

EL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA. ANÁLISIS DE VARIABLES QUE DETERMINAN LA OBTENCIÓN Y MEJORA DE RESULTADOS EN EL DESARROLLO DE SERVICIOS

D O C U M E N T O S • 59/2003



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

**EL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA.
ANÁLISIS DE VARIABLES QUE DETERMINAN
LA OBTENCIÓN Y MEJORA DE RESULTADOS
EN EL DESARROLLO DE SERVICIOS**

**F. B. JORDÁN DE URRÍES VEGA
Y
M. A. VERDUGO ALONSO**

**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INTEGRACIÓN EN LA COMUNIDAD
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA**

*Con todo mi cariño para Ana, Marcos y Pablo,
para mis padres y mis hermanos*

-Borja-

**EL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA.
ANÁLISIS DE VARIABLES QUE DETERMINAN LA OBTENCIÓN Y MEJORA DE
RESULTADOS EN EL DESARROLLO DE SERVICIOS**

Autores: Francisco de Borja Jordán de Urrés Vega y Miguel Ángel Verdugo Alonso. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca.

DOCUMENTOS 59/2003

En el apartado 2.2. se incluye la primera versión de este Documento (Documentos 59/2001), publicada por el Real Patronato sobre Discapacidad.

Cuidado de la edición y distribución: Centro Español de Documentación sobre Discapacidad, del Real Patronato. Serrano, 140, 28006 Madrid. Tel.: 917452449-46 – Fax: 914115502. Correo electrónico: rp@futurnet.es – cedd@futurnet.es

Imprime: Artegraf. Sebastián Gómez, 5. 28026 Madrid

Primera edición: Septiembre de 2001. 500 ejemplares.
Segunda edición: Septiembre de 2003. 700 ejemplares.

NIPO: 214-03-013-5

Depósito Legal: M-40.980-2003

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS	3
ÍNDICE DE CUADROS	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
AGRADECIMIENTOS	9
PRÓLOGO	11
INTRODUCCIÓN	13
1. EMPLEO CON APOYO.....	15
1.1. Definición y conceptos básicos	15
1.2. Buenas prácticas	28
2. EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA.....	33
2.1. Evolución histórica	33
2.1.1. Hitos fundamentales	33
2.1.2. Estudios anteriores	41
2.2. La situación del empleo con apoyo en España a finales de 1999.....	42
2.2.1. Planteamiento	42
2.2.2. Participantes	44
2.2.3. Instrumento: El Cuestionario DEA	47
2.2.4. Procedimiento.....	48
2.2.5. Presentación de los datos obtenidos.....	51
2.2.5.1. Distribución geográfica de los programas	51
2.2.5.2. Conversión.....	54
2.2.5.3. Usuarios y Profesionales	61
2.2.5.3.1. Perfil de los usuarios de los servicios de empleo con apoyo	61
2.2.5.3.2. Situación laboral de los trabajadores en empleo con apoyo	70
2.2.5.3.3. Profesionales que desarrollan su trabajo en los servicios empleo con apoyo.....	73
2.2.5.3.4. Recursos económicos y costes	75
2.2.6. Conclusiones y recomendaciones.....	80
3. INVESTIGACIÓN ACTUAL EN EMPLEO CON APOYO	85
3.1. Cuestiones generales	85
3.2. Apoyos naturales	91
3.3. Tipicidad	97
3.4. Calidad de vida en relación al empleo	105
4. TIPICIDAD, CALIDAD DE VIDA Y RESULTADOS EN EMPLEO. RELACIONES Y VARIABLES INCIDENTES	119
4.1. Planteamiento e hipótesis de investigación	119
4.2. Método	122
4.2.1. Participantes	122
4.2.1.1. Procedimiento de selección.....	122
4.2.1.2. Descripción de la muestra	124
4.2.2. Instrumentos	127
4.2.2.1. Cuestionario de Tipicidad	127
4.2.2.2. Escala de Calidad de Vida.....	128

4.2.3. Procedimiento.....	130
4.2.3.1. Diseño de la investigación	130
4.2.3.2. Variables de la investigación.....	130
4.2.3.3. Fases de la investigación.....	135
4.3. Resultados.....	136
4.3.1. Presentación de esultados referidos a los “resultados en el empleo”	137
4.3.2. Presentación de esultados referidos a la “calidad de vida”.....	142
4.3.3. Otros resultados.....	147
4.4. Discusión y Conclusiones.....	152
5. CONCLUSIONES GENERALES	169
6. BIBLIOGRAFÍA	171
7. ANEXOS	181
Anexo 1: Cuestionario para la obtención de datos sobre Empleo con Apoyo	181
Anexo 2: Hoja de valoración del Cuestionario DEA	189
Anexo 3: Carta adjunta al Cuestionario DEA	193
Anexo 4: Planilla de análisis DEA	197
Anexo 5: Cuestionario sobre Tipicidad	205
Anexo 6: Escala de Calidad de Vida	213

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.	El proceso de inserción laboral	17
Cuadro 2.	Etapas típicas del proceso de empleo con apoyo	21
Cuadro 3.	Programas de empleo con apoyo por Comunidad Autónoma.....	51
Cuadro 4.	Programas de empleo con apoyo por Años.....	54
Cuadro 5.	Estabilidad de la financiación de los programas de empleo con apoyo	55
Cuadro 6.	Distribución de las entidades por servicios disponibles, y estabilidad de la financiación en aquellas que solamente disponen de empleo con apoyo	55
Cuadro 7.	Entidades con empleo con apoyo y CEE y estabilidad de la financiación.....	57
Cuadro 8.	Entidades con empleo con apoyo y CO y estabilidad de la financiación.....	57
Cuadro 9.	Entidades que tienen otros servicios además de empleo con apoyo.....	58
Cuadro 10.	Entidades que tienen empleo con apoyo con financiación no estable y otros servicios con financiación estable.....	59
Cuadro 11.	Entidades que suprimirían algún servicio	60
Cuadro 12.	Personas que han obtenido empleo y que trabajan actualmente por medio del empleo con apoyo.....	61
Cuadro 13.	Distribución de los trabajadores en empleo con apoyo por tramos de edad y sexo.....	65
Cuadro 14.	Personas trabajando en empleo con apoyo por % de minusvalía	67
Cuadro 15.	Personas en empleo con apoyo por Necesidad de Apoyo y Tipo de Discapacidad	68
Cuadro 16.	Media anual y % de personas integradas mediante el empleo con apoyo por programa y total.....	68
Cuadro 17.	Personas trabajando en empleo con apoyo por tipo de residencia.....	69
Cuadro 18.	Personas por modalidad de empleo con apoyo	70
Cuadro 19.	Contratos realizados en el último año por tipo de contrato	71
Cuadro 20.	Salario medio mensual en pesetas de los usuarios de empleo con apoyo en referencia al SMI (Salario Mínimo Interprofesional) para 1999 y a 1,5 SMI	72
Cuadro 21.	Profesionales que trabajan en programas de empleo con apoyo	74
Cuadro 22.	Medias de usuarios por profesional y por preparador laboral	74
Cuadro 23.	Sueldo de los profesionales que trabajan en empleo con apoyo estimado a partir de los sueldos medios indicados por cada programa para cada desempeño profesional	75
Cuadro 24.	Porcentajes de las fuentes de financiación de los programas de empleo con apoyo	76
Cuadro 25.	Presupuesto de los programas de empleo con apoyo para 1999 y estimaciones para 2000 y 2001	78
Cuadro 26.	Presupuesto de los programas de empleo con apoyo para 1999 y estimaciones para 2000 y 2001 sin Palma de Mallorca.....	78
Cuadro 27.	Distribución Sector de actividad de la empresa.....	149
Cuadro 28.	Distribución Número de empleados de la empresa.....	150
Cuadro 29.	Distribución Número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato	150
Cuadro 30.	Distribución Han empleado anteriormente trabajadores con discapacidad	151
Cuadro 31.	Distribución Proporcionan orientación a los trabajadores nuevos.....	151
Cuadro 32.	Distribución Proporcionan formación u orientaciones sobre la diversidad.....	152
Cuadro 33.	Distribución Proporcionan formación u orientaciones específicas sobre la discapacidad	152

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Temporalización del nacimiento y crecimiento del empleo con apoyo en EE.UU.	19
Tabla 2.	El enfoque cambiante del empleo con apoyo	20
Tabla 3.	Prácticas de empleo con apoyo en los años 80 frente al enfoque conducido por el cliente	22
Tabla 4.	Roles del especialista en mpleo en la comunidad	25
Tabla 5.	Taxonomía de los apoyos en el trabajo.....	26
Tabla 6.	Buenas prácticas e indicadores de logro.....	31
Tabla 7.	Referencias de normativa relacionada con el empleo con apoyo.....	39
Tabla 8.	Programas de empleo con apoyo por Comunidad Autónoma en 1995, 1996 y 1999.....	52
Tabla 9.	Personas integradas por tipo de discapacidad en 1995, 1996 y 1999	63
Tabla 10.	Estimaciones de datos generales de la población reconocida como minusválida y datos sobre la población con discapacidad (A)	64
Tabla 11.	Estimaciones de datos generales de la población reconocida como minusválida y datos sobre la población con discapacidad (B)	66
Tabla 12.	Matriz de Validez Social de Test	86
Tabla 13.	Resultados en empleo con apoyo en EE.UU. en los años 1993 y 1995 (datos preliminares).	89
Tabla 14.	Definiciones concurrentes de Apoyos Naturales	95
Tabla 15.	Muestras y procedimiento en las investigaciones sobre calidad de vida en relación al empleo.....	112
Tabla 16.	Instrumentos utilizados en las investigaciones sobre calidad de vida en relación al empleo.....	113
Tabla 17.	Variables utilizadas en las investigaciones sobre calidad de vida en relación al empleo.....	115
Tabla 18.	Indicadores de calidad de vida y beneficios.....	116
Tabla 19.	Distribución de la muestra por grupo y entidad de procedencia.....	123
Tabla 20.	Características demográficas de los participantes en programas de empleo con apoyo.....	125
Tabla 21.	Características demográficas de los participantes en centro especial de empleo... ..	126
Tabla 22.	Fiabilidad original y fiabilidad obtenida de las subescalas de la escala de Calidad de Vida	129
Tabla 23.	Diferencias en resultados en empleo respecto a la pertenencia a ECA o CEE.....	137
Tabla 24.	Relación entre tipicidad y resultados en empleo	138
Tabla 25.	Resumen de relaciones significativas de algunas variables del apoyo con los resultados en empleo.....	139
Tabla 26.	Resumen de relaciones significativas de variables individuales con los resultados en empleo	140
Tabla 27.	Resumen de relaciones significativas de variables del empleo con los resultados en empleo	141
Tabla 28.	Resumen de relaciones significativas de variables del empleo con los resultados en empleo	142
Tabla 29.	Diferencias en calidad de vida respecto a la pertenencia a ECA o CEE	142
Tabla 30.	Relación entre tipicidad y calidad de vida.....	143
Tabla 31.	Diferencias en calidad de vida en relación a las horas semanales de apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo	144

Tabla 32. Diferencias en calidad de vida en relación al número de horas de apoyo directo al trabajador proporcionadas por personal de apoyo externo.....	145
Tabla 33. Resumen de relaciones significativas de algunas variables del apoyo con los componentes da la calidad de vida	145
Tabla 34. Relaciones de las variables individuales con la calidad de vida global	146
Tabla 35. Resumen de relaciones significativas de algunas variables del empleo y de la empresa con los componentes de la calidad de vida	147
Tabla 36. Resumen de relaciones significativas de variables del empleo con la tipicidad....	148
Tabla 37. Estadísticos descriptivos de las variables referidas a la empresa.....	149

AGRADECIMIENTOS

Si bien el apartado de agradecimientos es un apartado que aparece tradicionalmente en este tipo de trabajos, no queremos que se piense en este caso que estamos cumpliendo con una tradición o con una obligada costumbre.

Queremos recordar en primer lugar a todos los profesionales y usuarios de los diferentes servicios de empleo con apoyo y centros especiales de empleo que aportaron datos, y tiempo, para la realización de esta tesis, y muy especialmente a aquellos que participaron en la segunda parte del trabajo donde sin la implicación personal de profesionales y la colaboración de los usuarios no habríamos podido recabar datos (ASPANDEM, Consell Insular de Mallorca, FEAPS Región de Murcia, INTRESS de Mallorca, Mancomunidad Bajo Segura, UNAC, FEAPS Salamanca y ASPRODES).

En segundo lugar agradecer al Real Patronato sobre Discapacidad que asumió parte de los trabajos y sin cuyo apoyo el proceso habría sido más dificultoso. Esta institución, que se brindó también a realizar esta publicación, ha mostrado siempre un apoyo decidido por esta modalidad de inserción laboral de carácter integrador.

En tercer lugar, y por último, nuestro agradecimiento a la profesora Cristina Jenaro, por su apoyo en los análisis estadísticos, e igualmente para nuestros compañeros de trabajo del INICO y el SID, especialmente Manoli y Fabián que tuvieron la paciencia de leer el texto y sugerir correcciones.

PRÓLOGO

El presente documento es la publicación de la tesis doctoral desarrollada por Borja Jordán de Urríes Vega en la cual he participado como director de la investigación, y a la que el tribunal otorgó la calificación de Sobresaliente Cum Laude. Si cualquier tesis implica un proceso de aprendizaje de habilidades investigadoras, en este caso no ha ocurrido de otra manera, y tanto el hoy compañero y Doctor Borja como yo mismo, nos hemos visto inmersos en un proceso que se desarrolló durante más de cuatro años, en el cual hemos tratado de profundizar en un tema de gran interés y relevancia para el mundo de la discapacidad.

Este trabajo da continuidad a una línea investigadora desarrollada en el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, de la Universidad de Salamanca, en la cual ambos hemos estado implicados desde el principio, y en la que pudimos contar en algunos momentos con la colaboración de personas reconocidas por su trabajo en este campo como Fernando Bellver, hoy Presidente Honorario de la Asociación Española de Empleo con Apoyo AESE, y Salvador Martínez, actual Secretario. Con ellos y con la propia AESE, de la cual somos ambos miembros, y en la que actualmente Borja desempeña la Vicepresidencia y la representación ante la asociación europea EUSE, hemos colaborado desde hace muchos años, organizando incluso el último Simposio Internacional de la asociación en Salamanca, un mes antes de la presentación de esta investigación como tesis doctoral.

Puedo afirmar, sin temor a equivocarme, que este es el primer trabajo de tesis doctoral realizado en España cuyo tema haya sido el empleo con apoyo, y considero, como en su momento manifestaron los miembros del tribunal que la calificaron, que con esta investigación empezamos a llenar un vacío existente en nuestro país. El empleo con apoyo, gracias a este trabajo, y a otras aportaciones de otros investigadores, comienza a tener un respaldo científico que avale en España lo que en otros países esta siendo demostrado hace ya tiempo. Confío en que la presente publicación sea del interés del lector, al cual le supongo ya una motivación previa hacia estos temas tan interesantes como específicos, y que sirva a su objetivo de mejorar el desarrollo del empleo con apoyo.

Miguel Ángel Verdugo Alonso

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es el resultado de un proceso investigador iniciado a finales de 1998 y finalizado en junio de 2002. En dicho proceso investigador se han tratado de cubrir dos objetivos principales.

En primer lugar, se trató de dar continuidad a una línea de trabajo que el autor venía ya desarrollando en el equipo de profesionales liderado por el director de esta tesis Miguel Ángel Verdugo, en la que se habían realizado con anterioridad dos estudios sobre la situación del empleo con apoyo en España, uno con datos obtenidos a finales de 1995 y otro con datos referidos a finales de 1996, ambos fueron publicados como indicamos en el apartado que hemos titulado *Estudios anteriores*. Estos estudios nos han permitido seguir atentamente la evolución del empleo con apoyo en nuestro país y nos han llevado a considerar la conveniencia de realizar un nuevo trabajo que actualizara los previos y mantuviera la línea de trabajo abierta.

Esta modalidad de inserción laboral nos ha parecido siempre especialmente interesante y atractiva tanto por su aplicabilidad a diferentes discapacidades y a diferentes niveles de necesidades de apoyo, como por su metodología rigurosa que aplica elementos fundamentales de la psicología del aprendizaje a las personas con discapacidad y concretamente al mundo del empleo, y que se inspira a su vez en las corrientes más innovadoras (en su momento) y más actuales en nuestros días dentro del mundo de la discapacidad, como es la filosofía de los apoyos. La declaración de principios así como las características de esta metodología que aparecen reflejadas en el apartado *Acercamiento al empleo con apoyo* pretenden presentar al lector los elementos fundamentales de este modelo para proporcionarle en lo posible una idea clara sobre él y transmitirle al menos una parte del interés que suscitó en el autor y en el director de este trabajo y que se ha mantenido desde la puesta en marcha de las primeras iniciativas en nuestro país hasta el momento, como refleja el apartado *Hitos fundamentales*.

El primer objetivo se cubrió pues con el desarrollo de un nuevo estudio de ámbito nacional que trató de tomar una imagen lo más completa posible de la realidad en cifras del Empleo con Apoyo en España y que se ha reflejado en el apartado *La situación del empleo con apoyo en España a finales de 1999*. Si bien somos conscientes de que por desconocimiento podemos haber dejado fuera alguna de las iniciativas desarrolladas, nuestro esfuerzo fue siempre encaminado a incluir todas las existentes. El panorama descubierto nos muestra una realidad que si bien tiene ya una entidad considerable, dista mucho aún de estar totalmente desarrollada. Este trabajo fue realizado con la colaboración económica del Real Patronato sobre Discapacidad, aprovechando el proceso iniciado por el equipo de trabajo y la conjunción con los objetivos y necesidades de la mencionada entidad respecto a la conveniencia de disponer de nuevos datos de la realidad española en este

sentido. Esta parte del trabajo ha sido ya publicada por el Real Patronato sobre Discapacidad, como referenciamos más adelante, cubriendo la necesidad de actualización y difusión de los datos de la que se adolecía.

El segundo objetivo nos llevó a plantearnos una investigación que tuviera repercusiones claras en el desarrollo práctico de esta metodología, es decir, una investigación aplicada. De este modo, consideramos la necesidad de realizar una revisión de la literatura existente que nos permitiera conocer cuáles son las cuestiones principales de estudio relativas al empleo con apoyo. Así obtuvimos entre otras cosas una idea clara de cuáles son las prácticas más deseables en este tipo de servicios y que reflejamos en el apartado *Buenas prácticas*. Igualmente, fruto de esta revisión, nos familiarizamos con los trabajos de David Mank a quien hemos podido no sólo leer sino también escuchar en varias ocasiones, y a quien más adelante citaremos repetidas veces, dado el interés que suscitó en nosotros sus trabajos relativos al concepto de Tipicidad y su aplicación al estudio del empleo con apoyo. De la revisión mencionada, e influenciados también por la línea de que el director de este trabajo mantiene, y la posibilidad de haber leído y escuchado también en repetidas ocasiones al profesor Robert Schalock, asumimos la importancia de trabajar con el concepto de Calidad de Vida como referencia dentro del empleo con apoyo. La exposición de estos trabajos aparece reflejada en el apartado *Investigación actual en empleo con apoyo*.

Conjuntando todas las aportaciones recibidas, nos planteamos analizar la relación del concepto de Tipicidad propuesto por David Mank y que oportunamente describiremos, con la Calidad de Vida y los resultados que los trabajadores obtienen de sus empleos, y cómo estos elementos se ven influenciados por variables ya sea de la persona o del ambiente de trabajo, o del entrenamiento que se proporcione al trabajador con discapacidad o a sus compañeros de trabajo. Este trabajo aparece reflejado en el apartado titulado *Tipicidad, calidad de vida y resultados en empleo: relaciones y variables incidentes* el cual muestra la investigación realizada principalmente con una amplia muestra de trabajadores en empleo con apoyo y algunas comparaciones establecidas con una muestra más pequeña de trabajadores en centros especiales de empleo.

Los resultados obtenidos en la investigación realizada nos han permitido formular conclusiones que tienen una clara implicación en la práctica profesional y en la metodología de esta modalidad de inserción laboral. Las sugerencias que planteamos a raíz de las conclusiones extraídas permitirán, aunque sólo sea modestamente, mejorar la calidad de vida y los resultados derivados del empleo de las personas con discapacidad integradas mediante el empleo con apoyo. En el apartado *Conclusiones generales* hemos pretendido recapitular sobre las principales aportaciones del presente trabajo tanto las obtenidas en el estudio como las generadas en la investigación posterior.

Finalmente, se ha incluido un apartado dedicado a los *Anexos*, que recopila los diferentes materiales e instrumentos utilizados, diseñados o adaptados para la realización de este trabajo.

1. EMPLEO CON APOYO

1.1. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS BÁSICOS

El empleo con apoyo es una modalidad de inserción laboral para personas con discapacidad que surge en la década de los años 80 en los Estados Unidos.

Varios autores han definido el empleo con apoyo, y podemos considerar como representativas las aportadas por Paul Wehman y por David Mank.

Pawl Wehman, para muchos el padre y primer impulsor del empleo con apoyo, lo ha definido como “un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento entre otros” (Wehman, Moon, Everson, Wood y Barcus, 1987) o también como “...empleo remunerado para personas con discapacidad intelectual para las que el empleo competitivo al nivel o por encima del salario mínimos es especialmente dificultoso ya que por causa de su discapacidad necesitan apoyo continuado para ejecutar su trabajo. El apoyo es proporcionado a través de actividades como entrenamiento, supervisión y transporte. El empleo con apoyo se desarrolla en una variedad de ambientes, y en particular, en los lugares de trabajo en los que las personas con discapacidad se encuentran empleadas”... “El empleo con apoyo es una combinación de empleo y de servicios a lo largo del tiempo. Es un tipo de empleo, no un método de preparación para el empleo ni un tipo de actividad de los servicios. Es una vía poderosa y flexible para asegurar los beneficios normales derivados del empleo, proporcionar apoyo continuado y apropiado, crear oportunidades, y alcanzar participación plena, integración y flexibilidad” (Wehman, Sale y Parent, 1992).

David Mank, otro de los investigadores relevantes en el campo lo define como un “empleo remunerado en lugares de la comunidad, con apoyos individualizados y continuados que aseguren el éxito a largo plazo, y en el que existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad” (Mank, 1998, p. 8).

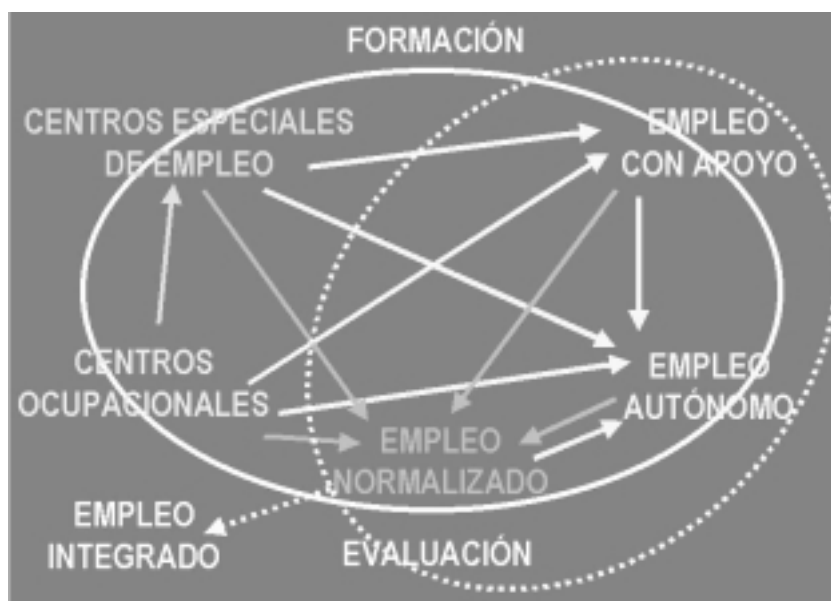
La definición oficial de empleo con apoyo utilizada en Estados Unidos, que hemos extraído de la publicación de McGaughey y Mank (1999, p. 56), es la que aparece en el Título VI parte C de las Enmiendas a la Ley de Rehabilitación de 1986 (PL 99-596), y que más recientemente se redefine en las Enmiendas a la Ley de Rehabilitación de 1998 (PL 105-220) como “empleo competitivo en ambientes integrados de trabajo, o empleo en ambientes integrados de trabajo en los que los trabajadores están trabajando hacia el empleo competitivo, consistente con las potenciali-

dades, recursos, prioridades, preocupaciones, habilidades, capacidades, intereses, y elecciones realizadas por las personas... para personas con las discapacidades más significativas: (a) para las que el empleo competitivo tradicionalmente no ha tenido lugar, o (b) para las que el empleo competitivo ha sido interrumpido o intermitente como resultado de una discapacidad significativa, y quienes, por causa de la naturaleza y severidad de su discapacidad, necesitan servicios intensivos de empleo apoyado”.

El empleo con apoyo responde pues a un enfoque “place then train” o colocar y luego entrenar, frente a otros enfoques tradicionales que utilizan procedimientos de “train then place” es decir, entrenar y luego colocar (Trochim, Cook y Setze, 1994).

Nosotros, a falta de una definición de empleo con apoyo que fuese oficialmente establecida por algún tipo de normativa que la regulase en nuestro país, entendemos por *EMPLEO CON APOYO el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa* (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001). Esta definición es perfectamente aplicable por extensión a otros colectivos en especial situación de desventaja social con especiales problemas para acceder al mercado laboral ordinario.

Desde nuestro punto de vista, la integración de las personas con discapacidad en el mundo del empleo es un proceso con diferentes puntos de partida, en función de las posibilidades y capacidades del trabajador y de las posibilidades y recursos del medio o comunidad que lo rodea (Jordán de Urríes, 2000). Sin embargo creemos que la meta debe establecerse en el empleo integrado ya sea empleo normalizado, empleo autónomo o empleo con apoyo (este último como metodología de inserción en el empleo normalizado). Las alternativas anteriores al empleo integrado (centros ocupacionales y centros especiales de empleo) serán tanto mas positivas cuanto más sirvan como plataforma hacia el empleo integrado. Todo este proceso deberá forzosamente de acompañarse de una formación, en ocasiones previa, pero fundamentalmente ligada a las necesidades y demandas del trabajador en cada momento de vida laboral, y deberá revisarse continuamente mediante una evaluación presente en los diferentes momentos a lo largo de todo el proceso. El empleo con apoyo, dentro de este planteamiento, es la herramienta que permite dar el paso hacia el empleo integrado a aquellas personas que de otra manera no podrían alcanzarlo. En el cuadro 1 hemos querido mostrar de forma gráfica esta conceptualización del proceso.



Cuadro 1. El proceso de inserción laboral

El empleo con apoyo tiene unas características específicas bien señaladas por Wehman, Sale y Parent en 1992:

1. *Empleo.* El propósito de estos programas es el empleo con todos los resultados normales derivados de obtenerlo. Sueldos, condiciones de trabajo, y seguridad del empleo son consideraciones clave.
2. *Apoyo continuado.* El objetivo es proporcionar el apoyo continuado requerido para alcanzar y mantener un empleo en vez de tener una persona preparada para un trabajo que pueda llegar en un futuro.
3. *Empleos, no servicios.* El énfasis se pone en crear oportunidades de empleo en vez de proporcionar solamente servicios para desarrollar habilidades.
4. *Participación plena.* Las personas con discapacidades severas no son excluidas. Se asume que todas las personas, independientemente del nivel de su discapacidad, tienen la capacidad de acogerse al empleo con apoyo si pueden proporcionarse los servicios de apoyo continuado necesarios.
5. *Variedad y flexibilidad.* El empleo con apoyo no cierra los programas en una o dos opciones de trabajo. Es flexible debido al amplio rango de empleos en la comunidad y a las diferentes maneras de proporcionar apoyo a las personas en esos empleos.

Verdugo y Jenaro (1993b) son más claros y explícitos en este sentido señalando como características de este modelo las siguientes:

1. *Integración.* Oportunidad que se ofrece a las personas con discapacidad de trabajar junto a iguales sin discapacidad. La integración ha de realizarse a todos los niveles.
2. *Salarios y beneficios.* En relación directa a la categoría profesional desempeñada y al trabajo efectuado.
3. *Emplazamiento en el lugar de trabajo como paso previo al entrenamiento.* La formación es posterior a la colocación.
4. *Rechazo cero.* La gravedad de la discapacidad no debe ser criterio de selección.
5. *Apoyo flexible.* Determinado individualmente y a través de una amplia gama de servicios.
6. *Apoyo a lo largo de la vida.* Mientras sea necesario en la vida laboral del trabajador para que mantenga su empleo.

Bajo esta modalidad de inserción laboral subyace una filosofía y unos principios que la sustentan y que la diferencian de otras modalidades de inserción. Estos principios aparecen claramente reflejados en un trabajo de David Mank de 1998:

- El trabajo tiene significado en nuestra vida
- Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar
- Integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión
- La elección y la satisfacción son valiosas
- Desarrollo de carrera, no sólo de trabajos
- Crear apoyos individuales, no programas
- Énfasis en la calidad de vida

Esta modalidad ha demostrado además en diferentes estudios y trabajos, tal como indica David Mank en una de sus publicaciones traducidas al castellano, que si la comparamos con otras modalidades de inserción de carácter más segregador, en el empleo con apoyo los salarios son mejores, se produce una mejora de la integración y las redes sociales, y es efectivo para todos los tipos de discapacidades (Mank, 1998). El empleo con apoyo es por otro lado un elemento clave para llevar a cabo una adecuada transición de la escuela al mundo laboral y a la vida independiente ya que es la herramienta más adecuada para “proporcionar apoyos en el trabajo que fomenten la autodeterminación, satisfacción, mantenimiento del empleo y calidad de vida” (Jenaro, 1998, p. 39).

La evolución del empleo con apoyo desde sus inicios en los años 80 se plasma en la tabla 1 (Wehman y Bricout, 1999).

Tabla 1. Temporalización del nacimiento y crecimiento del empleo con apoyo en EE.UU.

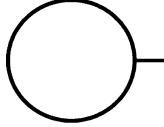

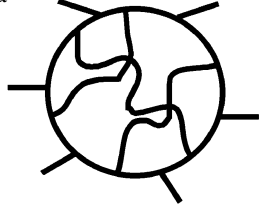
Wehman y Bricout (1999, p. 2)

1960-1970	1970-1980	1980-1990	1990-2000
<ul style="list-style-type: none"> • Dominancia de los talleres protegidos / centros de actividades para adultos / instituciones estatales para discapacitados ligeros y severos • Más de 1.000.000 de personas en 5.000 programas de día segregados en EE.UU. • Aparición del análisis comportamental aplicado como importante tecnología de entrenamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación en empleo real / el empleo competitivo tiene lugar en determinados centros universitarios en investigaciones / bases de demostración • Focalización única en personas con retraso mental • Aparición del termino “preparador laboral” • Se expande la utilización del término “normalización” incrementándose la desinstitucionalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación nacional y crecimiento del empleo con apoyo a través de varias leyes federales con financiación • Expansión a todas las discapacidades • Los 50 estados de EE.UU. ofrecen un total de 3.000 programas • Se expande el modelo de utilización del preparador laboral • Crece de 10.000 a 100.000 personas (permanece aun vedado a 1 millón en programas de día en EE.UU.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aparecen las filosofías que ponen la capacidad de decisión en el cliente y la Americans with Disabilities Act como cuestiones principales en la discapacidad • El crecimiento del empleo con apoyo continúa internamente. Se crea la Unión Europea de empleo con Apoyo (EUSE) / la Asociación Mundial de Empleo con Apoyo (WASE) que emergen como fuerzas principales. • Eficacia del empleo con apoyo puesta en tela de juicio por los centros de día para adultos muy arraigados • Se da mucho más énfasis a los empleos en la comunidad y a los apoyos naturales

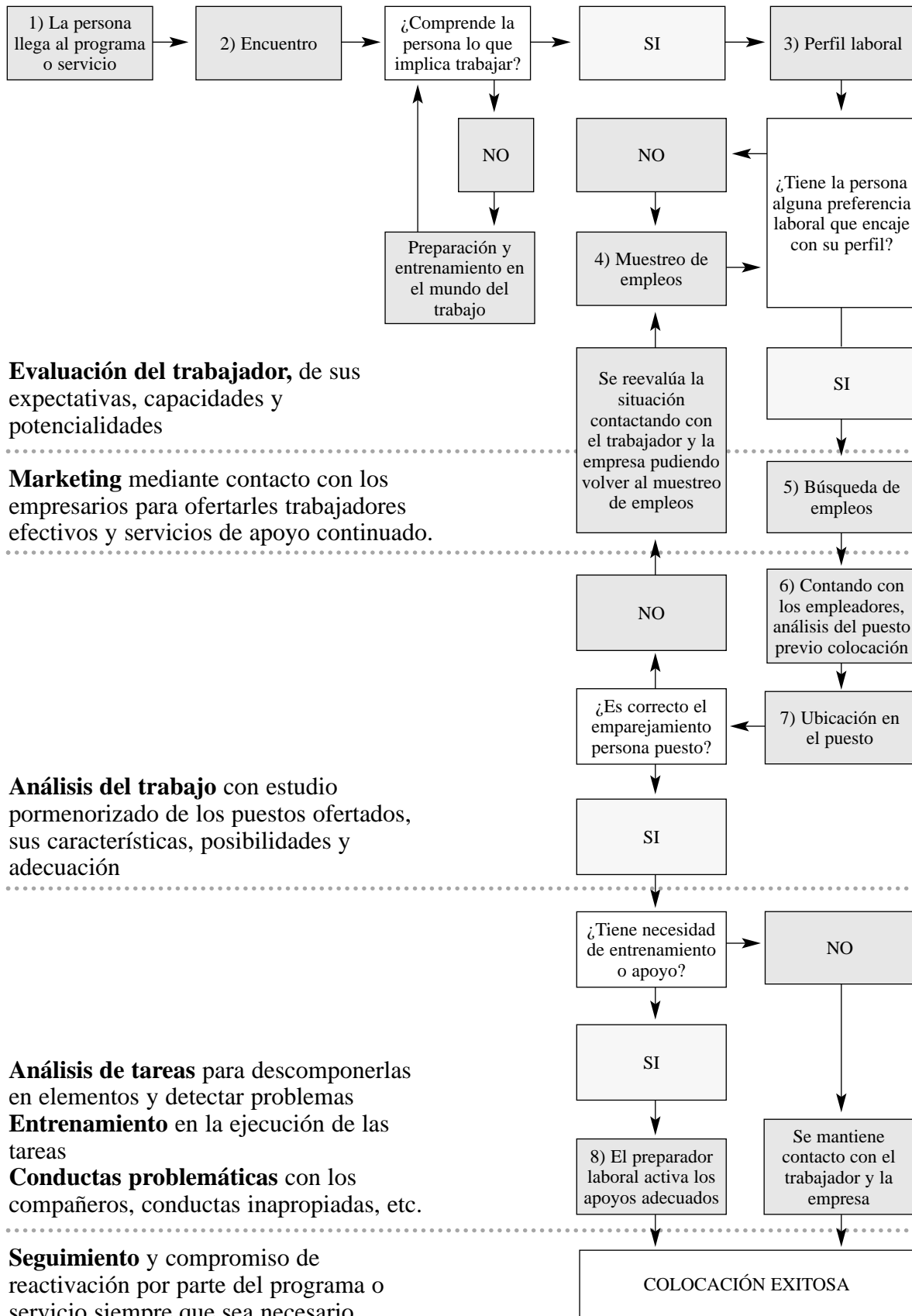
Podemos ver que el empleo con apoyo surge en una situación de preponderancia del empleo segregado, al aparecer herramientas técnicas fundamentales como el análisis conductual aplicado y tiene una tímida emergencia de carácter sobre todo experimental en los 70 para tener un surgimiento real y una implantación en los 80 y llegar a una etapa de reconceptualización y revisión crítica en los 90.

Esta evolución ha traído consigo un cambio del enfoque que progresivamente ha pasado de una selección de personas a una dinamización de recursos de la comunidad, de focalizarnos únicamente en la persona, a tener una perspectiva ecológica. Esta evolución podemos plasmarla en una tabla tal y como lo hace O’Brien en 1990 y que nosotros hemos presentado en la tabla 2.

Tabla 2. El enfoque cambiante del empleo con apoyo
O'Brien (1999, p. 25)

Enfoque	Pregunta central
<p>I. En la persona únicamente</p>  <p>Qué puede hacer la persona (con ayuda por tiempo limitado)</p>	<p>¿Quién esta preparado para trabajar?</p>
<p>II. En la persona y en el preparador laboral</p> <p>Qué puede hacer el preparador laboral</p>  <p>Qué puede hacer la persona</p>	<p>¿Cuánta cantidad de ayuda puede ofertar el programa?</p>
<p>III. En los recursos sociales de la situación global</p> <p>Qué pueden hacer amigos y familia</p> <p>Qué puede hacer el preparador laboral</p> <p>Qué pueden hacer los empleadores</p>  <p>Qué puede hacer la persona</p> <p>Qué pueden hacer los compañeros de trabajo</p> <p>Qué apoyos están disponibles para todos los empleados</p>	<p>¿Cómo podemos organizar los recursos disponibles para apoyar a la persona en su trabajo?</p>

El empleo con apoyo consta de varias fases (Verdugo y Jenaro, 1993b) como son Planificación laboral (estableciéndose los resultados que se desean obtener y objetivos de la persona), Desarrollo laboral (analizando diferentes trabajos para ver cuál se adapta mejor a la persona), Instrucción (incorporando al trabajador al puesto y enseñándole las habilidades necesarias), y Apoyo continuado (durante el tiempo necesario). Huges y Kinsford (1997), señalan de manera más detallada los diferentes pasos típicos de un programa de empleo con apoyo con los momentos críticos que podemos encontrarnos. Estos pasos aparecen reflejados en el Cuadro 2, que hemos modificado a partir del original propuesto por los autores.



Cuadro 2. Etapas típicas del proceso de empleo con apoyo

El proceso tiene unos puntos críticos en relación al cliente, uno es si comprende las implicaciones de trabajar de manera que su elección sea personal y libre. Otro es si tiene o no una idea determinada del tipo de trabajo que desea y que se ajusta a sus capacidades. Otro más sería si se ha realizado un buen emparejamiento persona puesto. Finalmente, el último sería si la persona tiene necesidad de apoyo y para qué cuestiones concretas. En el cuadro hemos reflejado estos puntos críticos en color amarillo, los pasos a realizar en azul, y las acciones necesarias en morado. El verde y el rojo corresponden respectivamente a las opciones SI y NO. En el proceso pueden indicarse una serie de fases o etapas que hemos señalado y que engloban uno o varios de los pasos del proceso. Estas fases, si bien no vamos a profundizar en ellas, son evaluación del trabajador, marketing, análisis del trabajo, análisis de tareas (que incluye el afrontamiento de posible conductas problemáticas), y finalmente el seguimiento.

Las fases de este proceso, a pesar de mantenerse más o menos estables desde el planteamiento inicial del modelo, sí han variado sustancialmente parejas al cambio conceptual que ha llevado a la persona con discapacidad a pasar de un rol de simple usuario de servicios a un rol de cliente, en el cual las aportaciones, indicaciones, aspiraciones y demandas de la persona son fundamentales. Se trata de poner en manos del cliente el control de su propio proceso integrándole en el mismo como pieza fundamental, de darle una oportunidad real de realizar elecciones, y en definitiva de poder alcanzar la autodeterminación. Este cambio conceptual implica un cambio en las prácticas que se desarrollaban en cada momento del proceso en los años 80 y 90 para pasar a unas prácticas diferentes que pongan a la persona con discapacidad en esa nueva situación. Brooke, Wehman, Inge y Parent, (1995) consiguieron plasmarlo de manera clara y nosotros hemos tratado de reflejarlo fielmente en la tabla 3.

Tabla 3. Prácticas de empleo con apoyo en los años 80 frente al enfoque conducido por el cliente

Brooke, Wehman, Inge y Parent (1995, p. 312)

<i>Prácticas profesionales de los años 80' y 90'</i> <i>Componentes y Prácticas</i>	<i>Enfoque conducido por el cliente en empleo con apoyo ECA</i> <i>Componentes y Prácticas</i>
<p>Componente: contactar con los proveedores de servicios</p> <p>Práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El profesional determina la empleabilidad del consumidor • El profesional determina cuándo trabajar con el consumidor y su familia • El profesional genera los criterios para ser aceptado dentro del programa de ECA 	<p>Componente: selección del proveedor de servicios</p> <p>Práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El cliente trabaja con la agencia estatal para entrevistar a todos los proveedores de ECA locales • El cliente entrevista a los proveedores de servicios de ECA locales • El cliente entrevista a los especialistas en empleo en la comunidad para determinar con cuál quiere trabajar • El cliente y o la familia contratan a un especialista en empleo en la comunidad

Tabla 3. (Continuación)

<p>Componente: evaluación del consumidor</p> <p>Práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El profesional utiliza la ejecución en talleres para determinar la adecuación para el ECA • El profesional asume los intereses de trabajo basándose en el tipo y severidad de la discapacidad • El profesional supervisa la utilización de los apoyos de la comunidad y del lugar de trabajo, estrategias compensatorias, o desarrollos asistenciales para incrementar las opciones de carrera 	<p>Componente: perfil del cliente</p> <p>Práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El cliente es asistido para desarrollar una visión del empleo • El cliente y la familia emplean tiempo en conocer al proveedor del servicio • El cliente es asistido en la identificación de personas significativas que estén interesadas en la obtención de resultados en el empleo • El cliente es animado a señalar lo que quiere, le gusta y necesita • El cliente participa en evaluaciones situacionales • El cliente es asistido para desarrollar una lista de necesidades de apoyo potenciales
<p>Componente: desarrollo de empleo</p> <p>Práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El profesional busca un trabajo para el consumidor • El profesional habla con el empleador sobre el consumidor • El profesional trabaja en el lugar de trabajo para determinar la cultura de trabajo 	<p>Componente: desarrollo de carrera</p> <p>Práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El cliente es asistido para determinar sus opciones de carrera deseadas • El cliente es asistido para determinar negocios locales en los que estaría interesado en trabajar • El cliente es asistido en identificar qué quiere de un empleo (salarios, beneficios, etc.) • El cliente y el especialista en empleo en la comunidad analizan cómo la tecnología asistencial puede expandir las oportunidades de empleo • El cliente es ayudado para desarrollar un resumen • El cliente participa en las actividades de desarrollo de empleo con un profesional • El cliente es informado sobre cómo el proveedor de servicios presenta su programa y le representa a él ante la comunidad de negocios
<p>Componente: ubicación laboral</p> <p>Práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El profesional desde su oficina identifica el mejor consumidor de la lista de espera para una oportunidad de trabajo • El profesional contacta con el consumidor y le emplaza para la entrevista de trabajo 	<p>Componente: emparejamiento de empleo</p> <p>Práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El cliente es informado de todas las oportunidades laborales según van llegando al programa • El cliente ayuda al especialista de empleo en la comunidad para analizar estrategias personales e intereses respecto a una demanda específica de un empleador y a la cultura del trabajo • El cliente determina si el salario y los beneficios son satisfactorios • El cliente determina si le interesa continuar con la oportunidad de trabajo

Tabla 3. (Continuación)

<p>Componente: entrenamiento en el lugar de trabajo</p> <p>Práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El profesional analiza el ambiente para determinar la orientación del entrenamiento • El profesional emplea todo el día con el consumidor habiendo un contacto mínimo ente el empleado y los compañeros de trabajo • El profesional determina el análisis de tareas y las estrategias instruccionales sin la implicación del consumidor • El profesional emplea una gran cantidad de tiempo en el lugar de trabajo supervisando al consumidor 	<p>Componente: entrenamiento y apoyo en el puesto de trabajo</p> <p>Práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El cliente trabaja con el especialista en empleo en la comunidad para determinar el entrenamiento y las necesidades de apoyo • El cliente selecciona las opciones de entrenamiento y de apoyo • El cliente trabaja con el especialista de empleo en la comunidad para desarrollar todos los planes y contratos • El cliente trabaja con el especialista en empleo en la comunidad para determinar la disolución de los apoyos • El cliente está en contacto regular con el empleador • El cliente está en contacto regular y desarrolla relaciones con los compañeros de trabajo desde el primer día de trabajo
<p>Componente: seguimiento</p> <p>Práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El profesional manda evaluaciones al empleador • El profesional compara la evaluación del empleador con el consumidor • El profesional visita el lugar de trabajo para analizar la estabilidad del empleo del consumidor 	<p>Componente: apoyos a largo plazo y servicios extensos</p> <p>Práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • El cliente y el especialista en empleo en la comunidad evalúan la estabilidad del empleo • El cliente y el especialista de empleo en la comunidad evalúan la satisfacción del empleo • El cliente y el especialista en empleo en la comunidad evalúan las opciones de avance en la carrera • El cliente y el especialista en empleo en la comunidad analizan las prácticas de apoyo a largo plazo • El cliente y el especialista en empleo en la comunidad analizan las prácticas de financiación a largo plazo

En todo este proceso hay dos elementos fundamentales. Uno es el preparador laboral, que es el profesional responsable de proporcionar el entrenamiento y de poner en juego los apoyos necesarios. El segundo es el propio apoyo. Respecto al preparador laboral, ha sido una pieza clave en el desarrollo del empleo con apoyo, pero su papel ha sufrido una evolución pareja a la que ha sufrido el modelo. Brooke, Wehman, Inge y Parent (1995) plantean este cambio conceptual sobre la figura del preparador laboral al cual pasan a denominar “especialista en empleo en la comunidad”, denominación que respaldamos absolutamente, planteando la figura de un profesional flexible y polivalente, señalando las funciones que ha de realizar y los roles que ha de desempeñar en cada momento. En la tabla 4 podemos ver los diferentes roles, su definición, y en qué momento del proceso de desarrollo del programa son necesarios.

