los avances se producen con cierta lentitud y muchas dificultades. Y que, cuando hay avances, esos se producen gracias a los esfuerzos de profesionales y organizaciones que se sitúan en la vanguardia de la innovación y en el compromiso intenso con la población y la defensa de sus derechos, superando múltiples barreras. No hay que olvidar también la importancia máxima que ha tenido en los avances la madura-

ción de las organizaciones y las redes de apoyo a favor de las personas con discapacidad.

Los cambios no se producen tan deprisa como algunos quisiéramos porque el esfuerzo exigido es complejo. No obstante, el devenir histórico en la defensa y promoción de los derechos de las personas con discapacidad se caracteriza porque siempre ha sido ascendente, y cada vez con metas más ambiciosas. Los éxitos prácticos han servido para confirmar los modelos inclusivos que se proponían, y la bondad teórica de los modelos propuestos ha servido para asentar y dar coherencia a las iniciativas más innovadoras. Incluso los mismos modelos teóricos han podido avanzar y profundizar gracias a las múltiples experiencias e iniciativas prácticas que se han ido desarrollando. En este sentido, se puede decir que ha habido una concordancia y alianza entre la teoría y la práctica comprometidas.

Un claro reflejo de lo anterior es el avance desde los modelos biológico-médicos y psicopatológicos-psicométricos en la concepción de la discapacidad hacia los modelos sociales y ecológicos, encontrando al final la perspectiva biopsicosocial con énfasis en los factores contextuales.

Esto es lo que se refleja en los cambios conceptuales propuestos en 2001 por la Organización Mundial de la Salud con la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud), donde se propone un enfoque que mezcla las perspectivas de tipo médico y las de tipo social con un énfasis particular en los factores contextuales. Y muy similar es lo propuesto previamente en el año 1992, y ampliado en el 2002, por la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD, anteriormente Asociación Americana sobre Retraso Mental, AAMR). En este caso se propuso y avanzó con claridad en un modelo mul-

tidimensional para comprender, evaluar y apoyar a las personas con discapacidad intelectual, siendo central y determinante del funcionamiento individual el paradigma de apoyos (Verdugo, 1994, 2003).

La discapacidad no está exclusivamente relacionada con la persona, como si fuera un rasgo de la misma, sino que hoy se entiende desde una perspectiva interaccionista en la cual el ambiente desempeña un papel determinante del funcionamiento del individuo y, por tanto, de las características de la discapacidad.

Junto a las concepciones relativas a la discapacidad, propuestas por las organizaciones científicas internacionales, hay que reseñar el avance significativo que supone la utilización del concepto de calidad de vida y el modelo multidimensional basado en el mismo (Schalock y Verdugo, 2002, 2003) para el cambio social que debe darse progresivamente hacia la inclusión de las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo y con otras discapacidades graves.

Cada vez son más los programas y organizaciones en el campo de la discapacidad intelectual que han iniciado el desarrollo de estrategias específicas basadas en el logro de resultados personales, en aplicar la calidad de vida en los servicios y apoyos, en realizar prácticas basadas en las evidencias y en impulsar las organizaciones hacia una mejora de la calidad (Schalock, Verdugo, Bonham, Fantova y Van Loon, en prensa). En aquellos que han avanzado más en este sentido se puede destacar la importancia que tiene el rol activo del consumidor de los servicios, el papel determinante de las organizaciones, y del sistema más extenso implicado en el cambio organizacional, la mejora de la calidad y la promoción de los resultados personales.

De alguna manera este proceso ya se había comenzado en los años 60 con los

avances en la integración educativa, y en los 70 con los planteamientos comunitarios en el ámbito de la salud mental, siempre con un afán desinstitucionalizador para reducir la discriminación. Y esa es precisamente la perspectiva en la que el empleo con apoyo nació y se consolidó en muchos países desde los años 70 y 80 del siglo pasado.