Tabla 4. Roles del especialista en empleo en la comunidad

Brooke, Wehman, Inge y Perant (1995, p. 317)

Roles	Definición de los Roles	Funciones de Posición				
		Perfil del Cliente	Desarrollo de carrera	Emparejamiento de empleo	Apoyos en el lugar de trabajo	Servicios extensos
Rol de planificador	Responsable de analizar los servicios que el cliente demanda y asistirle en el desarrollo de un plan para alcanzar los resultados deseados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rol de consultor	Responsable de entrar en una relación consultiva con los clientes de servicios de empleo con apoyo y proporcionarles recomendaciones basadas en el conocimiento de experto		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rol de recopilador de información	Responsable de permanecer actualizado sobre el mercado de trabajo y mantener una fuerte relación personal con la comunidad del empleo. Este rol incluye un conjunto de diferentes actividades de marketing desde el desarrollo y diseminación de información promocional sobre el empleo con apoyo hasta la identificación de estrategias para que un individuo se promocioe él mismo en la búsqueda de empleo		<input type="radio"/>			
Rol de técnico	Responsable de permanecer al día en las más recientes tecnologías rehabilitadoras para ser capaz de identificar estrategias apropiadas de enseñanza de las habilidades necesarias, proporcionar entrenamiento cuando sea necesario, y disolver las ayudas de manera sistemática para asegurar la adquisición y mantenimiento de una habilidad o comportamiento			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rol de Recurso Comunitario	Responsable de tener conocimiento de los recursos de la comunidad y servicios incluidos, opciones de transporte, oportunidades de recreo, establecimientos sociales, pensiones, programas de vida independiente, y otras organizaciones y agencias de la comunidad. Dirigir actividades de análisis de la comunidad incluye contacto personal, localización, proceso de aplicación, y disponibilidad de los servicios			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

En este sentido y de manera consistente con el planteamiento anterior, Menchetti y Flynn (1993), al plantear la inadecuación de las prácticas tradicionales de evaluación profesional en el desarrollo de nuevas metodologías de inserción laboral en la comunidad, concretamente del empleo con apoyo, y proponer la realización de una evaluación ecológica, plantea que el profesional que desarrolle dicha evaluación ecológica deberá tener habilidades para: 1.- coordinar entrevistas en la comunidad identificando potenciales empresarios, 2.- evaluar las razones por las cuales los empre-

sarios desean participar en el empleo con apoyo, 3.- realizar análisis conductuales en lugares de trabajo de la localidad, 4.- realización de análisis ecológicos en los lugares de trabajo de la localidad, 5.- identificar las áreas para la educación comunitaria y para los programas de intervención, 6.- ayudar en el desarrollo, implantación y gestión de los sistemas de datos de formación, y 7.- ayudar en el desarrollo, implantación y gestión de los programas de evaluación.

El segundo elemento fundamental, como hemos indicado, es el propio apoyo. Los apoyos son los elementos necesarios para que el trabajador pueda suplir los déficits derivados de su discapacidad, y afrontar de manera exitosa su empleo. Estos apoyos pueden provenir de diferentes fuentes que el especialista de empleo en la comunidad ha de controlar y manejar para poner al servicio del cliente. En la Tabla 5 presentamos, tal y como lo hacen Wehman y Bricout (1999a), las diferentes fuentes de apoyo disponibles en el trabajo en función de cuál es el agente mediador. Esta taxonomía sería extensible a otros ámbitos de la comunidad con ligeras variaciones en función de la causa que genere la necesidad de apoyo.

El desarrollo de los apoyos habrá de tender a ser lo más natural posible, aunque sobre la cuestión de los apoyos naturales profundizaremos más adelante. Es fundamental señalar que tan importante como es el preparador laboral para el éxito de los apoyos, y tan críticas como son las tecnologías y estrategias de apoyo utilizadas, todo ello pivota sobre la participación activa y el liderazgo del consumidor. Sin la experiencia, ideas, y feedback de la persona con discapacidad, no serían desarrollados los apoyos laborales adecuados.

Tabla 5. Taxonomía de los apoyos en el trabajo

Wehman y Bricout (1999a, p. 5)

Agente mediador	Tipo de apoyo
Apoyo proporcionado por agencias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistencia del preparador laboral (entrenamiento especializado) 2. Estrategias compensatorias (para salvar las diferencias entre las demandas ambientales y las capacidades del trabajador como ayudas para memorizar los pasos de una tarea) 3. Tecnología de asistencia (desarrollos tecnológicos y adaptaciones que capacitan a algunas personas con discapacidad para contribuir y participar en las diferentes facetas de la vida laboral igual que los compañeros sin discapacidad) 4. Servicios de agencias especializadas (consejo, servicios para abuso de sustancias, servicios médicos, transporte especializado, rehabilitación profesional) <p>Apoyos proporcionados por el mundo laboral</p>
Apoyo proporcionados por el mundo laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reestructuración del trabajo 2. Acomodaciones del lugar de trabajo (tecnología de asistencia, modificación de tareas, modificación del ambiente, etc.) 3. Apoyo de compañeros de trabajo y empleadores (entrenamiento en tareas y apoyo) 4. Creación de empleos 5. Programas de asistencia a los empleados (de retorno al empleo, de gestión de la discapacidad y rehabilitación, de apoyo supervisado, entrenamiento, evaluación, prevención integral, etc.)

Tabla 5. (Continuación)

Apoyos proporcionados por el gobierno	1. Incentivos a la contratación 2. Exenciones fiscales 3. Legislación específica
Apoyos proporcionados por la familia y la comunidad	1. Asistir al cuidado personal 2. Apoyo psicosocial 3. Entrenamiento de habilidades 4. Desarrolladores de empleo y de iniciativas de empleo con apoyo 5. Utilización de redes familiares, amigos y vecinos 6. Grupos de iguales como vías de autodeterminación

En el momento actual en que se encuentra el empleo con apoyo, y teniendo en cuenta los cambios conceptuales realizados en los últimos años, hay varias cuestiones críticas que no deben perderse de vista en la situación en la que nos encontramos (Wehman y Bricout, 1999):

1. La utilización de los apoyos en el lugar de trabajo y en la comunidad no es una panacea para corregir todas las limitaciones observadas en la implementación del empleo con apoyo.
2. Las premisas básicas sobre las que se estableció el empleo con apoyo no han cambiado, a pesar de la expansión para incluir nuevas tecnologías de servicios.
3. La dependencia respecto a los apoyos en el lugar de trabajo y en la comunidad no es un enfoque de todo o nada, sino más bien una de las características de apoyo del modelo existente de empleo con apoyo.
4. Con la llegada de tecnologías de apoyo nuevas y creativas, la figura del preparador laboral no es eliminada, sino que permanece como un elemento esencial.

Antes de pasar a describir en el apartado siguiente algunas prácticas que favorecen la obtención de resultados positivos en el empleo con apoyo, nos parece adecuado finalizar este apartado con una cita textual de Pawl Whemman que resume claramente el objetivo final de esta metodología, poner a las personas con discapacidad en situación de poder avanzar en el mundo laboral desde sus propias elecciones, partiendo de sus necesidades, para alcanzar las metas que se planteen aumentando la capacidad de autodeterminación del trabajador usuario de los servicios de empleo con apoyo.

“Las personas con discapacidad, como miembros de grupos familiares, organizaciones y de la comunidad extensa, han de conciliar las tensiones que se crean entre dependencia e independencia, exactamente igual que deben hacerlo las personas sin discapacidad. Las metas laborales y de desarrollo de carrera que persiguen requieren conjuntamente de oportunidades y compromiso.

Lo que nunca debe ponerse en juego de cualquier manera es la capacidad del consumidor de obtener una situación laboral que encuentre satisfactoria. Los esfuerzos de la familia, amigos, iguales, agencias, mundo laboral, y gobiernos, deben tener como objetivos y punto de partida las necesidades y aspiraciones de la persona para alcanzar la meta de la satisfacción de los consumidores” (Wehman y Bricout, 1999, p. 15).

1.2. BUENAS PRÁCTICAS

La literatura nos muestra varios trabajos que pueden ilustrarnos con prácticas adecuadas o “buenas prácticas” que favorecen la obtención de resultados en empleo con apoyo y hacia dónde deben encaminarse este tipo de servicios.

O’Brien (1990) plantea varios cambios estratégicos que posibilitan alcanzar mejores logros en los programas o servicios de empleo con apoyo. Por un lado la necesidad de desarrollar trabajos individualizados sin los cuales es imposible poner en funcionamiento esta metodología. Para este desarrollo de empleos sugiere organizar a los implicados, reinvertir los fondos de las organizaciones, incrementar la competencia de las escuelas para formar hacia el empleo, y buscar fuentes de financiación local. Propone también la innovación y mejora de la calidad y por último la necesidad de dar organización a los servicios.

Las buenas prácticas incrementan los logros y estos tienen, según O’Brien, unos indicadores de que nos orientarán sobre el grado en que desarrollamos mayor excelencia en los servicios de empleo con apoyo. Estos indicadores son: incrementar los sueldos, aumentar los beneficios sociales, aumentar las habilidades que den opciones al individuo, incrementar las oportunidades de trabajo, desarrollar empleos que ofrezcan roles positivos, clarificar los intereses y las capacidades, aumentar las oportunidades de interacción, aumentar la variedad de negocios con presencia de empleo con apoyo, aumentar la implicación del empleador, aumentar la implicación de los compañeros de trabajo, aumentar el apoyo del mundo laboral al empleo con apoyo, aumentar las oportunidades para las personas con discapacidades más severas, aumentar el compromiso de la familia, aumentar la competencia personal, disminuir la inversión en servicios segregados, mejorar los apoyos (ayudar a tomar decisiones, negociar los conflictos, aplicar tecnologías), ver la comunidad como un todo, utilizar los contactos personales, desarrollar grupos de trabajo, y finalmente apoyo a la persona para el desarrollo de carrera y no sólo para el empleo concreto.

En el Instituto Nacional sobre Investigación en Discapacidad y Rehabilitación de los Estados Unidos (NIDRR, 1993) analizan y proponen una serie de estrategias para obtener buenos resultados en empleo con apoyo. Por un lado las que denominan estrategias individualizadas en las que agrupan: planificación amplia (individualizada, realizada en la comunidad, y siempre con

las familias), favorecer la elección por parte del consumidor, conseguir la implicación de la familia y personas cercanas (para proporcionar información sobre el cliente y sobre los valores familiares), desarrollo de apoyos individualizados, entrenamiento individualizado y asistencia técnica (en continuo desarrollo, con actualización continua, y de manera específica para necesidades específicas), y desarrollo de relaciones con el empleador (preparándose en marketing y desarrollo de empleo, e identificando y utilizando los apoyos naturales).

Un segundo grupo de estrategias son las desarrolladas con los empleadores. En este grupo incluyen: forjar alianzas entre el empleador y el empleo con apoyo (para conseguir intereses mutuos, a largo plazo y adaptándose a sus necesidades), desarrollo de empleo y marketing (utilizando los contactos personales, utilizando a empleadores que contactan con otros empleadores, e introduciendo el empleo con apoyo en las organizaciones empresariales), y finalmente utilizar recursos internos de la empresa.

Un tercer grupo es el de estrategias organizacionales. En este grupo se incluyen: desarrollar un liderazgo con creatividad y capacidad de toma de riesgos, tener una misión y fundamentación clara, utilizar los valores del empleo con apoyo, y realizar evaluación continuada (cuantitativa por la agencia y cualitativa por el cliente).

Finalmente un último grupo lo forman las estrategias políticas: planificación de servicios y financiación a los propios individuos, no a los programas, minimizar los riesgos, generar variedad de estrategias de financiación, y desarrollar estrategias adicionales.

Brooke, Wehman, Inge y Parent (1995) se posicionan en lo que denominan “enfoque dirigido por el cliente”. Desde este planteamiento entienden en primer lugar que las buenas prácticas vienen determinadas por: disponer de variedad de oportunidades, poner el control y elección del proveedor de servicios en manos del cliente, facilitar al cliente la elección de la carrera, promover la inclusión total, desarrollar apoyos a largo plazo, desarrollar apoyos en la comunidad y en el empleo, trabajar en la gestión de la calidad total, favorecer la aplicación de la tecnología de la rehabilitación, y realizar la planificación centrada en la persona (y dirigida por ella). Postulan que las personas con discapacidad prefieren definirse como “clientes” (Turner et al., 1995) manifestando que quieren y necesitan la asistencia de un profesional mientras tengan trabajo para obtener y mantener un empleo competitivo (Kregel y Unger, 1993; Kregel, 1994), es decir demandando unos servicios. Desde este punto de vista, plantean que el especialista en empleo ha de ser: planificador (de servicios), consultor (de los clientes), recopilador de información (sobre el mercado y marketing), técnico (nuevas tecnologías de rehabilitación), y recurso comunitario (conocer los recursos de la comunidad).

Hanley-Maxwell y Withney-Thomas (1995) plantean la necesidad de establecer la gestión de la “calidad total” en el empleo con apoyo. Para ello consideran necesario que los programas:

dispongan de una declaración de objetivos que evolucione, desarrollen equipos con presencia de todos los niveles de la organización, generen un compromiso organizacional de invertir en el desarrollo de equipos, favorezcan la obtención de datos, sepan identificar quién es el consumidor, establezcan roles dinámicos, se apoyen en los equipos y no en los individuos, y finalmente tengan una visión clara de la misión por parte de todos los miembros de la organización.

Otra aportación que recogemos en este sentido es la realizada por Hughes y Kingsford (1997), que plantean como buenas prácticas las siguientes: reconocer a las personas con discapacidad su estatus de adulto (autonomía, suficiencia económica, rol activo en la familia, participación en la comunidad), realizar apoyo al cliente y a la empresa, desarrollar apoyos naturales, realizar análisis del trabajo y de tareas, realizar una revisión regular de los apoyos, tomar un enfoque individualizado de los clientes, tener siempre integridad y honestidad, desarrollar roles claros y responsabilidades definidas, plantearnos altas expectativas, desarrollar marketing positivo del cliente, realizar un buen emparejamiento persona puesto, y finalmente colaborar con la familia y personas más cercanas.

Estos autores plantean también la importancia de los colegios en la integración laboral de las personas con discapacidad como primera herramienta que debe: conocer los servicios de la comunidad, participar en las redes de integración laboral y empleo con apoyo existentes, establecer líneas cercanas de conexión con agencias de empleo con apoyo, realizar una preparación laboral, y realizar también un entrenamiento laboral real.

Al hablar de buenas prácticas es interesante conocer el desarrollo de iniciativas especialmente reconocidas por su solidez o eficacia. En este sentido, la publicación realizada por el IMSERSO en 1999 presenta los programas desarrollados en Mallorca impulsado por el Consell Insular, el desarrollado en Barcelona por el Proyecto Aura, el de la Mancomunidad Bajo Segura en Benejúzar, y el desarrollado por ASPANDEM en San Pedro Alcántara (Marbella), todos ellos pioneros y fieles defensores de los principios de esta metodología. Si bien no consideramos oportuno profundizar aquí en cada uno de estos programas, sí hemos considerado oportuno referenciar estas experiencias recogidas en la publicación mencionada bajo el título *Empleo con apoyo, guía de buenas prácticas*.

Finalmente, y a la luz de las aportaciones de los diferentes autores, parece oportuno proponer, tal y como hacemos en la tabla 6, el desarrollo de determinadas prácticas que, contrastadas con indicadores de logro, nos lleven a conseguir mayor nivel de excelencia en los resultados de los programas o servicios de empleo con apoyo (Jordán de Urrés, 2000).

Tabla 6. Buenas prácticas e indicadores de logro

Buenas prácticas	Indicadores de logro
<i>Con el trabajador y la familia</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Clarificación de intereses y capacidades • Planificación amplia • Elección por el consumidor • Implicación de la familia • Apoyos individualizados • Entrenamiento individualizado • Desarrollo de carrera 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de los sueldos (cuantía) • Aumento de las habilidades del trabajador (número y variedad) • Incremento de oportunidades de trabajo (número de ofertas al trabajador) • Aumento de las oportunidades de interacción (número de interacciones) • Aumento del compromiso de la familia (número de acciones participadas) • Aumento de la competencia personal (independencia progresiva)
<i>Con los empleadores</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Asociaciones con los empleadores para conseguir objetivos comunes • Desarrollo de empleo y marketing de venta de los servicios • Utilizar recursos presentes en la empresa • Desarrollo de más empleos con roles positivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la variedad de negocios de la comunidad con presencia de empleo con apoyo (número) • Aumento de la implicación del empleador (número de contactos, iniciativas conjuntas, resultados) • Aumento de la implicación de los compañeros (tiempo, número de tareas) • Aumento del apoyo del mundo laboral teniéndoles en cuenta (mejoras de diseño de puestos, de selecciones)
<i>Con la organización</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Declaración de objetivos que evoluciona • Desarrollo de equipos • Obtención de datos para evaluar y mejorar • Roles profesionales dinámicos • Priorizar los servicios en la comunidad • Tener claro quién es el consumidor 	<ul style="list-style-type: none"> • Inversión en servicios en la comunidad (presencia de mayor número de servicios integrados en la comunidad dentro de la organización) • Aumento del desarrollo de grupos de trabajo (numero de grupos y de trabajadores implicados dentro de la organización)
<i>Generales</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Financiación de servicios en la comunidad • Políticas activas de empleo • Implicación de agentes de la comunidad • Escuela como primer recurso de acceso al empleo • Comunidad como un todo, visión ecológica 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de las oportunidades a las discapacidades mas severas (número de trabajadores a los que se proporciona servicio) • Mejora de los apoyos (número, calidad, variedad, utilización de apoyos naturales)

2. EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA

2.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

2.1.1. HITOS FUNDAMENTALES

Cuando nos planteamos hacer una revisión mirando hacia atrás, de lo que ha sido el nacimiento y la evolución de las iniciativas de empleo con apoyo en España, estamos hablando de un periodo de entre 10 y 15 años en el cual esta metodología de inserción laboral ha nacido, crecido, y va madurando y afianzándose en su desarrollo progresivamente.

Probablemente la mejor reflexión realizada sobre este proceso sea la que Salvador Martínez, director de ASPANDEM y miembro de la directiva de la Asociación Española de Empleo con Apoyo, presentó en Murcia en el último Simposio Internacional de Empleo con Apoyo (Martínez, 2000) y que complementa a las que ya hizo anteriormente Ferrán Bellver, entonces presidente de la AESE en las publicaciones en las que hemos compartido autoría Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, (1998) y Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, (1998). Vamos a partir de ellas para tratar de completarlas componiendo las piezas de esta realidad a partir de los eventos y publicaciones que consideramos de especial interés, desarrollados durante estos años. Somos conscientes de que esta revisión puede ser parcial, aunque creemos que puede servir adecuadamente para tener una panorámica de la evolución del empleo con apoyo en nuestro país.

El caldo de cultivo adecuado para el empleo con apoyo se fue generando poco a poco partiendo quizás de la Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos, más conocida como LISMI, que se hizo entonces eco del principio de Normalización (Wolfensberger, 1972; Nirje, 1980) y que en su artículo 37 dice “será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo”. Esta Ley impulsó la integración escolar y seguidamente la integración laboral de las personas con discapacidad.

El primer hito fundamental podríamos establecerlo en la celebración del I Simposio Internacional sobre Empleo con Apoyo, celebrado en Palma de Mallorca en diciembre de 1991, en el que participó uno de los padres de este modelo, Paul Wehman, y en el que Christy Linch, antiguo presidente de la EUSE (Unión Europea de Empleo con Apoyo), ya vaticinó el auge del empleo con apoyo en Europa en la década de los 90. En él fueron presentadas las primeras iniciativas desarrolladas en nuestro país que generan también las primeras publicaciones de interés en castellano (Canals y Domènech, 1991; Bellver, Moll, Roselló y Serra, 1993) referidas al Proyecto AURA en Barcelona y a Treball amb Suport en Mallorca.

Es importante señalar que en 1992 aparece la nueva definición de Retraso Mental de la AAMR (Luckasson, Coulte, Polloway, Reiss, Schalock, Snell, Spitalnik, y Stark, 1992) que es traducida al castellano en 1997 por Verdugo y Jenaro, que tipificaba las diferentes necesidades de apoyo y planteaba los sistemas de apoyo como principal vía de intervención ante el retraso mental.

En 1993, en el mes de junio, se funda la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), principal impulsora de esta metodología en nuestro país. Ese año aparece otra publicación de Ferrán Bellver (Bellver 1993) en la que hace una revisión de todos los centros e instituciones que trabajan programas de empleo con apoyo en España y que mantienen algún tipo de relación con el programa establecido por el autor en Mallorca, llamado “Treball amb Suport”, del cual describe sus fases. Aparece también descrito en sus fases el programa establecido en San Pedro de Alcántara, Málaga, por ASPANDEM. Junto con éstos se señalan otros y también otras instituciones relacionadas con el empleo con apoyo.

En este mismo año se publica un trabajo de Verdugo y Jenaro (1993). El interés de este artículo radica en dos cuestiones: por un lado, la realidad de que no se produce una integración de hecho de las personas con discapacidad en la sociedad, si no existe un trabajo que mantenga la autoestima de la persona y le proporcione un salario que le ofrezca unas garantías mínimas de autonomía personal; y por otro, lo novedoso del enfoque que presentaba (el empleo con apoyo) en la integración laboral de las personas con discapacidad. Planteaba que si bien es cierto que existen diferentes vías de acceso al trabajo para las personas con discapacidad, no todas son igualmente integradoras, y no todas son igualmente asequibles o indicadas para las diferentes poblaciones de discapacitados, y más concretamente para cada persona individual. Por ello, quizás, los autores realizaron una revisión de las diferentes posibilidades de acceso al empleo que se ofertaban en nuestro país (centros ocupacionales, centros especiales de empleo, empleo competitivo, empleo de transición, y empleo con apoyo en las diferentes variaciones descritas por los autores). De todas ellas es el empleo competitivo, obviamente, la opción más integradora y normalizadora. Sin embargo, no todas las personas con discapacidad tienen la oportunidad y la capacidad de lograr un empleo competitivo y mantenerlo por sí solos, sobre todo las personas con discapacidades severas, lo cual hacía esencial la presencia del empleo con apoyo.

También en 1993 Menchetti y Flynn plantean las prácticas habituales en la evaluación profesional, con el enfoque de emparejamiento de aptitudes, el de muestras de trabajo, y el de inventario conductual para poner de manifiesto las limitaciones de estos modelos evaluativos en el empleo con apoyo y en las actuales prácticas profesionales. Plantea, en ese momento, un modelo conceptual de la evaluación profesional ecológica, basado en la evaluación del clima social. Por último, plantea los nuevos roles y responsabilidades de los evaluadores profesionales en la alternativa ecológica.

El segundo Simposio Internacional de Empleo con Apoyo se celebra en Oviedo en junio de 1994, año en el que también se celebra la I Conferencia EUSE (European Union of Supported Employment) en Rotterdam (Holanda). La celebración de este segundo simposio dio continuidad al evento, que se ha ido celebrando bienalmente desde entonces. En él se incidió especialmente en la metodología del empleo con apoyo y en el desarrollo de la entonces vigente iniciativa europea HORIZON.

En ese mismo año y el siguiente aparecen varias publicaciones de diferente tipo. Unas que, tratando la integración laboral de manera general, hacen hincapié en la metodología del empleo con apoyo (Alonso, Arroyo, Buil, Camacho, García, Revuelta, Revuelta, y Pérez, 1994; Aradillas, Corrales, Díaz, Marín, Pérez, Pinto y Sánchez, 1995); otras que presentan resultados de iniciativas (Bellver, 1994); otras que plasman la experiencia de los usuarios de estos servicios (Canals, 1994); otras que mostraban la incidencia y relevancia de esta modalidad de inserción laboral en reuniones y foros especializados (Ortiz, 1994; Bellver, 1995); otras que analizan las posibilidades de desarrollo y viabilidad de esta modalidad en entornos geográficos y socioeconómicos determinados como el País Vasco (Gobierno Vasco. Departamento de Trabajo y Seguridad Social, 1994); y finalmente otras que exponen una vez más el modelo con el afán de expandirlo y consolidarlo en nuestro país (Flórez, 1994).

En octubre de 1995 se celebra la II Conferencia de la EUSE en Dublín donde se mostraron los primeros datos de desarrollo de la iniciativa en España (Verdugo, Jordán de Urríes, Jenaro y Bellver, 1995) fruto del estudio desarrollado en el entonces Master en Integración de Personas con Discapacidad de la Universidad de Salamanca (aunque no se publicarían hasta 1998). También se publica el Informe N° 5 del Consejo Económico y Social (Consejo Económico y Social, 1995) en el que se menciona expresamente en su página 34, dentro de las recomendaciones del informe: “consideramos interesante asimismo incentivar social y económicamente iniciativas basadas en la fórmula de empleo con apoyo”.

Al año siguiente, en octubre, se celebra el III Simposio Internacional en Barcelona, organizado con la colaboración del Proyecto AURA que se centró en evaluar los resultados de las iniciativas europeas HORIZON y HELIOS II. En este simposio se expusieron datos del primer estudio cuantitativo del empleo con apoyo en España (Verdugo, 1996) que habían sido llevados anteriormente a la conferencia de Dublín. Por otro lado, el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca pone en marcha un segundo estudio a nivel nacional.

En mayo de 1997 tiene lugar en Oslo la III Conferencia de la EUSE y David Mank presenta en España los resultados del proyecto de investigación sobre apoyos naturales desarrollado por él y su equipo (Mank, 1997) que sería una de las principales fuentes de inspiración del presente

trabajo. Se publica también en este año el Plan de Acción para las Personas con Discapacidad (Instituto Nacional de Servicios Sociales INSERSO, 1997), que había dilatado su puesta en marcha desde el borrador creado en 1995 y que en el Plan Sectorial IV “Participación e integración en la vida económica” en el apartado 4.2 “Programas de colocación e inserción laboral” marca como una de las líneas de actuación “crear y regular nuevas fórmulas de apoyo y seguimiento para la inserción laboral de las personas con discapacidad (enclaves, empleo con apoyo, trabajo a domicilio,...)” y la plasma concretamente en el objetivo 5 medida 5.1 “crear y regular las nuevas modalidades de empleo semiprotegido (enclaves, empleo con apoyo...)”. Aún hoy seguimos esperando el desarrollo efectivo de esta medida que fue refrendada en el Acuerdo MTAS-CERMI de 1997 en el que en el punto IV.9 titulado “Empleo con Apoyo” señala que “El Gobierno, con el fin de favorecer la integración de los discapacitados en el mercado ordinario de trabajo, y en el contexto de las nuevas modalidades de contratación derivadas del Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo, se compromete a establecer un sistema de empleo semiprotegido, con las siguientes características, entre otras: incentivos económicos, preparador laboral que tutele el proceso de transición, limitación de su utilización en función de la plantilla, compromiso de contratación y posibilidad de retorno al C.E.E., etc.”. Esta demanda es actualmente uno de los objetivos fundamentales de la AESE.

Durante noviembre de 1998 se celebró el IV Simposio Internacional promovido por la AESE. En esta ocasión tuvo lugar en Tenerife, en el Puerto de la Cruz, y en él se presentaron interesantes ponencias como la de Benito Codina (Codina, 1998) que se centró en la posibilidad y conveniencia de aplicar la metodología al empleo público; la de Rafael de Lorenzo (de Lorenzo, 1998) centrada en las propuestas del CERMI en relación a las medidas del acuerdo de 1997 antes mencionado; la aportación conceptual con propuestas de desarrollo y mejora de Ferrán Bellver (Bellver, 1998); la revisión de cuestiones legislativas realizada por Ricard Esteban (Esteban, 1998); la estupenda reflexión sobre cuestiones de transición y reconversión de los servicios realizada por Salvador Martínez (Martínez, 1998); y la aportación de Miguel Ángel Verdugo centrada en la investigación nacional e internacional y en la presentación de los datos del estudio nacional de 1996 (Verdugo, 1998). Todas ellas se complementaron con experiencias mostradas por los participantes en el simposio.

También en 1998 aparece una interesante publicación realizada por Grupo GUREAK, Lan-tegi Batuak y Adapei Gironde, (1998), realizada a partir de un programa HORIZON, que describe una sistemática para el desarrollo y prospección de empleo así como a las entidades participantes en el proyecto. Otra interesante publicación aparecida ese año es el libro “Empleo y Discapacidad” (Instituto de Migraciones y Servicios Sociales IMSERSO, 1998) en el que se muestra un análisis estadístico bastante actualizado del empleo de las personas con discapacidad, cita estudios de empleo con apoyo y muestra la legislación fundamental referida a empleo de per-

sonas con discapacidad así como las diferentes disposiciones en el plan de acción, planes de empleo, etc. En este año se publican los dos estudios realizados sobre la situación cuantitativa del empleo con apoyo en España (Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998; Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, 1998), el primero de ellos en una publicación de ámbito internacional y referente claro del empleo con apoyo (*Journal of Vocational Rehabilitation*) en la cual se publica también en las mismas fechas un trabajo sobre el método de evaluación de la calidad del programa Inclusió desarrollado en la isla de Mallorca (Bellver, Bornas, Sans y Massanet, 1998), haciéndose presente nuestra realidad en el ámbito internacional.

La IV Conferencia EUSE se celebra en Roma en marzo de 1999 y se publican dos materiales muy interesantes, “Empleo con Apoyo, Guía de Buenas Prácticas” (Instituto de Migraciones y Servicios Sociales IMSERSO, 1999) y el “Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona” (Lantegi Batuak, 1999), herramienta extremadamente útil para la práctica profesional. Este año se redacta un borrador de Real Decreto regulador el Empleo con Apoyo, desarrollado por una comisión de trabajo creada en 1998 tras el mencionado acuerdo MTAS-CERMI para dar cumplimiento al punto ya comentado, que estuvo conformada por representantes del IMSERSO y de la AESE y que contó con el asesoramiento jurídico de Ricard Esteban Legarreta. Este borrador fue elevado a la Secretaría General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sin que tuviera efecto alguno hasta el momento. En este año se recaban datos desde el INICO para el tercer estudio del empleo con apoyo a nivel nacional, que es objeto de este trabajo. Por último la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha recoge en su Plan Integral de Acción para Personas con Discapacidad 1999-2003 (Consejería de Bienestar Social, 1999), dentro del Plan Sectorial 4.4 de *Integración Laboral*, el Programa 4.4.3 *Empleo*, que en su Objetivo 2 *Promover la creación de fórmulas de transición del empleo semiprotegido al empleo ordinario* plantea acciones concretas de regulación y fomento del empleo con apoyo.

En noviembre de 2000 se celebra en Murcia el V Simposio Internacional, en el cual entre otras cuestiones se revisa de nuevo el marco legislativo (Esteban, 2000), las prácticas desarrolladas (Martínez, 2000), o se presentan datos del estudio que más adelante expondremos (Verdugo y Jordán de Urríes, 2000). En este mismo año se publica un interesante libro sobre empleo con apoyo y autismo, a raíz de la celebración de un congreso sobre el tema en Madrid (García-Villamizar, 2000) y dos trabajos en los que se reflexiona en torno al empleo con apoyo, uno sobre las buenas prácticas y la figura del profesional de la integración laboral (Jordán de Urríes, 2000) y un segundo trabajo sobre los itinerarios de inserción seguidos por los trabajadores con discapacidad psíquica (Pallisera, Barrachina, Lobato y Vila, 2000). Por último, el Plan Regional Sectorial de Atención a las Personas con Discapacidad 2000-2003 de la Junta de Castilla y León (Gerencia de Servicios Sociales, 2001) incluye en el Área 4 Integración Laboral, el Programa 3 Fomento del empleo protegido: Empleo con Apoyo.

En marzo de 2001 se celebra en Edimburgo la V Conferencia EUSE en la que se presentan datos sobre el presente trabajo (Verdugo y Jordán de Urríes, 2001b), como igualmente se hace en España en el foro de las Jornadas Científicas de Investigación (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001), foro en el que se presentan otros trabajos interesantes que inciden especialmente en el empleo con apoyo como el referido a cuestiones legislativas y de derecho (Esteban, 2001b), el referido a cuestiones de calidad y conversión de servicios (Martínez, 2001) o el referido a la realidad de esta modalidad de inserción laboral en Cataluña (Pallisera, Fullana, Lobato, Barrachina, y Vilá, 2001). El 2001 se cerró, por un lado, con la publicación por el Real Patronato sobre Discapacidad de la monografía “Derecho al trabajo de las personas con discapacidad” (Esteban, 2001a) que dedica un capítulo a la regulación normativa del empleo con apoyo, y por otro, con la publicación por la misma entidad de los datos obtenidos en el estudio que configura la primera parte de este trabajo (Verdugo y Jordán de Urríes, 2001a). Este estudio fue financiado por el Real Patronato sobre Discapacidad y tuvo como objetivo principal difundir de manera amplia datos relevantes y rigurosos sobre esta metodología en nuestro país, para tratar de impulsar en lo posible el avance normativo y la asignación de recursos necesarios, y para favorecer el cambio y la conversión de los servicios que debe generarse y que esperamos observar con interés.

El año 2002 trajo consigo la celebración del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo que tuvimos el placer de organizar desde el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad en colaboración con la AESE. En esta ocasión se pretendió imprimir al Simposio el carácter de los congresos y actividades realizados por el INICO desde el ámbito de la universidad, tratando de que se sompartieran investigaciones o desarrollos desde bases concretas y rigurosas tratando de englobar todos los aspectos del proceso de desarrollo de este tipo de programas. Como fruto del congreso y por primera vez en el Simposio se entrego a los asistentes el libro de las ponencias, publicadas por el INICO (Verdugo y Jordán de Urríes, 2002a). Todas las aportaciones fueron extremadamente enriquecedoras, pudiendo quizás resaltar las realizadas en las conferencias desarrolladas por Anne O’Byran, Stephen Leach además de la exposición de los resultados de la investigación que presentamos en este trabajo (Verdugo y Jordán de Urríes, 2002b). Resultados sobre la primera parte de este trabajo se presentaron también en el Seminario de Empleo Privado del Real Patronato sobre Discapacidad, en el cual se contó igualmente con la participación de Fernando Bellver, cuya participación quedó recogida en la publicación derivada del mismo (Bellver, 2002). En este año también aparece un interesante libro sobre empleo con apoyo y autismo escrito por Domingo García-Villamizar y enfocado a la preparación de profesionales que trabajen en este ámbito (García-Villamizar, 2002).

Para finalizar este periplo, en el año 2003 se ha celebrado la VI Conferencia de la EUSE en Helsinki en la cual, además de las aportaciones realizadas desde el Proyecto Aura, pudimos exponer los resultados de la segunda parte de este trabajo, como también se hizo en las V Jornadas

Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad celebradas en Salamanca y en el Seminario de Empleo del Real Patronato sobre Discapacidad. Las actas publicadas de las Jornadas de Salamanca recogieron, además de nuestras aportaciones (Jordán de Urríes y Verdugo, 2003), las de David Mank y Stephen Beyer (Mank, 2003; Beyer, Kilsby y Felce, 2003) dentro un simposio dedicado al empleo con apoyo.

Esta evolución ha transcurrido pareja a un desarrollo normativo que ha sido objeto de estudio de interesantes trabajos ya mencionados, desarrollados por el Profesor Ricard Esteban Legarreta. Si bien es cierto que seguimos adoleciendo de la falta de una reglamentación de carácter estatal que regule esta modalidad de inserción laboral y las posibles fuentes de financiación estables, al menos en la misma medida que está establecido para alternativas de inserción menos integradoras (Verdugo, Jiménez y Jordán de Urríes, 2001a, 2001b; Jordán de Urríes, Verdugo y Jiménez, en prensa), también lo es que varias comunidades autónomas han ido avanzando en este sentido y legislando, en función de sus competencias, ayudas para el empleo con apoyo. Solamente quiero completar este panorama con la presentación de las normas más relevantes de las que tenemos conocimiento, y aunque quizás alguna quede fuera, creemos que es una muestra representativa (ver tabla 7).

Tabla 7. Referencias de normativa relacionada con el empleo con apoyo

	Título	Diario	Nº	Fecha	Páginas
1	Norma Foral 24/1994, de 21 de diciembre, de ratificación del Convenio de cooperación con el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco para el desarrollo de un programa de empleo apoyado.	BOTHA		4/1/1995	
2	Orden de 14 de febrero de 1996 por la que se regulan las diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con alguna capacidad reducida o discapacitadas para el ejercicio de 1996.	DOGV	2692	20/2/1996	1929
3	Orden de 29 de noviembre de 1996 por la que se anuncia la minoración de la dotación económica prevista en la Orden de 14 de febrero de 1996, por la que se regulan las medidas de fomento del empleo destinadas a personas con capacidad reducida, para el ejercicio de 1996.	DOGV	2913	21/1/1997	822
4	Orden de 19 de junio de 1997 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1997.	DOGV	3022	26/6/1997	10248
5	Orden de 17 de abril de 1998 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1998.	DOGV	3229	24/4/1998	1998/3074
6	Convocatoria pública de 24 de junio de 1998, de ayudas dirigidas a promover la creación de puestos de trabajo para personas con minusvalía.	BOTHA	80	15/7/1988	6420-6242
7	Orden de 7 de octubre de 1998 por la que se convocan subvenciones cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.	BOCYL		8/10/1998	
8	Orden de 20 de noviembre de 1998, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se modifica la Orden de 7 de octubre de 1998, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.	BOCYL	225	23/11/98	10447
9	Orden de 26 de noviembre de 1998 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1999.	DOGV	3387	4/12/1998	

Tabla 7. (Continuación)

10	Orden de 7 de junio de 1999, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.	BOCYL	112	14/6/1999	6342
11	Corrección de errores de la Orden de 7 de junio de 1999, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el fondo social europeo, para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.	BOCYL	118	22/6/1999	6654
12	Orden de 14 de octubre de 1999, del Departamento de Educación y Ciencia, por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de planes de inserción laboral a realizar por entidades sin ánimo de lucro con alumnos con necesidades educativas especiales de los centros sostenidos con fondos públicos.	BOA	139	29/10/1999	
13	Orden de 28 de diciembre de 1999 de la Consellería de Empleo por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el año 2000.	DOGV	3664	12/1/2000	117
14	Convocatoria Pública de Ayudas dirigida a promover el Empleo con Apoyo.	BOTHA	42	7/4/2000	3359-3362
15	Orden de 16 de mayo de 2000, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.	BOCYL	101	26/5/2000	6469-6473
16	Orden de 29 de diciembre de 2000, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad	DOGV	3925	25/1/2001	
17	Convocatoria Pública de Ayudas dirigidas a promover el Empleo con Apoyo.	BOTHA	21	19/2/2001	1417-1421
18	Orden de 16 de marzo de 2001, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el FSE, para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2001.	BOCYL	60	23/3/2001	4859
19	Orden de 24 de abril de 2001, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se da publicidad a las líneas de crédito y al importe máximo para diversas ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad, y se modifica la Orden de 29 de diciembre de 2000, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras y el procedimiento general para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas de las mismas.	DOGV	3991	3/5/2001	9448-9452
20	Orden de 9 de enero de 2002, de la Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2002.	BOCYL	14	21/1/2002	1266-1270
21	Orden de 30 de diciembre de 2002, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regulan y convocan subvenciones destinadas a la implantación de planes integrales de empleo para determinados colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, para el año 2003.	DOGV	4419	16/1/2003	
22	Orden PAT/284/2003, de 5 marzo, convoca subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2003.	BOCYL	57	25/3/2003	4326
23	Orden de 4 de abril de 2003 de la Consejería de Trabajo y Política Social reguladora de los programas de fomento del empleo para el año 2003.	BORM	88	16/4/2003	7739-7791

Esta evolución cualitativa se refrenda con una evolución cuantitativa que presentamos a continuación, basándonos en los estudios realizados previos al que se ha desarrollado en el presente trabajo.

2.1.2. ESTUDIOS ANTERIORES

El estudio de la situación de los programas de empleo con apoyo en España es una línea de trabajo e investigación que el INICO mantiene desde hace ya tiempo y en la que los autores de este trabajo han estado implicados desde su inicio. Nos parece interesante reseñar estos trabajos previos que nos ayudarán a situar la evolución del empleo con apoyo en datos cuantitativos hasta el estudio realizado en este trabajo, que expondremos más adelante.

Dos son los trabajos realizados con anterioridad: Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez (1998) y Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver (1998), que si bien fueron publicados en el transcurso del mismo, corresponden sin embargo a dos momentos diferentes. En estos trabajos se desarrollaron sendos estudios sobre la situación del empleo con apoyo en España. El primero de ellos con datos referidos a 1995 y el segundo con datos referidos a 1996.

El primer estudio, de Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez (1998), fue realizado a través de un cuestionario muy simple que se envió por correo ordinario a cada uno de los programas o servicios localizados para obtener datos a final de 1995. Inicialmente se contacto con 32 entidades relacionadas con el empleo con apoyo localizándose 24 programas o servicios diferentes. Una vez recogidos los datos se hicieron análisis porcentuales que se plasmaron en gráficas. Cuando se agrupaban los programas por año de comienzo, los datos indicaban por un lado que el empleo con apoyo surge en España a finales de los 80, y que se desarrolla en mayor medida entre los años 1993 a 1995. También aparecía un mayor desarrollo de iniciativas en Cataluña, seguida del País Vasco y de Andalucía, mientras que 7 Comunidades Autónomas no mostraban presencia de iniciativas.

A finales de 1995 eran 794 personas las que se encontraban trabajando mediante el empleo con apoyo, de las cuales el 81% (639 personas) eran trabajadores con discapacidad intelectual habiendo mucha menos incidencia en otros grupos de discapacidad. Finalmente, este estudio aportaba el dato de que la media por programa de trabajadores en empleo con apoyo y profesionales que los atendían era de 33 y 3 respectivamente.

El segundo estudio, de Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver (1998), se realizó de manera similar, enviando un cuestionario para la recogida de datos, que se desarrolló partiendo del creado en el estudio anterior y que se completó aumentando la información solicitada. Este cuestionario se hizo llegar a todos los programas o servicios de los que se tenía conocimiento por los datos obtenidos en el trabajo previo, solicitando que se notificara cualquier nueva iniciativa conocida, y recabando información a final de 1996. De esta manera, partiendo de las 24 iniciativas localizadas en 1995 se llegó a contactar con 35, algunas de nueva creación y otras que no habían sido localizadas para el estudio anterior.

De nuevo, los datos mostraban un comienzo tímido a finales de los 80 y un desarrollo significativo desde 1993 que seguía manteniendo esa tendencia alcista a finales de 1996. Mientras que Cataluña seguía siendo la principal Comunidad Autónoma respecto al desarrollo de programas o servicios de empleo con apoyo, el País Vasco era reemplazado en el segundo lugar por Baleares y se mantenía en mismo lugar Andalucía, y por otro lado seguían sin existir iniciativas en 4 Comunidades Autónomas.

Las iniciativas desarrolladas mantenían integrados a 1.067 trabajadores con discapacidad, aunque eran 1.398 las personas que habían conseguido un trabajo gracias al empleo con apoyo. De los que se encontraban trabajando, el porcentaje mayoritario seguía siendo el de trabajadores con discapacidad intelectual, 71% (752 personas), y el minoritario el de trabajadores con problemas psiquiátricos, con un 3% (34 personas).

Los datos mostraban que el porcentaje de pérdidas de empleo (relación entre personas que habían conseguido un contrato y que se mantenían trabajando) era bajo, situándose en el 24%, y que los porcentajes más altos en este sentido se encontraban en los grupos de discapacidad psiquiátrica (41%) y discapacidad intelectual (25%). Esto reflejaba en parte otro dato que también aparecía, referido a que los colectivos de personas con discapacidad intelectual y con discapacidad psiquiátrica, incluían a personas con niveles más altos de necesidad de apoyo (48% y 45% respectivamente de personas con necesidad de apoyo extenso y generalizado). El mismo dato referido a la necesidad de apoyo, revelaba también la posibilidad de trabajar desde esta metodología con niveles de necesidad de apoyo más elevados, aunque en la discapacidad física y sensorial existía menos desarrollo en este sentido.

Finalmente, el estudio de 1996 nos aportaba otros dos datos significativos. Por un lado, menos de la mitad de los programas (14) mantenían ratios aceptables de relación de usuarios por preparador laboral, superiores a 1 profesional por 6 usuarios, y por otro lado, que el 66% de los programas recibían fondos Europeos de la entonces vigente Iniciativa Europea HORIZON II.

Estos dos estudios mencionados marcaron las pautas del realizado en este trabajo, que vamos a presentar en el punto siguiente.

2.2. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA A FINALES DE 1999

2.2.1. PLANTEAMIENTO

Tomando como referencia los estudios realizados previamente en España por Verdugo, Jordán de Urrés, Bellver y Martínez (1998) y Verdugo, Jordán de Urrés y Bellver (1998), que hemos comentado previamente al hablar de la evolución histórica, consideramos fundamental dibujar el

panorama actual del Empleo con Apoyo para establecer la relevancia de esta modalidad de integración laboral en nuestro país.

El estudio desarrollado (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001) tuvo como objetivos analizar:

1. La situación de las organizaciones que proporcionan servicios de empleo con apoyo respecto a la transición / conversión de los servicios de empleo segregados a los servicios de empleo integrados en la comunidad. Para ello se analiza la disponibilidad en la organización de diferentes servicios, la estabilidad de la financiación de los mismos, y la voluntad de preservar la existencia de los servicios de empleo integrado en la comunidad frente a los servicios de empleo segregados.
2. La distribución por tipo de discapacidad de la población que ha obtenido y de la que mantiene un empleo a través de servicios de empleo con apoyo. Para ello se obtienen datos generales de la población por tipos de discapacidad, tramos de edad, sexo, porcentaje de minusvalía y ámbito residencial.
3. La media de contratos realizados anualmente por los servicios, así como la naturaleza de los mismos, es decir, fijos o eventuales.
4. La necesidad de apoyo de la población que se encuentra en este tipo de programas según la categorización de apoyos de Intermitente, Limitado, Extenso y Generalizado, así como su distribución por tipos de discapacidad generales.
5. La incidencia poblacional en función de las modalidades reconocidas de empleo con apoyo definidas como Empleo Competitivo, Enclaves, Grupos de Trabajo o Brigadas Móviles, y Pequeño Negocio. Se analiza también el salario bruto mensual medio de las personas que se encuentran trabajando gracias al empleo con apoyo. Se incluye por último un análisis de la estructura de las empresas que contratan trabajadores discapacitados en cuanto a la distribución de su plantilla.
6. El número de profesionales que se encuentra trabajando en estos programas en diferentes tareas, así como el salario bruto mensual medio de estos.
7. Las fuentes de financiación de los programas de empleo con apoyo, con porcentajes de procedencia de la misma. Se analiza también el total presupuestario utilizado por estos programas en el año 1999, así como la estimación de gastos para el 2000 y 2001.

Para ello nos planteamos diseñar un cuestionario a tal efecto, partiendo de los cuestionarios diseñados en las investigaciones previas mencionadas, y de las aportaciones de estudios realizados por West, Revel y Wehman en Estados Unidos un estudio (West, Revel, Wehman, 1992; Weh-

man, 1992), los cuales plantearémos con más detenimiento al hablar de la investigación reciente sobre empleo con apoyo en el capítulo siguiente.

Una vez diseñado el cuestionario se distribuyó entre todos los programas o servicios de empleo con apoyo de los que tuvimos conocimiento en España, y una vez recogidos se analizaron los datos para extraer conclusiones.

Todos los pasos seguidos, así como la descripción del instrumento, los datos obtenidos y las conclusiones extraídas son presentados a continuación.

2.2.2. PARTICIPANTES

Para obtener los datos de este trabajo, se estableció contacto prácticamente con el total de los programas o servicios de empleo con apoyo existentes en España, por lo que la muestra puede considerarse casi el universo poblacional sobre el que estamos tratando.

Se mantuvo contacto con un total de 41 instituciones, recibiendo datos de 36 de ellas. Se ha de tener en cuenta que los datos de Palma de Mallorca agrupan a un total de 8 entidades. No se ha tenido conocimiento de la existencia de más programas o servicios de empleo con apoyo en toda España. Esto no significa necesariamente que no existan más, pero creemos haber identificado a todos los existentes.

Los detalles del proceso de obtención de datos y de la configuración de la muestra se explican posteriormente en el apartado dedicado al procedimiento seguido en la investigación.

La muestra final quedó configurada con 36 programas o servicios de empleo con apoyo de toda España, y teniendo en cuenta que Palma de Mallorca agrupa a 8 iniciativas, podemos decir que los datos representan a un total de 43 programas o servicios de empleo con apoyo, que son los que a continuación se relacionan.

1. ACISJF
 Proyecto SOCIOLAB
 C/ Valencia, 273, 1º 1ª. 08009 Barcelona
 Teléfono: 93 4871922
 Telefax: 93 4873217
 Correo Electrónico: acisjf@suport.org
2. Ajuntament de L'Hospitalet de Llobregat (con
 Diputación de Barcelona)
 Projecte DRECERA
 C/ Tecla Sola, 11. L'Hospitalet de Llobregat 08901,
 Barcelona
 Teléfono: 93 4029922 / 93 4029400 ext. 173
 Telefax: 93 4029913
3. APRODISCA (Asociación Pro Personas amb
 Disminució Psíquica de la Conca de Barberá)
 Inserció a la Conca de Barberá
 Avda. Dr. Foleh s/n. 43400 Montblanc, Tarragona
 Teléfono: 977 861261
 Telefax: 977 861261
 Correo Electrónico: aprodisca@retCorreo
 Electronico.es
4. APSCO
 EINA Servei de Treball amb Suport
 Crta. de Manlleu 7, 1º 2ª. 08500 Vic, Barcelona
 Teléfono: 93 8860575
 Telefax: 93 8891298
 Correo Electrónico: eina@arrakis.es
5. Associació Pro-Disminuïts Psíquics de Sabadell
 Servei d' Integració Laboral TAINA
 C/ Gracia, 102. 08201 Sabadell, Barcelona
 Teléfono: 93 7261736
 Telefax: 93 7272003
6. Asociación Down Huesca
 Proyecto Stela - Huesca de integración laboral de
 personas con discapacidad psíquica
 Avenida de los Danzantes, 24 Bajos. 22005 Huesca
 Teléfono: 974 222805
 Telefax: 974 222805
 Correo Electrónico:
 HUESCA@santandersupernet.com
7. Asociación Nuevo Horizonte
 Empleo con Apoyo para Personas con Autismo
 Comunidad de Madrid 43. 28230 Las Rozas, Madrid
 Teléfono: 91 6377455
 Telefax: 91 6377762
 Correo Electrónico: nh@aut.tsai.es
8. Asociación Promotora del Proyecto Aura
 Proyecto Aura
 Rda. Gral. Mitre, 174. 08006 Barcelona
 Teléfono: 93 4177667
 Telefax: 93 4184317
 Correo Electrónico: projecteaura@mx3.redestb.es
9. Asociación Síndrome de Down de Cádiz y Bahía
 "Lejeune"
 Proyecto Intercom de Integración Laboral
 Local B-15 Edificio Atlas, Recinto interior de la Zona
 Franca, Cádiz
 Teléfono: 956 265869
 Telefax: 956 265861
 Correo Electrónico: intercom@jet.es
10. ASPANDEM
 Aspandem (Empleo)
 Avenida Príncipe de Asturias s/n. 29670 San Pedro
 Alcántara, Marbella, Málaga
 Teléfono: 95 2787684
 Telefax: 95 2787658
 Correo Electrónico: salvamar@jet.es
11. ASPRONA
 Itinerario de Inserción Laboral (Empleo Protegido y
 Empleo con Apoyo)
 C/ Arboleda, 61. 02006 Albacete
 Teléfono: 967 510777
 Telefax: 967 507610
 Correo Electrónico: asprona@jet.es
12. ASPRONA
 Proyecto Encuentro. Oficina Horizon (inserción
 laboral para personas con discapacidad)
 Paseo del Obregón 2-6. 47009 Valladolid
 Teléfono: 983 353433
 Telefax: 983 335822
 Correo Electrónico: horizon@grupolince.com
13. Ayuntamiento de Catarroja
 Programa de Empleo con Apoyo
 Ayuntamiento de Catarroja, Cami Real, 22. 46470
 Catarroja, Valencia
 Teléfono: 96 1261301
 Telefax: 96 1270845
 Correo Electrónico: empleoapoyo@catarroja.
 infoville.net
14. Consejería de Bienestar Social de Castilla-
 La Mancha
 Proyecto Gran Europa
 Delegación de Bienestar Social, Dr. Fdez.
 Iparraguirre, 1. 19001 Guadalajara
 Teléfono: 949 885481
 Telefax: 949 230384
 Correo Electrónico: jduran@jccm.es

15. Consell de Mallorca. Àrea de Bienestar Social.
Servei de Atenció a Discapacitats. Secció de
Inclusió Laboral

Empleo con Apoyo

C/ General Riera, 67. 07001 Palma de Mallorca

Teléfono: 971 761563

Telefax: 971 760475

Correo Electrónico: jfuster@conselldemallorca.net

Los datos recibidos de Palma de Mallorca incluyen a
otras 7 entidades además del Consell Insular. Estas
son:

16. UNAC. Tel: 971 470707 / Fax: 971 471006

17. INTRESS. Tel: 971 660837 / Fax: 971
120939

18. ASPAS. Tel: 971 458150 / Fax: 971 458150

19. Ayuntamiento Palma. Tel: 971 727611

20. Federación Coordinadora Minusválidos. Tel:
971463545 / Fax: 971 460276. Correo Elec-
trónico:coordina@bitel.es

21. AMADIP. Tel: 971 711127

22. GESMA. Tel: 971 453630 / Fax: 971 454485.
Correo Electrónico: urc@bitel.est

23. Coordinadora de Minusválidos de Menorca

Projecte de Inserció Laboral - PIL Menorca

Avda. de palma de Mallorca, 1 bis. 07760 Ciutadella,
Menorca

Teléfono: 971 480692

Telefax: 971 481447

Correo Electrónico: cmm@infotelecom.es

24. FEAPS Región de Murcia

Servicio Regional de Empleo

C/ Emigrante 1. 30009 Murcia

Teléfono: 968 281801

Telefax: 968 281800

Correo Electrónico: feaps-murcia@forodigital.es

25. Fundación ASINDOWN

Programa de Integración Sociolaboral

C/ Poeta José M^a Bayarri, 6 bajo. 46014 Valencia

Teléfono: 963 834298

Telefax: 963 834297

26. Fundación Canaria para el Sordo, FUNCASOR

Servicio de Acompañamiento a la Inserción

Profesional (CEREDIS)

Ctra. Gral. La Laguna - Punta Hidalgo, Km. 4.5.

38280 Tegueste (Tenerife)

Teléfono: 922 544052

Telefax: 922 150816

Correo Electrónico: celsi@vanaga.es

27. Fundación Eragintza

Programa de Empleo Apoyado

C/ José M^a Olabarra s/n. Bilbao, Bizkaia

Teléfono: 94 4236334 / 94 4231693

Telefax: 94 4233517

Correo Electrónico: eragintza@cimv.es

28. Fundación Paideia

Proyecto Antear Paideia

Plaza de María Pita 17. 15001 A Coruña

Teléfono: 981 226777

Telefax: 981 224659

Correo Electrónico: antear@paideia.es

29. Fundación Síndrome de Down de Cantabria
Avance

C/ General Dávila 24 A-1^oC. 39005 Santander,
Cantabria

Teléfono: 942 278028

Telefax: 942 276564

Correo Electrónico: downcan@mundivia.es

30. Fundación Síndrome de Down de Madrid

Proyecto STELA

General Pardiñas, 23, 4^o derecha. 28001 Madrid

Teléfono: 91 5773311

Telefax: 91 5773311

Correo Electrónico: proyecto.estela@mad.servicom.es

31. Fundación Síndrome de Down País Vasco

Programa LAN

Plaza Nueva 5, 1^o izda. 48005 Bilbao

Teléfono: 94 4790284

Telefax: 94 4163544

Correo Electrónico: fsdown@downpv.org

32. FUNDOWN

Empleo con Apoyo

Paseo Escultor Juan González Moreno 2. Murcia

Teléfono: 968 225279

Telefax: 968 225366

Correo Electrónico: fundown@forodigital.es

33. Gobierno de la Rioja

Proyecto Atlas

Villamediana n^o17. 26071 Logroño

Teléfono: 941 291100 Ext. 5118

Telefax: 941 291463

Correo Electrónico: p.atlas@larioja.org

34. Institut Municipal de Persones amb Disminució
(IMD)

Equip D' Assessorament Laboral (EAL)

C/ Llacuna, 161 3^o. 08018 Barcelona

Teléfono: 93 2918430

Telefax: 93 2918409

35. INTRESS
C.F.O. Jaume Cuspinera
C/ Londres 94, entresuelo. Barcelona
Teléfono: 93 4143638
Telefax: 93 2018205
36. L'Heura del Vallés SCCL
L'Heura del Vallés / Inserció Laboral
C/ Sant Jaume, 16. 08224 Terrasa, Barcelona
Teléfono: 93 7842525
Telefax: 93 7858783
Correo Electrónico: a8034801@centres.xtec.es
37. Lantegi Batuak
Tránsito al Empleo / Lanerako Ibilbidea
Polígono Legizamon, Gipuzkoa Kalea 7. 48450
Etxebarri, Bizkaia
Teléfono: 94 4264100
Telefax: 94 4263666
Correo Electrónico: dta@lantegi.com
38. Mancomunidad Bajo Segura
Programa Silos II
Pza. de España, s/n. 03390 Benejuzar, Alicante
Teléfono: 965 356352
Telefax: 965 356062
Correo Electrónico: mancobs@accesosis.es
39. Mancomunitat de Municipis de la Vall D'Albaida
Projecte Trévol
C/ Sant Francesc nº8, 1ª. 46870 Ontinyent, Valencia
Teléfono: 96 2910914
Telefax: 96 2388545
Correo Electrónico: mancovall@xpress.es
40. Patronat Flor de Maig. Diputació de Barcelona
Centre de Formació i Treball Flor de Maig
Avda. Flor de Maig s/n. Cerdanyola del Vallés
Teléfono: 93 5866007
Telefax: 93 5866001
Correo Electrónico: carullaam@diba.es
41. Patronat Municipal de Serveis a les Persones amb
Disminució
Treball amb Suport
Ajuntament de Sant Feliu, Plaza Vila 1. 08980 Sant
Feliu de Llobregat, Barcelona
Teléfono: 93 6853476
Telefax: 93 6325400
Correo Electrónico: aj.santfeliulllobregat@bcn.
servicom.es / subisole@teleline.es
42. Patronato Municipal "Francisco Esteve"
Proyecto Turia, Empleo con Apoyo
Cont. Vicente Cardona s/n. 46980 Paterna, Valencia
Teléfono: 96 1386130
Telefax: 96 1385942
Correo Electrónico: projecteturia@retCorreo
Electrónico.es
43. SINPROMI S.L.
Empleo con Apoyo
C/ San Francisco 102, Edificio Majona. Santa Cruz
de Tenerife
Teléfono: 922 249199
Telefax: 922 244658
Correo Electrónico: sinpromi@cabtfe.es

Estos 43 programas agrupan en sus servicios, como se podrá ver en la presentación de los datos, a un total de 2.417 usuarios y 261 profesionales.

2.2.3. INSTRUMENTO: EL CUESTIONARIO DEA

El "Cuestionario para la Obtención de Datos sobre Empleo con Apoyo" DEA (ver anexo 1) diseñado en el año 1999, consta de 35 ítems o cuestiones referidas a los programas o servicios de empleo con apoyo.

El cuestionario DEA comienza con una definición de empleo con apoyo, para precisar y clarificar lo que es esta modalidad de inserción laboral, en la que se dice que "entendemos por empleo con apoyo el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al merca-

do laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa”.

Las 35 cuestiones arriba mencionadas se distribuyen en 5 apartados diferenciados:

A.- Filiación (11 cuestiones): en el cual se incluyen datos relativos al nombre del programa o servicio, entidad promotora, persona que responde al cuestionario, dirección, teléfono, fax y correo electrónico.

B.- Conversión (3 cuestiones): en este apartado se recogen datos sobre año de inicio, servicios disponibles y estabilidad de la financiación de los mismos y orden de supresión de servicios en caso de falta de financiación.

C.- Usuarios y Profesionales (18 cuestiones): que recopila datos por un lado de distribución de trabajadores por tipos de discapacidad, edad y sexo, porcentaje de minusvalía, residencia, tipo de contrato, necesidad de apoyo, modalidad de empleo con apoyo y salarios; y por otro lado de distribución de profesionales, y salarios.

D.- Recursos económicos y costes (3 cuestiones): en este apartado se recogen los porcentajes de financiación de las diferentes fuentes de recursos económicos así como los gastos de 1999 y previsiones de gasto para 2000 y 2001.

E.- Otros datos adicionales: este es un apartado abierto a cualquier aportación o aclaración que se considere oportuna por parte de la persona que cumplimentara el cuestionario.

Finalmente, el cuestionario incluye información sobre el límite de plazo y el modo de enviarlo (se adjuntaba sobre franqueado) y la dirección y datos de contacto de un miembro del equipo de investigación para solventar cualquier duda al respecto del cuestionario.

2.2.4. PROCEDIMIENTO

El procedimiento de investigación ha constado de varias fases diferenciadas. La *primera fase* consistió en diseñar un instrumento para la recogida de datos abarcando el máximo de información posible en función de los objetivos del equipo de investigación.

Se confeccionó un instrumento breve, para facilitar su cumplimentación. De esta manera, se configuró el DEA “Cuestionario para la obtención de datos sobre empleo con apoyo” (ver anexo 1) partiendo de instrumentos desarrollados anteriormente por el equipo de investigación (Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998; Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, 1998). En su

desarrollo se tuvieron también en cuenta, además de las investigaciones previas desarrolladas por el equipo, las aportaciones realizadas a la investigación por Wehman (1992); West, Revel y Wehman (1992); Kregel y Wehman, (1996); Mank (1997); y Mank, Cioffi y Yovanoff (1997a, 1997b, 1998 y 1999). De estos autores citados se obtuvo información relevante sobre el tipo de datos que sería interesante obtener en nuestro estudio. Por otro lado, el trabajo de Test (1994) nos ayudó a realizar un diseño de investigación con suficiente validez social y cuyos resultados pudieran suponer un beneficio para la población objeto de estudio.

Con la información anteriormente mencionada quedó configurada una primera versión del DEA que fue enviada a varios profesionales de reconocido prestigio junto con una hoja de valoración (ver anexo 2), para que sobre esta versión, realizaran las sugerencias oportunas. De esta manera, pudimos contar con interesantes aportaciones por parte de Fernando Bellver Silván (presidente de la Asociación Española de Empleo con Apoyo “AESE” y anterior responsable del servicio de empleo con apoyo del Consell Insular de Mallorca), Salvador Martínez Cardeña (vicepresidente de la AESE y director de ASPANDEM) y Cristina Jenaro Río (profesora de la Universidad de Salamanca y especialista en integración laboral de personas con discapacidad). Con estas aportaciones quedó configurada una versión final del cuestionario tal y como se presenta en el apartado dedicado expresamente al DEA.

Una vez diseñado el instrumento se pasó a una *segunda fase* de contacto con los diferentes programas y servicios de empleo con apoyo. Para ello se partió del último directorio configurado por el equipo de investigación en la recogida de datos realizada en 1996, y una actualización del mismo realizada en 1998. En dicho directorio se contaba con un total de 31 entidades.

A este conjunto de entidades se les envió el cuestionario DEA adjuntando una carta (ver anexo 3) en la que se les solicitaba la colaboración cumplimentando el cuestionario con datos referidos a final del año 1999, y se les indicaba el compromiso por parte del equipo de investigación de hacerles llegar los resultados del estudio en el momento que fuesen publicados. Esta carta incluía también un listado de las entidades que se encontraban en nuestro directorio para que, en caso de que tuvieran conocimiento de alguna nueva entidad que no apareciera en el mismo, nos lo comunicaran para poder incluirla en la investigación. En la carta constaba también la disposición de aclarar cualquier tipo de duda pudiendo establecer contacto para ello con un miembro del equipo de investigación. Los datos fueron solicitados para el 25 de febrero de 2000 y se envió un sobre franqueado para la devolución del cuestionario.

Por otro lado, se utilizó también la lista de discusión en Internet ECA (de la cual se puede encontrar información en <http://www.rediris.es/list/info/eca.html>) para difundir la solicitud de información sobre entidades que desarrollan iniciativas de empleo con apoyo.

Con la información recibida de ambas fuentes quedó configurada una lista de 41 posibles entidades promotoras de iniciativas de empleo con apoyo en la que se excluían las 7 que se agrupan junto al Consell Insular de Mallorca debido a que nos proporcionaron los datos de manera conjunta.

A todas las entidades les fue enviado por correo ordinario o electrónico el cuestionario y la lista mencionada considerando cerrado el primer contacto. Llegada la fecha de recepción de los cuestionarios se habían recibido 17 de ellos (41,46% del total), por lo cual se paso a realizar el segundo contacto con las entidades restantes. Este segundo contacto y los sucesivos se realizaron principalmente a través del teléfono y en algún caso además a través del correo electrónico. Tras el segundo contacto se recibieron 16 cuestionarios más (39,02% del total).

A fin de recibir el máximo de cuestionarios posible se estableció realizar un tercer contacto, tras el cual se recibieron 2 cuestionarios más (4,87% del total). Al constatar que aun seguían faltando datos de varias entidades se decidió realizar un cuarto y último contacto telefónico que obtuvo como fruto la recepción de dos nuevos cuestionarios (4,87% del total). Finalmente, dimos por finalizada esta fase quedando sin recibir 4 cuestionarios* (9,75% del total). Los últimos cuestionarios fueron recibidos a primeros de Mayo de 2000.

En una *tercera fase*, se introdujeron los datos en el ordenador, en una base de datos diseñada a tal efecto en File Maker (en su versión 5.0v1 de 1999). Durante este proceso se comunicó de nuevo telefónicamente con las entidades que mostraban datos incompletos o incongruentes en el cuestionario, solucionando las posibles dudas del equipo de investigación. Este proceso llevó hasta finales de Junio de 2000.

Una vez que los datos estuvieron introducidos en el ordenador, en la *cuarta fase* se diseñó una planilla de trabajo que facilitara la organización de los datos para hacer los análisis determinados por el equipo de investigación (ver anexo 4). Se analizaron los datos obtenidos con el programa de análisis estadístico Stat View (en su versión para PC 5.0 de 1998). El análisis realizado fue sencillo, ya que exclusivamente se necesitaban análisis de frecuencias y porcentajes. La planilla de trabajo estuvo cumplimentada a mediados de Agosto de 2000.

La *quinta y última fase* se analizaron los resultados de acuerdo con los objetivos e hipótesis de investigación y se extrajeron las conclusiones pertinentes, redactando el presente informe de la investigación.

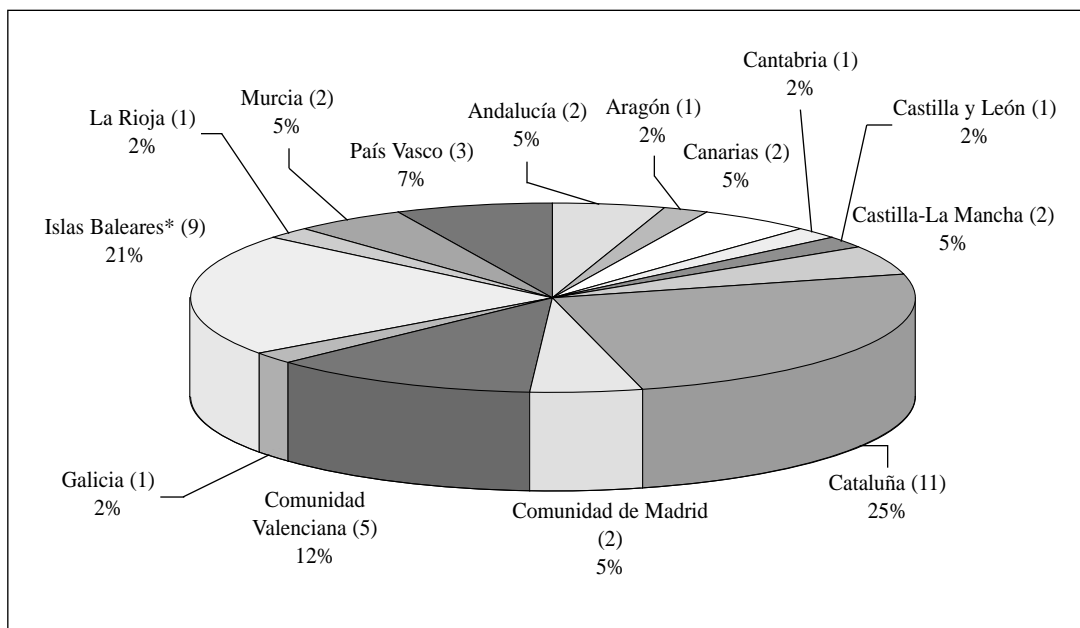
* De las cuatro entidades que no se recibieron datos, fue absolutamente imposible contactar con la asociación Bidean de Navarra, y no se obtuvo respuesta efectiva de Fecova (Valencia), Gureak (Donostia) y MEC de Asturias. De los cuestionarios recibidos se desestimó el correspondiente a la Asociación Asturiana de Retinosis Pigmentaria porque no había llegado a poner en marcha el servicio de empleo con apoyo.

2.2.5. PRESENTACIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS

Para presentar los datos obtenidos en el desarrollo de este trabajo, vamos a seguir la estructura planteada en el cuestionario DEA, es decir, en primer lugar información general sobre la distribución geográfica de los programas y a continuación datos referidos a los tres apartados principales del cuestionario: A) Conversión, B) Usuarios y Profesionales, y C) Recursos económicos y Costes.

2.2.5.1. Distribución geográfica de los programas

El empleo con apoyo se encuentra extendido prácticamente por todo el estado español, pudiendo encontrar iniciativas en 14 de las 17 Comunidades Autónomas. Sin embargo, los programas existentes se distribuyen de manera desigual como podemos apreciar en el cuadro 3. Procede aclarar que utilizamos indistintamente los términos programa o servicio ya que ambos tipos de iniciativas coexisten en el empleo con apoyo en España. Esta distribución se ha mantenido de manera más o menos similar aunque con ligeras variaciones a lo largo de los últimos años, como podemos ver en la tabla 8.



Cuadro 3. Programas de empleo con apoyo por Comunidad Autónoma

*respecto a los datos obtenidos referentes a los programas que funcionan en las Islas Baleares, los ubicados en Mallorca se encuentran desgregados sumando un total de 8 a los que añadimos uno más en Menorca.

Cataluña ha sido tradicionalmente uno de los focos principales de desarrollo de esta modalidad de inserción laboral desde los inicios de la misma en España (Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998; Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, 1998). Los estudios previos seña-

lan una acumulación de iniciativas desarrolladas dentro de esta Comunidad Autónoma, existiendo 8 iniciativas en 1995 y 10 en 1996 para encontrar un total de 11 a finales de 1999. Entre ellas se encontraron algunas de las precursoras del empleo con apoyo en nuestro país como es el caso del Proyecto Aura, de Barcelona (Bellver, 1993; Canals, 1994; Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 1999).

Tabla 8. Programas de empleo con apoyo por Comunidad Autónoma en 1995, 1996 y 1999

Los datos referidos a 1995 y 1996 se han obtenido de los trabajos de Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver, y Martínez (1998) y de Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver (1998).

Comunidad Autónoma	1995	1996	1999
Andalucía	3	5	2
Aragón	-	-	1
Asturias	1	1	-
Canarias	2	2	2
Cantabria	-	-	1
Castilla y León	-	-	1
Castilla-La Mancha	-	2	2
Cataluña	8	10	11
Comunidad de Madrid	-	1	2
Comunidad Valenciana	2	2	5
Extremadura	1	1	-
Galicia	1	1	1
Islas Baleares	2	5	9
La Rioja	-	-	1
Murcia	1	1	2
Navarra	-	1	-
País Vasco	3	3	3
Total	24	35	43

Otro de los focos principales de desarrollo del empleo con apoyo se encontraron en las Islas Baleares, y más concretamente en Mallorca, donde la iniciativa promovida por el Consell Insular puede considerarse como una de las más antiguas de España (Bellver, 1993 y 1994; Bellver, Moll, Rosello y Serra, 1994; Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver, y Martínez, 1998; Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 1999). Hemos de señalar que la realidad del empleo con apoyo en la isla de Mallorca es peculiar, ya que las diferentes entidades promotoras de programas han funcionado de manera coordinada durante un largo periodo de tiempo y, actualmente según las informaciones de que disponemos, se encuentran dispuestos a continuar en esa línea. Fruto de esta coordinación, los datos referentes a la isla se encuentran agregados y así se especifica oportunamente en cada momento. Sin embargo, en referencia al total de iniciativas presentes en las Islas Baleares, hemos reflejado a todas ellas, existiendo 8 entidades en Mallorca y 1 más en Menorca,

produciéndose un aumento de 2 en 1995 a 5 en 1996 y a las 9 mencionadas en 1999 (Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998; Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, 1998).

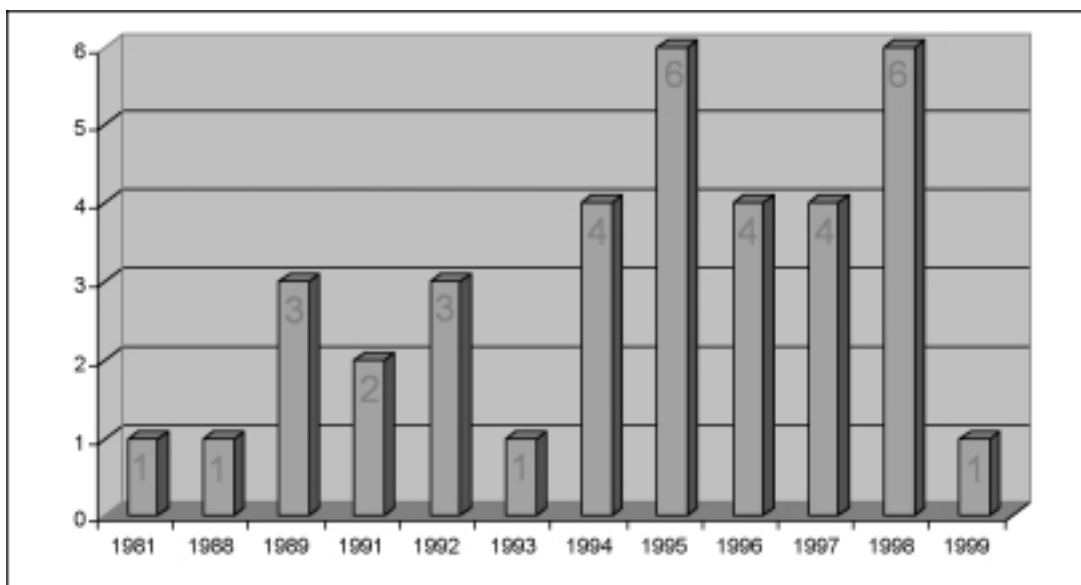
Actualmente, existen otros dos focos importantes de desarrollo del empleo con apoyo en la Comunidad Valenciana (2 iniciativas en 1995, 2 en 1996 y 5 en 1999) donde se encuentra otro de los programas significativos promovido por la Mancomunidad Bajo Segura en Benejuzar (Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 1999), y en el País Vasco (manteniendo 3 iniciativas en los años 95, 96 y 99) donde tenemos otro importante programa desarrollado por Lantegi Batuak (Grupo Gureak, Lantegi Batuak y Adapei Gironde, 1998; Lantegi Batuak, 1999).

Finalmente, y aunque ha perdido peso respecto a la cantidad de iniciativas en desarrollo, la Comunidad Autónoma de Andalucía (3 iniciativas en 1995, 5 en 1996 y 2 en 1999) ha representado y representa un papel importante en el panorama español del empleo con apoyo ya que en ella se ubica otro de los programas más representativos, el desarrollado por ASPANDEM en San Pedro Alcántara (Bellver, 1993; Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998; Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 1999).

El resto de las iniciativas se reparte de manera más o menos uniforme por el resto de Comunidades Autónomas, aunque no constatamos presencia de iniciativas de empleo con apoyo en las Comunidades de Asturias, Extremadura y Navarra. Sin embargo, sí existían programas en dichas Comunidades en el año 1996, por lo que no podemos afirmar que hayan desaparecido, simplemente ha sido imposible obtener datos de ninguna iniciativa en esas Comunidades Autónomas.

De esta manera, y a la luz de los datos recogidos en este trabajo, podemos determinar que la cantidad total de programas de empleo con apoyo activos a finales de 1999 se sitúa en 43, habiéndose experimentado un aumento respecto a los datos disponibles del año 1995 (24 iniciativas) y 1996 (35 iniciativas) (Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998; Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, 1998). Podemos pues hablar de un desarrollo positivo ligeramente al alza de esta modalidad de inserción laboral en lo referente a las iniciativas en funcionamiento.

Respecto a la distribución de los diferentes programas de empleo con apoyo en función de su año de inicio (ver cuadro 4), si bien figuran iniciativas que sitúan su comienzo ya en 1981, no podemos hablar de un verdadero comienzo del desarrollo del empleo con apoyo en España hasta finales de los 80 y principios de los 90. Es en estos años, y principalmente en Cataluña y Baleares, donde comienzan de manera efectiva a tomar cuerpo varios programas como los ya mencionados en párrafos anteriores (Aura, ASPANDEM y Consell Insular de Palma de Mallorca) y otros diferentes (ACISJF, Patronat Flor de Maig, Institut Municipal de Persones amb Disminució de Barcelona, INTRESS- C.F.O. Jaume Cuspinera, o Associació Pro-Disminuits Psíquics de Sabadell).



Cuadro 4. Programas de empleo con apoyo por Años

En este cuadro consideramos los datos referentes a la isla de Mallorca como una unidad en función de los datos recibidos.

Como ya hemos señalado, se toma Mallorca como un único conjunto, y hemos tomado como referencia en este caso el inicio marcado por el Consell Insular en el desarrollo de su programa. En adelante, seguiremos considerando a estas iniciativas ubicadas en Mallorca como un dato único.

La etapa en que el empleo con apoyo se enriquece con un mayor número de iniciativas puestas en marcha se sitúa hacia mediados de la pasada década y hasta finales de la misma. En este periodo se ponen en marcha entre 20 y 24 nuevos programas.

Finalmente, y como ya hemos mencionado con anterioridad, llegamos a finales de los 90 con un total de 36 iniciativas (considerando Mallorca como un único dato), o más exactamente 43 iniciativas en todo el territorio español.

2.2.5.2. Conversión

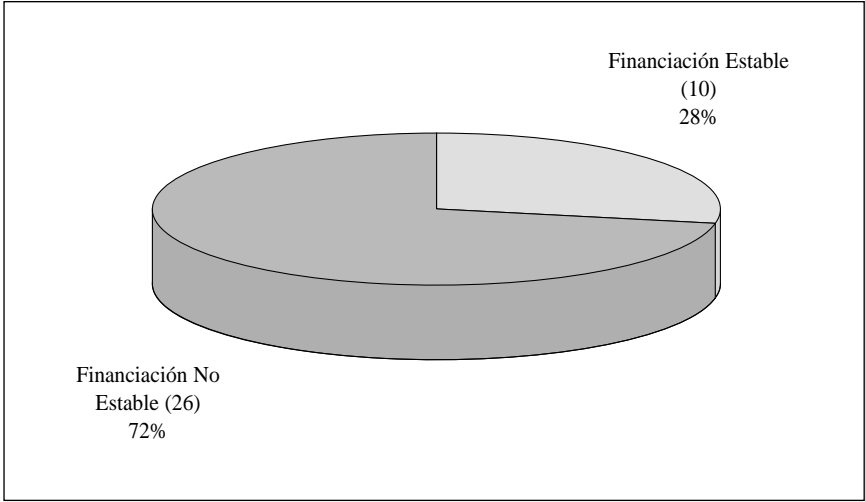
El cambio institucional en el modo de entender y apoyar a las personas con discapacidad pasa por transformar los sistemas actuales que se basan en la creación y organización de estructuras rígidas de centros y servicios. El cambio de estructuras debe dirigirse hacia la creación de programas y servicios comunitarios que, desde planteamientos flexibles, sirvan para apoyar individualmente a las personas con discapacidad en su medio de desenvolvimiento natural.

El concepto de conversión implica un proceso por el cual las instituciones van evolucionando de desarrollar sus actividades (de inserción laboral o de otro tipo) basándose principalmente en los centros, a desarrollarlas basándose en los recursos de la comunidad (Albin, 1992; Albin,

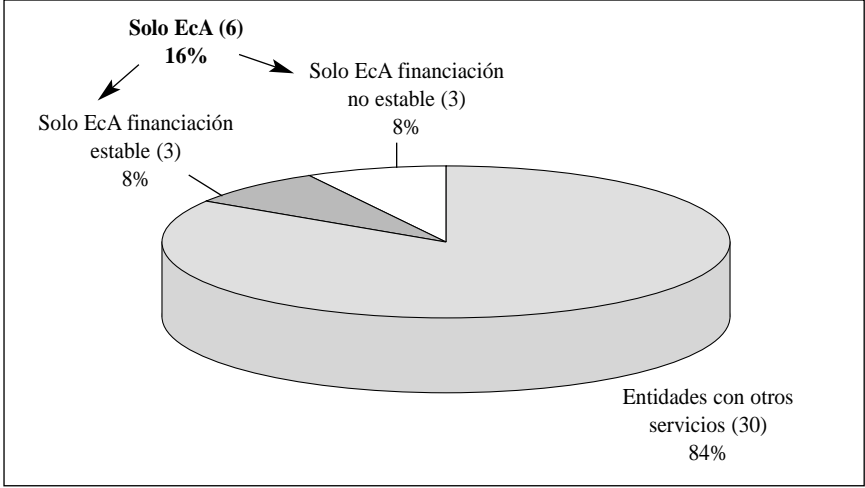
Rhodes y Mank, 1994; Martínez, 1998). En este sentido, el empleo con apoyo es una alternativa que potencia la utilización de los recursos en la comunidad, frente a otras que se centran más en el desarrollo de centros (centros especiales de empleo o centros ocupacionales).

En este trabajo, el análisis de la conversión de los servicios se va a centrar principalmente en tres cuestiones: *la estabilidad de la financiación en los servicios, la convivencia de varios servicios en una misma entidad, y la supresión o no de los mismos si la financiación se elimina.*

Se comienza por analizar la *estabilidad de la financiación en los servicios*. Como podemos ver en el cuadro 5 solamente el 28% de los programas existentes cuentan con una financiación estable mientras el 72% restante carece de ella. Esto supone una clara precariedad en la mayoría de las iniciativas existentes que, sin duda, puede influenciar negativamente la eficacia de las acciones promovidas.



Cuadro 5. Estabilidad de la financiación de los programas de empleo con apoyo

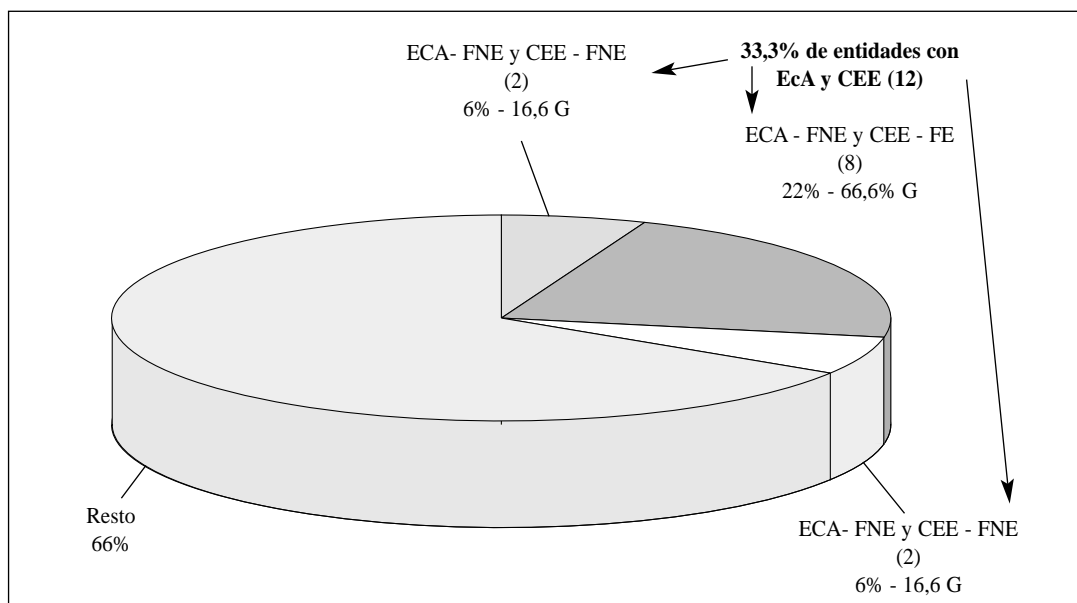


Cuadro 6. Distribución de las entidades por servicios disponibles, y estabilidad de la financiación en aquellas que solamente disponen de empleo con apoyo

Al examinar las entidades que solamente tienen empleo con apoyo, y que suponen un 16% del total (ver cuadro 6), la mitad de ellas disponen de financiación estable y la otra mitad no, suponiendo un 50% en ambos casos sobre el grupo mencionado, y un 8% en ambos casos sobre el total. Es significativo en este sentido que ni siquiera la mayoría de las entidades que exclusivamente se dedican al desarrollo del empleo con apoyo cuenten con una financiación estable, siendo esta modalidad de inserción laboral su objetivo único.

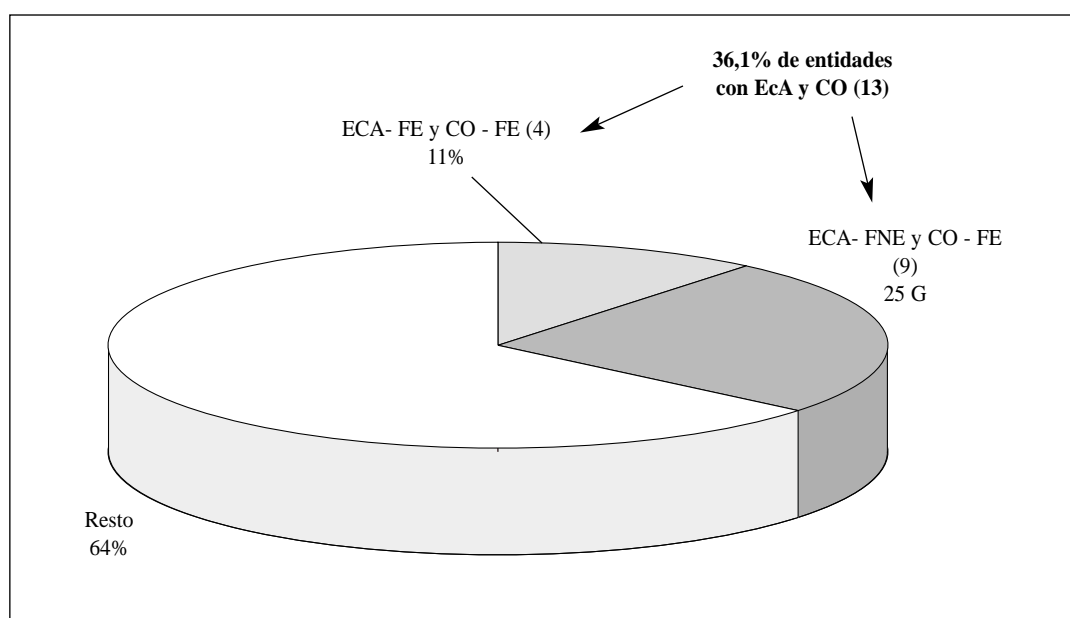
En el conjunto de las entidades, un 33,3% del total disponen de centros especiales de empleo (CEE) que coexisten con el empleo con apoyo (ver cuadro 7). Dentro de este *grupo*, podemos analizar la existencia de financiación estable o no estable en cualquiera de los dos servicios, lo cual nos genera cuatro categorías diferentes de comparación. En primer lugar, la categoría en la que ambos servicios disponen de financiación estable, en la cual se encuentran el 16,6% del grupo que supone un 6% si comparamos respecto al total de entidades. Una segunda categoría sería la de entidades en las que el empleo con apoyo tiene financiación estable mientras que el CEE carece de ella, en la cual encontramos que no existe ningún caso, lo que no deja de ser significativo. En tercer lugar tenemos las entidades que no disponen de financiación estable en empleo con apoyo y sí que la tienen en el CEE, formado por 22% del grupo que supone un 66,6% comparando respecto al total. Finalmente, tenemos en una cuarta categoría a las entidades que no tienen financiación estable en ninguno de los dos servicios, conformado por el 6% del grupo, lo que significa un 16,6% del total de entidades.

Podemos apreciar pues que en la mayoría de los casos, en las entidades en las que conviven empleo con apoyo y CEE, los centros especiales de empleo cuentan con una clara estabilidad respecto a las fuentes de financiación (disponen de financiación estable el 83,2% de los mismos) mientras que el empleo con apoyo no disfruta de la misma estabilidad (16,6% de programas con financiación estable). Es interesante comprobar que en ningún caso coexiste el empleo con apoyo con financiación estable con CEE que no dispongan de la misma.



Cuadro 7. Entidades con empleo con apoyo y CEE y estabilidad de la financiación

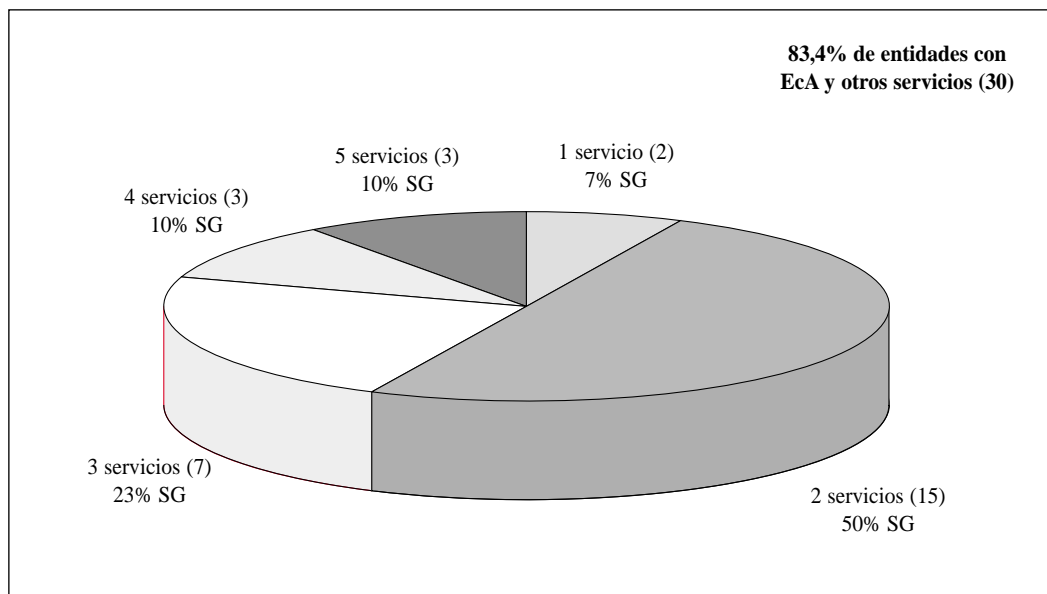
Las entidades en las que conviven el empleo con apoyo con los centros ocupacionales, suponen el 36,1% del total.