El empleo desde una perspectiva holística de las necesidades del individuo debe entenderse como un medio para la integración social. El empleo para las personas con discapacidad es igual que para cualquier otro individuo, un lugar donde las capacidades y las habilidades son de importancia primordial. Frecuentemente, el trabajo es un punto de partida para la independencia y la habilidad para hacer elecciones (Russell, 1997). Por tanto, el sentimiento de pertenencia social y los patrones de identidad tampoco se obtienen solamente a través del empleo. La vida independiente, la participación en actividades de ocio, y hacer elecciones basadas en las propias aspiraciones son aspectos integrales de cualquier persona. El empleo es importante en la medida en que los deseos y expectativas del individuo se tienen en cuenta.

Las metas y metodología de trabajo de las iniciativas de empleo con apoyo han supuesto un avance histórico significativo en el camino a recorrer en el empleo de personas con discapacidad. Los valores compartidos por quienes han trabajado desde esta perspectiva son ampliamente refrendados hoy por las propuestas de organismos internacionales, organizaciones científicas, normativas legales e iniciativas en políticas públicas. El camino hacia la inclusión ya no se puede negar, aunque se reconozcan las dificultades del mismo.

En síntesis, los avances en la concepción de la discapacidad en los últimos años han ido exactamente en la misma direc-

ción que desde el empleo con apoyo se venía planteando, lo que significa que se refuerzan sus planteamientos. Por ello, hoy nos encontramos en una situación mucho más favorable para extender y generalizar las iniciativas. Tenemos claro que no todo el mundo con discapacidad puede y debe estar en empleo con apoyo (a unos no les hace falta y otros deben estar en otras alternativas), pero aun así claro tenemos que no es razonable que se haya avanzado tan poco en España en este camino, pues para muchos es *el camino de la inclusión en la vida adulta*.

las influencias cercanas en la práctica del modelo del empleo con apoyo (eca) ■ ■ ■

### Las implicaciones del Real Decreto, logros y carencias

La demanda de una regulación del empleo con apoyo (ECA) es una cuestión pendiente desde hace más de diez años. Del primer borrador del Real Decreto actual, han sido muchas las demandas realizadas en este sentido, y los peligros que se han sorteado. Algunas de las propuestas realizadas por sectores concretos del mundo de la discapacidad nos dejaban un empleo con apoyo desdibujado por los enclaves y asumido en la estructura de los centros especiales de empleo. A pesar de los esfuerzos hechos desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, no se llegó a materializar de manera adecuada esta demanda para la que existía un compromiso en los acuerdos MTAS-CERMI. De alguna manera ha habido dificultades y barreras dentro del propio mundo de la discapacidad, y no se ha prestado la atención necesaria a quienes estaban desarrollando e impulsando el ECA durante años. Al final del camino, así confiamos, se estableció la necesaria búsqueda de consenso entre los agentes del

sector, que ha producido, con mayores o menores influencias y con ciertas lagunas, una propuesta común. Si globalmente entendemos que es positiva, en lo particular adolece de indefinición y vacíos.

El ECA, de acuerdo con el Real Decreto pendiente de publicar, podrá definirse en el futuro en los siguientes parámetros (Cuadro 1).

- *Conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados a los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, que realicen su actividad en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñen puestos equivalentes.*
- *Mínimo 1 año y máximo 2.*
- *Trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral.*
  - *Con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual superior al 33%.*
  - *Con discapacidad física o sensorial superior al 65%.*
- *Empresa ordinaria.*
- *Contrato de al menos 1 año.*
- *Al menos 50% de la jornada máxima legal.*
- *Si viene de un CEE deja su puesto en excedencia.*

**Cuadro 1. Características del ECA en el borrador del Real Decreto**

Esto nos deja varias cuestiones por resolver, como la continuidad de los apoyos (elemento clave en este modelo), o la aplicabilidad del mismo a otros usuarios distintos de los acotados (cuando el modelo podría ser útil también para ellos), o la obligatoriedad de realizar contratos de al menos 1 año y 50% de jornada (cuando algunos colectivos encuentran barreras infranqueables para conseguir contratos de meses o para trabajar algunas horas al día).