Cuadro 8. Entidades con empleo con apoyo y CO y estabilidad de la financiación
 FE Financiación Estable, FNE Financiación No Estable, ST Sobre Total, G Sobre Grupo

Dentro de este *grupo*, realizamos de nuevo la misma comparación que en el caso anterior, respecto a la presencia de financiación estable en cualquiera de los dos servicios coexistentes. El 30,7% de las entidades disponen de financiación estable en ambos servicios (11% del total), mientras que el 69,2% restante (25% del total) carecen de financiación estable en los servicios de empleo con apoyo y si disponen de ella en los CO (ver cuadro 8).

Al igual que en la comparación con los CEE, en la mayoría de los casos en los que coexisten empleo con apoyo y CO, es el empleo con apoyo el que no dispone de financiación estable, y llama poderosamente la atención el hecho de que en ninguno de los casos en los que conviven ambas iniciativas el CO no disponga de financiación estable.

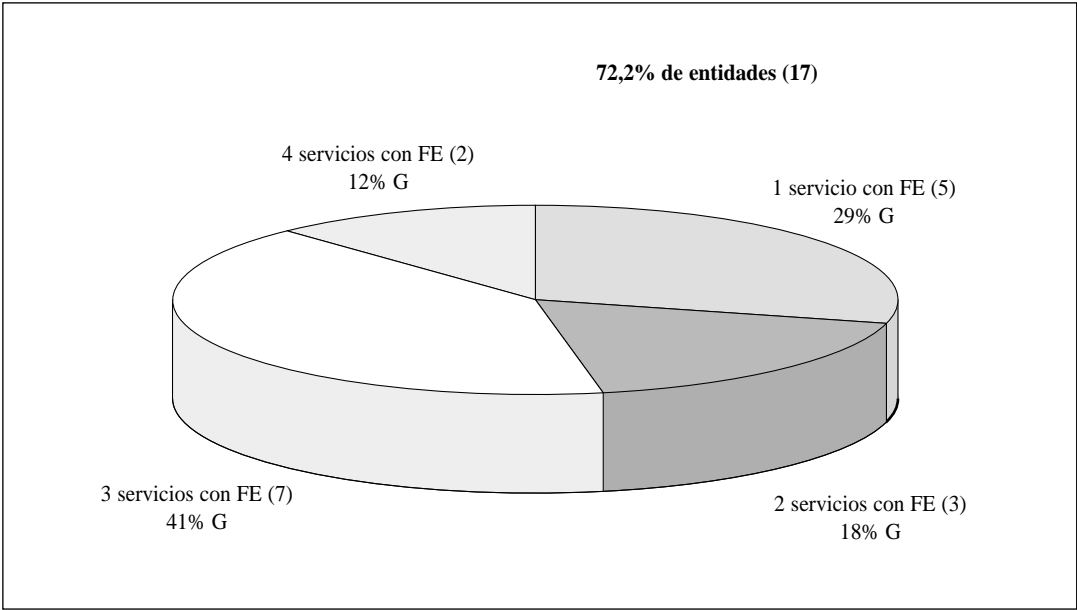


Cuadro 9. Entidades que tienen otros servicios además de empleo con apoyo
ST Sobre Total, SG Sobre Grupo

En la mayoría de las entidades (83,4%) el empleo con apoyo coexiste con otros servicios. En el 7% de los casos lo hace con 1 servicio, en el 50% con 2, en el 23% con 3, y en un 10% de casos con 4 y 5 servicios respectivamente (ver cuadro 9). Solo un 16,6% de las entidades disponen exclusivamente de empleo con apoyo. Los servicios que conviven con el empleo con apoyo son variados, pudiendo encontrar centros de rehabilitación/centros de día, centros especiales de empleo, centros ocupacionales, y un conjunto de otros servicios como atención temprana, servicios de apoyo a usuarios y familias, o servicios de ocio y deporte.

El dato anterior es más interesante aún cuando se compara la multiplicidad de servicios con la estabilidad en la financiación de los mismos. De este modo, en el cuadro 10 se puede apreciar como se distribuyen en porcentajes el *grupo* de entidades que no disponiendo de financiación esta-

ble para el servicio de empleo con apoyo, sí que disponen de estabilidad en la financiación de otros servicios. Este grupo está formado por un total de 17 entidades, lo que supone un 47,2% sobre el total, y los datos muestran que dentro del mencionado grupo el 29% de entidades cuentan con estabilidad en la financiación para 1 servicio diferente del empleo con apoyo, el 18% para 2 servicios, el 41% para 3 servicios, y el 12% restante para 4 servicios.

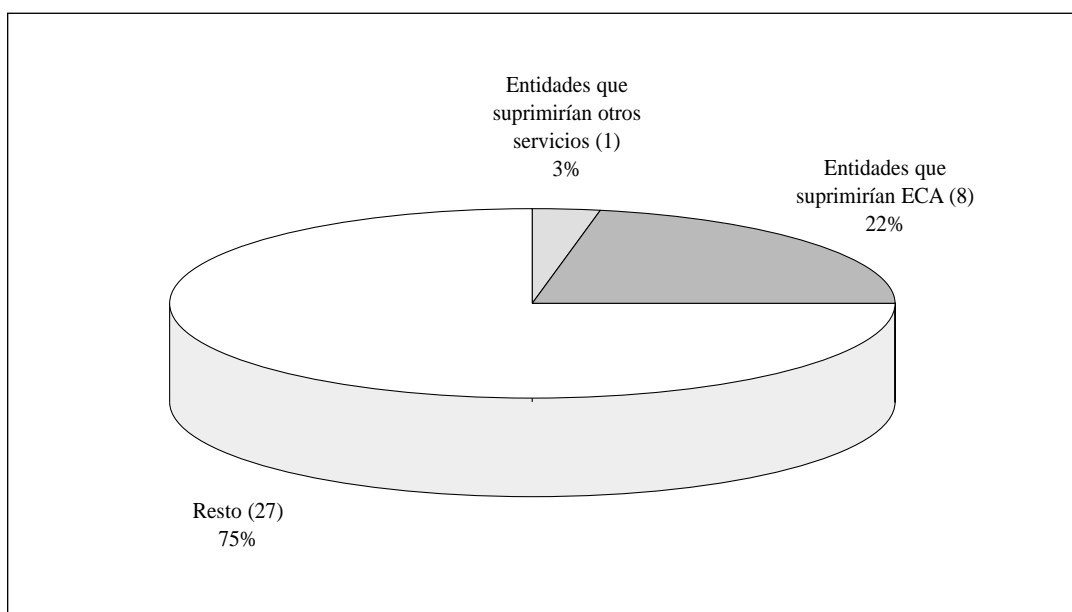


Cuadro 10. Entidades que tienen empleo con apoyo con financiación no estable y otros servicios con financiación estable
FE Financiación Estable, G Sobre Grupo

Es importante señalar aquí la existencia de un porcentaje amplio de entidades que disponen de financiación estable para varios de sus servicios pero carecen de la misma para los de empleo con apoyo, cuya situación resulta precaria. Esto indica sin duda, que el empleo integrado en la comunidad parece no ser un objetivo prioritario para la mayoría de las entidades.

Se puede abundar en la afirmación anterior al examinar los datos referidos a la supresión de servicios que realizarían las entidades en caso de fallar las fuentes de financiación.

Centrándonos primero en las entidades que suprimirían algún servicio (cuadro 11), observamos que un 25% del total lo harían en caso de no conseguir financiación. Este dato, puede indicar la voluntad mayoritaria de las entidades de mantener sus servicios en funcionamiento, buscando si es preciso fuentes de financiación alternativas. Pero, es preocupante que entre aquellas que afirman que suprimirían algún servicio el porcentaje mayoritario suprimiría entre otros el empleo con apoyo (22% del total), en vez mantenerlo y suprimir solamente otros servicios (3% del total).



Cuadro 11. Entidades que suprimirían algún servicio

Dentro del *grupo* de entidades que manifiestan su intención de suprimir el empleo con apoyo en caso de no mantener las fuentes de financiación (22,2%), se encuentra que el 62% de las entidades de este grupo (5 entidades) lo suprimirían en primer lugar, frente a un 13% (1 entidad) que lo suprimirían en segundo lugar y un 25% (2 entidades) que lo haría en cuarto lugar. A pesar de ser solamente 8 entidades (22%) las que suprimirían el empleo con apoyo, el dato nos indica que la norma suele ser no dar prioridad a los servicios de tipo comunitario frente a otros servicios.

Algo más esperanzador, sin embargo, es el dato sobre las entidades que solamente disponen de servicios de empleo con apoyo (el 16,6% del total). En este caso solamente suprimirían el servicio en caso de fallar las fuentes de financiación el 17% de las mismas, manteniéndolo mediante la búsqueda de fuentes alternativas el 83% restante.

Hemos de señalar que, a través de los contactos personales que los investigadores han mantenido con las entidades, es frecuente observar que los servicios de empleo con apoyo se mantienen a bajo rendimiento en caso de fallar la fuente de financiación. En estas ocasiones es práctica común el prescindir de realizar inserciones laborales en nuevos puestos, y reducir al máximo la actividad del programa. Esta actividad se limita exclusivamente a mantener un nivel de apoyo mínimo para los usuarios que ya se encuentran recibiendo este servicio, recurriendo en ocasiones a asignar esta responsabilidad de manera complementaria a profesionales que desempeñan sus tareas principales en otros servicios de la entidad, y manteniendo así la supervivencia con una actividad mínima gracias a la financiación de esos otros servicios.

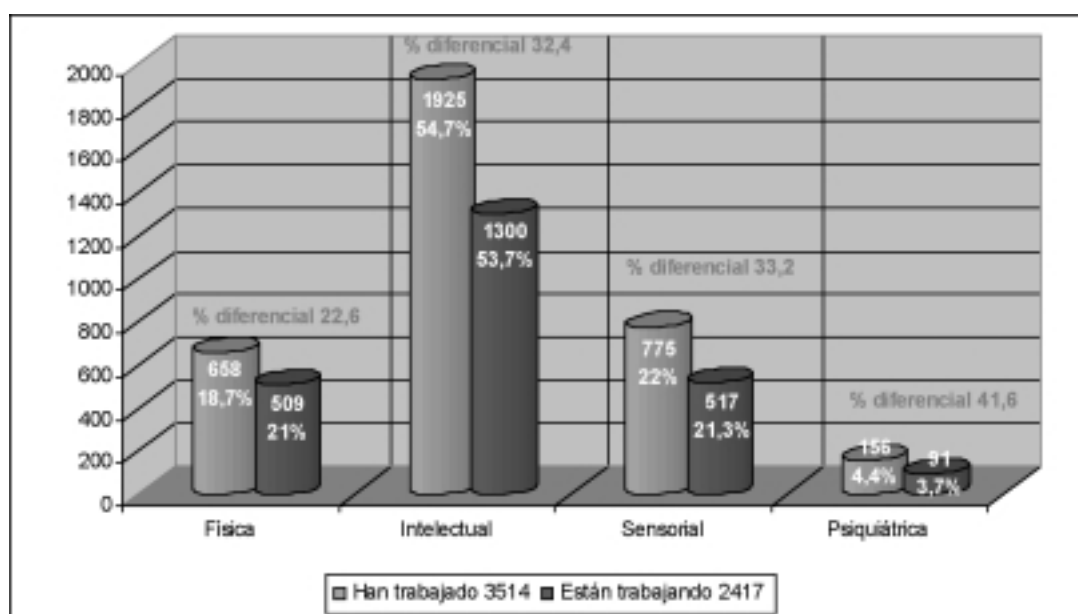
2.2.5.3. Usuarios y Profesionales

En este apartado se analizan datos relativos a las personas que se encuentran trabajando gracias a servicios de empleo con apoyo y su distribución con relación a diferentes criterios. También se analizan datos sobre los profesionales que realizan su trabajo en estos servicios.

No se ha podido disponer del total de los datos en algunos de los cuestionarios recibidos, por lo que, a pesar de que se utilizan cifras porcentuales, en los diferentes cuadros que se muestran se indica oportunamente cual es el total de la población sobre la que se han calculado los porcentajes. Este aspecto no parece influir significativamente en las cifras que se presentan.

2.2.5.3.1. Perfil de los usuarios de los servicios de empleo con apoyo

Vamos a centrarnos inicialmente en la distribución de los usuarios de los servicios de empleo con apoyo. En el cuadro 12 se pueden ver los diferentes porcentajes con relación al tipo de discapacidad principal que presentan los trabajadores en el empleo con apoyo. Por un lado, están las personas que en algún momento han recibido los servicios proporcionados por los diferentes programas y han conseguido un puesto de trabajo, independientemente de que lo mantuvieran en ese momento. Por otro lado, están las personas que actualmente disfrutan de un puesto de trabajo gracias a los servicios de empleo con apoyo. La diferencia porcentual entre ambos datos la podemos considerar como el “porcentaje de pérdidas” de los puestos de trabajo en cada tipo de discapacidad.



Cuadro 12. Personas que han obtenido empleo y que trabajan actualmente por medio del empleo con apoyo

Se puede observar que sobre un total de 3.514 personas que han trabajado en algún momento y 2.417 que mantenían a final de 1999 un puesto de trabajo, el porcentaje de pérdidas se estima en un 31,2%. En el colectivo de personas con discapacidad física, han trabajado en algún momento 658 personas (18,7% sobre el total) y mantenían su puesto de trabajo 509 (21% sobre el total) estimándose el porcentaje de pérdidas en un 22,6%. En el colectivo de personas con discapacidad intelectual, han trabajado en algún momento 1.925 personas (54,7% sobre el total) y mantenían su puesto de trabajo 1.300 (53,7% sobre el total) estimándose el porcentaje de pérdidas en un 32,4%. En el colectivo de personas con discapacidad sensorial, han trabajado alguna vez 775 personas (22% sobre el total) y mantenían su puesto de trabajo 517 (21,3% sobre el total) estimándose el porcentaje de pérdidas en un 33,2%. Finalmente, en el colectivo de personas con discapacidad psiquiátrica, han trabajado alguna vez 156 personas (4,4% sobre el total) y mantenían el puesto 91 (3,7% sobre el total) estimándose el porcentaje de pérdidas en un 41,6%.

Si bien los porcentajes de pérdidas en general pueden considerarse aceptables, incluso bajos, es el colectivo de personas con discapacidad física el que parece mostrar menos problemas a la hora de mantener el puesto de trabajo, y por el contrario, parece ser el colectivo de personas con discapacidad psiquiátrica el que muestra mayores dificultades en este sentido.

A pesar de que el total de personas integradas ha ido aumentando desde 1995 a 1999 (más de 3 veces en total; para los colectivos de personas con discapacidad física, intelectual, sensorial y psiquiátrica aumentó más de 7, 2, 9 y 2 veces respectivamente), sigue existiendo una especial incidencia del empleo con apoyo en el colectivo de personas con discapacidad intelectual. Si bien el empleo con apoyo fue concebido en sus inicios principalmente para el colectivo de PDI, no se debe, sin embargo, dejar de ampliar los esfuerzos al resto de los colectivos de personas con discapacidad y a otros colectivos en desventaja social. Esta parece ya haber sido tenida en cuenta por los responsables de los programas, ya que las tasas de aumento para las personas con discapacidad física y sensorial son sensiblemente superiores. Sin embargo, sigue quedando por detrás el colectivo de personas con discapacidad psiquiátrica, que como muestra la tabla 9, a lo largo de los años 1995, 1996 y 1999 muestra siempre el porcentaje más bajo respecto al total, y cuya tasa de aumento es también mucho menor. Respecto a los colectivos de personas con desventaja social todo queda por hacer.

Tabla 9. Personas integradas por tipo de discapacidad en 1995, 1996 y 1999

Los datos referidos a 1995 y 1996 se han obtenido de los trabajos de Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver, y Martínez (1998) y de Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver (1998).

Discapacidad	1995				1996				1999			
	Han trabajado		Están trabajado		Han trabajado		Están trabajado		Han trabajado		Están trabajado	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	-	-	66	8	168	12	140	13	658	18,7	509	21
Intelectual	-	-	639	81	1008	72	752	71	1925	54,7	1300	53,7
Sensorial	-	-	55	7	163	12	141	13	775	22	517	21,3
Psiquiátrica	-	-	34	4	58	4	34	3	156	4,4	91	3,7
Total	-	-	794	-	1397	-	1067	-	3514	-	2417	-

Los porcentajes encontrados en empleo con apoyo por tipos de discapacidad no se ajustan a la distribución de la población con discapacidad en edad laboral según los datos proporcionados en el libro “Empleo y Discapacidad” (IMSERSO, 1998), donde la discapacidad intelectual supone un porcentaje mucho menor.

Cuando se habla de cifras, no se debe de perder la perspectiva referencial del conjunto. En este caso, y según se muestra en la tabla 10, podríamos estimar una incidencia del empleo con apoyo sobre la población activa de personas con minusvalía reconocida que se encuentra ocupada del 0,8% y sobre la población con discapacidad que se encuentra ocupada del 0,76%. Estos datos se obtienen de comparar los datos recogidos en este trabajo con los mostrados en la tabla 10. La población en empleo con apoyo supone un total de 2.417 personas y el total de personas con minusvalía en edad laboral que se encuentran ocupados alcanza la cifra de 303.976 personas, por lo que el 0,8% de las personas minusválidas en edad laboral que se encuentran trabajando, han obtenido empleo gracias a las iniciativas de empleo con apoyo, y la cifra de personas con discapacidad en edad laboral que se encuentran trabajando es de 318.438 personas, por lo que el 0,76% de las personas con discapacidad en edad laboral que se encuentran trabajando, han obtenido empleo gracias a las iniciativas de empleo con apoyo.

Llevando el dato al conjunto de personas que se encuentran trabajando en la Administración, empresas públicas y privadas (que consideraremos empleo integrado) y prescindiendo de aquellas que se encuentran en entidades sin ánimo de lucro (que asimilaremos a empleo no integrado), el porcentaje sube a un 1,92% para las personas legalmente reconocidas como minusválidas y al 1,82% para las personas con discapacidad. Es decir, que de las personas con minusvalía que se encuentran trabajando en empresas normalizadas, el 1,92% de las mismas han llegado a su puesto de trabajo gracias al empleo con apoyo y lo mismo ocurre para el 1,82% de las personas con discapacidad. Hay que señalar que estas cifras son estimaciones, y que probablemente no sean demasiado exactas, aunque bien pueden servirnos como referencia.

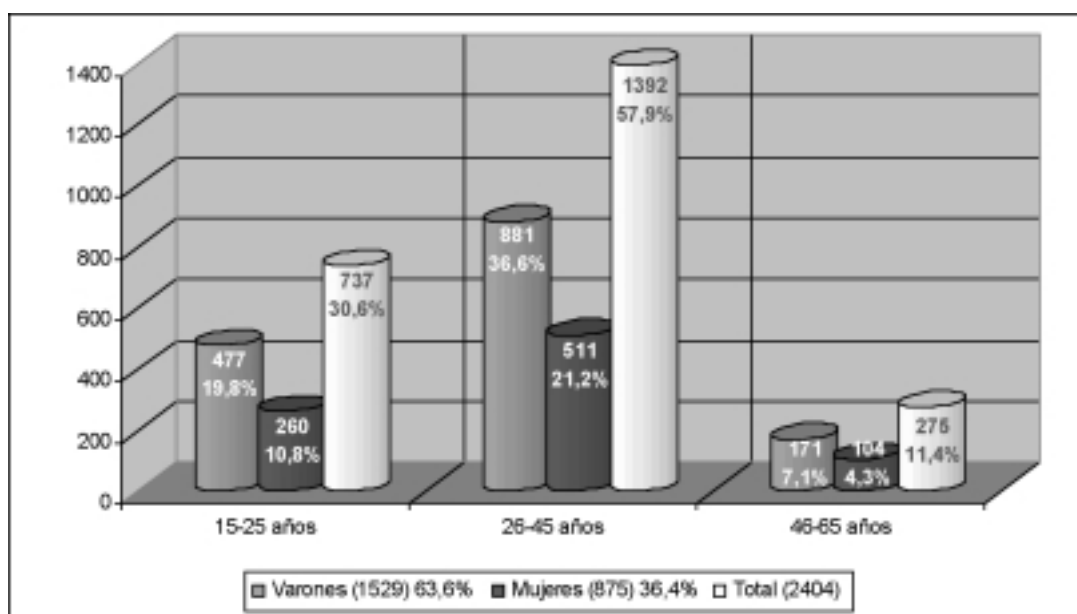
Tabla 10. Estimaciones de datos generales de la población reconocida como minusválida y datos sobre la población con discapacidad (A)

Datos obtenidos o estimados de IMSERSO, (1998). *Empleo y Discapacidad*. Madrid: IMSERSO; y de INE, (2000) *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud 1999*. Madrid: INE

Estimaciones sobre la población legalmente reconocida como minusválida			
Tasa poblacional de personas legalmente reconocidas como minusválidas	Aplicada al censo de 1991	Tasa de minusválidos en edad laboral a 1 de enero de 1998	Aplicada al censo de 1991
3,96%	1.539.339	52,8%	812.771
Tasa de personas minusválidas paradas entre 16 y 45 años	Aplicada al conjunto de personas con minusvalía en edad laboral según censo 1991	Tasa de personas minusválidas ocupadas entre 16 y 45 años	Aplicada al conjunto de personas con minusvalía en edad laboral según censo 1991
62,6%	508.794	37,4%	303.976
Tipo de empresa	% de trabajadores minusválidos		Aplicada al conjunto de personas con minusvalía en edad laboral ocupadas según censo 1991
Administración	10,2%	Total 41,5%	126.150
Empresa pública	2,5%		
Empresa privada	28,8%		
Entidades sin ánimo de lucro	58,5%		177.826
Personas con minusvalía en edad laboral por tipo de discapacidad			
Física	Intelectual	Sensorial	Otras
56%	28%	14%	3%
Datos encuesta del INE 1999			
Personas con discapacidades en España		% sobre la población total	
3.528.221		9%	
En edad laboral (16-64 años)		% sobre la población con discapacidad	
1.337.708		37,9%	
Activos		% sobre la población en edad laboral	
429.375		32,1%	
Trabajando	% sobre activos	Parados	% sobre activos
318.439	74,2%	110.935	25,8%
Tipo de empresa	% de trabajadores minusválidos		Aplicada al conjunto de personas con discapacidad en edad laboral ocupadas según encuesta del INE
Administración	10,2%	Total 41,5%	126.150
Empresa pública	2,5%		
Empresa privada	28,8%		
Entidades sin ánimo de lucro	58,5%		177.826

Estos porcentajes no son demasiado significativos si consideramos el conjunto total, pero no dejan de ser apreciables si pensamos que estamos trabajando con personas con discapacidad que tienen, incluso dentro de este colectivo, especiales dificultades para acceder al mundo laboral y la empresa normalizada, y que no son capaces de hacerlo si no se les proporciona un apoyo adecuado y continuado a lo largo de su vida laboral.

Los datos presentados en el cuadro 13 muestran la distribución de las personas que se encuentran trabajando mediante empleo con apoyo por grupos de edad y sexo. En todas las franjas de edad, así como en el total, el porcentaje de varones prácticamente duplica al de mujeres, y la franja de edad en la que se sitúa el porcentaje más alto es la de 26 a 45 años, en la cual encontramos al 57,9% de la población que trabaja mediante empleo con apoyo. Estas cifras parecen indicar que las mujeres con discapacidad están subrepresentadas dentro del colectivo de usuarios de servicios de empleo con apoyo, siendo necesario dirigir hacia ellas los esfuerzos de los profesionales ya que, además de encontrarse en un colectivo con más dificultades para el acceso al empleo como es el de las mujeres, a eso se le añade el formar parte de un colectivo con mayores dificultades aun para el acceso al empleo, el de las personas con discapacidad.



Cuadro 13. Distribución de los trabajadores en empleo con apoyo por tramos de edad y sexo

Si se compara la distribución que muestra esta investigación con la que se muestra en la tabla 11 (referida a la población con minusvalía en edad laboral por tramos de edad y sexo), se observa que aparece también subrepresentado el colectivo de personas que se encuentra en la franja de edad comprendida entre 46 y 65 años (11,4% de personas trabajando en empleo con apoyo frente a un 50,57% de población activa con minusvalía en esa franja de edad y al 61,16% de la

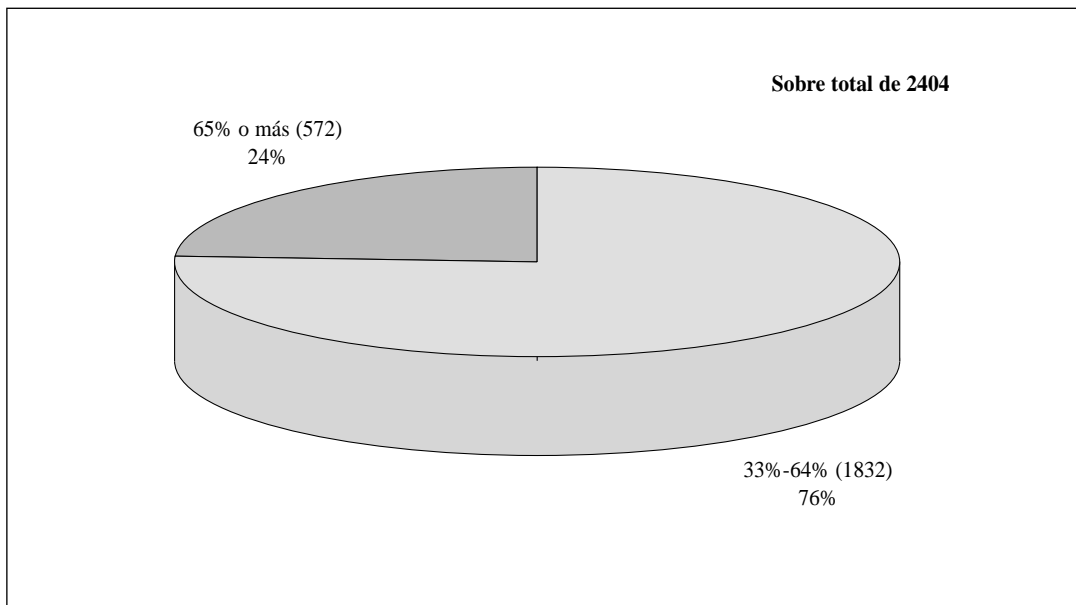
población con discapacidad). Este grupo en la franja de edad más alta, se encuentra también con una dificultad mayor a la hora de acceder a un empleo, y se deben dar prioridad a los esfuerzos para posibilitarles oportunidades de empleo integrado.

Tabla 11. Estimaciones de datos generales de la población reconocida como minusválida y datos sobre la población con discapacidad (B)

Datos obtenidos o estimados de IMSERSO, (1998). *Empleo y Discapacidad*. Madrid: IMSERSO; y de INE, (2000) *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud 1999*. Madrid: INE

Datos IMSERSO								
Personas con minusvalía en edad laboral por sexo y edad								
15-24			25-44			45-64		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
6,03%	4%	10,03%	24,1%	15,3%	39,4%	26,34%	24,23%	50,57%
Personas con minusvalía por % de minusvalía								
33 a 65					> 65			
50,30%					49,70%			
Datos encuesta del INE 1999								
Personas con discapacidad en edad laboral por sexo y edad								
17-44			45- 65					
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total			
21,80%	16,13%	37,93%	28,38%	32,78%	61,16%			

Respecto a la distribución de la población usuaria de servicios de empleo con apoyo en relación con el porcentaje de minusvalía que muestran, vemos en el cuadro 14 que el 76% muestra un grado de minusvalía comprendido entre el 33 y el 64%, mientras que el 24% restante muestra un 65% o más de minusvalía. De estos datos se deduce que el empleo con apoyo es una alternativa válida y efectiva sobre todo para aquellas personas con un porcentaje de minusvalía más elevado. Aunque si se comparan estos datos con los de la tabla 11, podemos ver que las distribuciones porcentuales difieren, y mientras que en la distribución del total de la población con minusvalía reconocida los porcentajes se reparten equitativamente, en el caso de la población usuaria de empleo con apoyo los que muestran un grado de minusvalía de 65% o más son sólo un cuarto del total. Esto nos indica que debemos de poner especial énfasis en facilitar oportunidades a las personas con discapacidades más severas, que son los que muestran un porcentaje de minusvalía más elevado.

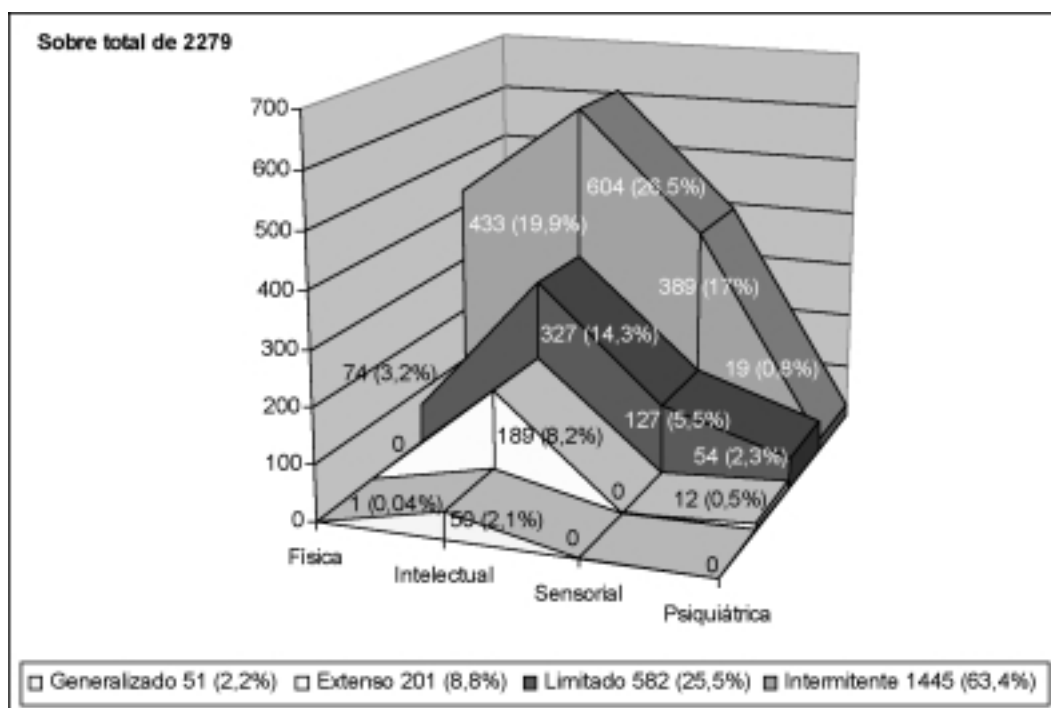


Cuadro 14. Personas trabajando en empleo con apoyo por % de minusvalía

Cuando se habla del grado de severidad de la población usuaria del empleo con apoyo y de su dificultad para el acceso al empleo, el porcentaje de minusvalía ofrece una parte útil de información. Pero otra parte importante de la información se debe obtener en función de la necesidad de apoyo.

En el cuadro 15 se muestra la distribución de la población usuaria de servicios de empleo con apoyo en función de su necesidad de apoyo y el tipo de discapacidad. Los diferentes niveles de intensidad de apoyo fueron categorizados siguiendo la propuesta de la Asociación Americana de Retraso Mental (Luckasson, Coult, Polloway, Reiss, Schalock, Snell, Spitalnik y Stark, 1992; Verdugo, 1995). Estos niveles son los de intermitente, limitado, extenso y generalizado. La definición de cada uno se presenta en el cuestionario DEA que se incluye como anexo.

Los datos muestran, por un lado, que mayoritariamente se trabaja con personas con necesidades de apoyo intermitente (63,4%) o limitada (25,5%), siendo mucho menores los porcentajes de personas con necesidad de apoyo extensa (8,8%) o generalizada (2,2%). Por otro lado, si dividimos la población por tipos de discapacidad, los patrones se repiten, pudiendo observar incluso como en la discapacidad física y sensorial los porcentajes de personas con necesidad de apoyo extensa y generalizada son cero o prácticamente cero, y que lo mismo ocurre en la discapacidad psiquiátrica para las personas con necesidad de apoyo generalizado. Estos datos nos indican de nuevo la imperiosa necesidad de volcar los esfuerzos en aquellas personas con discapacidad que muestran mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo, que son por supuesto las que mayor cantidad de apoyo necesitan. Esta es la filosofía del empleo con apoyo, la cual no se debe de perder de vista en ningún momento.

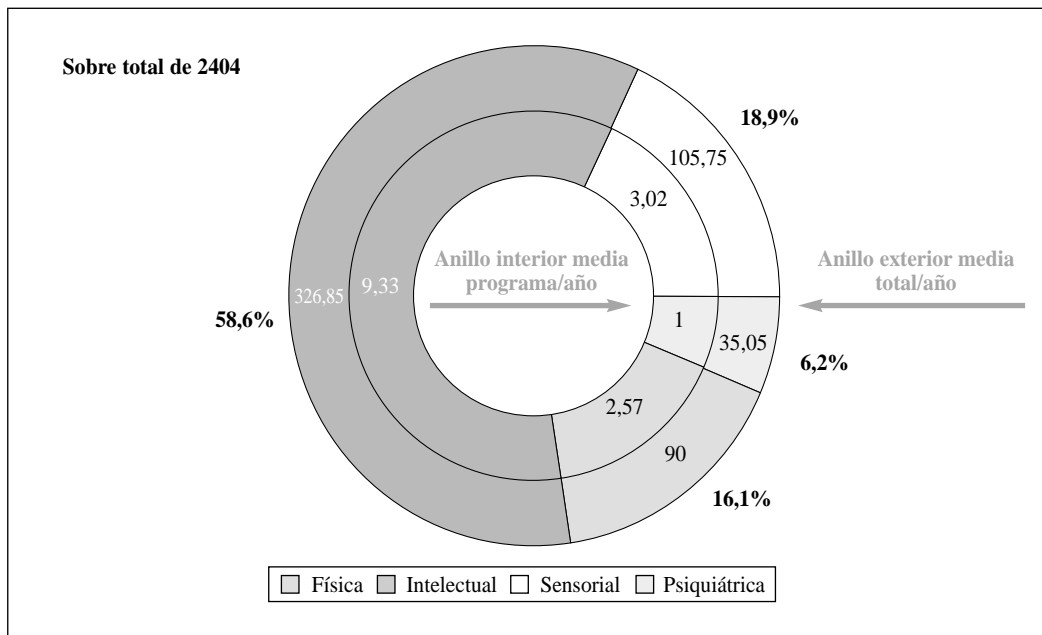


Cuadro 15. Personas con empleo con apoyo por Necesidad de Apoyo y Tipo de Discapacidad

Otro dato interesante estriba en la media anual de personas integradas según el tipo de discapacidad por programa y en total. El cuadro 16 muestra estos datos de manera gráfica, solapando ambas series.

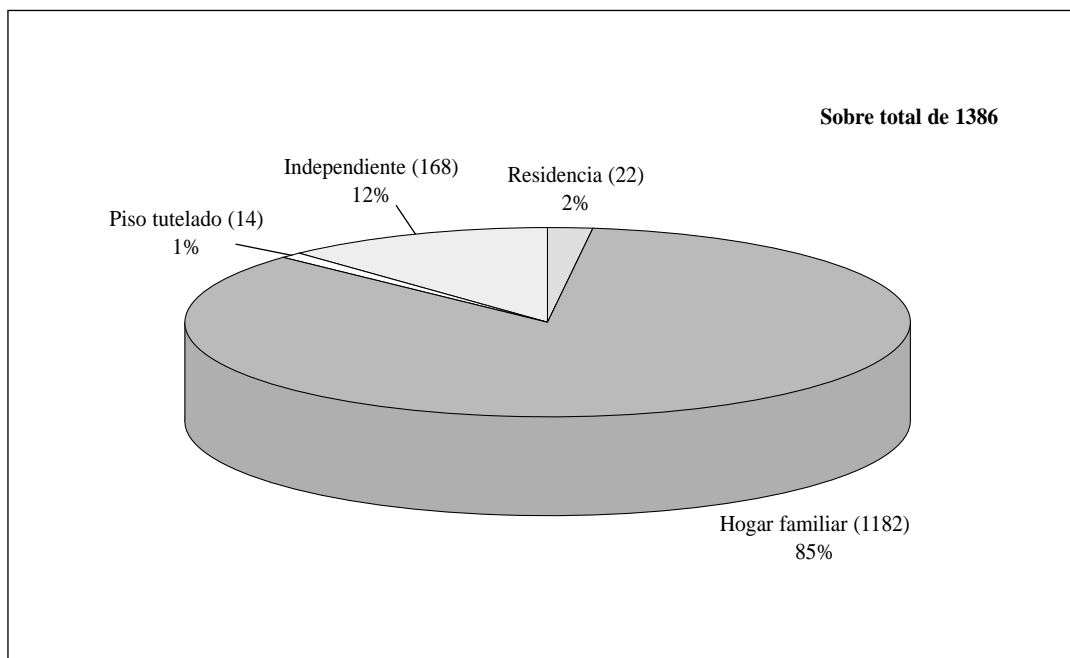
Como se puede observar, lógicamente, los porcentajes referidos a las medias de personas integradas por año en función del tipo de discapacidad son los mismos independientemente de que realicemos el análisis por programa (como unidad) o la del conjunto de programas. De esta manera el 16,1% de las personas que acceden a un puesto de trabajo mediante el empleo con apoyo cada año tienen discapacidad física, el 58,6% intelectual, el 18,9% sensorial y el 6,2% psiquiátrica. En términos de medias de sujetos integrados por tipo de discapacidad, tomando en primer lugar la media por programa/año y en segundo lugar la media total/año, podemos ver que las cifras son para la discapacidad física de 2,57 y 90, para la discapacidad intelectual de 9,33 y 326,85, para la discapacidad sensorial de 3,02 y 105,75 y para la discapacidad psiquiátrica de 1 y 35,05.

De nuevo los datos reflejan la mayor dedicación que tradicionalmente han venido dando este tipo de servicios a las personas con discapacidad intelectual, así como la desventaja que muestra el colectivo de personas con discapacidad psiquiátrica a la hora de posibilitarle el acceso al mundo laboral mediante el empleo con apoyo. Reiteramos pues, una vez más, la importancia de crear oportunidades y desarrollar iniciativas que faciliten a las personas con discapacidad psiquiátrica el acceso al empleo normalizado mediante el empleo con apoyo.



Cuadro 16. Media anual y % de personas integradas mediante el empleo con apoyo por programa y total

Aunque no directamente relacionado con el empleo con apoyo, el tipo de residencia de los usuarios puede dar una idea del nivel de autonomía de estos (ver cuadro 17). El 85% de los usuarios permanecen viviendo en el hogar, el 12% vive de manera independiente, un 2% en residencia y el 1% restante en piso tutelado.



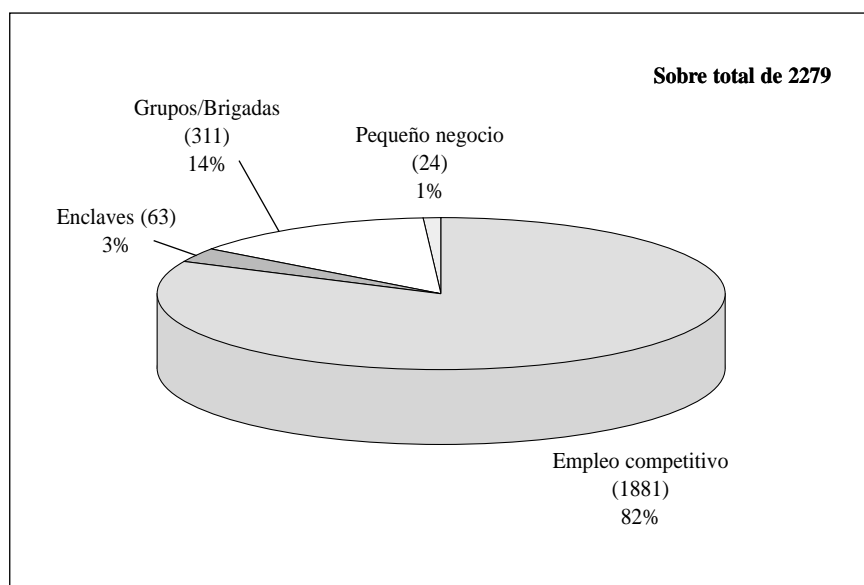
Cuadro 17. Personas trabajando en empleo con apoyo por tipo de residencia

Esto se puede interpretar de diferentes maneras. Por un lado, se puede entender que la población que necesita un apoyo estructurado y continuado para mantener un puesto de trabajo, tiene exactamente el mismo tipo de necesidad para poder acceder a una residencia independiente. En este caso estaríamos hablando de un concepto más amplio que el empleo con apoyo, nos referiríamos a Vida con Apoyo. Si bien no vamos a entrar en este debate, sí que encontramos que progresivamente los profesionales van ensanchando su parcela de apoyo (desde este modelo) llevándola a otras facetas de la vida, y pasando de un ámbito exclusivamente laboral a una gestión integral de los recursos y los apoyos existentes en la comunidad y en los ámbitos próximos a la persona.

Por otro lado, se podría interpretar que el acceso a una vivienda independiente supone un obstáculo de tipo económico que hay que salvar. Para ello es necesario disfrutar de un trabajo digno con un sueldo digno, y aunque este dato lo analizaremos más adelante, el nivel adquisitivo de los usuarios de empleo con apoyo es más bien bajo, ya que la media salarial es ligeramente más alta que el Salario Mínimo Interprofesional. Se convierte por tanto en otro objetivo primordial el conseguir empleos dignamente remunerados que permitan a las personas con discapacidad alcanzar niveles más altos de autonomía dentro y fuera del ámbito laboral.

2.2.5.3.2. Situación laboral de los trabajadores en empleo con apoyo

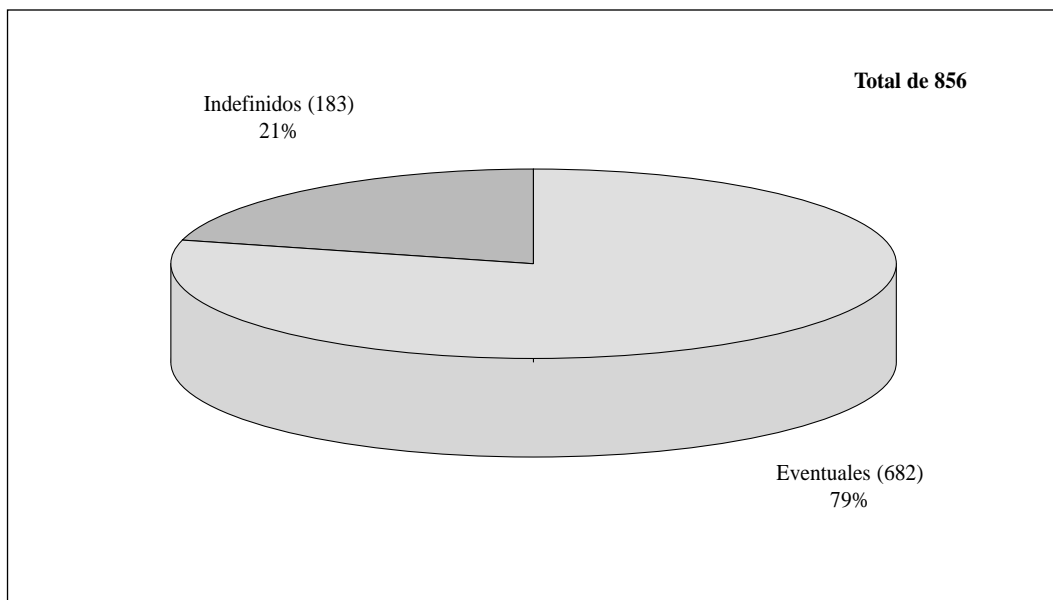
La distribución de los trabajadores en función de las posibles modalidades de empleo con apoyo se encuentra en el cuadro 18. Como modalidades de empleo con apoyo hemos categorizado las cuatro que se manejan tradicionalmente: el empleo competitivo, los enclaves, los grupos de trabajo o brigadas móviles, y el pequeño negocio o empleo autónomo (Verdugo y Jenaro, 1993). Estas categorías aparecen definidas en el cuestionario DEA que se adjunta como anexo.



Cuadro 18. Personas por modalidad de empleo con apoyo

La distribución que reflejan los datos en este sentido sitúa a un 82% de los trabajadores en empleo competitivo, un 14% en grupos de trabajo o brigadas móviles, un 3% en enclaves y el 1% restante en pequeños negocios o empleo autónomo. Los datos reflejan un panorama positivo, ya que sin duda, el empleo competitivo es la meta a alcanzar pues proporciona un mayor nivel de normalización e integración social.

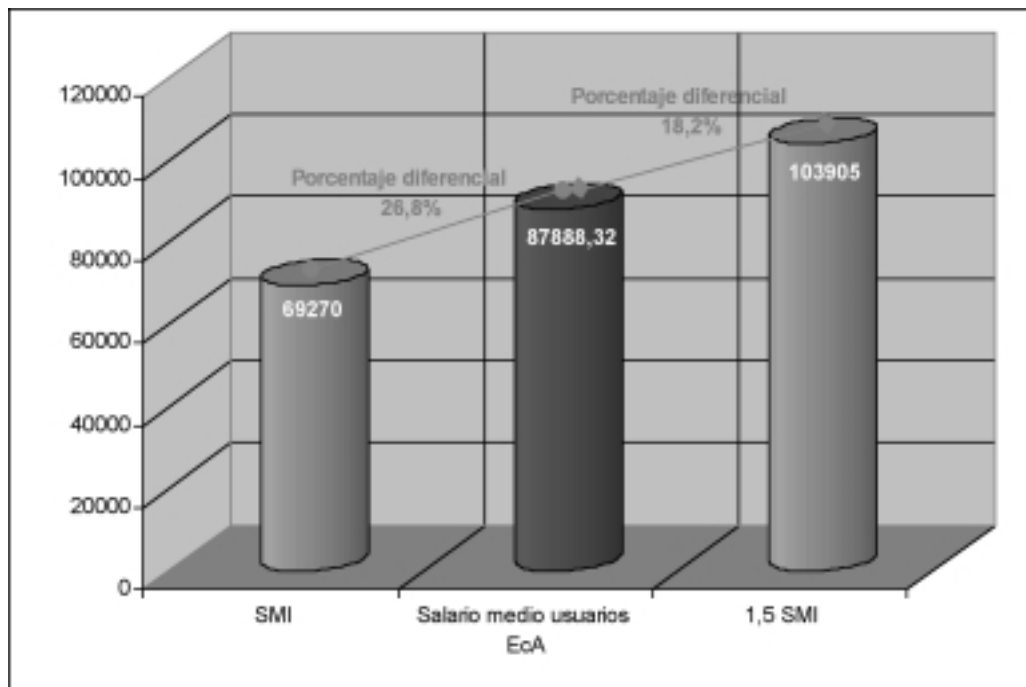
La modalidad de inserción laboral no es el único indicador de la calidad del empleo obtenido para los trabajadores en empleo con apoyo. Otros dos indicadores interesantes recogidos en este trabajo son el tipo de contratación y el salario percibido. Respecto al primero de ellos, el tipo de contratación, el 79% de los contratos realizados en el último año son de carácter eventual frente al 21% restante que son de carácter indefinido. Este dato, reflejado en el cuadro 19, nos da una idea de la precariedad laboral de los trabajadores en empleo con apoyo. Si bien esta precariedad no deja de ser un reflejo nítido de la realidad global del mundo del empleo en estos momentos, y afecta de igual manera a todos los trabajadores tengan o no discapacidad, no debemos conformarnos con justificarla en función de la situación del mercado laboral. Planteamos pues otro de los objetivos que consideramos clave al desarrollar iniciativas de empleo con apoyo, y es alcanzar empleos estables que permitan a los trabajadores una seguridad laboral y económica que redunde en una mayor autonomía personal en el ámbito laboral y en otras facetas de la vida.



Cuadro 19. Contratos realizados en el último año por tipo de contrato

Respecto al segundo de ellos, los datos recogidos en este trabajo muestran en el cuadro 20 cuál es el salario medio de los trabajadores en empleo con apoyo (87.888,32 pesetas). Este dato se refleja en comparación al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que es el punto de partida des-

de que el que se establece cualquier retribución salarial, y se compara también con la cuantía de 1.5 veces el SMI. Estas dos cuantías son de 69.270 y 103.905 pesetas respectivamente. Esta comparación no es arbitraria y responde a planteamientos propuestos en el borrador de Anteproyecto de Real Decreto por el que se regula el empleo con apoyo para los Trabajadores con Discapacidad, presentado al IMSERSO el 23 de noviembre de 1999. Concretamente, este borrador, en su sección tercera (de los incentivos para los trabajadores con discapacidad) propone para la contratación a tiempo parcial y a jornada completa, la compatibilidad de la *pensión no contributiva de invalidez*, del *subsidio de garantía de ingresos mínimos* y de la *prestación por hijo a cargo con minusvalía* con un criterio de convergencia a partir del cual se dejarían de percibir estas prestaciones. El criterio propuesto para la contratación a tiempo parcial es 1,5 SMI y para la jornada completa de 2,5 SMI. Hemos utilizado aquí un criterio mínimo establecido en 1,5 que a nuestro entender es más realista que el 2,5 SMI.



Cuadro 20. Salario medio mensual en pesetas de los usuarios de empleo con apoyo en referencia al SMI (Salario Mínimo Interprofesional) para 1999 y a 1,5 SMI

Haciendo estas comparaciones podemos ver como el salario medio de los trabajadores en empleo con apoyo supera en un 26,8% al SMI y es un 18,2% menor que 1,5 veces el SMI. Este dato es positivo pues se comprueba que los programas responden adecuadamente al criterio de definición del empleo con apoyo referido a la igualdad de condiciones salariales con los trabajadores sin discapacidad. Sin embargo, las retribuciones salariales medias son objetivamente escasas, pues no permiten apenas margen de autonomía para los trabajadores, impidiendo que éstos

puedan desarrollar otras facetas de su vida (como una vivienda independiente). Hemos de hacer énfasis de nuevo en la necesidad de que las iniciativas de empleo con apoyo se preocupen por buscar o desarrollar empleos dignamente remunerados, pues los beneficios de un empleo integrado en la comunidad estriban no solamente en el salario percibido, sino también en el grado en que se aumentan las relaciones sociales, la autonomía y la capacidad productiva de la persona. Si no se dispone de un salario digno será verdaderamente difícil alcanzar cotas más altas de autonomía en otros extralaborales de la vida.

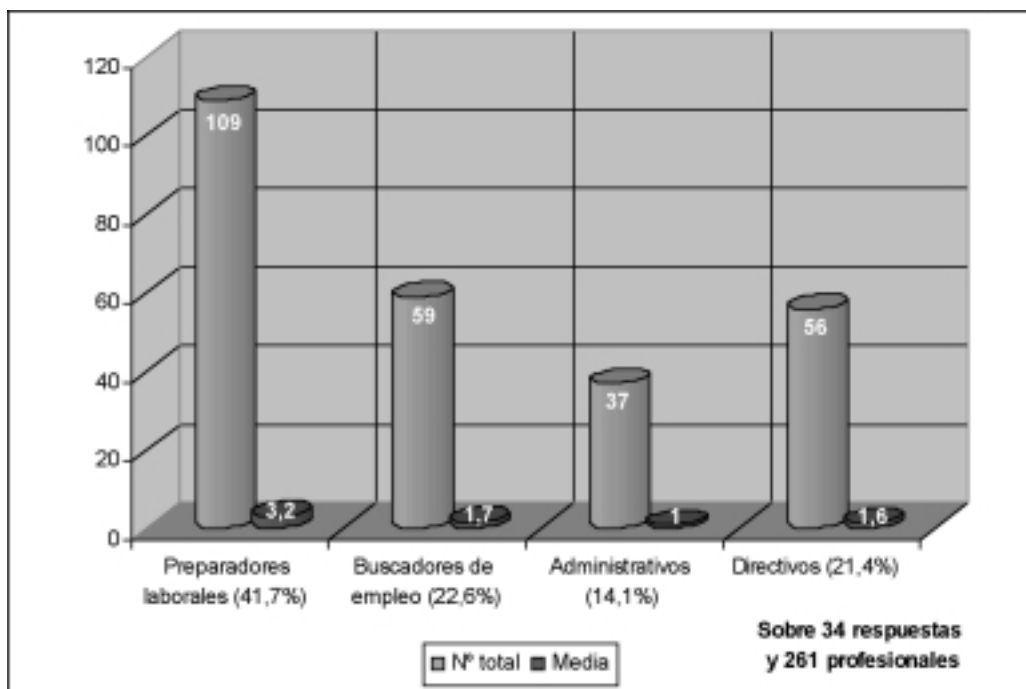
2.2.5.3.3. Profesionales que desarrollan su trabajo en los servicios empleo con apoyo

Los datos recogidos en este trabajo indican que a finales de 1999 los servicios de empleo con apoyo cuentan en España con un total aproximado de 261 profesionales. Se hace una estimación de la cantidad de profesionales en lugar de dar una cifra precisa porque se carece de algunos datos, y además por la dificultad de determinar en algunos casos el número de profesionales de cada servicio al clasificarlos por funciones profesionales (ya que estas funciones están en muchos casos solapadas).

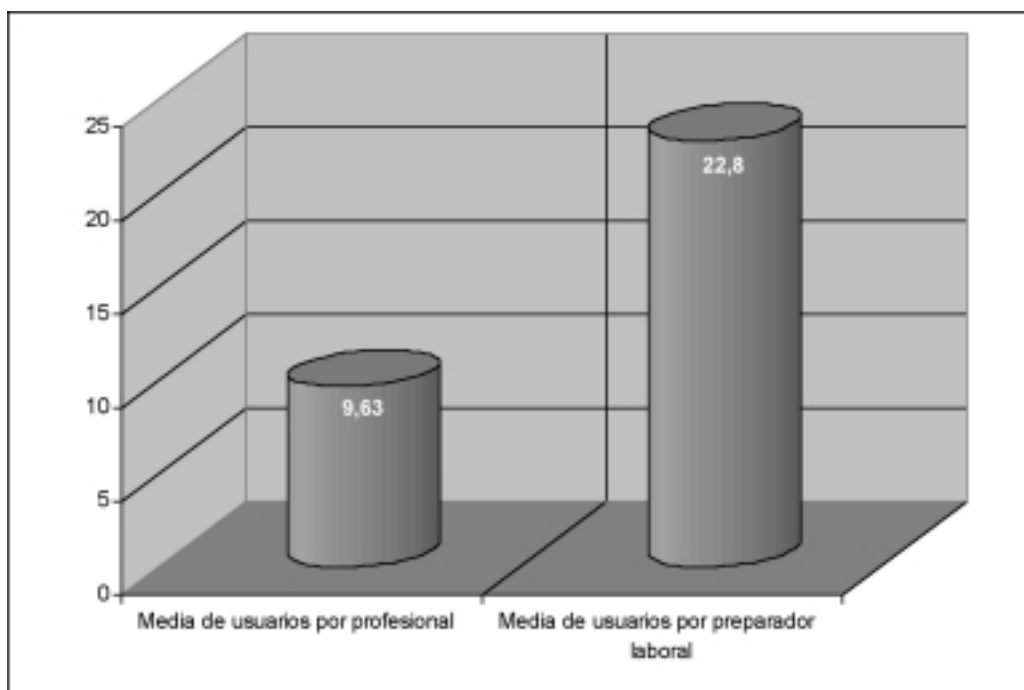
Los profesionales se clasifican por funciones tal y como muestra el cuadro 21. En él se aprecia tanto el total como la media por programa de cada una de las categorías. Hay un total de 109 preparadores laborales (con una media por programa de 3,2 profesionales), 59 buscadores de empleo (con una media por programa de 1,7 profesionales), 37 administrativos (con una media por programa de 1 profesional), y 56 directivos (con una media por programa de 1,6).

Se puede decir que, de manera aproximada, la plantilla media de un servicio de empleo con apoyo en España cuenta con 3 preparadores laborales, 1-2 buscadores de empleo, 1 administrativo, y 1-2 directivos. Estas cifras aportan más información cuando se relacionan con el número de usuarios de los servicios de empleo con apoyo. Los datos nos indican, según muestra el cuadro 22, que la media de usuarios por profesional para el conjunto de los programas de empleo con apoyo es de 9,63 y la media de usuarios por preparador laboral es de 22,8.

Se puede considerar la proporción de usuarios por profesional como adecuada, pero no parece que la proporción de usuarios por preparador laboral sea la óptima. Un preparador laboral que atienda prácticamente a 23 usuarios es difícil que pueda realizar su trabajo con garantías de éxito para todos los usuarios atendidos. Se propone, por tanto, revisar los ratios de profesionales de cada servicio tratando de aumentar en lo posible el número de profesionales de las plantillas para garantizar el apoyo necesario a los usuarios con una calidad de servicio adecuada. Esta afirmación adquiere más significación si se observa el excesivo número de directivos en los programas que supone una relación de 1 a 3 respecto a los técnicos de cada servicio.



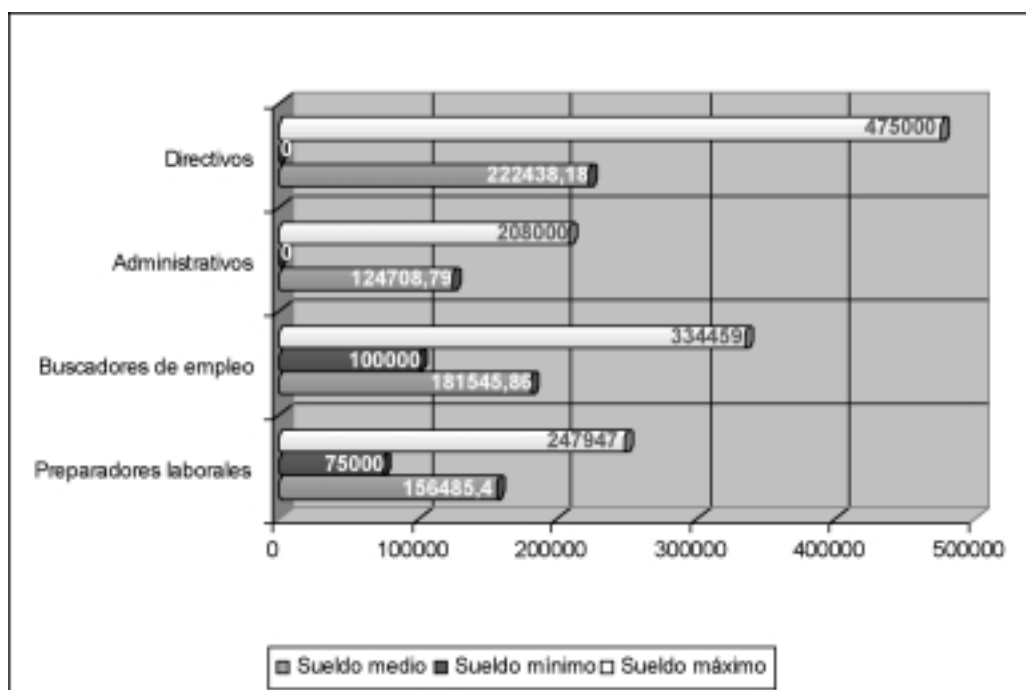
Cuadro 21. Profesionales que trabajan en programas de empleo con apoyo



Cuadro 22. Medias de usuarios por profesional y por preparador laboral

El cuadro 23 presenta las retribuciones medias, máximas y mínimas de los profesionales de los servicios de empleo con apoyo. Estos datos están estimados a partir de la retribución media por categorías profesionales que cada servicio indicó que percibían sus integrantes. Así,

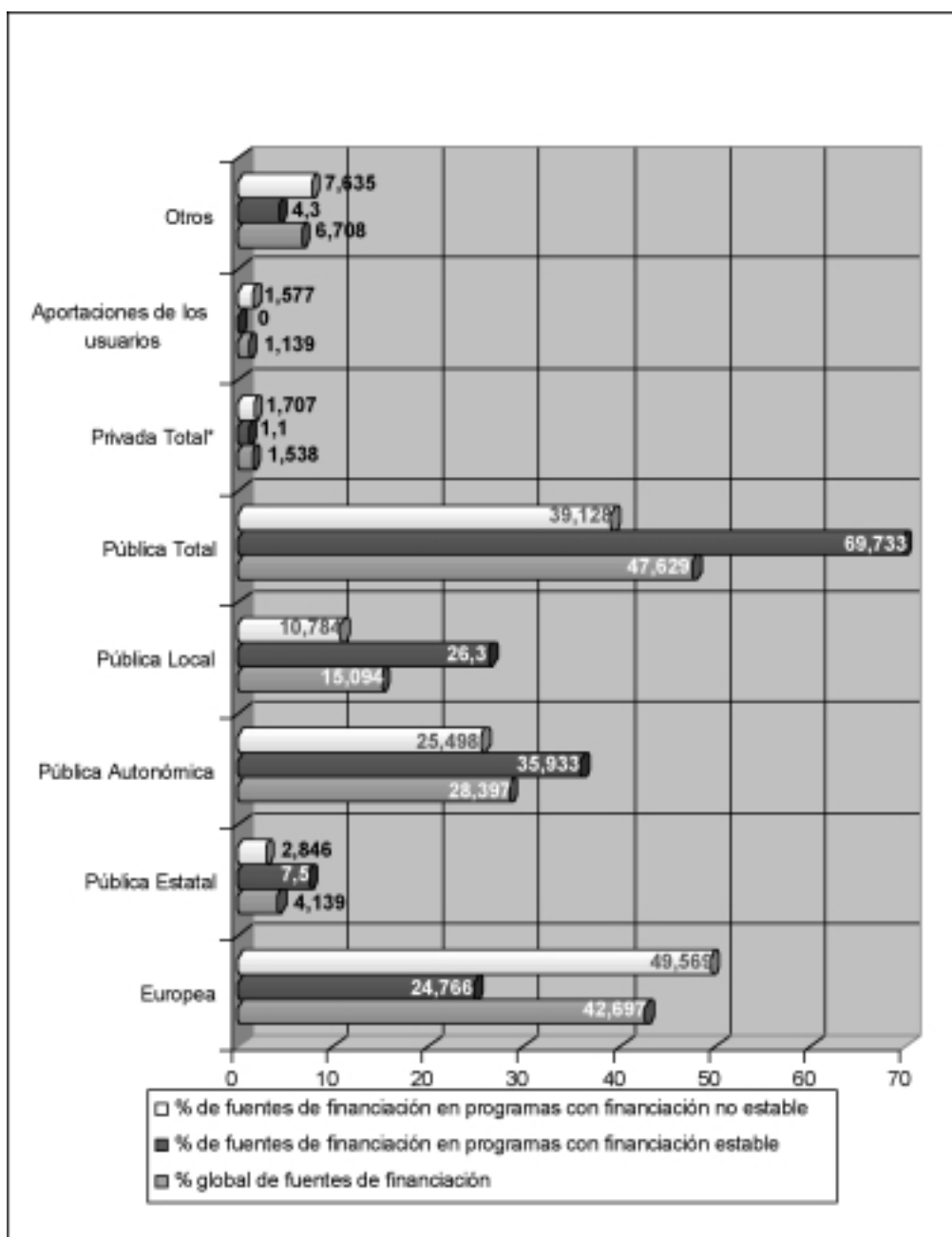
se puede ver que las medias percibidas pueden considerarse dentro de unos niveles aceptables (que no óptimos), pero parece oportuno recomendar que los mínimos se ajusten al alza la media global. Hay que recordar que estamos hablando de un colectivo profesional que debe estar dispuesto a realizar multiplicidad de tareas diferentes así como amplia disponibilidad de horarios, ya que los problemas o las oportunidades laborales no tienen horario ni planificación. Estos profesionales, además realizan su trabajo en varios sitios diferentes con el gasto añadido en desplazamientos que eso supone, y finalmente, están sujetos en muchos casos a una precariedad laboral determinada por la presencia o ausencia de fondos para la continuidad de los servicios.



Cuadro 23. Sueldo de los profesionales que trabajan en empleo con apoyo estimado a partir de los sueldos medios indicados por cada programa para cada desempeño profesional

2.2.5.3.4. Recursos económicos y costes

La parte final del cuestionario DEA recoge los datos referidos a las fuentes de financiación de los diferentes servicios y a los presupuestos de los mismos. En el cuadro 24 se recogen los porcentajes de financiación estimados para el conjunto de los programas considerando como posibles fuentes de financiación la europea, estatal, autonómica, local (estas tres últimas en el ámbito público y privado, aunque toda la financiación privada es de carácter local por lo que las categorías sobrantes no aparecen en el cuadro), aportaciones de los usuarios, y otras fuentes.



Cuadro 24. Porcentajes de las fuentes de financiación de los programas de empleo con apoyo

*Toda la financiación privada es de carácter Local

Al presentar los datos, se diferencia entre los resultados globales y la procedencia de las fuentes para aquellos programas o servicios que cuentan con financiación estable y aquellos que carecen de ella.

Lo primero a reseñar es que los fondos proceden mayoritariamente de las instituciones públicas (47,629%) y de la Unión Europea (42,697%), siendo enormemente menor la procedencia de fondos de instituciones privadas (1,538%), de los propios usuarios (1,139%), u otras fuen-

tes de financiación (6,708%). Dentro de ese porcentaje mayoritario aportado por las instituciones públicas las cifras se reparten con un 28,397% para las autonómicas, 15,094% para las locales y 4,139% para las estatales. Esto nos lleva a sugerir por un lado una mayor implicación financiera de las instituciones públicas de ámbito estatal que hoy desempeñan un papel muy reducido y, sobre todo, un incremento sustancial en la implicación de las instituciones privadas en esa financiación.

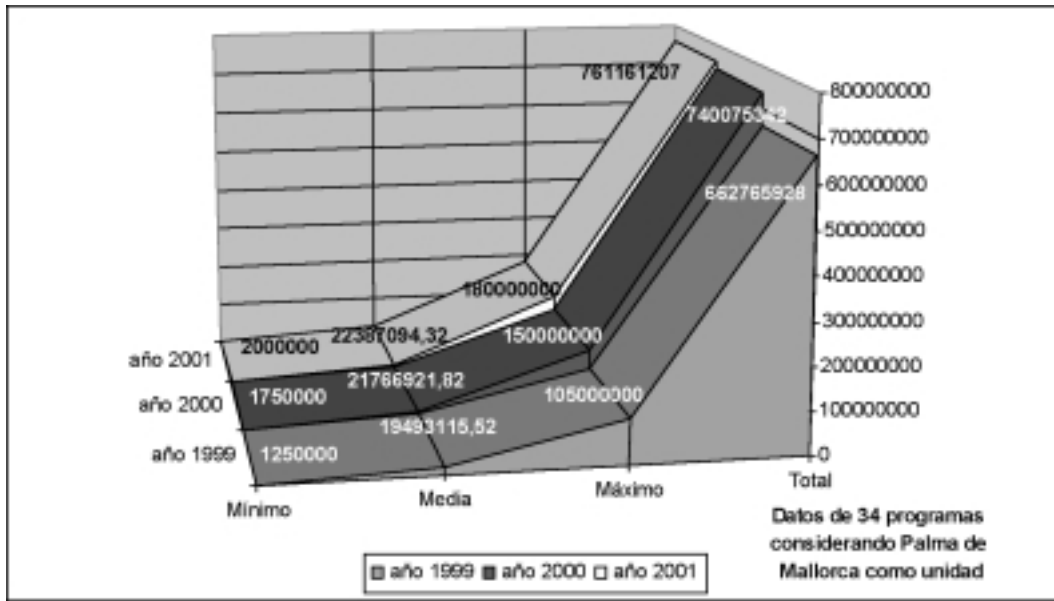
Es interesante observar la procedencia diferente de los fondos cuando distinguimos instituciones que cuentan con financiación estable de aquellas que carecen de ella. En el primer caso, los fondos procedentes de las instituciones públicas españolas son la fuente principal alcanzando un 69,7% del total, con predominio de las instituciones autonómicas (35,9%) sobre las locales (26,3%) y las estatales (7,5%). Asimismo, los fondos que estos servicios perciben de la Unión Europea suponen un 24,7%, con porcentajes mínimos de otro tipo de financiación. Por el contrario, las instituciones que carecen de financiación estable, reciben sus fondos principalmente de la Unión Europea (49,5%), recibiendo una menor cuantía de las instituciones públicas españolas (39,1% en total repartido en 25,4% de las autonómicas, 10,7% de las locales y 2,8 de las estatales). Los porcentajes provenientes de otras fuentes de financiación para estas entidades son mínimos.

La estabilidad financiera de las iniciativas depende de la implicación activa de las instituciones públicas autonómicas y locales. Es a esas instituciones a las que corresponde fomentar y extender el empleo con apoyo. La precariedad de la financiación europea origina muchas incertidumbres que deben ser resueltas por el apoyo decidido de esas instituciones.

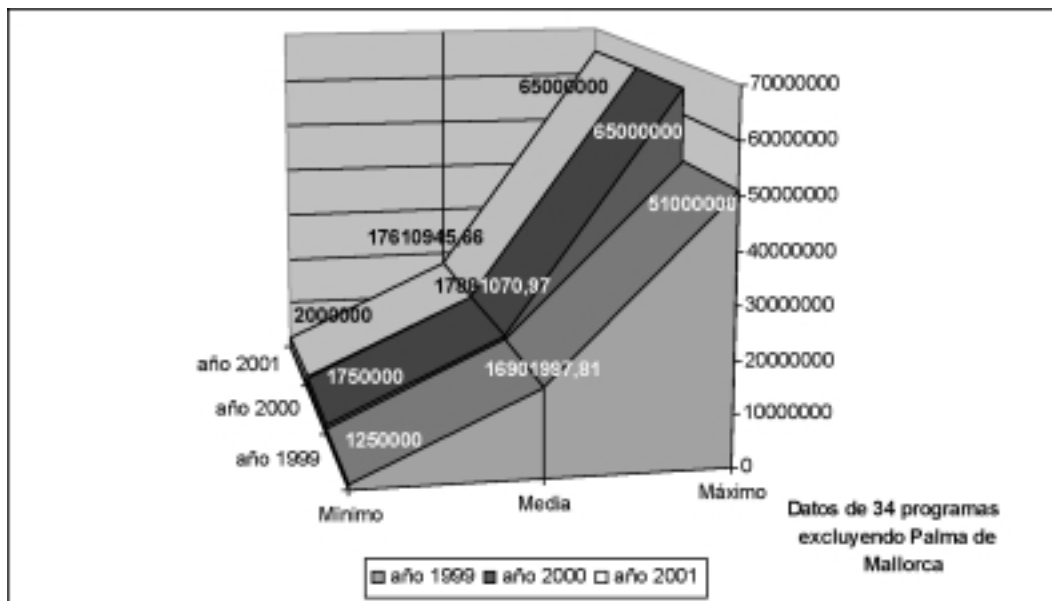
El último dato recogido en este trabajo, se refiere a los gastos de los programas en el año 1999 y sus estimaciones de gasto para los años 2000 y 2001.

Se ha calculado con los datos recibidos el gasto medio del conjunto de los programas así como el gasto mínimo y máximo, y la cifra total de gasto para el conjunto de las iniciativas. Para los gastos medio, mínimo y máximo se han calculado los datos considerando todos los programas (con lo cual Palma de Mallorca es una unidad presupuestaria con los diferentes servicios que la integran de manera agregada) y también se han calculado los gastos prescindiendo de Palma de Mallorca (a fin de obtener unos datos más ajustados a la realidad). Estos datos se presentan en el cuadro 25 y el cuadro 26.

En lo referente a los totales que no sufren variación alguna, el gasto en el año 1999 supuso un total de 662.765.928 pesetas, y las estimaciones para el 2000 y el 2001 unas cantidades de 740.075.342 pesetas y 761.161.207 pesetas respectivamente. Los máximos prescindiendo de Palma de Mallorca para los tres años llegan a 51.000.000 de pesetas, 65.000.000 de pesetas y 65.000.000 de pesetas respectivamente.



Cuadro 25. Presupuesto de los programas de empleo con apoyo para 1999 y estimaciones para 2000 y 2001



Cuadro 26. Presupuesto de los programas de empleo con apoyo para 1999 y estimaciones para 2000 y 2001 sin Palma de Mallorca

Los mínimos para 1999, 2000 y 2001 son respectivamente 1.250.000 pesetas, 1.750.000 pesetas y 2.000.000 de pesetas. Por último, y como dato más interesante en lo referente a las estimaciones, el gasto medio de los programas para 1999, 2000 y 2001 prescindiendo del dato de Palma de Mallorca es de 16.901.997 de pesetas, 17.881.070 de pesetas y 17.610.945 de pesetas. El escaso aumento de las previsiones presupuestarias es debido a la inestabilidad de la financiación

que obliga a realizar previsiones a la baja en algunos casos por temor o por la seguridad de carecer de fuentes de ingresos.

Con estos datos y el total de usuarios atendidos en los programas, se puede decir que cada persona con discapacidad colocada mediante un servicio de empleo con apoyo supone un gasto anual de 1.648,04 € (274.210,14 pesetas).

A continuación vamos a realizar una *simulación* del coste y beneficio de las iniciativas de empleo con apoyo por cada trabajador colocado, en la línea planteada por Rafael de Lorenzo en la ponencia presentada en el IV Simposio Internacional de Empleo con Apoyo en Tenerife (de Lorenzo, 1998). En términos hipotéticos, cada persona con discapacidad que accede al empleo supone una cotización a la Seguridad Social y contribución fiscal. Para un sueldo medio de 528,22 € (87.888 pesetas) (según datos obtenidos), se cotizaría a la seguridad social en el régimen general un 28,3% de esta cantidad (149,48 €/mes) (24.872 pesetas), y si los contratos fueran de minusválidos, se reduciría en un 70% (quedando 44,84 €/mes) (7.461 pesetas). Esto nos llevaría (suponiendo que todos los contratos fueran de minusválidos con lo cual el ingreso estatal sería el menor posible debido a las reducciones de la cuota empresarial de la Seguridad Social) a un ingreso anual al estado de 538,10 €/año (89.532 pesetas).

Se ha de tener también en cuenta que muchos de los usuarios de empleo con apoyo pasan de ser sujetos pasivos perceptores de pensión a sujetos activos productores de beneficios, con lo que se está ahorrando una cantidad importante en pensiones. Suponiendo que la mitad de trabajadores percibieran antes una pensión no contributiva (3.387,12 €/año) (563.570 pesetas), esto supondría un ahorro al estado de 1.693,56 €/año (281.785 pesetas) por trabajador en empleo con apoyo.

Por último, el empleo con apoyo genera también empleo para más de 250 personas que también cotizan a la Seguridad Social y contribuyen fiscalmente (aunque no contabilicemos la aportación económica en esta hipótesis).

Haciendo un sencillo cálculo con los datos anteriores, sumando ingresos al Estado más ahorro (1.693,56 € + 538,10 €) (281.785 + 89.532 pesetas), el Estado obtiene un beneficio de 2.231,66 €/año (371.317 pesetas) por trabajador en empleo con apoyo. La diferencia entre esta cifra y el gasto anual que supone cada trabajador (2.231,66 € - 1.648,04 €) (371.317 - 274.210,14 pesetas) nos deja un saldo positivo de 583,62 € (97.106,86 pesetas) por trabajador en empleo con apoyo al año.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que el gasto anual actual está basado en una relación muy alta de personas atendidas por profesional, y además, también se basa en sueldos bajos y precariedad laboral de los profesionales. Una ratio profesional/usuario más adecuada para un trabajo efectivo y un sueldo más justo para los profesionales, seguramente arrojaría unas cifras más equilibradas.

Si a lo anterior se añade que las iniciativas de empleo integrado dotan a la persona de un aumento en su autonomía y capacidad personal (que disminuye la necesidad de utilización de otros servicios que también suponen un gasto), y que puede generar mayor calidad de vida para las personas, se puede llegar a la conclusión de que el empleo con apoyo es una metodología de inserción laboral no solamente beneficiosa y útil para aquellas personas con discapacidad que más dificultades muestran para acceder a un empleo, sino que también es social y económicamente beneficiosa para el conjunto de los ciudadanos.

2.2.6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El empleo con apoyo es una realidad extendida por todo el Estado español (principalmente en Cataluña y Baleares) aunque aun existen algunas Comunidades Autónomas en las que no está implantado, o no está lo suficientemente extendido. El número de iniciativas en funcionamiento duplican prácticamente a las existentes en 1995, lo que permite afirmar que nos encontramos ante una realidad consolidada como alternativa de inserción laboral.

En los últimos cinco años, el empleo con apoyo ha experimentado un notable crecimiento en cuanto al número de programas o servicios en funcionamiento con 21 nuevas iniciativas hasta alcanzar las 43 en total que actualmente ofrecen sus servicios. No obstante, la pauta general de crecimiento es lenta, y las proporciones totales de trabajadores integrados son todavía muy bajas.

La conversión de los centros específicos hacia servicios integrados en la comunidad sigue sin realizarse de una manera decidida. La estabilidad en la financiación de los servicios de empleo con apoyo es precaria (solamente disponen de financiación estable el 28% de los programas) incluso en aquellas entidades en las que el empleo con apoyo es la única actividad desarrollada (sólo la mitad de ellas disponen de estabilidad en la financiación).

El empleo con apoyo coexiste actualmente en la mayoría de la entidades con otro tipo de servicios. Mientras que el empleo con apoyo carece de estabilidad en la provisión de fondos que permitan su estabilidad en un porcentaje grande de casos (72,2%), sí que se dispone de estabilidad para otros servicios. Incluso, cuando coexisten servicios de empleo con apoyo con otras alternativas menos integradoras (como es el caso de centros especiales de empleo y centros ocupacionales) en la mayoría de los casos (66,6% respecto a los CEE y 69,2% respecto a los CO) los CEE o CO cuentan con estabilidad en su financiación mientras que el empleo con apoyo carece de fuentes estables de financiación que aseguren su permanencia.

Llegado el caso de desaparecer las fuentes de financiación, aunque son pocas las entidades que manifiestan su intención de suprimir los servicios (25%), en la gran mayoría de estos casos (22%) el empleo con apoyo desaparecería. Es aún más significativo comprobar que en las entida-

des en las que se suprimiría el empleo con apoyo, éste sería el primer servicio eliminado en el 62% de los casos. Sin embargo, aquellas entidades en las que el empleo con apoyo es el único servicio disponible, manifiestan mayoritariamente su intención de mantenerlo y no suprimirlo. Solamente una entidad de este tipo estaría dispuesta a cerrar sus servicios.

Hemos de manifestar que en el transcurso de este trabajo, el equipo investigador ha tenido conocimiento de la desaparición de 3 de los programas de empleo con apoyo incluidos en la muestra. Este dato más que anecdótico nos indica y confirma esa precariedad en la estabilidad de muchas iniciativas.

Respecto a los usuarios de los servicios de empleo con apoyo el número se ha multiplicado por 3 desde el año 1995 llegando a 2417 usuarios que disfrutan actualmente de un empleo. Este aumento no se ha producido por igual en todos los grupos de discapacidad. Mientras que el grupo de personas con discapacidad intelectual, que sigue siendo mayoritario (1300 personas, 53,7%), ha aumentado 2 veces, otros grupos como son las personas con discapacidad física (509, 21%) y personas con discapacidad sensorial (517, 21,3%) han aumentado 9 y 10 veces respectivamente. El grupo de personas con discapacidad psiquiátrica sigue siendo el minoritario (91 personas, 3,7%) y aunque ha aumentado su número unas 3 veces, necesita de una especial atención. Por otro lado, estos porcentajes no reflejan la situación global del colectivo de personas con discapacidad en edad laboral que se reparten en 56% para la discapacidad física, 28% para la intelectual, 14% para la sensorial y 3% para otras discapacidades, aunque este dato no deba replicarse en el empleo con apoyo debido a que la dificultad para acceder al empleo probablemente no se distribuya de la misma manera. En este sentido, la situación de nuestro país es bastante equiparable a la de los Estados Unidos donde el colectivo de personas con discapacidad intelectual suponía en 1995 un 61,5%, aunque sí tenemos variaciones en otros colectivos como enfermedad mental que allí supone un 26%, y discapacidad física que se encuentra en el 9,6% (Wehman y Bricout, 1999).

Las medias de personas integradas por programa/año y total/año, en función del tipo de discapacidad, reflejan porcentajes bastante similares a los mencionados más arriba (58,6% para la discapacidad intelectual, 18,9% para la sensorial, 16,1% para la física y 6,2% para la psiquiátrica).

El mantenimiento de los empleos es satisfactorio en todos los grupos de discapacidad. Al comparar el número de personas que han obtenido empleo con el de personas que se encuentran actualmente trabajando, obtenemos unos porcentajes diferenciales (que reflejan el nivel de pérdidas de empleo) cercanos al 32-33%, siendo menor en el grupo de personas con discapacidad física (22,6%) y más elevado en el grupo de personas con discapacidad psiquiátrica (41,5%) que de nuevo se muestra necesitado de una especial atención.

Los datos permiten estimar que solamente el 0,8% de la población activa de personas con minusvalía y el 0,76% de la población activa de personas con discapacidad que se encuentra ocupada dispone de empleo gracias al empleo con apoyo. Centrándonos en el empleo en empresas normalizadas, el porcentaje de personas con minusvalía que trabajan en ellas gracias al empleo con apoyo alcanza el 1,92% y el porcentaje de personas con discapacidad que trabajan en ellas gracias al empleo con apoyo alcanza el 1,82%. Estos porcentajes, aunque bajos, son un reflejo importante de la incidencia del empleo con apoyo para el colectivo, ya que estamos hablando de personas que tradicionalmente han tenido especial dificultad para conseguir y mantener un empleo (comparativamente incluso con el resto del grupo de personas con discapacidad ya discriminadas laboralmente).

Los varones son mayoritarios en el empleo con apoyo en proporción casi del 2/1 en todos los grupos de edad, siendo el grupo de edad mayoritario el comprendido entre 26 y 45 años y el minoritario el de personas que superan los 45 años. Esto nos permite afirmar la necesidad de dedicar mayores esfuerzos al colectivo de mujeres y al de mayores de 45 años.

El 76% de las personas en empleo con apoyo muestran un porcentaje de minusvalía entre el 33 y el 64% mientras que este porcentaje en la población global de personas con minusvalía sólo alcanza el 50,3%. Se puede afirmar por tanto que es absolutamente prioritario dedicar mayores esfuerzos a la integración laboral de las personas con porcentajes de minusvalía superiores al 65%.

El porcentaje mayoritario de personas en empleo con apoyo manifiesta una necesidad de apoyo intermitente (63,4%) y, por el contrario, el porcentaje minoritario muestra una necesidad de apoyo generalizada (2,2%). Una distribución similar aparece si analizamos el dato por tipos de discapacidad. Esto lleva a una conclusión lógica, se deben de priorizar los esfuerzos para aquellas personas con necesidad de apoyo extenso y generalizado, las cuales, además de tener especiales dificultades para acceder al mercado laboral normalizado, están subrepresentadas en el empleo con apoyo.

Los datos anteriormente señalados permiten afirmar que el colectivo menos representado dentro de las personas con discapacidad en empleo con apoyo respondería al perfil de mujer con discapacidad psiquiátrica mayor de 45 años con una minusvalía superior al 65% y una necesidad de apoyo generalizado.

Respecto a la situación laboral del colectivo de personas en empleo con apoyo, la gran mayoría (82%) se encuentran en empleo competitivo, y en la mayor parte de los casos los contratos son de carácter eventual (79%), siendo solamente indefinidas el 21% de las contrataciones. El salario medio de los trabajadores en empleo con apoyo (87.888 pesetas) supera el Salario Míni-

mo Interprofesional (SMI) en un 26,8%, pero es objetivamente bajo, aunque sin embargo es comparable al dato recogido por Wehman y Bricout, (1999) en los Estados Unidos que indicaba un sueldo mensual en 1995 de 457.72 US\$ lo cual puede rondar una cifra entre las 82.000 y 85.000 pesetas mensuales.

Es necesario a la luz de los datos desarrollar empleos estables y dignamente remunerados que permitan a las personas mayor estabilidad y autonomía en otros campos de su vida. El 85% de los trabajadores en empleo con apoyo permanece en el hogar familiar. Quizás una de las posibles causas de esta realidad sea la imposibilidad económica de acceder a viviendas propias derivada de los bajos sueldos percibidos.

Los profesionales que trabajan en el empleo con apoyo, aunque los datos obtenidos no nos permiten hacer afirmaciones rotundas, realizan tareas de preparador laboral en su mayoría (41,7%). Parece oportuno revisar y reajustar las plantillas profesionales, debido a que la proporción de profesionales con funciones directivas es algo excesiva respecto al resto de profesionales (1 directivo por cada 3 profesionales), y sobre todo por que la ratio de usuarios por preparador laboral llega a un 22/1 con lo que probablemente la calidad de los servicios prestados a los usuarios puede resentirse. En términos económicos, sería también deseable un ajuste al alza de las retribuciones profesionales, sobre todo en el caso de los preparadores laborales.

Si hacemos una valoración global del esfuerzo económico dedicado en España a promover actividades de empleo con apoyo encontramos que la cantidad es de muy escasa relevancia. Los costes que supone el empleo con apoyo como media en 1999 son de cerca de 17 millones de pesetas por programa, lo cual ha supuesto un total de casi 663 millones de pesetas. Los datos estimados para los años 2000 y 2001 llegan a una media de 18 millones por programa y un total de casi 762 millones de pesetas.

Hasta ahora las fuentes de financiación de muchas iniciativas han tenido una estrecha dependencia de los fondos europeos, lo que las ha conferido cierta inestabilidad a medio plazo. La estabilidad en la financiación de los programas exige una mayor participación e implicación de las autonomías y de las entidades locales. Asimismo, el sector privado debe desempeñar un rol más activo, pues en la actualidad apenas está presente.

A la luz de las conclusiones anteriormente presentadas obtenidas de los resultados de la investigación, y con el objeto de favorecer la consolidación y el desarrollo del empleo con apoyo, parece oportuno recomendar las siguientes actuaciones (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001a):

1. El empleo con apoyo debe estar presente en todas las Comunidades Autónomas, principalmente en aquellas que actualmente no tienen ningún servicio.

2. Se debe dar prioridad a la presencia y estabilidad de estos servicios en las diferentes entidades consiguiendo fuentes de financiación estables.
3. Los servicios de empleo con apoyo deben de extender sus servicios a todos los colectivos de personas con discapacidad, y principalmente a las personas con discapacidad psiquiátrica.
4. Se han de desarrollar iniciativas específicas para los mayores de 45 años y para las mujeres, ya que ambos colectivos se encuentran subrepresentados.
5. El empleo con apoyo, respondiendo a su filosofía inicial, debe centrar sus esfuerzos en aquellas personas con discapacidad que muestran porcentajes de minusvalía más elevados y mayor nivel de necesidad de apoyo, que son por otro lado los que encuentran mayores dificultades para acceder al mercado laboral normalizado.
6. Sobre todo se debe prestar atención a los empleos estables y dignamente remunerados.
7. Es necesario revisar las plantillas profesionales para disminuir significativamente los ratios, especialmente de usuarios por preparador laboral, y revisar las retribuciones de los profesionales al alza.
8. Es necesario que las instituciones privadas se impliquen en la financiación de los servicios de empleo con apoyo.
9. Las administraciones públicas de carácter estatal deben dedicar más iniciativas y más fondos para la financiación de estos servicios.
10. La estabilidad de los programas requiere captar más fondos e implicar a las instituciones públicas españolas autonómicas y locales, en lugar de subsistir principalmente de fondos europeos.

3. INVESTIGACIÓN ACTUAL EN EMPLEO CON APOYO

La investigación sobre el empleo con apoyo en España es extremadamente escasa. Apenas existen algunos trabajos centrados en esta modalidad de inserción laboral. Sin embargo, en otros países, en los cuales el desarrollo del empleo con apoyo se ha estructurado más desde sus inicios y ha contado con mayor apoyo de las instituciones públicas, legislación, e instituciones privadas, podemos encontrar un número más amplio de investigaciones. A continuación presentamos aquellas que nos han parecido de mayor interés.

Se ha optado por dividir este capítulo en 4 subapartados, dedicando el primero a trabajos centrados en propuestas metodológicas o desarrollos concretos relacionados con qué y cómo evaluar el empleo con apoyo al que hemos denominado *cuestiones generales*. El segundo subapartado se centra en una cuestión de absoluta actualidad en el mundo del empleo con apoyo dándole título, los *apoyos naturales*. En tercer lugar profundizamos en los trabajos realizados por David Mank y sus colaboradores en torno a un concepto que hemos utilizado para fundamentar buena parte de este trabajo, la *tipicidad*. Finalmente, el cuarto apartado se centra en las aportaciones de diferentes autores sobre la relación entre el empleo y la calidad de vida, titulado pues el apartado *calidad de vida en relación al empleo*.

3.1. CUESTIONES GENERALES

Al revisar la literatura existente en relación con el qué y el cómo evaluar los programas de empleo con apoyo, podemos encontrar aportaciones de autores centradas en proponer desde un marco teórico o conceptual sugerencias en este sentido, podemos encontrar también trabajos prácticos de evaluación de programas o servicios de manera global, y finalmente encontramos también aproximaciones que se centran en evaluar aspectos muy concretos de la metodología del empleo con apoyo o de sus resultados.

Dentro de las aproximaciones teóricas o conceptuales, encontramos varias aportaciones de interés.

Gaylord-Ross y Chadsey-Rusch (1991) plantearon que en el empleo con apoyo se puede evaluar a dos niveles. En el ámbito individual, centrándose en variables como ejecución de la tarea (frecuencia, permanencia, ejecución, latencia), beneficios económicos (sueldos, horas de trabajo, duración del empleo, beneficios para el trabajador, análisis coste-beneficio), integración (física o social), y la satisfacción del consumidor. En un segundo nivel, se pueden evaluar aspectos de carácter grupal (actitudes de empleadores y compañeros, validez social, ...) o de carácter organi-

zacional (estilo directivo, tamaño de la empresa y estructura, beneficios económicos y oportunidades de avance, y flexibilidad). Los autores sugieren la necesidad de utilizar procedimientos válidos y fiables para medir la integración y la satisfacción de los consumidores, para medir las características organizacionales de las empresas y para medir la intrusividad de los procedimientos de medida.

Johnson, Lewis y Bruininks (1993) plantearon que para evaluar la eficacia de los programas es necesario identificar resultados clave, desarrollar un marco conceptual de evaluación, especificar comparaciones, operacionalizar los resultados, y recolectarlos adecuadamente. Respecto a la evaluación de eficiencia, en términos de coste-beneficio, afirmaron que es necesario definir claramente el proceso, determinar la perspectiva de análisis, realizar un listado de beneficios y costes y valorar los efectos de los costes realizados.

Test (1994) planteó la importancia de la validez social en la investigación sobre empleo con apoyo, y propuso una matriz clasificatoria de las diferentes cuestiones objeto de estudio que proporcionan validez social al mismo que se expone a continuación en la tabla 12.

Este autor plantea la conveniencia de realizar investigación dedicada a: ampliar los enfoques de medida de la validez social del empleo con apoyo (datos en discapacidades severas, determinar las habilidades necesarias para el éxito, satisfacción de los consumidores, validez social de los diferentes procedimientos, estudios longitudinales, proporcionar más información); investigar estrategias alternativas para evaluar la validez social (procedimientos fiables de entrevista, categorías de validez social más importantes para evaluar, métodos alternativos, correlatos comportamentales, calidad de vida, medidas de integración); desarrollo de procedimientos sistemáticos de recogida de datos; y establecer variables funcionales en el empleo con apoyo (no sólo si es aceptado, sino si es eficaz).