- *Empresas o autónomos si tienen preparadores y recursos de apoyo.*
- *Fundaciones y ONGs.*
  - *Objeto social el empleo de PCD.*
  - *Preparadores y recursos de apoyo.*
  - *Experiencia acreditada.*
  - *Gratuito sin cobrar a trabajadores o empresas.*
- *CEE.*
  - *Preparadores y recursos de apoyo.*
  - *Gratuito sin cobrar a trabajadores o empresas.*

### **Cuadro 2. Quiénes podrán promoverlo**

Otras incógnitas se nos plantean al ver quienes pueden promover ECA (Cuadro 2), especialmente, en lo que se refiere a quién y en base a qué podrá acreditar la debida experiencia a Fundaciones y ONGs. Estas, si bien en algún caso, pueden haber recurrido a la picaresca financiera de las subvenciones, son realmente quienes han "sacado las castañas del fuego" a la administración, en términos generales, en lo que se refiere a la intermediación laboral, el ECA, y el empleo para quienes más dificultades tienen en

este sector. Por ello, esperamos que el resultado no sea sumar impedimentos a los ya existentes.

- *Titulación mínima FP grado medio.*
- *Experiencia de al menos 1 año.*
- *Ratio máxima 8 trabajadores.*
- *Si es en CEE computan los trabajadores de las unidades de apoyo de los Servicios de ajuste personal y social aunque no se tengan ayudas.*
- *Subvención para pagar a preparadores.*
- *3.500 por trabajador apoyado por periodos de 1 año sin superar los costes de contratación.*

### **Cuadro 3. Sobre el preparador laboral**

Un último grupo e incógnitas se establecen en torno a los preparadores, los ratios y las subvenciones (Cuadro 3). La variabilidad de necesidades de apoyo en función de las personas y de demanda del mismo en los diferentes momentos del proceso, plantea serias dudas sobre la aplicación de ratios adecuadas. La aplicación de las subvenciones exclusivamente a los preparadores limita las posibilidades del adecuado desarrollo de los servicios.

Desde nuestro punto de vista, el impulso de un modelo abierto y basado en las necesidades de apoyo, que tenga en cuenta la necesidad de apoyo continuado y que ofrezca libertad a los servicios para aplicar y gestionar las ayudas recibidas, tal y como se plantea en el programa ECA – Caja Madrid (Verdugo, Jordán de Urrías, Vicent y Martín, 2006), respondería a muchas de estas incógnitas de manera más efectiva.

## La Ley de Promoción de la Autonomía Personal (Ley de Dependencia)

La Ley de Promoción de la Autonomía Personal, más conocida como Ley de Dependencia, tiene por objeto (artículo 1) "...regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia...". La Ley incluye varias definiciones de interés (artículo 2), entre otras la de Autonomía como "la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria" o la de Necesidades de apoyo para la autonomía personal como "las que requieren las personas que tienen discapacidad intelectual o mental para hacer efectivo un grado satisfactorio de autonomía personal en el seno de la comunidad".

Si bien no procede aquí un análisis en profundidad de la Ley, creemos que nos encontramos ante un marco en el cual se abren nuevas posibilidades. Los principios de la ley así como los derechos y obligaciones que reconoce a las personas en situación de dependencia (artículos 3 y 4) proporcionan un encuadre óptimo para el desarrollo de iniciativas que soporten esta línea de acción, como bien puede ser el empleo con apoyo. El catálogo de servicios propuesto (artículo 15) oferta en primer lugar "Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal", aunque su especificación posterior (artículo 21) hace referencia únicamente a la prevención de la dependencia, sin mencionar la promoción de la autonomía personal. Tenemos claro que esta ley

debe concretarse en desarrollos posteriores, y que el empleo con apoyo, a priori, no es objeto directo de la misma pero, creemos también cierto que, en un marco como el que se diseña, y en una línea de política social como la propuesta, el empleo con apoyo y la metodología y paradigma de los apoyos, habrán de tener un importante papel en el desarrollo de la autonomía personal en un concepto amplio de vida con apoyo.