Tabla 12. Matriz de Validez Social de Test

Test (1993, p. 118)

Tipos de consumidores	
Consumidores directos	receptores primarios de un servicio (el empleado en empleo con apoyo)
Consumidores indirectos	individuos que compran o alquilan un servicio o están fuertemente afectados por los cambios de comportamiento de los consumidores directos (empleadores, preparadores laborales, consejeros, padres)
Comunidad inmediata	individuos que interactúan con los consumidores directos o indirectos regularmente (compañeros de trabajo, supervisores, vecinos)
Comunidad extensa	individuos que viven con en la misma comunidad que los consumidores directos o indirectos, pero que no interactúan con ellos regularmente (contribuyentes y público en general)

Tabla 12. (Continuación)

Metas	
Metas sociales extensas	valores de base que subyacen al empleo con apoyo (normalización, oportunidades, empleo en la comunidad)
Categorías comportamentales	subcategorías de las metas sociales extensas (de empleo en la comunidad = habilidades de trabajo, habilidades sociales, habilidades de consumo)
Respuestas independientes o diferentes	comportamientos específicos que conforman cada categoría comportamental (de habilidades de trabajo = atención, puntualidad, habilidades específicas de un trabajo)
Procedimientos	
Procedimientos amplios	sistemas generales para el desarrollo de servicios para los consumidores directos (empleo apoyado, empleo protegido)
Paquetes de tratamiento	componentes o partes de los procedimientos amplios (empleos apoyados individuales, estaciones de trabajo)
Procedimientos específicos	intervenciones que comprenden los paquetes de tratamiento (desarrollo de empleos, apoyos naturales)
Resultados	
Próximos	resultados individuales directamente relacionados con el empleo (ejecución en el empleo, sueldos, horas de trabajo, satisfacción en el trabajo)
Intermedios	la calidad de vida de un individuo
Distantes	resultados y coste-beneficio para los empleados apoyados como grupo

Otros autores como Hanley-Maxwell y Withney-Thomas (1995) plantean que la evaluación de los programas de empleo con apoyo debe hacerse sobre la base de los conceptos de Calidad Total. Para ello es necesario identificar a los consumidores, examinar sus necesidades, tomar datos continuamente para analizar su ejecución, e implicar a todos los niveles al personal de la entidad. Plantean que a la hora de investigar es necesario analizar el grado de implicación de los empleados en la toma de decisiones en los programas de empleo con apoyo y tomar medidas de satisfacción de los consumidores.

Parece pues oportuno atender a varias de las sugerencias realizadas por los diferentes autores, considerando en primer lugar la conveniencia de utilizar instrumentos de medida válidos y fiables, definir claramente los resultados que deseamos medir así como la manera más adecuada de hacerlo, poner especial énfasis en la validez social de las evaluaciones en el sentido que proporcionen datos que permitan la mejora de los servicios, y finalmente realizar las evaluaciones con una cierta periodicidad. Esto nos ha llevado a mantener una preocupación en el desarrollo del presente trabajo por determinar de manera clara aquello que pretendíamos evaluar, tanto en la primera parte del trabajo como en la segunda, a tratar de seleccionar o diseñar los instrumentos más adecuados para ello y finalmente a no perder la referencia de que aquello que evaluábamos pudie-

ra tener repercusiones prácticas sobre la mejora del desarrollo de los propios programas o servicios.

Dentro del segundo apartado de evaluaciones de carácter global, podemos encontrar varias aportaciones de interés.

West, Revel y Wehman realizaron en Estados Unidos un estudio (West, Revel, Wehman, 1992; Wehman, 1992) sobre 50 Estados utilizando un instrumento diseñado a tal efecto. La *Encuesta de desarrollo del empleo con apoyo* elaborada en el Centro de Formación e Investigación en Rehabilitación de la Universidad de Virginia Commonwealth en 1988, que fue modificada en estudios posteriores, recopila datos sobre número de personas en diferentes modelos de empleo con apoyo; coste por sujeto en diferentes modelos de empleo con apoyo; personas participantes en programas de día alternativos; número de nuevos clientes en empleo con apoyo, número de participantes en empleo con apoyo con resultado satisfactorio e insatisfactorio; número de proveedores de servicios, tipo, estrategia; número de participantes por tipo de discapacidad; número de participantes por nivel de discapacidad intelectual; fuentes y cantidad de fondos utilizados, utilización de los fondos; sueldo por hora, semana, mes; disponibilidad de apoyo continuado por tipos de discapacidad; proceso institucional de llegada al empleo con apoyo: transformando servicios, expandiendo, sin historia previa; y gastos totales necesarios. En su estudio encontraron que el 41,4% de los usuarios recibían servicios limitados frente a un 58,6% que recibían servicios extensos; las discapacidades dominantes eran discapacidad intelectual y enfermedad mental; de los usuarios que mostraban discapacidad intelectual el 3% eran de nivel límite, 48,8%, ligero, 36% moderado, y 12,2% severo o profundo; respecto a las agencias, el 59,9% expandían sus servicios hacia el empleo con apoyo mientras que 21,2% sólo hacían empleo con apoyo; el 73% de las ubicaciones laborales eran individuales, el 17% estaba en enclaves, el 8,6% en grupos o brigadas y el 1,3% en pequeños negocios; el sueldo medio por hora era 3,87\$ y por semana 102,34\$; y finalmente, el 80,9% de los usuarios trabajaban menos de 20 horas semanales.

El Instituto Nacional sobre Investigación en Discapacidad y Rehabilitación de los Estados Unidos presentó un estudio de los programas ejemplares de inserción en la comunidad (Johnson, Wallace y Krawetz, 1993) en el que se utilizaron como criterios de análisis: filosofía del programa, enriquecimiento del usuario, dirección a metas basándose en resultados, población objetivo, estructura organizacional, costo-efectividad-eficiencia, eficacia y evaluación del programa, e innovación y relación de prioridades. Los autores concluyeron la necesidad de realizar investigación que se centre en cuestiones como: autodeterminación, satisfacción, elección (incrementar la participación de las personas con discapacidades severas, analizar la satisfacción, mejorar la capacidad de elección); Estrategias de apoyo (roles de apoyo, apoyos naturales, concepto, impacto, tecnología de apoyo); Roles del empleador (participación del personal, métodos de entrenamien-

to efectivos, asociaciones con el empleo con apoyo); Desarrollo organizacional (mejora de estructuras, describir los cambios exitosos hacia el empleo con apoyo); Cuestiones de desarrollo de la comunidad (usuarios como miembros activos de la comunidad, aumentar la implicación de la comunidad, identificar apoyos); Preparación del personal (características del personal en programas de empleo con apoyo exitosos, comparar características del personal de apoyo y del personal de las empresas, investigar prácticas de entrenamiento); y Cuestiones políticas (analizar las políticas de incentivos, analizar las contradicciones entre niveles: estatal, autonómico y local, métodos para incrementar el control de los usuarios sobre los recursos).

Finalmente en este sentido, Wehman y Bricuout, (1999) presentan varios datos sobre la realidad del empleo con apoyo en los Estados Unidos que mostramos en la tabla 13.

Tabla 13. Resultados en Empleo con apoyo en EE.UU. en los años 1993 y 1995 (datos preliminares).
Wehman y Bricout (1999, p. 4)

Elemento	1995	1993
Número de participantes en empleo con apoyo	139.812	105.381
Modelo o tipo de empleo con apoyo	Ubicaciones individuales: 77,4% Ubicaciones grupales: 22,6%	Ubicaciones individuales: 79% Ubicaciones grupales: 21%
Sueldo medio por hora	4,70\$	4,53\$
Sueldo medio semanal	114, 43\$	107,10\$
Media de horas de trabajo semanales	23,8	22,5
Número de proveedores de servicios	3.690	3.739
Discapacidad principal	<ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad intelectual: 61,5% • Enfermedad mental: 26,0% • Discapacidad física: 9,6% • Otras: 3,1% 	<ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad intelectual: 70,3% • Enfermedad mental: 19,3% • Discapacidad física: 7,2% • Otras: 3,0%
Nivel de Discapacidad intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Ligero: 51,9% • Moderado: 37,7% • Severo o profundo: 10,3% 	<ul style="list-style-type: none"> • Ligero: 47,0% • Moderado: 40,1% • Severo o profundo: 12,9%
Utilización de apoyos naturales	No disponible	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementada: 74% • Estable: 7% • Decrementada: 0% • No se sabe: 18,5%
Los apoyos naturales la fuente principal de servicios externos	No disponible	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuentemente: 3,7% • Algunas veces: 33,3% • Raramente: 29,6% • No se sabe: 33,3%

Las ganancias medias de un trabajador en empleo con apoyo se encuentran en 114\$ semanales. Las personas con retraso mental severo, enfermedad mental, parálisis cerebral, o autismo,

siguen estando poco representados en los programas de empleo competitivo en relación al elevado nivel de participación en programas de día para adultos. Las personas que muestran discapacidades severas, problemas de comportamiento, son vistos como demasiado problemáticos o caros para estos servicios, y han sido históricamente excluidos del empleo con apoyo en muchas zonas.

Recogiendo las aportaciones de estos trabajos, diseñamos para el estudio que hemos descrito en el apartado 2.2 un cuestionario a la medida que puede encontrarse en el anexo 1 y que como se describe en el apartado 2.2.3 recopiló información en relación con las cuestiones que los diferentes autores han considerado como importantes: sobre la filiación del programa o servicio, sobre la conversión de los servicios de la entidad a servicios en la comunidad, sobre los usuarios y profesionales de los servicios, sobre los recursos económicos y los costes, y finalmente otros datos adicionales. En este instrumento se incluyeron todos los resultados medibles de interés ya utilizados por los autores mencionados así como algún otros que nos pareció también relevante añadir.

Dentro del tercer apartado de trabajos centrados en aspectos muy concretos de la metodología o los resultados, encontramos las siguientes aportaciones.

Fabian (1992a) realizó un estudio en el que se analiza la supervivencia de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo en programas de empleo con apoyo. Este Análisis de Supervivencia, aporta la proporción acumulada de personas que mantienen su trabajo a lo largo del tiempo, así como la probabilidad de continuar superviviendo en el puesto de trabajo. Los datos que obtuvo nos indican que el 59% de las personas con discapacidad sobrevivían en el puesto unos 6 meses y que un 24% lo hacían 24 meses.

Otras investigaciones, como la realizada por Yan, Mank, Sandow, Rhodes y Olson (1993), se centran en analizar las percepciones de los compañeros de trabajo sobre las interacciones con sus compañeros entre los cuales se encuentra una persona con discapacidad severa en empleo con apoyo. Mediante la técnica del Clique Análisis o Análisis de Agrupamientos, analizaron las interacciones distinguiendo entre saludos y pequeñas conversaciones, conversaciones sobre la ejecución del trabajo, y conversaciones personales. Comprobaron que las personas con discapacidad mostraban medias de interacción similares en las tres áreas de interacción respecto a sus compañeros sin discapacidad. Estos autores plantean la necesidad de responder por medio de la investigación a preguntas como: ¿Pueden los trabajadores con discapacidad severa participar en los agrupamientos sociales naturales de los demás trabajadores?, en caso afirmativo, ¿cómo comparamos su participación con la de sus compañeros sin discapacidad? Finalmente proponen combinar el análisis de agrupamientos (Clique Analysis) con técnicas cualitativas en el estudio de las redes sociales y las interacciones en el trabajo de las personas con discapacidad.

En un trabajo realizado en 1996 por el Centro de Formación e Investigación en Rehabilitación de la Universidad de Virginia Commonwealth (entidad que ya hemos mencionado en párrafos

anteriores y que es uno de los principales núcleos de investigación sobre el empleo con apoyo en los Estados Unidos) se realizaron tres estudios paralelos (Kregel y Wehman, 1996). Por un lado, se aplicó un cuestionario sobre satisfacción de los consumidores a una muestra de 110 participantes, 60% varones y 40% mujeres, entre 19 y 55 años, con diferentes discapacidades (discapacidad intelectual, 33%; traumatismo cerebral, 22%; enfermedad mental, 21%; y deficiencias físicas, 34%). Se vio que el 90% de los trabajadores estaban satisfechos con su trabajo, el 96% estaban satisfechos con el empleo con apoyo, el 85% estaban satisfechos con sus preparadores laborales y el 73% afirmaron que sus vidas habían mejorado. En un segundo estudio sobre la Integración Laboral, utilizando el *Vocational Integration Index (Indice de Integración Profesional)*, en una muestra de 390 individuos pertenecientes a 19 programas, descubrieron que los aspectos del trabajo que se mostraban como más integradores eran el contacto físico regular, el supervisor, la asistencia o ayuda de los compañeros de trabajo, la interacción frecuente, un buen ambiente en los descansos, ser remunerados por la propia compañía, y recibir sueldos similares a los de los compañeros de trabajo. Observaron también que cuanto más tiempo se llevaba en el trabajo más integración se producía, y que los trabajos de tipo administrativo en oficinas ofrecían más integración ya que posibilitaban más oportunidades de interacción. Finalmente, en un tercer estudio, se aplicó un formulario sobre Proveedores de Servicios de empleo con apoyo a 385 agencias de 40 estados, obteniéndose entre otros datos que el 67,5% trabajaban con discapacidades variadas, y el 50,4% lo hacían sobre ubicaciones laborales individuales. También se vio que el 98,8% de las agencias se encontraban en un proceso de conversión hacia servicios de empleo en la comunidad, y que solamente el 42,7% de las mismas disponían de una planificación para ese cambio. Por último, se vio que el 80% de las entidades ponían especial énfasis en el desarrollo de apoyos naturales.

Algunas de estas aportaciones, principalmente las realizadas por Kregel y Wehman, fueron incorporadas al cuestionario que hemos mencionado anteriormente y que diseñamos para la primera parte de este trabajo. Sin embargo, en lo referente a cuestiones concretas a evaluar dentro del empleo con apoyo, fueron las aportaciones extraídas de los trabajos de David Mank y sus colaboradores sobre el concepto de *tipicidad* que citaremos más adelante en un apartado expresamente dedicado a ellas dentro de este mismo capítulo, las que han supuesto una aportación más importante en el desarrollo de la investigación descrita en la segunda parte del presente trabajo presentada en el capítulo 4.

3.2. APOYOS NATURALES

En el empleo con apoyo la investigación sobre los apoyos naturales merece un especial interés. A continuación se comentan las principales investigaciones publicadas en los últimos años.

Hagner, Butterworth y Keith (1995) realizaron una entrevista semiestructurada en 16 servicios de empleo y 17 escuelas sobre cómo potenciar la utilización de los apoyos naturales. De los resultados obtenidos pudieron deducir una serie de sugerencias interesantes: A. Implicación de la familia y amigos en el desarrollo profesional (proporcionar información mediante reuniones, contactos por teléfono, mediante visitas, solicitando directamente su implicación y ayuda); B. Implicación de la familia y amigos en el desarrollo del empleo (solicitar que utilicen sus contactos personales); C. Implicación de la familia en el apoyo en el trabajo (proporcionar información actualizada y positiva, crear círculos de apoyo, solicitar ayudas concretas como transporte, preparación, etc.); D. Desarrollar empleos con posibilidades de apoyo del empleador o de los compañeros (fijarse en empleados que colaboren para prestar ayudas, ser flexibles inicialmente, implicar inicialmente a la empresa, buscar al menos una persona de apoyo clave, basar las relaciones en los compañeros en el trabajo); E. Implicar a los empleadores y compañeros en el entrenamiento y apoyo (intervención directa con los compañeros, proceso de acceso al empleo lo más típico posible, que el preparador no esté encima del empleado, observar la receptividad de los compañeros); F. Facilitar la interacción social con los compañeros de trabajo dentro y fuera del mismo (ayudarlo a conocer las normas sociales, apoyar el desarrollo de relaciones, ir de compras, enseñarle habilidades sociales, animar a los compañeros).

Butterworth, Hagner, Kiernan y Schalock (1996) recopilan algunas definiciones de Apoyo Natural y tras analizarlas proponen la suya propia como puede verse a continuación:

- Callahan (1992, p. 262): “Toda ayuda típicamente disponible del empleador y otros compañeros de trabajo que puede ser utilizada para aprender las habilidades de trabajo y mantenerse en él”.
- Murphy y Rogan (1994, p. 4): “Cualquier asistencia, relaciones e interacciones que permitan a la persona asegurar, mantener y avanzar en un trabajo de su elección en la comunidad; que se correspondan con las rutinas típicas del trabajo y las acciones sociales de otros empleados; y que enriquezca la vida social del individuo en el trabajo y fuera de él entre sus compañeros y otros miembros de la comunidad”.
- Kiernan, Schalock, Butterworth y Sailor (1993, p. 8): “Estrategias y recursos que promueven el interés y la motivación de los individuos con y sin discapacidad mediante la capacitación de esas personas para acceder a la información, recursos y relaciones inherentes a un lugar de trabajo integrado y a la comunidad, y que resultan en un empleado valorado y satisfecho”.
- Butterworth, Hagner, Kiernan y Schalock (1996, p. 106): “Asistencias proporcionadas por personas, procedimientos o equipamiento en un determinado lugar o grupo de tra-

bajo que: (a) guían hacia resultados deseados en el campo del trabajo y en el personal, (b) están típicamente disponibles o son culturalmente adecuadas en el lugar de trabajo, y (c) están soportados por recursos propios del lugar de trabajo, facilitados en el grado necesario por servicios de recursos humanos”.

Butterworth, Hagner, Kiernan y Schalock (1996) plantean un modelo multidimensional de los apoyos en el trabajo con tres dimensiones: los **recursos de apoyo** (*personas, procedimientos o rutinas, y herramientas o equipamiento*, que son fuentes que proporcionan apoyo, disminuyen el estrés y aumentan la estabilidad en el empleo), los **procesos de iniciación del apoyo** (*espontáneos* cuando estén iniciados por la familia, supervisores o por los compañeros de trabajo sin intervención alguna del profesional, *facilitados* cuando son proporcionados por los mismos agentes pero a instancias del proveedor de servicios o del profesional, y *sustitutos o importados* proporcionados por el profesional o por recursos externos y que no son naturales excepto si son típicos de ese lugar de trabajo), y las **relaciones con la cultura del trabajo** (apoyos *típicos* que son parte de la cultura de la empresa, *modificados* que son típicos de la empresa pero adaptados a la persona, y *anómalos* que no tienen relación con la cultura de la empresa). De acuerdo con los planteamientos de Butterworth, Hagner, Kiernan y Schalock (1996), los apoyos naturales y las prácticas en empleo se enfocan a mejorar la inclusión en la comunidad y la calidad de vida. La necesidad de apoyo es fluctuante a lo largo de toda la vida, y el objetivo es maximizar esos apoyos naturales asumiendo que en ocasiones no tienen por qué ser los más adecuados. Los apoyos externos o no naturales pueden tener una importante función. Esa es la tarea del especialista, combinar ambos en su medida.

Finalmente, estos autores plantean de cara a la investigación futura la posibilidad de considerar al empleo con apoyo desde dos perspectivas diferentes. Una, el empleo con apoyo como variable resultante, desde la cual nos plantearíamos comprender la influencia de las variables ligadas a él (características personales, cultura del trabajo, servicios, acceso al empleo, diseño del trabajo), comprender la manera más efectiva de conseguir diferentes tipos de apoyo, o desarrollar hipótesis como por ejemplo si los diseños de trabajo son más interactivos, los empleados reciben más apoyo espontáneo, o una segunda hipótesis sobre si un nivel alto de interacción consultiva del especialista de empleo (como opuesto al entrenamiento directo) genera más apoyos naturales y la solución de problemas de manera espontánea, o por último una tercera sobre, si el acceso al empleo basado en contactos personales se asocia a niveles altos de inclusión social. La otra perspectiva tomaría el empleo con apoyo como variable incidente, planteándonos cuestiones como las relaciones del empleo con apoyo con calidad de vida, o la necesidad de especificar y medir las intervenciones de los especialistas en empleo para facilitar apoyos naturales e inclusión social.

Storey y Certo (1996, p. 63) aportan también una definición de apoyo natural según la cual entienden que son “personas que no son proveedoras de servicios para personas con discapacidad pero que proporcionan asistencia, feedback, contacto o compañía para capacitar a las personas con discapacidad para participar de manera independiente, o parcialmente independiente, en ambientes integrados de trabajo o en otros ambientes comunitarios”. La utilización de personas que se encuentran de manera típica en el lugar de trabajo aumenta la integración de manera más efectiva que si se utiliza a personal especializado. Estas relaciones son facilitadas por personal de servicios de recursos humanos externos. Estos autores plantean como estrategias de desarrollo de apoyos naturales la facilitación indirecta (la persona con discapacidad accede directamente a los apoyos disponibles para todos), la facilitación directa (se enseñan habilidades directamente a las personas con discapacidad para reducir los apoyos directos y aumentar los apoyos naturales) y apoyos naturales indirectos (se informa y prepara a los compañeros de las personas con discapacidad para eliminar apoyos directos e incrementar apoyos naturales). Estos autores sugieren la posibilidad de centrar las nuevas investigaciones en varias cuestiones de interés. Por un lado conviene definir claramente lo que se entiende por integración y las variables implicadas en la utilización de apoyos naturales. Es necesario también validar empíricamente la utilidad de los apoyos naturales para aumentar la integración. Plantean la necesidad de ser precisos al determinar las variables independientes y de utilizar medidas apropiadas de integración (frecuencia de las interacciones, tipo de interacciones, análisis conversacional, duración de la interacción, descripción del contexto social, Clique Analysis o Análisis de Agrupamientos, comparaciones normativas, datos subjetivos de validación social, frecuencia de contactos, durabilidad de los patrones de contacto, reciprocidad de relaciones, sociogramas, tamaño de la red social, reciprocidad de la red social y estructura y función de las redes sociales). Finalmente, realizan varias preguntas que es importante responder: ¿cómo cambia el rol del preparador laboral con los apoyos naturales?, ¿se elimina o está pasando a ser un consultor?, ¿es un enfoque de todo o nada?, ¿facilita el preparador laboral los apoyos naturales o es una intrusión y bloquea la integración?

Wehman y Bricout (1999b) aportan una revisión de la literatura recopilando definiciones de apoyos naturales. Podemos ver estas definiciones en la tabla 14 que es una adaptación de la que los autores presentan en el citado trabajo.

Tabla 14. Definiciones concurrentes de Apoyos Naturales

Wehman y Bricout (1999, p. 217)

<p>Referencia: Fabian, E. S., Edelman, A. y Leedy, M. (1993). Linking workers with severe disabilities to social supports in the workplace: strategies for addressing barriers. <i>Journal of Rehabilitation</i>, 59 (3), 29-34.</p> <p>Diseño: Análisis de datos cualitativo del proyecto de demostración de apoyos naturales en el lugar de trabajo utilizando las anotaciones y actividades del personal.</p> <p>Definición: “Un enfoque de apoyos naturales se refiere a acercar o enganchar a las personas a los apoyos sociales existentes en el ambiente de trabajo que se encuentran disponibles tanto informalmente (de los compañeros de trabajo e iguales en el trabajo) o formalmente (de los supervisores y de programas de empleo exponsorizados por la compañía” (p. 30). “Los enfoques de apoyos naturales en el lugar de trabajo requieren esfuerzos más intensivos dedicados a enganchar al empleado con los apoyos disponibles desde el momento en que el enfoque no se apoya en la presencia continua del preparador laboral” (p. 31).</p>
<p>Referencia: Fabian, E. S. y Luecking, R. G. (1991). Doing it the company way: using the internal company supports in the workplace. <i>Journal of Rehabilitation Counseling</i>, 22 (b), 32-35.</p> <p>Diseño: Artículo conceptual.</p> <p>Definición: “Los apoyos naturales en el lugar de trabajo incluyen diferentes ejemplos como utilizar a los compañeros de trabajo como entrenadores en el empleo para el trabajador apoyado, promover relaciones de mentorización entre el trabajador apoyado y otras personas en el ambiente de trabajo, y utilizar las señales del ambiente como significativas para mantener comportamientos nuevos del trabajador apoyado”.</p>
<p>Referencia: Hagner, D., Butterworth, J., y Keith, G. (1995). Strategies and barriers in facilitating natural supports for employment of adults with severe disabilities. <i>Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps</i>, 20 (2), 112-120.</p> <p>Diseño: Entrevistas guiadas semiestructuradas de 33 temas sobre estrategias de apoyos naturales y barreras realizadas a escuelas y agencias de servicios de empleo.</p> <p>Definición: “Las fuentes naturales de apoyo incluyen la red de la persona compuesta por familiares y amigos, y los empleadores y compañeros de trabajo en el lugar de trabajo. Los apoyos naturales pueden ocurrir de manera espontánea o a través de la facilitación por servicios humanos o consultores” (p. 10).</p>
<p>Referencia: Lee, M., Storey, K., Anderson, J. L., Goetz, L. y Zivolich, Z. (1997). The effect of mentoring versus job coach instruction on integration in supported employment settings. <i>Journal of the Association of Persons with Severe Handicaps</i>, 22 (3), 151-158.</p> <p>Diseño: Estudio observacional con evaluación de la interacción de 30 trabajadores en diferentes condiciones de entrenamiento (10 con preparador laboral; 10 con mentor; 10 con compañeros de trabajo y mentores).</p> <p>Definición: “Los apoyos naturales hacen referencia a la utilización de los compañeros de trabajo desde el comienzo de la colocación para entrenar y apoyar a los trabajadores con discapacidad durante su periodo laboral. Básicamente, este enfoque utiliza los apoyos y estrategias que son inherentes al ambiente de trabajo en particular, como compañeros de trabajo, supervisores y gestores. El apoyo puede implicar entrenamiento continuado de habilidades, entrenamiento de habilidades sociales, intervención en crisis, defensa, entrenamiento de habilidades de la comunidad, validación de estrategias intruccionales, recopilación de evaluaciones subjetivas, recopilación de información para comparaciones sociales, modificaciones del trabajo, y adaptaciones” (p. 152).</p>
<p>Referencia: Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1997a). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. <i>Mental Retardation</i>, 35 (3), 185-197.</p> <p>Diseño: Datos demográficos sobre 462 personas en 13 programas de empleo de 8 estados. Datos proporcionados por las personas de apoyo.</p> <p>Definición: “El enfoque de los apoyos naturales enfatiza la participación de supervisores y compañeros de trabajo en la contratación, entrenamiento, y supervisión de los trabajadores apoyados. En el concepto de apoyos naturales subyace una concepción de la cultura de la empresa que determina qué es ‘natural’ o ‘típico’ para una situación en particular” (p. 185).</p>

Tabla 14. (Continuación)

Referencia:	Rogan, P., Hagner, D. y Murphy, S. (1993). Natural supports: reconceptualizing job coach roles. <i>Journal of the Association of Persons with Severe Handicaps</i> , 18 (4), 275-281.
Diseño:	Cuatro casos de ejemplo para ilustrar las estrategias utilizadas por los proveedores para promover apoyos no intrusivos.
Definición:	“El término ‘apoyos naturales’ se ha empleado para significar la implicación del personal de los lugares de trabajo y de otros en proporcionar apoyo a los trabajadores con discapacidad. Los apoyos naturales pueden describirse como cualquier asistencia, relaciones, o interacciones que permiten a la persona asegurar, mantener, y avanzar en un empleo en la comunidad que sea de su elección, en la manera que corresponda a las rutinas típicas del trabajo y las acciones sociales de otros empleados y que aumenta las relaciones sociales de la persona”. “Lo natural fluye del lugar de trabajo en lugar de ser impuesto por los servicios humanos facilitado ya sea como proceso o como resultado de la acción facilitadora o consultiva del preparador laboral” (p. 275).
Referencia:	Storey, K., y Certo, N. (1996). Natural Supports for Increasing Integration in the Workplace for People with Disabilities: A review of the Literature and Guidelines for Implementation. <i>Rehabilitation Counselling Bulletin</i> , 40 (1), 62-77.
Diseño:	Artículo de revisión.
Definición:	“Los apoyos naturales son personas que no son proveedores de servicios para personas con discapacidad pero que proporcionan asistencia, feedback, contacto o compañía para capacitar a las personas con discapacidad para participar independientemente, o casi independientemente, en ambientes integrados de empleo u otros ambientes de la comunidad. Normalmente, las personas que proporcionan apoyos naturales reciben asistencia y apoyo consultivo de los proveedores de servicios para personas con discapacidad y proporcionan los apoyos naturales con o sin compensación... Las personas que proporcionan apoyos naturales son normalmente integrantes de un determinado trabajo, ambiente comunitario, o actividad comunitaria” (p. 63).
Referencia:	Unger, D., Parent, W., Gibson, K., Kane-Jonston, K. y Kregel, J. (1997). An analysis of the activities of employment specialist in a natural supports approach to supported employment. En P. Wehman, J. Kregel y M. West (Editores). <i>Supported employment research: expanding competitive employment opportunities for persons with significant disabilities</i> (pp. 110-127). Richmond, VA: Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Center on Supported Employment.
Diseño:	Muestra de 36 personas ubicadas en empleo con apoyo por el proyecto de apoyos naturales de la Virginia Commonwealth University - Rehabilitation Research and Training Center utilizando formatos de apoyos en la comunidad y en el lugar de trabajo.
Definición:	“La literatura profesional sugiere que el rol del especialista en empleo cuando utiliza los apoyos naturales es servir de consultor o facilitador para el empleador en la construcción de apoyos que existen en el lugar de trabajo al igual que en la experiencia del empleador” (p. 111).
Referencia:	West, M., Kregel, J., Hernández, A. y Hock, T. (1997). Everybody’s doing it: a national study of the use of natural supports in supported employment. <i>Focus on Autism and Other Developmental Disabilities</i> 12 (3), 175-181, 192.
Diseño:	Muestra de 385 agencias proveedoras de servicios de empleo con apoyo sobre la utilización de apoyos naturales en servicios de tiempo limitado y extensos.
Definición:	“El término apoyos naturales se refiere a los recursos inherentes en los ambientes de la comunidad que pueden ser utilizados para propósitos de habilitación y apoyo”. “Recientemente, varios autores en este campo han ampliado el marco contextual para incluir otros tipos de recursos en la comunidad y en el lugar de trabajo, como programas de asistencia al empleado, proveedores de transporte, organizaciones de servicios en la comunidad, asociaciones recreativas y sociales, y apoyos gubernamentales que no están delimitados para personas con discapacidad” (p. 175).

Finalmente, y a la luz de las aportaciones mencionadas previamente, nos parece oportuno realizar nuestra propia reflexión sobre los apoyos naturales (Jordán de Urríes, 2000) considerando que

estos apoyos pueden ser recursos de diferente naturaleza. Por un lado, tenemos los propios recursos humanos de la empresa (es decir, sus trabajadores, que son además los compañeros de la persona con discapacidad); a ellos podemos recurrir para realizar de la manera más adecuada posible el análisis del trabajo así como el rediseño de determinadas tareas cuando sea necesario. Además, podemos favorecer el desarrollo de las relaciones sociales del trabajador con discapacidad animando y concienciando a los compañeros de trabajo, explicando y mostrando que él es un trabajador más con expectativas y necesidades como las de cualquier otro trabajador. Tenemos también los procedimientos normales de la empresa para la ejecución de un puesto determinado, que en muchas ocasiones suelen estar especificados por escrito y que facilitarían el entrenamiento de la persona. No podemos olvidar otra serie de recursos como transporte, cafetería, comedor, duchas y vestuarios, actividades de ocio programadas, etc. Todos ellos deben ser utilizados adecuadamente, tratando de disminuir en lo posible y con el tiempo la presencia del profesional, que pasará a mantener contactos espaciados con la empresa y el trabajador para realizar el seguimiento oportuno, y que se activará de nuevo solamente si las circunstancias de la persona o de la empresa lo requieren.

En este sentido, proponemos nuestra propia definición del concepto de apoyos naturales expuesta ya en trabajos previos (Verdugo y Jordán de Urrés, 2001), que trata de ser comprehensiva y clarificadora. De esta manera entendemos que *APOYO NATURAL es cualquier estrategia, recurso, relación, o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que (a) se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona, (b) facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y (c) que incrementan la Calidad de Vida de la persona.*

3.3. TIPICIDAD

La novedad de este concepto en el mundo del empleo y su repercusión en el presente trabajo merecían que le dedicásemos un apartado específico.

La aportación más significativa en este campo es la realizada por David Mank y sus colaboradores (Mank, 1997; Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998, 1999 y 2000; Olson, Cioffi, Yovanoff, y Mank, 2000; Jenaro, Mank, Bottomley, Doose y Tuckerman, 2002). Sus trabajos han sido una de las principales referencias que hemos utilizado en nuestra investigación por lo que las vamos a exponer con más detenimiento, presentando resultados de cada uno de los trabajos y extrayendo al final una serie de conclusiones.

Los autores realizaron una investigación sobre la relación entre apoyos naturales (por lo que bien pudiera haber aparecido recogida en el apartado anterior), tipicidad del empleo res-

pecto a los compañeros de trabajo y resultados en empleo. La tipicidad en el empleo es entendida por los autores como el grado en que las características de acceso al empleo, del propio empleo (tareas, beneficios, etc.) y del ambiente laboral (lugares, compañeros, etc.) son similares a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad en la misma empresa (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a). En este sentido los autores enfocan el tema de los apoyos naturales desde el enfoque de la tipicidad. Para ello, utilizaron una muestra con 462 participantes de 13 programas que manifestaban utilizar apoyos naturales en 8 estados. Como instrumento utilizaron un cuestionario diseñado al efecto. El cuestionario fue aplicado a personas que mantenían contacto con el trabajador con discapacidad y que conocían perfectamente su lugar de trabajo y situación laboral. A cada uno de ellos se les remuneró con 15 dólares por cuestionario cumplimentado.

Las variables que configuraron el cuestionario fueron las siguientes:

- Información general
 - Sexo, edad, raza, etnia
 - Estatus residencial
- Información sobre la discapacidad
 - Discapacidad primaria, otras discapacidades
 - Medida global del nivel de funcionamiento
 - Síntomas, severidad de los comportamientos o síntomas
- Empleo (incluyendo la tipicidad)
 - Datos generales
 - Estatus actual
 - Tipo de trabajo desarrollado
 - Beneficios recibidos
 - Acomodaciones o adaptaciones
 - Naturaleza del trabajo
 - Roles del personal de apoyo
 - Características del empleo
 - Procesos de gestión de recursos humanos
 - Aspectos sociales
 - Transporte
 - Ajuste global al trabajo
- Datos sobre la empresa y el personal de la compañía
- Apoyos de la comunidad

La serie de trabajos publicados por Mank y su equipo en relación a la tipicidad comienza con dos trabajos en 1997 que se centran en el *análisis de la tipicidad de los trabajos en el empleo con apoyo, apoyos naturales, y sueldo y resultados en integración* (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a) y también en los *patrones de apoyo a los trabajadores con discapacidades severas* (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997b). Los autores demostraron que la tipicidad del empleo no se relaciona con la permanencia en el mismo. Cuanto más tipicidad más interacciones (si controlamos la variable individual nivel de discapacidad intelectual). A sueldos más altos, más interacciones. Si el nivel de discapacidad intelectual es menos severo, los sueldos e interacciones son más altos. La interacción social no parece relacionada con el tipo de trabajo. A mayor tipicidad, sueldos más altos (si controlamos la variable individual nivel de discapacidad intelectual). Las personas con discapacidad (PCD) cuyos compañeros han recibido entrenamiento sobre cómo ayudar al trabajador con discapacidad tienen sueldos más altos y tienen más tipicidad en las compensaciones derivadas del empleo. Las PCD que reciben más de 4 horas semanales de apoyo directo tienen sueldos más bajos, menos compensaciones, menos similitud de roles y orientación y entrenamiento menos típicos. Las PCD cuyos compañeros reciben apoyo indirecto más de 4 horas semanales tienen menos sueldo y compensaciones menos típicas. Las PCD con menos de 12 meses de antigüedad tienen más horas de apoyo directo o indirecto. Las PCD en compañías que proporcionan información o entrenamiento sobre la discapacidad a sus empleados, participan más en actividades sociales y tienen más tipicidad en el acceso al empleo.

Dentro de la línea de los trabajos, el equipo de trabajo de David Mank se planteó que ocurría con lo que ellos denominaban “excepciones” analizando los *resultados en empleo para personas con discapacidad severa y las oportunidades de mejora* (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1998). Estas excepciones consistían en aquellos trabajadores con mayor severidad en la deficiencia intelectual o con mayor severidad de problemas de comportamiento, que mostraban sin embargo mejores resultados. Los autores habían demostrado ya que las personas con discapacidad intelectual (PCDI) más severa tienen menos tipicidad en el empleo, manifiestan más problemas de conducta, reciben más cuidado personal, y tienen más horas de apoyo directo o indirecto (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b). Sin embargo, ante estos resultados se mostraron algunas excepciones (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1998). Se encontró un grupo de PCDI más severa y con resultados superiores a la media en sueldo, integración y tipicidad comparándolas con otro grupo de PCDI menos severa y con resultados inferiores a la media en sueldo, integración y tipicidad. Se encontró que un grupo de PCDI más severa se ajustaban más a las prácticas y costumbres de la empresa, tenía más tipicidad en las ratios y calidad, más relaciones positivas, tenían compañeros que habían sido entrenados, y habían recibido menos apoyo directo o indirecto. Se encontró un grupo de PCDI menos severa que tenían más problemas de conducta. Por otro lado, en lo referido a los problemas de comportamiento, los autores habían demostrado en estudios previos (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b) que las PCDI con problemas de conducta ganan menos,

tienen menos antigüedad, menos interacciones, ratios y calidad menos típicos, beneficios menos típicos, roles menos similares, orientación y entrenamiento menos típicos, y reciben más apoyo directo o indirecto y más adaptaciones. Sin embargo, de nuevo, ante estos resultados se mostraron algunas excepciones (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1998). Se encontró un grupo de PCDI con problemas de conducta y con resultados superiores a la media en sueldo, integración y tipicidad comparándolas con otro grupo de PCDI sin problemas de conducta y con resultados inferiores a la media en sueldo, integración y tipicidad. Se encontró un grupo de PCDI con problemas de conducta que se ajustaban más a prácticas y costumbres de la empresa, tenían ratios y calidad más típicos, mostraban un nivel de discapacidad intelectual menos severo, y sus compañeros habían recibido entrenamiento.

Mank y sus colaboradores se interesaron también por el *impacto de la implicación de los compañeros de trabajo con los trabajadores en empleo con apoyo sobre el sueldo y los resultados en integración*. De esta manera enfocaron sus trabajos a analizar las características y resultados de esta fuente de apoyo natural (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1999). Comprobaron pues que cuando los compañeros reciben entrenamiento las PCD tienen más sueldo y mejor interacción social (aunque esta relación no era significativa), y los paquetes de compensación son más típicos. Si el entrenamiento de los compañeros se produce en el área inmediata de trabajo, las PCD tienen sueldos más altos y más interacción social y si este se centra en el afrontamiento general de la discapacidad, aumenta en las PCD la tipicidad en la adquisición, orientación, entrenamiento y ratios. Los entrenamientos a los compañeros previos al ingreso de las PCD en el trabajo producen sueldos más altos, más integración, tipicidad en general, tipicidad a lo largo del tiempo y satisfacción. El entrenamiento específico a la PCD está relacionado con sueldos más altos, integración, compensación y entrenamiento más típicos, tipicidad a lo largo del tiempo, y satisfacción. Solamente los entrenamientos formales planificados producen sueldos más altos, más integración, orientación y entrenamiento más típicos, ratio y calidad más típicos, tipicidad a lo largo del tiempo y satisfacción. Cuando el entrenamiento y apoyo a la PCD es realizado por el compañero en el área de trabajo inmediata hay sueldos más altos, más integración, compensación, ratio y calidad más altos, más relaciones y satisfacción.

Uno más de los trabajos de Mank y sus colaboradores (Mank, Cioffi y Yovanoff, 2000) se centró en analizar el *apoyo directo en el empleo con apoyo y su relación con la tipicidad, implicación de los compañeros, y resultados en empleo* centrándose en su influencia negativa sobre los resultados y la tipicidad y la posible mitigación de esta influencia mediante el entrenamiento de los compañeros de trabajo. Los resultados mostraron que los sujetos con discapacidad intelectual menos severa reciben menos apoyo directo, y aquellos con más problemas de comportamiento y los que tienen problemas conductuales más severos reciben grandes cantidades de apoyo directo. El sexo, la edad, la pertenencia a una minoría étnica, no están asociados con las horas de apoyo

directo. Los sujetos que reciben más cantidad de apoyo directo suelen estar menos frecuentemente en ambientes laborales en los que se proporciona entrenamiento al compañero de trabajo por parte del personal de empleo con apoyo. El apoyo directo parece estar asociado positivamente con apoyo indirecto. En relación a la tipicidad de la adquisición y orientación en el empleo, parece que los efectos del apoyo directo son negativos cuando no hay entrenamiento del compañero de trabajo. Cuando este sí existe, los efectos del apoyo directo son positivos. Respecto a la tipicidad de la adquisición no parece afectada por el apoyo directo cuando se proporciona entrenamiento a los compañeros de trabajo. Las compensaciones laborales se asocian negativamente al apoyo directo y positivamente al entrenamiento de los compañeros. La tipicidad de los roles laborales está positivamente asociada al entrenamiento de los compañeros. La orientación está negativamente afectada por el apoyo directo cuando no se proporciona entrenamiento a los compañeros de trabajo. Finalmente, la integración esta asociada de manera negativa al apoyo directo y de manera positiva al entrenamiento de los compañeros. Las horas de apoyo directo se relacionan positivamente con el cambio de trabajo cuando se proporciona entrenamiento a los compañeros de trabajo. El cambio de trabajo involuntario se asocia a las horas de apoyo directo cuando no se proporciona entrenamiento a los compañeros. El apoyo directo está negativamente relacionado con los meses de trabajo, independientemente del entrenamiento de los compañeros. El apoyo directo tiene una asociación negativa con el sueldo aunque el entrenamiento de los compañeros tiene una asociación positiva.

Otro de los estudios realizados en esta línea se centró en las *diferencias de género en empleo con apoyo* (Olson, Cioffi, Yovanoff, y Mank, 2000). Los autores comprobaron que, aunque no de manera estadísticamente significativa, las mujeres trabajan menos horas a la semana y ganan menos dinero mensual. De las personas que perdieron su trabajo entre la primera y segunda toma de datos significativamente más mujeres que hombres dejaron su trabajo de manera voluntaria. No aparecen diferencias de sexo respecto a la tipicidad aunque las mujeres manifestaban puntuaciones más bajas en compensación y roles laborales pero similares en adquisición y orientación. El ajuste al empleo estaba también igualado en las áreas de ejecución de tareas de acuerdo a las exigencias del trabajo, ratio, calidad, y relaciones positivas con los compañeros. No se encontraron diferencias significativas aunque se repitió el patrón de puntuaciones más bajas en las mujeres. Finalmente no aparecieron diferencias significativas respecto a la satisfacción de los trabajadores en empleo con apoyo en relación al sexo.

Queremos reseñar dentro de los trabajos realizados en el entorno de David Mank, el conducido por la Dra. Cristina Jenaro miembro del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca (Jenaro, Mank, Bottomley, Doose y Tuckerman, 2002) que analizó el *empleo con apoyo en el contexto internacional con un análisis de los procesos y los resultados*, realizado con una muestra compuesta por 448 trabajadores en empleo con

apoyo de Reino Unido, Australia y Alemania, principalmente hombres (59%) entre 23 y 30 años (38%) cuya discapacidad principal era retraso mental (86%) en su mayoría moderado (61%) y que mayoritariamente tenían problemas de comportamiento aunque solamente el 4% eran de carácter severo. En este trabajo se utilizó como instrumento el mismo cuestionario desarrollado por el equipo de Mank para los trabajos anteriormente reseñados, y se planteaban varias cuestiones y resultados interesantes que indicamos a continuación.

1.- Las estrategias de apoyo directo menos naturales se relacionan con resultados menos típicos en el empleo. Los datos señalaron que menos horas de apoyo directo se relacionan con compensación y ajuste social más típicos. Menos apoyo indirecto aumenta el ajuste social.

2.- Los trabajadores con discapacidad cuyos compañeros han sido entrenados o han recibido apoyo tendrán mejores resultados que aquellos trabajadores cuyos compañeros no han sido entrenados. Los datos señalaron que el entrenamiento de los compañeros de trabajo se relaciona con resultados más típicos en sueldo y ajuste global al empleo.

3.- Las diferentes acomodaciones al puesto de trabajo tienen como consecuencia efectos diferentes en los resultados típicos. Los datos señalaron que cuanto más típicas son las adaptaciones mejores son los resultados. Las técnicas de autogestión y supervisión extra no reducen los resultados, mientras que los cambios en las tareas o los trabajos sí los reducen. De cualquier manera, todas las adaptaciones se relacionan con un rol laboral menos típico. Las físicas con menos integración en el lugar de trabajo y menos ajuste global al empleo. Las de autogestión con menos interacción social. Los cambios de tareas con menos compensaciones, sueldo y ajuste global al empleo, pero no afectan a la interacción social. Finalmente, la supervisión adicional se relaciona con menos ajuste global al empleo.

4.- La adquisición y la orientación típicas o naturales del empleo están relacionadas con mejores resultados. Los datos señalaron que la adquisición del empleo más típica está relacionada con roles laborales más típicos. Cuanto más típico es el proceso de orientación, más típicos son los roles laborales, ajuste social, integración y ajuste global al empleo. Una orientación menos típica está relacionada con un salario más alto.

5.- Las intervenciones más naturales durante el desarrollo y ejecución del empleo se relacionarán con mejores resultados. Los datos señalaron que cuanto más típica es la supervisión y el apoyo en momentos de crisis más típicos son los roles de empleo, mejor ajuste social e integración en el puesto de trabajo y más ajuste global al empleo.

Respecto a *qué apoyos son mejores predictores de procesos típicos de entrada al empleo así como qué variables están relacionadas con diferentes resultados*, los datos mostraron que el mejor predictor de una adquisición de empleo típica es un bajo número de adaptaciones. Las variables

que conjuntamente predicen una orientación típica son una adquisición del empleo típica y menos horas de apoyo directo por el especialista en el lugar de trabajo. Las variables que conjuntamente predicen mejores salarios son una compensación típica, adquisición no típica y rol laboral típico. Un alto ajuste y una baja severidad de problemas de comportamiento son los mejores predictores de alta interacción social. Una compensación poco típica y un alto ajuste el empleo e interacciones sociales típicas son los mejores predictores de más interacciones en el lugar de trabajo. Finalmente, los mejores predictores de buen ajuste global al empleo son un rol típico e interacciones sociales típicas.

De los trabajos de David Mank y sus colaboradores pueden extraerse varias *conclusiones fundamentales* que tienen clara repercusión sobre las prácticas a desarrollar en el empleo con apoyo. De esta manera, cuanto más tipicidad inicial tengamos en el empleo de una persona con discapacidad, más probablemente se mantendrá en el futuro y se obtendrán mejores resultados en su integración. Igualmente ocurrirá con las personas con discapacidad intelectual más severa, que obtendrán mejores resultados y más interacciones. Sin embargo, seguir procesos típicos no significa abandonar los apoyos individualizados siempre que sean necesarios. En el desarrollo de empleos y en el análisis del trabajos se ha de buscar el mayor grado de tipicidad posible, teniendo siempre en cuenta que las decisiones ha de tomarlas el propio individuo con la ayuda y apoyo necesario.

Respecto a los compañeros de trabajo, su entrenamiento por parte de la compañía generará resultados más típicos en el empleo de las PCD. Se pueden obtener resultados de calidad en el empleo de las PCD más severa y con problemas de conducta si se hace que concurren las circunstancias necesarias, en este sentido, el entrenamiento de los compañeros de trabajo tiene repercusión positiva en el empleo de las PCD más severa.

Respecto a la información proporcionada al personal, es importante quién recibe la información en el lugar de trabajo, planificando la incorporación de los compañeros al apoyo. También cómo se proporciona la información, siendo más efectivo el contacto personal o en pequeños grupos y la prevención de problemas en vez de esperar a que aparezcan para solucionarlos. Igualmente qué información se proporciona, sin utilizar paquetes predeterminados sino de manera personalizada. Y finalmente cuándo se proporciona la información, siendo lo mejor al principio del proceso.

Respecto al apoyo directo, se evidencia que un número mayor de horas de apoyo directo está negativamente relacionado con la tipicidad, el cambio de trabajo, la duración del empleo y los sueldos, los trabajadores que reciben más horas de apoyo directo y cuyos compañeros de trabajo reciben entrenamiento, tienen mejores resultados que si sus compañeros no reciben dicho entrenamiento. De esta manera, la realización de entrenamiento a los compañeros modera el efecto negativo del apoyo directo de manera que no sea necesariamente una incidencia negativa si es realmente necesario y se implica a los compañeros de trabajo. Hay que tener en cuenta que las perso-

nas con discapacidades más severas y con comportamientos más problemáticos (que ganan menos y están menos integrados) son las personas susceptibles de necesitar más horas de apoyo directo.

Respecto a las diferencias debidas al género, hemos de tener en cuenta que aunque las mujeres muestran comportamientos sociales más apropiados en términos de comportamientos sexuales, agresiones, e higiene, respecto a los hombres, ellas experimentan algunas desventajas. Por un lado trabajan en empleos tradicionalmente estereotipados por el sexo, que históricamente están peor remunerados y proporcionan menos oportunidades de avance que los trabajos tradicionalmente realizados por hombres. Las mujeres del grupo estudiado también trabajaban menos horas que los hombres y ganaban menos dinero, aunque las diferencias no fuesen estadísticamente significativas. Respecto al abandono del trabajo, cuando los trabajadores en empleo con apoyo abandonan sus trabajos, las mujeres los abandonan voluntariamente con más frecuencia que los hombres.

La investigación de David Mank y sus colaboradores es relevante no solamente por las respuestas que nos aporta, sino también y en el mismo grado, por las preguntas que suscita, extremadamente útiles para orientar la investigación en este campo:

Respecto a los apoyos naturales

- ¿Los resultados de empleo con apoyo son mejores con los apoyos naturales?
- ¿Podemos detectar y medir de manera fiable los apoyos naturales?
- ¿Podemos ofrecer empleo con apoyo sin apoyos naturales?

- ¿Qué relación hay entre apoyos naturales y satisfacción en el empleo?
- ¿Qué relación hay entre apoyos naturales y mantenimiento del empleo?

Respecto al apoyo

- ¿Cuál es la relación entre los patrones de apoyo a los compañeros sin discapacidad y los resultados?
- ¿Cuál es la relación entre los patrones de apoyo a la PCD y los resultados?
- ¿Hay relación entre los patrones de apoyo y la permanencia en el puesto de trabajo?
- ¿Varían los patrones de apoyo y los resultados dependiendo de si es el 1º, 2º ó 3º empleo de la PCD?

- ¿Cuáles son las características principales del entrenamiento y apoyo a los compañeros de las PCD?
- ¿Cómo influye la naturaleza y cantidad del apoyo en los resultados de empleo para las PCD?
- ¿Existe relación entre la cantidad de apoyo directo o indirecto y los resultados?

Respecto a las empresas

- ¿Qué características tienen las compañías que contratan a las PCD?
- ¿Hay empleos y empresas susceptibles de producir mayor satisfacción y mejor calidad de empleo para las PCD?

- ¿Existen tipos de compañías o tamaños de las mismas que produzcan mejores Resultados en Empleo con apoyo?

Respecto a las discapacidades más severas

- ¿Las PCD con problemas de conducta tienen situaciones diferentes de empleo?
- ¿Los resultados de las PCD severa son peores?
- ¿Hay diferencias en el tipo de trabajo con las PCD severa?
- ¿Cómo es el empleo de las PCD con conductas problemáticas?

Respecto a los compañeros de trabajo

- ¿Cuál es la relación entre la implicación de los compañeros de trabajo y los resultados?
- ¿Qué tipos de entrenamiento e información a los compañeros de trabajo generan mejores resultados para el empleo de las PCD?
- ¿Qué tipo de implicación de los compañeros de trabajo es la más importante?
- ¿Hay diferencias en los roles de los compañeros de trabajo en el apoyo a las PCD?

Otras preguntas

- ¿Los diferentes sueldos son resultado del procedimiento de acceso al empleo, de los apoyos naturales, del nivel de discapacidad intelectual, del tipo de trabajo, o combinación de todo?
- ¿Hay más integración si las condiciones de trabajo de las PCD son más similares a las de sus compañeros de trabajo?
- ¿Los resultados de empleo para las PCD son mejores en las compañías que proporcionan información o entrenamiento sobre la discapacidad y la diversidad a sus empleados?
- ¿Cuál es la relación entre resultados, características del empleo y número de trabajos por los que ha pasado una PCD?
- ¿Si el grado de discapacidad no explica tener menos sueldo, qué otras características de la discapacidad pueden explicarlo?
- ¿Qué estrategias se utilizan para discapacidades diferentes a la intelectual?
- ¿Cuál ha de ser el rol de los desarrolladores y especialistas de empleo?

Por último y aunque no como pregunta sino como sugerencia o propuesta que nos parece interesante para futuros trabajos, Mank y sus colaboradores (Olson, Cioffi, Yovanoff, y Mank, 2000) sugieren que se necesita investigación cualitativa respecto a cuestiones como la experiencia de las mujeres en el lugar de trabajo, el rol de la cultura laboral en la perpetuación de los estereotipos sexuales, y la influencia de las actitudes de personal de empleo con apoyo en la ubicación laboral de los trabajadores.

3.4. CALIDAD DE VIDA EN RELACIÓN AL EMPLEO

La calidad de vida es una cuestión de absoluta actualidad y relevancia y su medida un instrumento extremadamente importante de cara a evaluar el grado de efectividad de programas y servicios, y a desarrollar programas (Verdugo y Schalock, 2001).

Calidad de vida es un concepto multidimensional, subjetivo, que se refleja en una percepción general de bienestar o satisfacción. Para comprender la calidad de vida de una per-

sona determinada necesitamos utilizar un modelo multidimensional y contextual (Schalock, 2001).

A pesar de la variedad de aproximaciones a este concepto (Schalock, 1996), el Grupo de Investigación con Interés Especial en calidad de vida (SIRG) de la Asociación Internacional para el Estudio Científico de las Discapacidades Intelectuales (IASSID), propuso formalmente en agosto de 2000 en Seattle (EEUU) un documento de consenso con los siguientes principios conceptuales (Verdugo y Schalock, 2001):

- Para personas con discapacidad intelectual se compone de los mismos factores y relaciones que son importantes para las personas sin discapacidad intelectual.
- Se experimenta cuando las necesidades personales están satisfechas, y cuando se tiene la oportunidad de alcanzar una vida enriquecida en los contextos principales de la misma.
- Tiene componentes objetivos y subjetivos, pero es principalmente reflejada a través de la percepción del individuo del grado en que la experimenta.
- Está basada en necesidades individuales de elecciones y control.
- Es un constructo multidimensional influenciado por factores ambientales y personales como las relaciones íntimas, vida familiar, amistades, trabajo, vecindario, ciudad de residencia, casa, educación, salud, estándar de vida, y estado de la nación de cada uno.

El concepto actualmente manejado de calidad de vida utiliza indicadores referidos a ocho necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos (Schalock, 1996; Verdugo y Schalock, 2001).

La literatura nos presenta varios trabajos que relacionan este concepto con el mundo laboral de las personas con discapacidad. Vamos a presentar las investigaciones agrupandolas por su contenido, y posteriormente haremos especial incapié en las variables e instrumentos que se han utilizado.

El grupo más amplio de los trabajos revisados se centra en el campo del *Empleo con apoyo*, encontrando trabajos como el de Albin (1992), sobre el control de la calidad total en servicios de empleo con apoyo y servicios basados en la comunidad. En este trabajo el autor plantea como principios de la calidad: establecer una misión que lidere la mejora de la calidad, desarrollar una obsesión por la calidad, crear una unidad de propósito, capacitar a los trabajadores para trabajar en alcanzar la misión, y utilizar un enfoque sistemático para encontrar oportunidades y mejorar la

ejecución. Señala la importancia de definir claramente el cliente así como la importancia de transformar los servicios segregados o de facilitación (facility-based services) hacia servicios basados en la comunidad (community-based services).

Mank, y Buckley (1989) se centran en el empleo con apoyo planteando que la integración es el resultado de calidad más importante de esta modalidad de inserción laboral. La definen como el grado de presencia y participación en la comunidad que no difiere del disfrutado por las personas sin discapacidad, y en relación al empleo la describen como la adherencia a patrones regulares y ordinarios del día a día en la vida laboral. Los autores concluyen que para promover la integración como resultado de calidad en el empleo con apoyo pueden utilizarse tres tipos de estrategias: análisis ecológico (de los ambientes en los que el sujeto desarrolla su actividad, las tareas que realiza y relaciones que se generan), modificación del ambiente (en caso de que sea poco enriquecedor, o susceptible de mejora, sin olvidar el trabajo con los compañeros), apoyo individual e instrucción (partiendo de las capacidades de manera sistemática y haciendo participar al sujeto).

Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer (1991) se plantean como hipótesis de investigación que los individuos con retraso mental en empleo con apoyo se aproximarán en calidad de vida percibida a los sujetos sin discapacidad, y ambos manifestarán más calidad de vida que los sujetos en empleo protegido. Estos autores confirmaron las expectativas de que las personas con retraso mental en empleo con apoyo manifiestan mayor calidad de vida percibida en cuanto a control ambiental, participación en la comunidad, y percepción del cambio personal, que los sujetos con retraso mental en empleo protegido, y en cotas muy similares a las de los sujetos sin discapacidad.

Fabian (1992b) analiza la calidad de vida de personas con enfermedad mental severa que participan en programas de empleo con apoyo. El propósito era determinar si la participación en el empleo con apoyo afecta a las percepciones sobre la satisfacción de la vida. Las preguntas de investigación que maneja son: ¿hay diferencias en calidad de vida entre el grupo de sujetos en empleo con apoyo y el de los que no están trabajando?, ¿existen factores individuales o del trabajo que medien en las relaciones entre la calidad de vida y el empleo? y ¿hay cambios en calidad de vida del pre al post emplazamiento en el empleo? Fabian concluye que si bien al ingresar en los programas y obtener un empleo apoyado, se produce una mejora en la calidad de vida, ésta no es instantánea ya que, en un primer momento, las características estresantes de la nueva situación pueden decrementar la calidad de vida.

McCraughrin, Ellis, Rusch y Heal (1993) realizan una comparación coste beneficio y coste efectividad (en términos de calidad de vida) entre empleo con apoyo y el empleo protegido. Las preguntas de investigación propuestas fueron: ¿Cuál es la relación entre los beneficios económicos del empleo basado en la comunidad en comparación con los costes durante un periodo de cin-

co años comenzando desde el año fiscal 1988? y ¿Proporciona el empleo con apoyo más efectividad para alcanzar calidad de vida para sus clientes teniendo en cuenta el nivel de coste, respecto al empleo protegido, durante el periodo de un año? Los autores sugieren la conclusión de que el empleo con apoyo es en relación coste-efectividad y coste-beneficio mejor que el empleo protegido a lo largo del tiempo para sujetos con retraso mental ligero, moderado y severo. En este estudio, los beneficios no económicos, calidad de vida, fueron más efectivos en el empleo con apoyo que en el protegido para los sujetos con retraso mental ligero, moderado o severo. Solamente un aspecto, la soledad, supuso un mayor coste para el sujeto en el empleo con apoyo. Esto nos hace pensar en la necesidad de realizar esfuerzos para disminuir la soledad de los trabajadores en empleo competitivo.

Test (1994), partiendo de los trabajos desarrollados por otros autores, genera una matriz que permite analizar la validez social y el tipo de consumidores en los que se centran los estudios realizados sobre empleo con apoyo. Test señala que es necesario obtener datos sobre la validez social del empleo con apoyo en usuarios con discapacidades más severas, determinar las habilidades que proporcionan el éxito en los empleos en la comunidad, analizar la satisfacción de los consumidores con los diferentes modelos de empleo con apoyo, demostrar la validez social del empleo con apoyo, desarrollar medidas y procedimientos alternativos para analizar la validez social, generar procedimientos sistemáticos de recogida de datos, y establecer variables funcionales en el empleo con apoyo para medir su efectividad.

Finalmente, Eggelton, Robertson, Ryan y Kober (1999) realizaron un interesante trabajo apoyándose entre otros en los estudios de Sinnott-Oswald y de McCraughrin anteriormente mencionados, en el que compararon la calidad de vida de un grupo de sujetos ubicados en empleo competitivo con una muestra emparejada de sujetos desempleados, algunos de los cuales se encontraban en talleres protegidos. Para ello se plantearon las siguientes hipótesis: (H1) Las personas con discapacidad intelectual que se encuentran empleadas experimentarán mayor calidad de vida que sus semejantes desempleados, esperándose que se cumpla la hipótesis en las cuatro subdimensiones del cuestionario utilizado que fue el Quality of Life Questionnaire de Schalock (1990b); (H2) Las personas con discapacidad intelectual que llegan al empleo desde el hogar, experimentarán mayor calidad de vida que sus iguales que permanezcan en el hogar; (H3) Las personas con discapacidad intelectual que llegan al empleo desde talleres protegidos experimentarán mayor calidad de vida que sus iguales que permanezcan en los talleres protegidos; (H4) Las personas con discapacidad intelectual desempleadas pero que se encuentren en talleres protegidos mostrarán mayor calidad de vida que sus iguales que permanezcan en el hogar. Los autores encontraron que los sujetos en empleo manifestaron de manera significativa una calidad de vida más alta que sus emparejamientos desempleados. Se encontraron diferencias significativas en Satisfacción, Competencia / Productividad, Autodeterminación / Independencia, y en el combinado

que excluía la escala de Competencia / Productividad (no aplicable a los sujetos desempleados). No se encontraron diferencias significativas en Pertenencia social / Integración en la comunidad. Concluyeron que proporcionar empleo competitivo a las personas con una discapacidad intelectual no solamente beneficia a la comunidad económicamente, sino que también beneficia a los propios sujetos incrementando su calidad de vida. Los resultados apoyan la provisión de servicios para ayudar a las personas con discapacidad, que se encuentran actualmente en talleres protegidos, a adquirir y mantener un empleo integrado. Los sujetos que se encuentran actualmente en empleo competitivo y que se hallaban anteriormente en talleres protegidos manifestaron una mayor calidad de vida que sus semejantes que se encuentran aún en talleres protegidos. Para las personas que se encuentran actualmente desempleadas pero en talleres protegidos se comprueba que no existe un aumento de los aspectos de su calidad de vida más allá de las habilidades laborales adquiridas en comparación con los que no estuvieron anteriormente en talleres protegidos. Esto señala la importancia de proporcionar a estas personas la oportunidad y ayuda necesaria para moverse de los talleres protegidos al empleo competitivo.

Otros trabajos se centran en cuestiones como los *Estilos directivos* y la *Participación del cliente en el diseño de los servicios*. Entre ellos, además del trabajo ya mencionado de Albin (1992), tenemos el trabajo de Goode (1989), en el que se indica que el concepto de calidad de vida puede reemplazar pronto a los conceptos de normalización, ajuste en la comunidad y desinstitutionalización como principio que guíe el diseño y evaluación de servicios para PCD, y se señala que se deben modificar los estilos directivos para incrementar la calidad de vida laboral, además de poner énfasis en la participación del cliente en la toma de decisiones.

Podemos hacer agrupaciones también en función de los colectivos de personas con discapacidad sobre los que se trabaja. Así encontramos aportaciones centradas en las *Personas con retraso mental* o *Discapacidad cognitiva*, como las ya mencionadas de Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer (1991), McCraughrin, Ellis, Rusch y Heal (1993), y otras como la de Wehmeyer (1994) que realiza un estudio para examinar las relaciones entre las percepciones individuales de control y el estatus laboral en adultos con discapacidad cognitiva y del desarrollo. Wehmeyer sugiere que el Locus de Control está relacionado con el estatus laboral, de manera que las personas con discapacidad cognitiva que se encuentran en empleos competitivos manifiestan un grado mayor de control interno que las que se encuentran desempleadas o en empleos protegidos, y como el autor señala, citando otros trabajos, el grado de control sobre el ambiente influye en la percepción de la calidad de vida de las personas.

Dentro de este grupo podemos incluir también el trabajo de Cortina, Gómez y Guell (1998) que realizan una reflexión sobre la integración laboral de las personas con retraso mental como alternativa para la integración en la comunidad y el aumento de la calidad de vida. Los autores con-

cluyen que la calidad de vida laboral de las personas con retraso mental puede mejorarse mediante la modificación oportuna de los entornos del sujeto y la provisión de apoyos individuales.

Algunos de los trabajos versan sobre *Personas con lesión cerebral*. Miller (1992) plantea que las personas que sufren una lesión cerebral encuentran dificultades para regresar a sus trabajos en función de la falta de habilidades, incapacidad emocional para afrontar la discapacidad, miedo crónico, disfunciones sexuales, y desincentivación económica. Además, estas personas disminuyen sus actividades de ocio y no restablecen los contactos sociales en la misma extensión que antes de la lesión, todo ello decrementa la calidad de vida, y lo que es aún más importante, el trabajo ensombrece otros aspectos de la vida diaria que configuran el sentido de la vida.

Seaman, Roberts, Gilewski y Nagai (1993) realizan una revisión a través de la literatura mostrando la necesidad y efectividad de programas específicos de reintegración en la comunidad para personas con lesiones cerebrales. Los programas atienden a las necesidades físicas y cognitivas del sujeto, capacitándole para la reintegración en la sociedad. Esta reintegración es crucial, como ya han señalado otros autores para recuperar la calidad de vida.

Otro trabajo en este sentido es el desarrollado por el grupo 11-12 del Programa Europeo HELIOS (HELIOS Program, 1994) que realizan un informe sobre programas para favorecer la vuelta al hogar y a la vida profesional de personas con daño cerebral, tratando entre otras cuestiones sobre la rehabilitación vocacional y la rehabilitación integradora.

Entre el material revisado encontramos también aportaciones que se centran en las *Personas con dificultades de aprendizaje*, como el trabajo de Greenbaum, Graham y Scales (1996) con un estudio para evaluar la situación sociolaboral de adultos con dificultades de aprendizaje, analizando el impacto de estas dificultades sobre su vida. En este trabajo los autores concluyen que los sujetos con dificultades de aprendizaje perciben que éstas afectan a su trabajo y a otras facetas de su vida. El éxito sociolaboral está en función del CI, la severidad de las dificultades, el apoyo de la familia, y la información sobre la discapacidad y su impacto. Las barreras que dificultan el éxito son el temor a la discriminación, ausencia de adaptaciones, y desconocimiento de los derechos laborales.

Por otro lado, Bánfalvy (1996) examina las características sociológicas de adultos con dificultades de aprendizaje, tratando de comprender su modo y calidad de vida. Bánfalvy señala que el nivel social y educativo de los padres determinan el nivel de integración laboral de los hijos, más incluso que el nivel de dificultad de aprendizaje de éstos, y lo mismo ocurre respecto al nivel de actividad social de los hijos. Sorprende, sin embargo, comprobar que los hijos de padres con mejor estatus social y nivel educativo muestran menos ajuste a su ambiente de vida que los hijos de padres con niveles socioeconómicos inferiores.

Finalmente, encontramos *Otros trabajos* que si bien no podemos agrupar como los anteriores, no dejan sin embargo de mostrarse interesantes y que queremos también mencionar.

Kiernan, Sanchez y Schalock (1989) realizan un análisis del empleo de las personas con discapacidad, y la calidad de vida sugiriendo cómo analizarla y mejorarla. Los autores citan dos encuestas realizadas por la Administration on Developmental Disabilities Employment Initiative que concluyen que el trabajo proporciona a los adultos con discapacidad ambientes en los que pueden incrementar su nivel económico y autosuficiencia, contribuyendo al bienestar de la sociedad y desarrollando un estilo de vida más compatible con el mayoritario. Realizan recomendaciones sobre el marketing, la ubicación laboral, la obtención de datos y la planificación política, para la expansión del empleo de las personas con discapacidad, de manera que no se obtengan solamente ganancias económicas para la sociedad, sino también aumento de la calidad de vida para los individuos. Postulan que es necesario definir qué es lo que constituye la calidad de vida y analizarla como un todo en los diferentes campos de la vida.

Warburton y Suiter (1996) tratan de evidenciar la idea de que la satisfacción en el trabajo y la productividad óptima se consiguen cuando hay un buen emparejamiento entre las características del trabajador y las demandas del puesto. Los autores concluyen que el grado de estrés de un ambiente de trabajo no depende solamente de la carga de trabajo, sino también del grado de control personal que el trabajador tenga sobre el trabajo. Consecuencia de una demanda alta y un grado de control bajo son la insatisfacción, desmotivación, ansiedad y depresión.

Scherer (1996) realiza una revisión sobre el diseño y utilización de los dispositivos y tecnologías asistenciales en diferentes ambientes (incluido el laboral) y hace referencia a la necesidad de implicar a los usuarios en la selección y evaluación de estos dispositivos para que verdaderamente aumenten su calidad de vida. Scherer afirma que la utilización de tecnologías asistenciales en diferentes ambientes, entre otros el laboral, está determinada por las características del propio ambiente, las características de la persona, y las características de los propios dispositivos asistenciales.

Por último, Butterworth, Hagner, Kiernan y Schalock, (1996), plantean que el desarrollo de apoyos naturales en el lugar de trabajo es un elemento clave para aumentar la inclusión del sujeto en el ambiente de trabajo, su satisfacción y la de sus compañeros de trabajo, y su calidad de vida, ya que son “estrategias y recursos que promueven el interés y la motivación de los individuos con y sin discapacidad mediante la capacitación de esas personas para acceder a la información, recursos, y relaciones inherentes a un lugar de trabajo integrado y a la comunidad, y que resultan en un empleado valorado y satisfecho”. Los autores plantean que los apoyos en el trabajo tienen tres dimensiones que determinan el grado en que ese apoyo es natural: el propio recurso de apoyo, los procesos por medio de los cuales se proporciona ese apoyo, y las relaciones de

éste con la cultura del lugar de trabajo. En lo referente a la utilización de apoyos naturales señalan que su principal propósito debe ser aumentar la inclusión en la comunidad y la calidad de vida del sujeto, aunque apoyo natural no significa necesariamente bueno, y en ocasiones pueden ser necesarios otros apoyos más específicos.

Una vez revisados los núcleos temáticos en los que se agrupan los principales trabajos en este campo, así como sus propuestas y resultados más relevantes, nos parece de utilidad analizar otros elementos de interés por medio de tablas comparativas. Podemos ver así en la tabla 15 una comparación de las muestras utilizadas así como del procedimiento llevado a cabo. Se observa en la tabla como el procedimiento más utilizado es la entrevista y el cuestionario, y como exceptuando algunos casos, las muestras no son en general extensas, sino más bien reducidas.

Tabla 15. Muestras y procedimiento en las investigaciones sobre calidad de vida en relación al empleo

Trabajo	Muestra	Procedimiento
Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer (1991)	3 grupos de personas de similares características con 10 personas por grupo, 2 grupos con retraso mental y 1 sin discapacidad, correspondiendo los dos primeros a cada una de las categorías (empleo con apoyo, empleo protegido) y el tercero de control	Cuestionario mediante entrevista, que se adaptó y mandó por correo para los sujetos sin discapacidad
Fabian (1992b)	Trabajadores con enfermedad mental severa participando en empleo con apoyo con un grupo similar de participantes en programas integrados en la comunidad pero no en empleo con apoyo	
	110 sujetos con enfermedad mental severa ubicados en empleo con apoyo en emplazamientos individuales	Medidas calidad de vida antes y después de ingresar en el empleo
McCraughrin, Ellis, Rusch y Heal (1993)	20 sujetos con retraso mental ligero, medio y severo emparejados dos a dos por variables demográficas y nivel en el ICAP, 10 en empleo con apoyo y 10 en empleo protegido	Análisis coste-beneficio en términos económicos desde la perspectiva del usuario, del contribuyente y de la sociedad, y un análisis coste efectividad que comparó a los dos programas en una medida multifacética de calidad de vida
Wehmeyer (1994)	216 adultos con discapacidad cognitiva y del desarrollo entre 19 y 64 años distribuidos homogéneamente por sexos, en situación de desempleo o en diferentes modalidades de integración laboral	Cuestionario por correo
Warburton, y Suiter (1996)	5296 trabajadores en distintos niveles de responsabilidad en trabajos de oficina, y de diferentes países. La muestra estaba distribuida homogéneamente por sexos	Entrevistas que fueron conducidas por entrevistadores en los respectivos idiomas

Tabla 15. (Continuación)

Trabajo	Muestra	Procedimiento
Greenbaum, Graham, y Scales (1996)	49 sujetos con una media de edad de 26 años, en porcentaje mayoritario mujeres (69%), con un CI medio de 109.7	Entrevista telefónica
Bánfalvy (1996)	1300 adultos con dificultades de aprendizaje ligeras, severas y muy severas	Cuestionario. En algunos casos el cuestionario fue contestado por los padres
Eggelton, Robertson, Ryan y Kober (1999)	2 grupos. El grupo de empleo había estado trabajando al menos un mes, y el desempleado se encontraba sin trabajo desde al menos seis meses. En ambos casos procedentes de talleres protegidos y del hogar. 28 parejas seleccionadas aleatoriamente y emparejadas respecto a edad, sexo, y discapacidad de una manera formal, y de manera informal en estatus socioeconómico, funcionamiento social y habilidades laborales	50 entrevistas fueron realizadas por el mismo sujeto. Primero se mando una carta introductoria por parte del director de la agencia, y el sujeto disponía después de dos semanas para contactar con la agencia y rechazar su participación. El sujeto era después telefoneado y se concertaba una cita.

Tabla 16. Instrumentos utilizados en las investigaciones sobre calidad de vida en relación al empleo

Trabajo	Instrumento	Específico C.V.
Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer (1991)	Quality of Life Questionnaire desarrollado a partir del instrumento con el mismo nombre diseñado por Schalock y sus colaboradores en 1989 y que consta de 18 ítems en tres categorías (control ambiental, implicación en la comunidad, percepción del cambio personal)	SÍ
Fabian (1992b)	Quality of Life Interview (Lehman, 1988)	SÍ
McCraughin, Ellis, Rusch y Heal (1993)	Quality of Life Questionnaire (Schalock, Keith y Hoffman, 1990)	SÍ
	Employment Integration Index (Lagomarcino y DeStefano, 1989) diseñado para ayudar a los proveedores de servicios a analizar las oportunidades de integración para empleados con apoyo en el lugar donde se encuentran trabajando así como en lugares de trabajo prospectivos	NO
	Coworker Involvement Index (Rusch, Hughes, McNair y Wilson, 1989) diseñado para evaluar la interacción entre los compañeros de trabajo y el trabajador apoyado después de una ubicación laboral	NO
	Worker Loneliness Index (Chadsey-Rusch, DeStefano, O'Reilly, Gonzalez y Collet-Kilngenberg, 1989) para medir si los trabajadores con retraso mental experimentan soledad	NO

Tabla 16. (Continuación)

Trabajo	Instrumento	Específico C.V.
Mank y Buckley (1989)	Integración como resultado de calidad de vida, manifiestan que no existe acuerdo sobre cómo medirla. Existen medidas de capacidad (grado en que un ambiente permite la integración), de progreso (incremento de las habilidades, adaptación o ajuste de un sujeto), y del estilo de vida (que proporcionan información sobre la satisfacción personal y la calidad de vida). Se utilizan diferentes técnicas de medida en función de la dimensión de integración que se evalúe, y las técnicas pueden ser: 1. conteos de frecuencia, 2. duración, 3. listas de chequeo, 4. análisis topográfico, 5. validez social, 6. escalas tipo likert, 7. entrevistas estructuradas, 8. entrevistas semiestructuradas, 9. observación participante. Ninguna de ellas de manera individual puede proporcionar toda la información	NO
Wehmeyer (1994)	Versión para adultos de la Nowicki-Strickland Internal-External Scale para medir Locus de Control	NO
Warburton, y Suiter (1996)	ARISE Global Survey of Stressors in the Workplace for Office Workers para medir estrés en el trabajo	NO
Greenbaum, Graham, y Scales (1996)	Diseñan una entrevista de 105 preguntas diseñada a partir de instrumentos existentes sobre estatus laboral, residencial y social	NO
Bánfalvy (1996)	Diseña un cuestionario para analizar características sociológicas y calidad de vida	NO
Eggelton, Robertson, Ryan y Kober (1999)	Quality of Life Questionnaire (Schalock, Keith y Hoffman, 1990) para medir calidad de vida en relación al empleo	SÍ

En la tabla 16 podemos revisar los instrumentos utilizados en los diferentes trabajos, observando que predominan instrumentos no específicamente diseñados para medir calidad de vida que se utilizan para tomar medidas únicas o combinadas en función del enfoque de investigación.

Por último, la tabla 17 nos presenta cuáles han sido las variables dependientes e independientes utilizadas en los trabajos revisados.

Tabla 17. Variables utilizadas en las investigaciones sobre calidad de vida en relación al empleo

Autores	Variables Dependientes	Variables Independientes
Mank y Buckley (1989)	Integración física, integración social, relaciones y redes sociales	
Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer (1991)	Calidad de vida percibida caracterizada en tres categorías: control ambiental, implicación en la comunidad, y percepción del cambio personal.	Pertenencia a programas de empleo con apoyo o de empleo protegido
Fabian (1992b)	Calidad de vida en ocho campos: situación de vida, familia, relaciones sociales, actividades de ocio, salud mental y física, seguridad, trabajo o no trabajo si está desempleado, y finanzas. También analiza la satisfacción global de la vida	Pertenencia o no a el programa de empleo con apoyo, el ingreso en el puesto de trabajo, y variables demográficas
McCraughrin, Ellis, Rusch y Heal (1993)	Oportunidades de integración, la interacción con los compañeros, la soledad experimentada, y una medida específica de calidad de vida	Tipo de empleo: protegido y empleo con apoyo
Wehmeyer (1994)	Locus de Control	Tipo de empleo y variables demográficas
Warburton y Suiter (1996)	Satisfacción en el trabajo	Características del trabajador y del puesto
Bánfalvy (1996)	Integración sociolaboral y calidad de vida	Sociodemográficas y socioculturales
Scherer (1996)	Satisfacción y bienestar	
Cortina, Gómez y Guell (1998)		
Eggelton, Robertson, Ryan y Kober (1999)	Satisfacción, Competencia / Productividad, Autodeterminación / Independencia, Pertenencia social / Integración en la comunidad	Estatus laboral del individuo (empleado o desempleado)

Es interesante mencionar el trabajo de Goode (1989) en el que realiza una revisión de trabajos anteriores y señala la relación existente entre los diferentes tipos de indicadores de calidad de vida (indicadores sociales objetivos, indicadores psicosociales y de satisfacción, e indicadores de ajuste persona-ambiente y socio-ecológicos), y los beneficios de carácter no monetario derivados del empleo (calidad de vida en la comunidad, en el empleo, y adquisición y mantenimiento de habilidades). El autor genera una tabla que consideramos interesante replicar aquí en parte en la tabla 18.

Tabla 18. Indicadores de calidad de vida y beneficios

Adaptado de Goode, 1989 (pag. 344-345)

Tipo de indicador de calidad de vida	<i>Beneficios del empleo de tipo no monetario</i>		
	<i>Calidad de vida en la comunidad</i>	<i>Calidad de vida laboral</i>	<i>Adquisición y mantenimiento de habilidades</i>
Indicadores sociales objetivos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Movilidad. 2. Apariencia y condiciones físicas. 3. Nivel y variedad de actividad. 4. Independencia, participación en la comunidad y aceptación. 5. Participación social y en actividades recreativas. 6. Mayor toma de decisiones en el hogar. 7. Planes de vida. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disminución del entrenamiento y supervisión. 2. Aumento de la compañía de otras personas con la persona discapacitada 3. Área de trabajo, cafetería y otros servicios integrados. 4. Aprendizaje de habilidades comerciales. 5. Horarios de trabajo iguales que los otros empleados. 6. Ausencia de estereotipias negativas. 7. Variedad de tareas. 8. Accesibilidad a la promoción. 9. Incremento de toma de decisiones relacionadas con la tarea. 10. Incremento de la productividad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento de habilidades de autoayuda. 2. Mayores habilidades en actividades de la vida diaria. 3. Habilidades de comunicación. 4. Habilidades de toma de decisiones. 5. Reducción de comportamientos negativos, (autocontrol comportamental). 6. Mayores habilidades de movilidad. 7. Comportamiento adaptativo y generalización del aprendizaje. <p>Indicadores Psico-sociológicos y de satisfacción.</p>
Indicadores psico-sociológicos y de satisfacción.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción con el estilo de vida. 2. Bienestar psicológico y ausencia de estrés. 3. Mayor intimidad. 4. Satisfacción sexual. 5. Satisfacción con las amistades. 6. Satisfacción con las actividades recreativas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción con el trabajo. 2. Sentimiento de orgullo en el puesto de trabajo y con la tarea. 3. Satisfacción con las relaciones en el trabajo. 4. Satisfacción profesional. 5. Satisfacción con el proceso de participación en equipo en la tarea. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejora del autoconcepto y de la autoimagen. 2. Mejora de la imagen social. 3. Mejora de la autoimagen sexual.
Ajuste persona-ambiente e indicadores socio-ecológicos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mayor responsabilidad en el ambiente del hogar. 2. Rol igualitario en la ecología social de la residencia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mayor responsabilidad en el ambiente profesional. 2. Rol participativo en la toma de decisiones relacionadas con la calidad de vida laboral y la productividad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intervenciones específicas personales. 2. Intervenciones en el ambiente.

Este autor señala también que la calidad de vida laboral de los profesionales que proporcionan servicios en ámbitos laborales o residenciales es un determinante de la calidad de vida laboral de las personas que participan en dichos ambientes.

Las diferentes aportaciones presentadas en este capítulo nos han ayudado a plantear y desarrollar tanto el estudio realizado y presentado en el apartado 2.2 como la investigación que presentamos en el siguiente capítulo, que conjuga principalmente las aportaciones relacionadas con la tipicidad y los trabajos sobre calidad de vida.

4. TIPICIDAD, CALIDAD DE VIDA Y RESULTADOS EN EMPLEO. RELACIONES Y VARIABLES INCIDENTES

4.1. PLANTEAMIENTO E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Tras realizar una revisión crítica de la literatura científica más actual nos propusimos realizar una investigación que examinase la situación de trabajadores con discapacidad intelectual en programas de empleo con apoyo, en relación con diferentes variables personales (discapacidad, formación, variables demográficas, etc.), sociales (familia, residencia, compañeros de trabajo), o laborales (preparación laboral, entorno laboral, mediación, apoyos, etc.), que influyen en la obtención de mejores resultados en empleo y en el aumento de la calidad de vida.

Para ello se planteó la siguiente hipótesis general: “*Los trabajadores con discapacidad intelectual (TDI) que se encuentran en programas de empleo con apoyo (ECA) desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad, mostrarán mejor situación en el empleo y más calidad de vida cuanto más tipicidad muestre su empleo (grado en que las características del empleo son semejantes a las de sus compañeros de trabajo sin discapacidad)*”.

Entendemos por *situación en el empleo* o *resultados en empleo* algunas características del mismo así como los resultados personales tangibles que se obtienen y que se pueden operativizar en diferentes variables como horas, fecha en que fue contratado y sueldo entre otras y que describiremos más adelante oportunamente.

Entendemos por *calidad de vida* (asumiendo lo ya expuesto previamente en el apartado 3.4.) la percepción de la persona respecto a sus circunstancias en relación con aspectos laborales y personales, que hemos operativizado a través de una medida global con cuatro subescalas (Competencia / Productividad, Autodeterminación / Independencia, Satisfacción, y Pertenencia social / Integración en la comunidad) obtenidas como describiremos más adelante.

Entendemos por *integración* el grado en que el trabajador con discapacidad se ajusta a su entorno y a su empleo. La integración se operativizó mediante la percepción manifestada por el preparador laboral del grado de integración del trabajador y de su ajuste global al empleo.

Entendemos por *tipicidad en el empleo*, tal y como plantean David Mank y sus colaboradores (Mank, 1997; Mank, Cioffi, y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998, 1999, 2000; Olson, Cioffi, Yovanoff y Mank, 2000), el grado en que las características de acceso al empleo, del propio empleo (tareas, beneficios, etc.) y del ambiente laboral (lugares, compañeros, etc.) son similares a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad en la misma empresa. La tipicidad se operativizó con

una medida global y cuatro subescalas (Adquisición del empleo y contratación, Características del trabajo, Gestión de recursos humanos, y Aspectos sociales) obtenidas como describiremos más adelante.

La hipótesis general se descompuso en varias hipótesis que nos permitieron estructurar mejor la investigación:

1. Los trabajadores con discapacidad intelectual (TDI) que se encuentran en programas de empleo con apoyo (ECA) desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad mostrarán mayor calidad de vida y mejores resultados en empleo que TDI que se encuentren en centros especiales de empleo (CEE).
2. Los TDI que se encuentran en programas de ECA desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad, mostrarán mayor calidad de vida, mayor integración y mejores resultados en empleo cuanto más tipicidad muestre su empleo (grado en que las características del empleo son semejantes a las de sus compañeros de trabajo sin discapacidad).
3. Las características del apoyo proporcionado tanto a los TDI como a sus compañeros de trabajo influyen sobre los resultados en empleo y la calidad de vida de los TDI.
4. Las características personales así como las de los empleos y las empresas influyen sobre los resultados en empleo y la calidad de vida de los TDI.
5. Las características de los empleos y las empresas influyen sobre la tipicidad de los empleos de los TDI.

Finalmente, para favorecer la estructuración práctica del trabajo y poder generar respuestas claras que reflejaran las hipótesis propuestas, se formularon una serie de preguntas de investigación que nos han ayudado a estructurar las variables, realizar los análisis, e incluso a estructurar el presente trabajo en lo referente a la presentación de los resultados obtenidos. Estas preguntas se presentan a continuación indicando entre paréntesis la hipótesis de la que se derivan.

1. (H1) ¿Muestran los trabajadores con discapacidad intelectual (TDI) que trabajan en empleo con apoyo (ECA), mayor calidad de vida que los que trabajan en centros especiales de empleo (CEE)?
2. (H1) ¿Muestran los TDI en ECA mejores resultados en sus empleos que los trabajadores en CEE?
3. (H2) ¿Es mayor la calidad de vida de los TDI en ECA cuanto más típicas son las características de su empleo?

4. (H2) ¿Muestran los TDI en ECA mayor integración y mejores resultados en empleo cuanto más tipicidad muestra su empleo?
5. (H3) ¿Qué características diferenciales del apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo por profesionales externos generan mejores resultados en empleo y mayor calidad de vida para los TDI en ECA?
6. (H3) ¿Qué características diferenciales del apoyo proporcionado a los trabajadores con discapacidad por los compañeros de trabajo generan mejores resultados en empleo y mayor calidad de vida para los TDI en ECA?
7. (H3) ¿Varían los patrones de apoyo a los TDI en ECA o a sus compañeros, y los resultados en empleo, en función de si es el 1º, 2º ó 3º empleo en la comunidad del TDI?
8. (H4) ¿Cómo influyen las características individuales de los TDI en ECA en los resultados en empleo y en la calidad de vida?
9. (H4) ¿Cómo influyen las características del empleo en los resultados en empleo y en la calidad de vida de los TDI en ECA?
10. (H4) ¿Cómo influyen las características de la empresa en los resultados en empleo y en la calidad de vida de los TDI en ECA?
11. (H4) ¿Existen trabajadores en ECA con niveles más altos de retraso mental o con más severidad de problemas de conducta que muestren mejores resultados en empleo y calidad de vida?
12. (H5) ¿Existen características diferenciales de los empleos en ECA que impliquen mayor tipicidad de los mismos?
13. (H5) ¿Existen características diferenciales de las empresas en que se utiliza el ECA que impliquen mayor tipicidad de los empleos en dichas empresas?
14. (H5) ¿Qué características tienen las empresas que contratan personas con discapacidad mediante ECA?

Finalmente, para acabar con este apartado, queremos completarlo señalando de nuevo, ya que lo hemos hecho en apartados anteriores y en trabajos previos, cuál es nuestro punto de partida conceptual respecto a lo que entendemos por empleo con apoyo y por apoyos naturales, conceptos ambos sobre los que se ha profundizado en apartados anteriores y que entendemos son fundamentales por ser (el empleo con apoyo) centro de este trabajo y por estar (los apoyos naturales) íntimamente ligados a la tipicidad y a la realidad misma del empleo con apoyo.

Entendemos por *EMPLEO CON APOYO* el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001).

Esta definición puede hacerse igualmente extensible al colectivo de personas en situación de desventaja social, que si bien no ha sido objeto de este trabajo, si habrá de serlo de futuros desarrollos en función de la incorporación de este colectivo a los programas europeos y a las actividades desarrolladas por las diferentes entidades promotoras de servicios.

Finalmente entendemos por *APOYO NATURAL* cualquier estrategia, recurso, relación, o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que (a) se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona, (b) facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y (c) que incrementan la calidad de vida de la persona (Verdugo y Jordán de Urríes, 2001).

4.2. MÉTODO

4.2.1. PARTICIPANTES

4.2.1.1. Procedimiento de selección

Para la realización de este trabajo se estableció contacto con nueve entidades diferentes, de las cuales 6 desarrollan programas o servicios de empleo con apoyo y 3 tienen centros especiales de empleo.

Para la selección de las entidades promotoras de servicios de empleo con apoyo, se partió de los datos del estudio que expusimos anteriormente, y se seleccionaron las entidades en las cuales se cumplieran tres criterios:

1. Que la entidad dispusiera de un programa o servicio de empleo con apoyo en el cual la población atendida fuera mayoritariamente de personas con discapacidad intelectual.
2. Que la modalidad de empleo con apoyo desarrollada en la entidad fuera la del empleo competitivo en empresas normalizadas con colocaciones individualizadas (prescindiendo por tanto de enclaves y brigadas).

- Que se dispusiera de un buen clima de aceptación de la investigación y de colaboración por parte de las entidades promotoras de las iniciativas.

De esta manera, las entidades finalmente seleccionadas fueron: ASPANDEM de San Pedro Alcántara (Málaga), Consell Insular de Mallorca, FEAPS Región de Murcia, INTRES de Mallorca, Mancomunidad Bajo Segura de Benejúzar (Alicante) y UNAC de Mallorca.

La muestra obtenida para este grupo fue de un total de 160 participantes (ver tabla 19).

Tabla 19. Distribución de la muestra por grupo y entidad de procedencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Empleo con Apoyo	ASPANDEM (S. P. Alcántara - Málaga)	27	16,9	16,9	16,9
	Consell Insular de Mallorca	53	33,1	33,1	50
	FEAPS Región de Murcia	41	25,6	25,6	75,6
	INTRESS (Mallorca)	12	7,5	7,5	83,1
	Mancomunidad Bajo Segura (Benejúzar - Alicante)	20	12,5	12,5	95,6
	UNAC (Mallorca)	7	4,4	4,4	100
	Total	160	100	100	
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Centro Especial de Empleo	ASPRODES (Salamanca)	36	50	50	50
	ASTUS (Cartagena)	24	33,3	33,3	83,3
	FEAPS (Salamanca)	12	16,7	16,7	100
	Total	72	100	100	

Para la selección de las entidades promotoras de centros especiales de empleo, se seleccionaron entidades en las cuales se cumplieran tres criterios:

- Que la entidad dispusiera de un centro especial de empleo en el cual la población atendida fuera mayoritariamente de personas con discapacidad intelectual.
- Que se dispusiera de un buen clima de aceptación de la investigación y de colaboración por parte de las entidades promotoras de las iniciativas.

De esta manera, las entidades finalmente seleccionadas fueron: ASPRODES de Salamanca, FEAPS Salamanca y ASTUS de Cartagena.