## El ECA dentro de redes de vida con apoyo

La exigencia de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, mencionada en el epígrafe anterior, y el desarrollo de los principios de la política social con la que nos hemos dotado, implican, dentro de un futuro que ya es presente, el desarrollo de un planteamiento global de vida con apoyo y de redes que la sustenten. El empleo, si bien una pieza clave del engranaje, es algo que debe incardinarse con el ocio, la vivienda, el transporte, y multitud de otros pequeños o grandes elementos de un todo.

La experiencia española de 20 años de empleo con apoyo, debe hacer de éste una referencia clara a la hora de implementar nuevos servicios, como de hecho ocurre en múltiples iniciativas de vivienda u ocio. Esto nos lleva a la necesidad de diseñar, bajo principios comunes y metodologías similares, basadas en la persona, un abanico de servicios mucho más amplio. Estamos convencidos de la necesidad de desarrollar equipos de profesionales con un alto grado de polivalencia funcional, para dar respuestas integrales basadas en las demandas y necesidades de la persona. Equipos y estructuras interconexiónadas en redes amplias de servicios que se complementen unas a otras.

El empleo con apoyo, puede ser el elemento estructurador de estas redes ya que, el acceso a la vivienda, ocio, etc., pasa por disponer de un empleo digno. En lo que al movimiento del ECA corresponde, y en concreto a la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), las estructuras, objetivos y conexiones con otras organizaciones, entendemos que deberían orientarse en este sentido.

### **La involucración y convencimiento de usuarios y familias**

Tras más de una década de esfuerzos tratando de convencer a la administración y a los empresarios de que las personas con discapacidad son capaces de trabajar, y de que el modelo de ECA es plausible y efectivo, los resultados no han sido los deseados. Desde nuestro punto de vista, uno de los factores determinantes es el escaso conocimiento del modelo de ECA por parte de las PCD y de sus familias, y de la eficacia del mismo. En la medida en que el colectivo se conciente de la posibilidad de exigir este tipo de acciones, su regulación y financiación para conseguir una oferta suficientemente amplia, en el grado en que demanden esto a la administración, en base a principios como la autonomía personal, la independencia o la accesibilidad universal, pilares ya de nuestro desarrollo social, podrá conseguirse lo que hasta ahora solo emerge con dificultad.

El sector de la discapacidad es un importante lobby en el ámbito de lo social. Las personas pertenecientes al mismo y sus familias deben tomar conciencia de que la aplicación de los principios antes mencionados y la defensa de sus derechos ciudadanos, pasan por exigir a la administración aquellas herramientas o metodologías que se demuestran eficaces para alcanzarlos. Esta exigencia deben realizarla también las per-

sonas con discapacidad y sus familias, dentro de las propias organizaciones que los representan, que deben volcarse de manera clara en el impulso y desarrollo de este tipo de herramientas, y desde las estructuras que las aglutinan, demandar este derecho.

### **La aplicación en nuevos colectivos**

La regulación del ECA por un lado, y la realidad ya existente por otro, y la experiencia acumulada, plantean un panorama en el que el empleo con apoyo como metodología de inserción para personas con discapacidad deja de ser patrimonio tradicional de la discapacidad intelectual y se va abriendo camino, despacio pero de manera continuada, en otros colectivos. De esta manera, el empleo con apoyo emerge no solo entre las personas con discapacidad auditiva, física o visual, sino también con enfermedad mental, autismo, parálisis cerebral o desventaja social. Esto nos pone delante un panorama en el que la variabilidad de necesidades de apoyo y cuantificación de las mismas es realmente amplia. Nuestra experiencia, y nuestro convencimiento de la aplicabilidad de un ECA abierto basado en necesidades de apoyo, nos han mostrado la variedad de matices con los que debemos aplicar el modelo, especialmente en algunos colectivos como el de las personas con autismo, enfermedad mental o parálisis cerebral. Es necesario, en este sentido, mencionar aparte a las personas en situación de desventaja social, para quienes el ECA puede ser también útil, pero es necesario afinar muchos matices, ya que, tratados como colectivo global, muestran tanta variabilidad o más que el propio mundo de la discapacidad.

Algunos elementos se nos antojan de especial relevancia en este sentido. Por un lado, el conocimiento profundo de los

diferentes tipos de discapacidades y sus necesidades de apoyo así como de las diferentes realidades de la desventaja social; por otro, un bagaje amplio de recursos profesionales para adecuar las actuaciones a los requerimientos concretos basados en la persona; y en tercer lugar, un profundo conocimiento de la metodología del empleo con apoyo y sus procesos.

A los dos primeros elementos llegaremos a través de dos vías. Una la formación especializada rigurosa y seria. El borrador de Real Decreto propone para los profesionales un mínimo de titulación de FP de grado medio. Será necesario disponer, en este sentido, de programas formativos sólidos y completos para este tipo de técnicos pero, desde nuestro punto de vista, es probable que queden lagunas por cubrirse para alcanzar la eficacia deseada en un proyecto amplio. Por ello, creemos que la segunda vía es fundamental, y consiste en el desarrollo de equipos en los que, si bien puede haber profesionales con una formación técnica de base, deberán existir también profesionales con una formación técnica superior más sólida y amplia, que aporten la necesaria perspectiva y profundidad al equipo. Estos habrán de formarse por medio de formación universitaria de grado y postgrado especializada. Sin embargo, el Real Decreto adolece de criterio al suponer que los equipos están compuestos únicamente por preparadores laborales con acción directa en el puesto de trabajo, y no contempla claramente la necesidad de disponer de equipos más amplios para cubrir eficazmente las diferentes tareas necesarias y su financiación.

Al tercer elemento fundamental, el profundo conocimiento de la metodología del ECA, llegaremos también por la formación especializada, de uno u otro

tipo. Este elemento, ante la variabilidad de población y situaciones con que podemos encontrarnos, se nos antoja crucial como veremos a continuación.

### **Fidelidad en los procedimientos como garantía de éxito**

El requisito esencial para ser fiel a los procedimientos y filosofía del empleo con apoyo es el profundo conocimiento de los mismos, como hemos mencionado con anterioridad. Este requerimiento de fidelidad no es gratuito, ya que existe evidencia empírica (Becker, McHugo, Halliday y Martínez, 2006) que nos muestra que, en la medida en que el programa se ajusta a los principios del ECA, es posible solventar y anular la influencia negativa de elementos como un panorama sociolaboral especialmente difícil y árido en el área donde se desarrolla el programa. La fidelidad metodológica es pues garantía de éxito, aun cuando nos enfrentemos a necesidades de apoyo diversas. Si bien será necesario utilizar herramientas diferentes según las necesidades, y orientaciones diferentes según los tipos de apoyo a desarrollar, el procedimiento global del ECA no varía, y es igualmente útil en diferentes situaciones.

La fidelidad al modelo puede analizarse desde diferentes aproximaciones. Por un lado encontramos la Supported Employment Fidelity Scale o Escala de Fidelidad del Empleo con Apoyo (Bond, Becker, Drake, y Vogler, 1997). Esta establece una serie de parámetros basados en evidencias prácticas de a qué debe ajustarse un programa de empleo con apoyo para ser fiel al modelo, a un modelo efectivo.

Otra aproximación, más cercana a nosotros, podemos encontrarla en los Estándares de empleo con apoyo desarrollado por la European Union of

Supported Employment (EUSE) o Unión Europea de Empleo con Apoyo (Evans, Lopes, Katsouda, Diepeveen, Fleming, Haddock, Hazzard, Schuller, Johnova, Boxava, Martínez, Jordán de Urríes, Eklund, Sariola, y Haltunen, 2005). La EUSE mediante el trabajo de un amplio grupo de expertos de carácter internacional, estableció unos elementos básicos en el desarrollo del ECA, y desarrolló una serie de estándares en cada uno de esos elementos que deben orientar no solo los mínimos, sino los objetivos y resultados deseables en virtud de un criterio de búsqueda de la excelencia en los servicios de ECA. Desde el INICO, y en el convencimiento de que esta línea es la adecuada, se operativizaron estos estándares en una herramienta de utilidad práctica (Jordán de Urríes, 2005) con un procedimiento establecido para analizar la consecución de los mismos de manera rigurosa.

Lo anteriormente comentado, lleva implícito un elemento crucial a nuestro juicio. ¿Cómo seremos conscientes de que el programa que desarrollamos es fiel al modelo de ECA? ¿Cómo saber si alcanzamos o no los estándares de calidad? La respuesta a estas preguntas es clara, por medio de la evaluación y la investigación.

### **La evaluación e investigación como herramientas fundamentales**

Para finalizar esta reflexión sobre las influencias cercanas en la práctica, y como respuesta a las preguntas realizadas en el epígrafe anterior, creemos esencial detenernos a reflexionar sobre la importancia de la evaluación y la investigación. Para ello, traemos aquí el extracto de algunos párrafos incluidos en publicaciones anteriores (Jordán de Urríes y Verdugo, 2006a, 2006b).

“Nos parece adecuado, para concluir el

presente texto, señalar la importancia crítica de la evaluación en el desarrollo de programas sociales, y específicamente en el ámbito en que nos hemos centrado, el empleo con apoyo. Es necesario señalar que la evaluación de programas se presenta en la actualidad desde una amplia variedad de prácticas profesionales y de teorías que las soportan. También lo es, que es una práctica cada vez más generalizada el incluir algún tipo de evaluación dentro del diseño y ejecución de los programas, aunque en muchas ocasiones esta evaluación es interna y diseñada por la propia organización o entidad promotora, y no sujeta a procedimientos consensuados o estandarizados. Concretamente, en España y en el empleo con apoyo, son esclarecedores los datos disponibles que reflejan la práctica evaluadora (Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent, 2005), ya que el 73,7% de las organizaciones desarrollan algún tipo de evaluación aunque lo hacen a nivel interno en el 51,9% de los casos, por agentes externos independientes en el 7% y con ambas modalidades el 15,8%. El dato se complementa al ver que de las entidades que evalúan utilizan en el 71% de los casos métodos propios y solo en el 29% procedimientos estandarizados.

La búsqueda de la calidad y la excelencia es uno de los objetivos de la evaluación en los que ponen énfasis las organizaciones, pero ésta no está nunca separada del objetivo de alcanzar los mayores niveles de integración en la comunidad, calidad de vida, y autodeterminación de los usuarios de los servicios. En cualquier caso, la evaluación de programas está íntimamente ligada e implica la utilización de procedimientos de investigación para recabar de forma sistematizada información sobre las actividades, características y resultados de los programas sociales, e implica el utilizar estos datos para tomar decisiones y mejorar los programas.”

Nuestra aportación en este sentido la constituye el SEMECA (Verdugo, Jordán de Urries y Vicent, 2006), Sistema de Evaluación Multicomponente de Empleo con Apoyo. Este sistema, que recoge aportaciones significativas del INICO al empleo con apoyo, aúna dos premisas que consideramos básicas. Por un lado, la utilización de diferentes herramientas de evaluación, complementarias, que aporten datos de tipo cuantitativo y cualitativo. Por otro, múltiples fuentes de datos que tengan en cuenta a todos los elementos del proceso de integración laboral y la percepción de los agentes participantes.

Como implicación clara hacia el futuro, la evaluación y la investigación que desarrollemos, tanto en el campo específico del empleo con apoyo como en otros relacionados con la discapacidad, deberán responder a un **Decálogo** básico con el que cerramos nuestra reflexión (Verdugo, 2006, p. 54):

1. Ha de ser una prioridad de la administración pública y de las organizaciones no gubernamentales.
2. Necesita una aportación continua de recursos para permitir crecer y consolidar los grupos de investigación existentes, así como para formar otros nuevos.
3. Solamente puede ser planificada y dirigida con garantía por quienes tienen preparación y experiencia suficiente.
4. Es el mejor fundamento y apoyo para tomar decisiones eficaces en el proceso habilitador y rehabilitador durante toda la vida.
5. Sirve para planificar políticas sociales, de salud y educativas, implantar y mejorar procesos innovadores y para evaluar y mejorar las prácticas profesionales.
6. Permite tener un conocimiento crítico de la aplicación de la normativa, los programas y los recursos.
7. Es indispensable para incorporar una cultura de calidad.
8. Aporta conocimiento esencial para avanzar en la comprensión de las necesidades de las personas con discapacidad.
9. Ha de tener en cuenta la participación de las personas con discapacidad, quienes a su vez deben implicarse y colaborar activamente en los procesos investigadores.
10. Ha de orientarse hacia la igualdad de oportunidades y no discriminación, la promoción de la autodeterminación y vida independiente, y la mejora de la calidad de vida.

Becker, D. R., X. H., McHugo, G. J., Halliday, J., y Martínez, R. A. (2006). What predicts supported employment program outcomes? *Community Mental Health Journal*, 42(3), 303-313.

Bond, G. R., Becker, D. R., Drake, R. E., y Vogler, K. M. (1997). A fidelity scale of the individual placement and support model of supported employment. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(4), 265-284.

Evans, M., Lopes, I., Katsouda, C., Diepeveen, A., Fleming, M., Haddock, M., Hazzard, T., Schuller, S., Johnova, M., Boxava, P., Martínez, S., Jordán de Urrías, F. B., Eklund, B., Sariola, L., y Haltunen, H. (2005). *Folleto informativo y modelo de Calidad*. Belfast: European Union of Supported Employment.

Jordán de Urrías, F. B. (2005). *Estándares Europeos de Calidad para los Servicios de Empleo con Apoyo. Instrumento de evaluación*. Salamanca: INICO.

Jordán de Urrías, F. B., Verdugo, M. A., y Vicent, C. (2005). *Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Jordán de Urrías, F. B., y Verdugo, M. A. (2006a). Principios éticos y estándares de calidad para inserción en empleo ordinario mediante Empleo con Apoyo. El modelo de la EUSE. *Intervención Psicosocial*, 14(3), 343-354.

Jordán de Urrías, F. B., y Verdugo, M. A. (2006b). Principios éticos y

estándares de calidad para inserción en empleo ordinario mediante Empleo con Apoyo. El modelo de la EUSE. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urrías (Coordinadores), *Rompiendo inercias. Claves para avanzar. Actas de las VI Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad* (pp. 431-442). Salamanca: Amarú Ediciones.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Boletín Oficial del estado nº 299 de 15 de diciembre de 2006.

Russell, C. (1997). *Employment of disabled people / European Realities*. Conferencia inaugural del IV Master Universitario en Integración de Personas con Discapacidad, Universidad de Salamanca, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.

Schalock, R.L., Verdugo, M.A., Bonham, G.S., Fantova, F. y Van Loon, J., en prensa). Enhancing Personal Outcomes: Organizational Strategies, Guidelines, and Examples. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*.

Schalock, R.L. y Verdugo, M.A. (2003). *Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza Editorial. [Publicación original: *The concept of quality of life in human services: A handbook for human service practitioners*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation].

Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2003). Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales (Trad. De M. A. Verdugo y C. Jenaro). Madrid: Alianza Editorial. (Trabajo original publicado en 2002).

Verdugo, M.A. (1994). El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR. *Siglo Cero*, 25 (5), 5-24.

Verdugo, M.A. (2003). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. *Siglo Cero*, 34 (1), 5-19.

Verdugo, M. A. (2006). ¡Qué investiguen ellos! Ideas y propuestas para mejorar la investigación sobre discapacidad en España. En M.A. Verdugo y F.B. Jordán de Urríes (Coords.), *Rompiendo inercias. Claves para avanzar. VI Jornadas Científicas de Investigación sobre*

*Personas con Discapacidad* (pp. 41-54). Salamanca: Amarú.

Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Vicent, C. (2006). *Desarrollo de un Sistema de Evaluación Multicomponente de programas de Empleo con Apoyo, SEMECA*. Salamanca: INICO.

Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Vicent, C., y Martín, R. (2006). Integración laboral y discapacidad. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Rompiendo inercias. Claves para avanzar. Actas de las VI Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad* (pp. 443-457). Este artículo está basado en la conferencia presentada por ambos autores en el VIII Simposio Internacional de Empleo con Apoyo, organizado por la Asociación Española de Empleo con Apoyo, celebrado en Valencia los días 7 al 9 de marzo de 2007.