La muestra obtenida para este grupo fue de un total de 72 participantes (ver tabla 19).

4.2.1.2. Descripción de la muestra

El grupo total se constituyó con 232 participantes distribuidos en dos grupos de 160 pertenecientes a empleo con apoyo y 72 a centros especiales de empleo.

Respecto al grupo de trabajadores en empleo con apoyo, que es el grupo principal objeto de esta investigación, nos parece relevante señalar que a la luz de los datos obtenidos en el estudio expuesto anteriormente, la cifra de 160 participantes supone el 6,62% del universo poblacional objeto de estudio (2.417 personas en España).

Los participantes cumplimentaron datos de filiación diversos en la primera parte del cuestionario de Tipicidad que se aplicó y que puede verse en el anexo 5. En la tabla 20 se presentan los datos demográficos de los participantes de la muestra de empleo con apoyo y en la tabla 21 se presentan los datos demográficos de la muestra de centro especial de empleo.

Los datos demográficos nos indican que el grupo de trabajadores en empleo con apoyo está mayoritariamente conformado por varones (71,3%), que el grupo de edad principal se sitúa entre 22 y 30 años (54,4%) si bien hay un grupo amplio entre 31 y 40 años de edad (23,8%), que en una gran mayoría viven en el hogar familiar (88,8%) el cual comparten entre 3, 4 ó 5 miembros (23,1%, 23,8% y 26,3% respectivamente lo cual agrupa al 73,2% del total), siendo su nivel de estudios principalmente el de primaria (46,3%), manifestando como discapacidad principal en la totalidad de los casos la discapacidad intelectual, principalmente con afección de carácter ligero (56,9%), pero que en un 29,4% muestra otras discapacidades, y también en algunos casos problemas de conducta (25%) aunque la incidencia de los mismos es mayoritariamente ligera (16,3%).

Los datos demográficos nos indican que el grupo de trabajadores en centro especial de empleo está mayoritariamente conformado por varones (86,1%), que el grupo de edad principal se sitúa entre 31 y 40 años (47,2%) si bien hay un grupo amplio entre 22 y 30 años de edad (30,6%), que en una gran mayoría viven en el hogar familiar (77,8%) el cual comparten entre 2, 3 ó 4 miembros (20,8%, 26,4% y 33,3% respectivamente lo cual agrupa al 80,5% del total), siendo su nivel de estudios principalmente el de formación ocupacional (58,3%), manifestando como discapacidad principal en la totalidad de los casos la discapacidad intelectual, principalmente con afección de carácter ligero (56,9%), pero que en un 44,4% muestra otras discapacidades, y también en algunos casos problemas de conducta (12,5%) aunque la incidencia de los mismos es mayoritariamente ligera (8,3%).

Podemos ver, por tanto, que las muestras son bastante similares en sus características lo cual favorece la comparabilidad.

Tabla 20. Características demográficas de los participantes en programas de empleo con apoyo

Sexo	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Hombre	114	71,3	71,3	71,3
Mujer	46	28,8	28,8	100	
Total	160	100			
Edad	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	16 a 21	24	15,0	15,3	15,3
22 a 30	87	54,4	55,4	70,7	
31 a 40	38	23,8	24,2	94,9	
41 a 50	8	5,0	5,1	100	
Total	157	98,1	100		
Perdidos	3	1,9			
Total conjunto	160	100			
Estatus residencial	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Hogar familiar	142	88,8	89,9	89,9
Piso tutelado	4	2,5	2,5	92,4	
Residencia	1	0,6	0,6	93,0	
Independiente	10	6,3	6,3	99,4	
Otros	1	0,6	0,6	100	
Total	158	98,8	100		
Perdidos	2	1,3			
Total conjunto	160	100			
Número de miembros que conviven en el hogar familiar	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	1	4	2,5	2,6	2,6
2	20	12,5	13,2	15,9	
3	37	23,1	24,5	40,4	
4	38	23,8	25,2	65,6	
5	42	26,3	27,8	93,4	
6	5	3,1	3,3	96,7	
7	3	1,9	2,0	98,7	
8	1	0,6	0,7	99,3	
9	1	0,6	0,7	100	
Total	151	94,4	100		
Perdidos	9	5,6			
Total conjunto	160	100			
Nivel de estudios previos alcanzado	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Educación especial	20	12,5	13,3	13,3
Primaria	74	46,3	49,3	62,7	
Habilidades laborales	25	15,6	16,7	79,3	
Formación ocupacional	17	10,6	11,3	90,7	
Secundaria	2	1,3	1,3	92,0	
Formación profesional	12	7,5	8,0	100	
Total	150	93,8	100		
Perdidos	10	6,3			
Total conjunto	160	100			
Discapacidad principal	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Discapacidad intelectual	160	100	100	100
Total	160	100			
Presencia de otras discapacidades	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Si	47	29,4	29,4	29,4
No	113	70,6	70,6	100	
Total	160	100	100		
Nivel de Discapacidad Intelectual	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Severo (CI 20-39)	1	0,6	0,6	0,6
Moderado (CI 40-54)	16	10,0	10,1	10,8	
Ligero (CI 55-69)	91	56,9	57,6	68,4	
Límite (CI 70 o más)	50	31,3	31,6	100	
Total	158	98,8	100		
Perdidos	2	1,3			
Total conjunto	160	100			
Presencia de problemas de comportamiento	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	-	8	5,0	5,0	5,0
Si	40	25,0	25,0	30,0	
No	112	70,0	70,0	100	
Total	160	100	100		
Severidad de los problemas de comportamiento	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Ninguna	92	57,5	69,7	69,7
Ligera	26	16,3	19,7	89,4	
Media	12	7,5	9,1	98,5	
Severa	2	1,3	1,5	100	
Total	132	82,5	100		
Perdidos	28	17,5			
Total conjunto	160	100			

Tabla 21. Características demográficas de los participantes en centro especial de empleo

Sexo	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Hombre	62	86,1	86,1	86,1
Mujer	10	13,9	13,9	100	
Total	72	100	100		
Edad	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	22 a 30	22	30,6	31,9	31,9
31 a 40	34	47,2	49,3	81,2	
41 a 50	11	15,3	15,9	97,1	
> de 50	2	2,8	2,9		
Total	69	95,8	100		
Perdidos	3	4,2			
Total conjunto	72	100			
Estatus residencial	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Hogar familiar	56	77,8	78,9	78,9
Piso tutelado	2	2,8	2,8	81,7	
Independiente	5	6,9	7,0	88,7	
Otros	8	11,1	11,3	100	
Total	71	98,6	100		
Perdidos	1	1,4			
Total conjunto	72	100			
Número de miembros que conviven en el hogar familiar	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	1	1	1,4	1,4	1,4
2	15	20,8	21,4	22,9	
3	19	26,4	27,1	50,0	
4	24	33,3	34,3	84,3	
5	3	4,2	4,3	88,6	
6	5	6,9	7,1	95,7	
7	1	1,4	1,4	97,1	
9	2	2,8	2,9	100	
Total	70	97,2	100		
Perdidos	2	2,8			
Nivel de estudios previos alcanzado	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Educación especial	20	27,8	28,2	28,2
Primaria	5	6,9	7,0	35,2	
Habilidades laborales	1	1,4	1,4	36,6	
Formación ocupacional	42	58,3	59,2	95,8	
Formación profesional	3	4,2	4,2	100	
Total	71	98,6	100		
Perdidos	1	1,4			
Total conjunto	72	100			
Discapacidad principal	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Discapacidad intelectual	72	100	100	100
Total	72	100			
Presencia de otras discapacidades	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Si	32	44,4	44,4	44,4
No	40	55,6	55,6	100	
Total	72	100	100		
Nivel de Discapacidad Intelectual	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Moderado (CI 40-54)	12	16,7	17,1	17,1
Ligero (CI 55-69)	41	56,9	58,6	75,7	
Límite (CI 70 o más)	17	23,6	24,3	100	
Total	70	97,2	100		
Perdidos	2	2,8			
Total conjunto	72	100			
Presencia de problemas de comportamiento	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	-	1	1,4	1,4	1,4
Si	9	12,5	12,5	13,9	
No	62	86,1	86,1	100	
Total	72	100	100		
Severidad de los problemas de comportamiento	Frecuencia		%	% válido	% acumulado
	Ninguna	49	68,1	84,5	84,5
Ligera	6	8,3	10,3	94,8	
Media	3	4,2	5,2	100	
Total	58	80,6	100		
Perdidos	15	19,4			
Total conjunto	72	100			

4.2.2. INSTRUMENTOS

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron dos instrumentos diferentes. Por un lado el Cuestionario de Tipicidad y por otro la Escala de Calidad de Vida.

4.2.2.1. Cuestionario de Tipicidad

El Cuestionario de Tipicidad fue traducido y adaptado a partir del desarrollado por David Mank y sus colaboradores (Mank, 1997; Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998a y 1998b). Este cuestionario en su versión original para personas con discapacidad intelectual contaba con 71 ítems. Partiendo de esta versión se realizó una traducción y adaptación de la misma al contexto español, lo cual supuso modificaciones mínimas de los ítems originales y no varió en lo esencial la estructura del instrumento.

Este cuestionario, al igual que en su diseño original, está concebido para ser cumplimentado por una persona cercana al trabajador con discapacidad que conozca pormenorizadamente su situación laboral y el entorno que la rodea. Por tanto, puede ser cumplimentado por el preparador laboral u otro miembro del equipo o incluso por un trabajador de la empresa que conozca bien al usuario del empleo con apoyo.

El Cuestionario de Tipicidad que aportamos en el anexo 5 quedó configurado con 75 ítems divididos en 5 secciones.

La primera sección denominada *A.- Información confidencial*, recoge datos sobre la persona que cumplimenta el cuestionario así como su filiación, y el nombre del trabajador sobre el que está respondiendo. Estos datos, tal y como se especifica en el propio cuestionario, son siempre absolutamente confidenciales manteniendo unos criterios deontológicos de privacidad y respeto a la persona que responde y a la que se refieren los datos.

La segunda sección denominada *B.- Información General*, recoge datos referidos al Sexo, Edad, Estatus residencial, Número de miembros en la familia y Formación previa a la inserción.

La tercera sección denominada *C.- Información sobre la discapacidad*, recoge datos sobre la Discapacidad principal del trabajador, Otras discapacidades, Nivel de discapacidad intelectual, Problemas de Comportamiento y Severidad de los problemas de comportamiento. Esta sección junto con la anterior configuran los datos demográficos.

La cuarta sección denominada *D.- Información sobre el Empleo*, recoge datos sobre el Sector de actividad de la empresa, Definición del puesto, Horas de trabajo semanales, Fecha de contratación, Sueldo mensual, Estatus laboral, Tipo de trabajo desarrollado, Beneficios derivados del

empleo, Adaptaciones, Cuáles son las adaptaciones, Naturaleza del trabajo, Presencia del personal de apoyo externo, Número de empleos integrados en la comunidad, Características del lugar de trabajo, Tipicidad (que incluye la Adquisición del empleo y contratación, Características del trabajo, Gestión de recursos humanos y Aspectos sociales), Transporte, Integración en el lugar de trabajo y Ajuste global al empleo.

La quinta sección denominada *E.- Información sobre el personal de la empresa*, recoge datos sobre si Se le proporciona entrenamiento o apoyo, Quién lo hace, Qué tipo de apoyo reciben, Cómo es, Dónde tiene lugar, Cuándo se proporciona, Quién proporciona apoyo a los trabajadores con discapacidad, Quién dedica más tiempo a hacerlo, Con qué frecuencia y Para qué.

El tipo de preguntas es normalmente de varias opciones de respuesta, pudiéndose en algunos casos contestar con una sola o varias de las respuestas posibles (siempre según las especificaciones que aparecen en el cuestionario). Otras preguntas son de carácter abierto pero con respuesta breve. Finalmente, las preguntas de Tipicidad así como las de Ajuste global al empleo son tipo Likert con una escala de respuesta de 7 puntos.

4.2.2.2. Escala de Calidad de Vida

La Escala de Calidad de Vida fue traducida y adaptada por Verdugo y Caballo en 1998 a partir de la original diseñada por Schalock y Keith en 1993. Posteriormente y para esta investigación se realizaron algunas modificaciones que se explican a continuación.

Está diseñada para evaluar la calidad de vida de personas con retraso mental que desarrollen actividad laboral y el procedimiento de aplicación es la entrevista personal, aunque en el caso de que la persona tenga especiales dificultades de comprensión y/o comunicación puede cumplimentarse por dos personas que le conozcan bien, de manera independiente, obteniéndose una puntuación media de ambos calificadores.

Es necesario aclarar que el objeto de utilización de este cuestionario es establecer una medida de calidad de vida referida a las dimensiones que maneja el cuestionario en términos de comparación entre grupos, sin pretender reflejar en ningún momento el nivel de calidad de vida de los grupos, sino si existían diferencias entre los mismos. En este sentido, nuestro interés era utilizar un instrumento fiable y válido, y no el que la medida que proporciona indicase una característica determinada u otra de la población a la que se aplica, es decir que esté estandarizado con nuestra población objetivo. Esta cuestión la dejamos para futuros trabajos a desarrollar. En lo referido pues a la fiabilidad y validez del instrumento, los autores muestran en los trabajos desarrollados (Schalock, Keith y Hoffman, 1990) buenos resultados en este sentido. En nuestro trabajo nos hemos limitado a obtener un coeficiente de fiabilidad para cada escala que podemos comparar con los resultados obtenidos por los autores como muestra la tabla 22.

Tabla 22. Fiabilidad original y fiabilidad obtenida de las subescalas de la Escala de Calidad de Vida

Subescala	Fiabilidad original	Fiabilidad obtenida
Competencia / Productividad	0,90	0,59
Autodeterminación / Independencia	0,82	0,64
Satisfacción	0,78	0,73
Pertenencia social / Integración en la comunidad	0,67	0,64

Si bien los resultados no son los obtenidos originalmente, en algún caso son bastante cercanos, y consideramos que son globalmente aceptables si tenemos también en cuenta que nuestra muestra es mucho más pequeña.

La escala, que aportamos en el anexo 6, consta de 40 ítems planteados como preguntas o afirmaciones con tres opciones de respuesta de las cuales la persona debe elegir la que considere que mejor se adapta a su persona. Estos 40 ítems están divididos en cuatro subescalas: *Competencia / Productividad*, *Autodeterminación / Independencia*, *Satisfacción*, y *Pertenencia social / Integración en la comunidad*. Cada una de ellas agrupa 10 ítems.

La escala presenta inicialmente un formulario de recogida de datos personales que recoge datos de filiación de la persona similares a los del cuestionario de Tipicidad presentado anteriormente. Se especifica claramente que estos datos son absolutamente confidenciales.

A continuación presenta una tabla de recogida de datos para utilizar en caso de ser cumplimentada por dos personas diferentes como se especificó con anterioridad.

Seguidamente se encuentran las instrucciones para su aplicación, ligeramente modificadas en esta investigación en función de las modificaciones realizadas en las escalas. Las instrucciones incluyen una presentación realizada en tono coloquial para el entrevistado.

Finalmente se presentan las subescalas. Las modificaciones realizadas respecto a la escala original y a su traducción y adaptación posterior son dos. Por un lado se modificó el orden de presentación de las subescalas, ya que el orden utilizado por nosotros es Competencia / Productividad, Autodeterminación / Independencia, Satisfacción, y Pertenencia social / Integración en la comunidad, y originalmente la subescala de Satisfacción era la primera y las demás mantenían el mismo orden. Esta modificación se realizó en virtud de las sugerencias realizadas por el primer grupo de entrevistadores entrenado, que veían una excesiva dureza de los ítems de la escala de Satisfacción que no favorecía el desarrollo de un buen clima de entrevista y de confianza, por lo que pareció oportuno no empezar con ella y ponerla posteriormente. La segunda modificación consiste en añadir a aquellos ítems a los que pareció oportuno una reformulación en su planteamiento o en las opciones de respuesta. Esta reformulación se añade siempre en cursiva y sin eliminar la formulación inicial, de manera que puedan utilizarse ambas. Las propuestas de reformu-

lación son también consensuadas entre el investigador y el primer grupo de entrevistadores, y su objeto es eliminar la posibilidad de realizar interpretaciones diferentes de las preguntas o respuestas, ya que las instrucciones especifican que en caso de no comprender, el entrevistador debe leer más despacio parafraseando el texto para evitar interpretaciones diferentes, pero sin embargo la tendencia a reformularlo de manera personal aparece frecuentemente. Por ello pareció más oportuno tratar de clarificar la formulación de algunos textos de manera alternativa, de forma que se utilizara una u otra pero nunca una reformulación personal de los ítems.

Pensamos que ninguna de las dos modificaciones varían sustancialmente la naturaleza, o eficacia de la escala inicial.

4.2.3. PROCEDIMIENTO

4.2.3.1. Diseño de la investigación

La investigación realizada combina dos tipos de estudio (Borg y Gall, 1989). Por un lado, se realiza un estudio descriptivo ya que en determinadas partes del trabajo se trata de responder a preguntas determinadas sobre características de la muestra, en base a la información recogida en los cuestionarios.

Por otro lado, se realiza también un estudio causal – comparativo (ex post facto) de carácter correlacional en el cual se comparan a los participantes de la muestra con y sin determinadas características respecto a diferentes variables dependientes.

4.2.3.2. Variables de la investigación

Los instrumentos utilizados permitieron obtener datos que se agruparon en grupos de variables determinados en función de las preguntas de investigación que nos realizábamos, los cuales han sido utilizados en los análisis, y aparecen referenciados en la exposición de los resultados que veremos más adelante. Las posibles categorías de cada variable se deducen claramente de los instrumentos, sin embargo en algunos casos fue necesario modificar los datos tal y como se obtuvieron inicialmente para crear variables nuevas. A continuación señalamos los diferentes grupos de variables y las variables o ítems que los componían.

Variables Individuales

1. Grupo de Referencia
2. Sexo
3. Edad

4. Estatus residencial
5. Número de miembros que conviven en el hogar familiar
6. Nivel de formación previa alcanzado
 - Variable nueva obtenida al introducir el nivel de formación más alto según esta jerarquía: 1 Educación especial, 2 Primaria, 3 Habilidades laborales, 4 Formación ocupacional, 5 Secundaria, 6 F.P.
7. Presencia de otras discapacidades
 - Variable obtenida al recodificar en SI o NO cuando se señalaba la presencia o no de otras discapacidades
8. Nivel de retraso mental
9. Problemas de comportamiento
 - Obtenida al recodificar en SI o NO cuando se había señalado la existencia de algún problema de comportamiento
10. Severidad de los problemas de comportamiento

Variables del Empleo

1. Tipo de trabajo desarrollado
2. Tiene o no adaptaciones
3. Presencia de adaptaciones en el puesto de trabajo
4. Naturaleza del trabajo
5. Horas semanales de apoyo al trabajador por profesionales externos
6. Número de contactos diarios con compañeros sin discapacidad
7. Tiene relación con el público
8. Número de empleos integrados en la comunidad que ha tenido la persona

Variables de la Empresa

1. Sector de actividad de la empresa
2. Número de empleados
3. Número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato
4. Si la empresa ha empleado anteriormente a trabajadores con discapacidad
5. Se proporciona orientación a los trabajadores nuevos
6. Se proporciona formación sobre la diversidad

- Variable nueva obtenida al calificar en SI y NO si se proporciona formación a alguno de los grupos
7. Se proporciona formación sobre la discapacidad
- Variable nueva obtenida al calificar en SI y NO si se proporciona formación a alguno de los grupos

VARIABLES DE APOYO AL PERSONAL DE LA EMPRESA POR PROFESIONALES EXTERNOS

1. Se proporciona entrenamiento a compañeros para que proporcionen apoyo
2. Horas semanales de apoyo a los compañeros de trabajo por profesionales externos
3. Quién recibe entrenamiento o apoyo
 - Esta variable se descompone en varias
 - Apoyo a compañeros inmediatos calificada con SI o NO
 - Apoyo a supervisores y gestores calificada con SI o NO
 - Apoyo al personal de recursos humanos calificada con SI o NO
 - Apoyo a todos los trabajadores calificada con SI o NO
4. Quién proporciona entrenamiento o apoyo
 - Esta variable se descompone en varias
 - El apoyo lo proporciona un preparador laboral calificada con SI o NO
 - El apoyo lo proporcionan consultores externos calificada con SI o NO
 - El apoyo lo proporciona un profesional de la empresa calificada con SI o NO
5. Qué entrenamiento o apoyo se proporciona
 - Esta variable se descompone en varias
 - Se proporciona información general calificada con SI o NO
 - Se proporciona formación sobre cómo proporcionar entrenamiento y apoyo calificada con SI o NO
 - Se proporciona formación sobre los trabajadores con discapacidad y sus necesidades de apoyo calificada con SI o NO
6. Cómo es el entrenamiento o apoyo calificada con SI o NO
 - Esta variable se descompone en varias
 - Apoyo informal calificada con SI o NO
 - Apoyo formal calificada con SI o NO
 - Sesiones de trabajo prácticas calificada con SI o NO

7. Dónde se proporciona el entrenamiento o apoyo
 - Esta variable se descompone en varias
 - Área inmediata calificada con SI o NO
 - Sala de descanso calificada con SI o NO
 - Sala de conferencias calificada con SI o NO
 - Fuera de la empresa calificada con SI o NO
8. Cuándo se proporciona entrenamiento o apoyo
 - Esta variable se descompone en varias
 - Antes de que el trabajador con discapacidad empiece a trabajar calificada con SI o NO
 - Después de que el trabajador con discapacidad empiece a trabajar calificada con SI o NO
 - De manera continuada calificada con SI o NO

Variables de Apoyo a los trabajadores con discapacidad por los compañeros de trabajo

1. Quién proporciona entrenamiento o apoyo a los trabajadores con discapacidad
 - Esta variable se descompone en varias
 - Compañeros inmediatos calificada con SI o NO
 - Supervisores o gerentes calificada con SI o NO
 - Personal de recursos humanos calificada con SI o NO
 - Cualquier trabajador calificada con SI o NO
2. Quién dedica más tiempo a hacerlo
3. Con qué frecuencia
4. Para cuántas tareas se proporciona el apoyo a la persona con discapacidad
 - Variable nueva obtenida al recodificar utilizando el número total de tareas para las que se proporciona apoyo

Variables sobre la Integración

1. Integración en el lugar de trabajo
2. Ajuste global al empleo
 - Obtenida de los ítems que la componen

Resultados en Empleo

1. Horas de trabajo semanales
2. Fecha de contratación
 - Variable nueva introducida como número de meses a partir de fecha consignada
3. Sueldo mensual
 - Utilizamos solamente pesetas
4. Beneficios derivados del empleo
 - Variable nueva obtenida al recodificar utilizando el número total de beneficios recibidos

VARIABLES SOBRE LA TIPICIDAD

1. General de Tipicidad
 - Obtenida de las que la componen (las cuatro variables de Tipicidad siguientes)
2. Adquisición del empleo y contratación
 - Obtenida de los ítems que la componen
3. Características del trabajo
 - Obtenida de los ítems que la componen
4. Gestión de recursos humanos
 - Obtenida de los ítems que la componen
5. Aspectos sociales
 - Obtenida de los ítems que la componen

VARIABLES DE CALIDAD DE VIDA

1. Calidad de Vida total obtenida de las variables que la componen (las cuatro variables de Calidad de Vida siguientes)
2. Competencia / Productividad
 - Obtenida de los ítems que la componen
3. Autodeterminación / Independencia
 - Obtenida de los ítems que la componen
4. Satisfacción
 - Obtenida de los ítems que la componen
5. Pertenencia social / Integración en la comunidad
 - Obtenida de los ítems que la componen

4.2.3.3. Fases de la investigación

Una vez se estableció la naturaleza y objetivos de esta investigación, tal y como hemos planteado en apartados anteriores, el proceso de desarrollo de la misma se realizó en varias fases diferenciadas que a continuación vamos a describir.

En una *primera fase* se seleccionaron y prepararon los instrumentos de medida que se han descrito anteriormente, Cuestionario de Tipicidad y Escala de Calidad de Vida, traduciéndose el primero y adaptándose el segundo.

Una vez que se dispuso de los instrumentos, la *segunda fase* se dirigió hacia la selección de los participantes. Los datos obtenidos en el estudio previo, realizado y expuesto en apartados anteriores, se utilizaron para seleccionar los programas o servicios de empleo con apoyo tal como ya se ha descrito. Se seleccionó también, como se ha especificado con anterioridad, una muestra de trabajadores en centros especiales de empleo. El número total de participantes se configuró con el grupo de empleo con apoyo constituido por 160 participantes y el de centro especial de empleo constituido por 72 participantes, sumando entre ambos grupos un total de 232 participantes.

Como se indicó anteriormente, los participantes del primer grupo pertenecen a los programas de empleo con apoyo de ASPANDEM de San Pedro Alcántara (Málaga), Consell Insular de Mallorca, FEAPS Región de Murcia, INTRESS de Mallorca, Mancomunidad Bajo Segura de Benejúzar (Alicante) y UNAC de Mallorca. Todos ellos respondían adecuadamente a los tres criterios definidos: personas con discapacidad intelectual, en empleo competitivo y puestos individualizados, y con aceptación plena y disponibilidad para el desarrollo de la investigación. Los participantes del segundo grupo pertenecen a ASPRODES de Salamanca, FEAPS Salamanca y ASTUS de Cartagena. Todos ellos respondían adecuadamente a los tres criterios definidos: personas con discapacidad intelectual en centro especial de empleo, con aceptación plena y disponibilidad para el desarrollo de la investigación, y proximidad geográfica a los seleccionados en el primer grupo.

En la *tercera fase*, tras la selección de los participantes se mantuvo una reunión inicial con cada entidad. A esa reunión asistió el propio investigador junto a los responsables de los programas de empleo con apoyo y los profesionales implicados en los mismos, que serían los que realizarían posteriormente las entrevistas. Estas reuniones discurrieron normalmente en dos días con dos sesiones de trabajo.

Inicialmente se explicó la finalidad de la investigación y el procedimiento de recogida de la información. Se presentó el Cuestionario de Tipicidad y la Escala de Calidad de Vida, y se analizaron en detalle sus contenidos, aclarando las dudas sobre el procedimiento de cumplimentación de los mismos. Seguidamente y utilizando a dos trabajadores con discapacidad intelectual del grupo seleccionado, el investigador realizó dos entrevistas con la Escala de Calidad de Vida para rea-

lizar un modelado de la aplicación. Una vez finalizadas las entrevistas se discutieron en el grupo las dudas y problemas surgidos. Fruto de las sugerencias realizadas en el primer grupo de entrenamiento se realizaron las modificaciones de la Escala de Calidad de Vida y de su aplicación ya mencionadas.

A continuación, cada uno de los profesionales que colaboró en la obtención de datos dispuso del resto del día para cumplimentar dos cuestionarios completos de Tipicidad. Al día siguiente, en una nueva reunión se aclararon las dudas y problemas existentes para asegurarse de un proceso similar en el modo de responder al cuestionario.

A cada una de las entidades participantes se le aseguró, por un lado, el absoluto respeto de la privacidad de los participantes, así como la disponibilidad de los datos recabados si se solicitaban. A cada entrevistador se le incentivó con el compromiso de recibir un ejemplar de un libro científico de interés y actualidad sobre la discapacidad cuyo valor en el mercado está cercano a los 36 \$.

La *cuarta fase* consistió en la aplicación de los cuestionarios a todos los participantes por parte de los profesionales que participaron en las reuniones preparatorias en cada entidad. En todo momento el investigador estuvo a disposición de los profesionales para aclarar y ayudar a resolver cualquier duda o problema. Tras un periodo limitado de tiempo, los cuestionarios se remitieron al investigador.

La *quinta fase* consistió en confeccionar una plantilla para facilitar el análisis de los datos. Para ello se utilizó el programa File Maker 5.0. Se introdujeron los datos, y se realizó una primera revisión de éstos. Una vez se dispuso de la plantilla totalmente cumplimentada, los datos fueron analizados con el programa de análisis estadístico SPSS 9.0.

En la *sexta y última fase* se extrajeron y escribieron las conclusiones.

4.3. RESULTADOS

El análisis de los datos fue realizado con el programa estadístico SPSS V. 9.0. (1999). Se realizaron los análisis descriptivos rutinarios. Por otro lado, se realizaron comparaciones de grupo en determinadas variables seleccionadas. Se examinaron las diferencias entre grupos mediante Análisis de Varianza Multivariado (MANOVA). Utilizando el MANOVA se controlaron las correlaciones entre las variables dependientes. Consecuentemente, si aparecían diferencias significativas era posible eliminar la intercorrelación entre las variables dependientes como una posible explicación de las diferencias observadas. Se realizaron posteriormente Análisis de Varianza Univariados (ANOVA), cuando la T de Hotelling era estadísticamente significativa.

En la presentación inicial de los resultados de este trabajo en su formato original de tesis doctoral se realizó una amplia y profusa utilización de tablas tratando de ser exhaustivos. Si bien este estilo aparecía como útil y adecuado para el objetivo de la presentación y defensa de una tesis, hemos creído que no era el adecuado para un publicación que debe ser asequible y algo mas amena (en la medida de las posibilidades). Por ello, hemos optado en esta caso por realizar una exposición más concisa, centrada en los resultados más significativos y utilizando tablas resumen de los mismos. Creemos que aunque pueda perderse información respecto a la cantidad, ganamos en la calidad de la exposición a efectos de claridad y brevedad.

Hemos optado por presentar en primer lugar los datos referidos a los resultados en el empleo, en segundo lugar aquellos relacionados con la calidad de vida, y finalmente, en un tercer apartado, otros resultados referidos a la tipicidad o las empresas.

4.3.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS REFERIDOS A LOS “RESULTADOS EN EL EMPLEO”

En lo que se refiere a las diferencias en *resultados en empleo entre el empleo con apoyo y los centros especiales de empleo*, los resultados arrojaron diferencias significativas en tres de las cuatro variables consideradas. La tabla 23 nos muestra la existencia de una relación positiva entre la ubicación laboral en empleo con apoyo y la antigüedad en el puesto o el sueldo. Por otro lado, aparece una relación positiva entre la ubicación en centro especial de empleo y el número de beneficios derivados del empleo que se disfrutaban. El numero de horas de trabajo semanales no arrojó diferencias entre los grupos

Tabla 23. Diferencias en resultados en empleo respecto a la pertenencia a ECA o CEE

<i>Variables</i>	N	Media	d.t.	F
Horas de trabajo semanales				0,082
ECA	153	37,32	6,14	
CEE	69	37,04	7,76	
Fecha de contratación (nº de meses)				9,768**
ECA	159	47,74	49,83	
CEE	69	27,71	28,20	
Sueldo mensual				13,010**
ECA	155	92761,25	41362,76	
CEE	72	75007,42	7972,29	
Beneficios derivados del empleo				30,462**
ECA	160	3,35	1,00	
CEE	72	4,00	0,00	

** p < 0,01 / * p < 0,05

Refiriéndonos a la *relación entre tipicidad y resultados en empleo*, observamos que la tipicidad tomada de manera global no muestra relaciones con los resultados en empleo, aunque si que

aparecen relaciones considerando sus componentes por separado. Estos resultados se muestran divergentes, ya que si bien las características de empleo más típicas se relacionan positivamente con las horas de trabajo semanales, la antigüedad y los beneficios derivados del empleo, sin embargo, la gestión de recursos humanos más típica se relaciona negativamente con las horas de trabajo y la antigüedad y positivamente con los beneficios derivados del empleo. Las relaciones más importantes se establecen sobre los beneficios derivados del empleo, que se relacionan positivamente con los componentes de la tipicidad exceptuando la adquisición del puesto, con la cual se relaciona negativamente (ver tabla 24).

Tabla 24. Relación entre tipicidad y resultados en empleo

	Horas de trabajo semanales	Antigüedad (n° de meses)	Sueldo mensual	Beneficios derivados del empleo
Tipicidad General				
Adquisición				-0,362**
Características	0,199*	0,185*		0,268**
Gestión RRHH	-0,181*	-0,215**		0,299**
Aspectos sociales				0,245**

** p < 0,01 / * p < 0,05

Respecto a la *relación entre características del apoyo a los trabajadores con discapacidad y a sus compañeros con los resultados en el empleo*, se observa en la tabla 25 que el mayor número de horas de apoyo semanales a los compañeros de trabajo aparece positivamente asociado a la antigüedad en el puesto, pero negativamente a los beneficios derivados del mismo. Igualmente, mayor número de horas de apoyo proporcionado directamente al trabajador por el profesional, se asocia a menos beneficios derivados del empleo.

Podemos ver también como el apoyo proporcionado por el preparador laboral o especialista se asocia a mayor antigüedad en el puesto de trabajo. Ocurre al contrario con la formación u orientaciones genéricas sobre la discapacidad proporcionadas a los compañeros de trabajo, que aparecen asociadas a menor antigüedad, pero a mayor número de beneficios derivados del empleo. Sin embargo, cuando se proporcionan información específica sobre cómo entrenar o apoyar a los trabajadores con discapacidad, aparece asociada mayor antigüedad pero menos beneficios derivados del empleo.

El apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo de manera formal mediante reuniones con el personal aparece asociado mayor antigüedad en el puesto, sueldos más elevados y mayor número de beneficios derivados del empleo. Cuando el apoyo se proporciona al comienzo del trabajo aparece más antigüedad en el puesto, igualmente que si se hace de manera continuada.

Finalmente respecto a este grupo, el apoyo proporcionado por los compañeros de trabajo se muestra relacionado con sueldos más elevados al igual que con mayores beneficios derivados del

empleo, y el apoyo proporcionado por los supervisores o gerentes se asocia mayor antigüedad en el puesto.

Tabla 25. Resumen de relaciones significativas de algunas variables del apoyo con los resultados en empleo

<i>Variables</i>	<i>Resultados en empleo</i>			
	Horas de trabajo semanales	Antigüedad n° de meses	Sueldo mensual	Beneficios derivados del empleo
Horas de apoyo semanales a los compañeros de trabajo (1 < 1 vez semanal, 2 < 1 hora, 3 de 1 a 3 horas)		Media 1=35.42 Media 2=54.05 Media 3=75.73 F=10.544**		Media 1=3,68 Media 2=3,11 Media 3=2,65 F=19,174**
Horas semanales de apoyo directo al trabajador con discapacidad por profesionales externos (1 menos de una hora, 2 más de una hora)				Media 1=3,61 Media 2=3,01 F=14,972**
Apoyo proporcionado por el preparador laboral o un especialista		Media SI=50.79 Media NO=16.56 F=6.974**		
Formación u orientaciones a los compañeros sobre la discapacidad		Media SI=33.77 Media NO=59.89 F=11.126**		Media SI=3,51 Media NO=3,19 F=4,177*
Información sobre cómo entrenar o apoyar a los trabajadores con discapacidad		Media SI=51.77 Media NO=29.14 F=4.924*		Media SI=3,26 Media NO=3,69 F=4,326*
Apoyo a los compañeros proporcionado de manera formal (reuniones con el personal de la empresa)		Media SI=64.05 Media NO=40.74 F=6.940**	Media SI=104410,21 Media NO=87570,32 F=5,160*	Media SI=3,60 Media NO=3,23 F=4,333*
Apoyo al comienzo del trabajo		Media SI=53.00 Media NO=33.33 F=4.851*		
Apoyo de manera continuada		Media SI=53.11 Media NO=33.05 F=5.051*		
Apoyo proporcionado por los compañeros de trabajo			Media SI=96049,28 Media NO=78977,66 F=4,255*	Media SI=3,48 Media NO=2,82 F=11,641**
Apoyo proporcionado por los supervisores o gerentes		Media SI=53.54 Media NO=35.39 F=4.757*		

** p < 0,01 / * p < 0,05

Centrándonos en la relación de las características personales con los resultados en empleo, apreciamos en la tabla 26 como el factor sexo aparece relacionado con sueldos y beneficios derivados del empleo, siendo los hombres los que cuentan con sueldos significativamente más elevados al igual que con más beneficios derivados del empleo. La edad muestra relación con los beneficios siendo más altos en los grupos de más edad especialmente 22 a 30 años. Encontramos también diferencias significativas respecto al nivel de formación previa, pudiéndose apreciar que exceptuando la educación especial, los niveles educativos más altos se asocian a menor antigüedad en el puesto de trabajo.

Respecto a la presencia de otras discapacidades aparecen relaciones significativas con los beneficios derivados del empleo, que son menores ante la presencia de estas. Por otro lado, los problemas de comportamiento aparecen también relacionados con las horas de trabajo, que aumentan cuando existen problemas y cuanto más severos son estos. No aparecen diferencias significativas respecto al nivel de discapacidad intelectual.

Tabla 26. Resumen de relaciones significativas de variables individuales con los resultados en empleo

Variables	Resultados en empleo			
	Horas de trabajo semanales	Antigüedad en nº de meses	Sueldo mensual	Beneficios derivados del empleo
Sexo (1 hombre, 2 mujer)			Media 1=97102,66 Media 2=81453,40 F=4,550*	Media 1=3,48 Media 2=3,02 F=7,258**
Edad (1 de 16 a 21, 2 de 22 a 30, 3 de 31 en adelante)				Media 1=2,92 Media 2=3,49 Media 3=3,30 F=3,307*
Formación previa (1 educación especial, 2 primaria, 3 habilidades laborales, 4 formación ocupacional o secundaria o formación profesional)		Media 1=25,26 Media 2=59,00 Media 3=53,04 Media 4=40,84 F=2,753*		
Presencia de otras discapacidades				Media SI=2,91 Media NO=3,53 F=13,653**
Presencia de problemas de comportamiento	Media SI=39,43 Media NO=36,36 F=7,208**			
Severidad de los problemas de comportamiento (1 ninguna, 2 ligera, 3 media o severa)			Media 1=36,41 Media 2=39,35 Media 3=39,57 F=3,588*	

**p < 0,01 / *p < 0,05

Si nos fijamos en la *relación de las características del empleo con los resultados en empleo*, apreciamos según muestra la tabla 27 la existencia de diferencias significativas respecto a la antigüedad que se muestra mayor cuando existen adaptaciones, al contrario de lo que sucede con el sueldo o los beneficios derivados del empleo. También aparecen diferencias significativas respecto a la naturaleza del puesto, que aparece asociada a más antigüedad cuando el puesto es de nueva creación, y a menores beneficios derivados del empleo cuando este compuesto por partes de otros. El número de contactos diarios con el público se asocia de manera significativa a los beneficios derivados del empleo que son mayores cuantos más contactos se disfrutan, y también al sueldo mensual, que es mayor cuando se producen entre 6 y 15 contactos. Finalmente en este grupo, la presencia de contacto con el público aparece asociada a las horas de trabajo semanales, que aumentan al haber este tipo de contacto.

Tabla 27. Resumen de relaciones significativas de variables del empleo con los resultados en empleo

Variables	Resultados en empleo			
	Horas de trabajo semanales	Antigüedad en nº de meses	Sueldo mensual	Beneficios derivados del empleo
Presencia de adaptaciones		Media SI=67,25	Media SI=83282,64	Media SI=2,93
		Media NO=35,60 F=16,666**	Media NO=98428,88 F=4,993*	Media NO=3,61 F=19,028**
Naturaleza del puesto de trabajo (1 ya existente, 2 partes de varios, 3 nueva creación)		Media 1=41,17 Media 2=68,48 Media 3=71,90 F=4,794*		Media 1=3,48 Media 2=2,70 Media 3=3,50 F=7,356**
Número de contactos diarios con compañeros sin discapacidad 1 de 1 a 5, 2 de 6 a 15, 3 16 ó más.			Media 1=79213,98 Media 2=106244,21 Media 3=97989,61 F=4,860**	Media 1=2,83 Media 2=3,48 Media 3=3,52 F=6,924**
Presencia de contacto con el público	Media SI=39,12 Media NO=39,35 F=7,425**			

**p < 0,01 / *p < 0,05

Cuando hacemos hincapié en la *relación de las características de las empresas con los resultados en empleo*, observamos que la existencia de relaciones significativas entre el sector de actividad de la empresa y la antigüedad que es mayor en el sector industrial, seguido del comercial y del sector servicios. Respecto al número de empleados, existen diferencias significativas relativas a los beneficios derivados del empleo, de manera que los beneficios son mayores en empresas de 51 a 100 trabajadores seguidas de 26 a 50. Respecto al número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato podemos ver la existencia de diferencias significativas en relación a la antigüedad que es mayor cuando solamente hay un compañero en vez de dos. Finalmente

respecto a este grupo, observamos relación entre el hecho de que la empresa proporcione orientaciones a los trabajadores nuevos y la antigüedad, que es mayor cuando se proporcionan dichas orientaciones. Estos resultados podemos verlos en la tabla 28.

Tabla 28. Resumen de relaciones significativas de variables del empleo con los resultados en empleo

Variables	Resultados en empleo			
	Horas de trabajo semanales	Antigüedad en nº de meses	Sueldo mensual	Beneficios derivados del empleo
Sector de actividad de la empresa (1 industrial, 2 comercial, 3 servicios)		Media 1=66,38 Media 2=50,61 Media 3=40,62 F=3,812*		
Número de empleados de la empresa (1 de 2 a 25, 2 de 26 a 50, 3 de 51 a 100, 4 de 101 a 500)				Media 1=2,95 Media 2=3,57 Media 3=3,73 Media 4=3,40 F=5,632**
Número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato (1 ó 2)		Media 1=57,91 Media 2=35,32 F=8,159**		
La empresa proporciona orientaciones a los trabajadores nuevos		Media SI=59,76 Media NO=33,60 F=5,666**		

**p < 0,01 / *p < 0,05

4.3.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS REFERIDOS A LA “CALIDAD DE VIDA”

En lo que se refiere a la *influencia del tipo de empleo sobre la calidad de vida*, hemos de señalar que al contrario de lo esperado no se han encontrado diferencias significativas tal y como muestra la tabla 29.

Tabla 29. Diferencias en calidad de vida respecto a la pertenencia a ECA o CEE

Variables	N	Media	d.t.	F
Competencia / Productividad				1,373
ECA	160	24,86	3,16	
CEE	71	25,37	2,66	
Autodeterminación / Independencia				1,722
ECA	160	23,86	3,25	
CEE	72	23,25	3,27	
Satisfacción				0,484
ECA	160	22,93	3,34	
CEE	72	23,26	3,44	

Tabla 29. (Continuación)

<i>Variables</i>	N	Media	d.t.	F
Pertenencia social/ Integración en la Comunidad				0,730
ECA	160	20,31	3,77	
CEE	71	20,76	3,61	
Calidad de Vida				0,286
ECA	160	91,96	8,81	
CEE	72	92,64	9,15	

**p < 0,01 / *p < 0,05

La falta de acuerdo entre los resultados y las investigaciones citadas previamente puede deberse a la peculiar situación de los Centros Especiales de Empleo en España. Al comparar estos centros con los que en otros países se denominan de empleo protegido, se aprecia en los primeros características del empleo diferentes y más positivas como consolidación de beneficios derivados del empleo (vacaciones, seguros sociales, atención médica, horas extra) y sueldos (nunca inferiores al salario mínimo interprofesional).

Refiriéndonos a la *relación entre tipicidad de los empleos y calidad de vida de los trabajadores*, observamos que la tipicidad general muestra relaciones positivas con la calidad de vida general y con dos de sus subescalas (competencia / productividad y autodeterminación / independencia). Al analizar los componentes de la tipicidad podemos destacar la presencia de relaciones positivas entre la gestión y los aspectos sociales típicos con la calidad de vida. y tres de sus subescalas. Finalmente, parece destacable la relación positiva de la tipicidad de la gestión y la de los aspectos sociales con la competencia / productividad, autodeterminación / independencia y la satisfacción (ver tabla 30).

Tabla 30. Relación entre tipicidad y calidad de vida

	Competencia/ Productividad	Autodeterminación/ Independencia	Satisfacción	Pertenencia social/ Integración en la Comunidad	Calidad de Vida
Semejanza General	0,358**	0,415**			0,329**
Adquisición					
Características		0,191*			0,203*
Gestión	0,258**	0,345**	0,228**		0,289**
Aspectos sociales	0,431**	0,348**	0,253**		0,434**

** p < 0,01 / * p < 0,05

Respecto a la *relación entre características del apoyo a los trabajadores con discapacidad y a sus compañeros con la calidad de vida de los trabajadores*, se tuvieron en cuenta variables relativas a quién proporciona el apoyo, cuándo, cómo y durante cuánto tiempo. En este sentido,

el apoyo directo por profesionales externos, tanto al compañero de trabajo como al propio trabajador, se muestra como la variable fundamental. Se observa que un mayor número de horas de apoyo semanales a los compañeros de trabajo (de 1 a 3 horas, < 1 hora, < 1 vez semanal) aparece ligado a menor calidad de vida tomada de manera global así como menor competencia / productividad y autodeterminación / independencia. Los resultados pueden verse en la tabla 31.

Tabla 31. Diferencias en calidad de vida en relación a las horas semanales de apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo

<i>Variables</i>	N	Media	d.t.	F
Competencia / Productividad				3,369*
< de 1 vez semanal	99	25,39	2,53	
< de 1 hora semanal	19	24,58	3,32	
de 1 a 3 horas semanales	40	23,98	3,77	
Autodeterminación / Independencia				10,102**
< de 1 vez semanal	99	24,76	2,85	
< de 1 hora semanal	19	22,47	3,22	
de 1 a 3 horas semanales	40	22,53	3,40	
Satisfacción				2,066
< de 1 vez semanal	99	23,31	2,94	
< de 1 hora semanal	19	23,05	3,01	
de 1 a 3 horas semanales	40	22,05	4,24	
Pertenencia social/ Integración en la Comunidad				2,076
< de 1 vez semanal	99	20,67	3,75	
< de 1 hora semanal	19	18,79	3,28	
de 1 a 3 horas semanales	40	20,10	3,93	
Calidad de Vida				7,797**
< de 1 vez semanal	99	94,13	7,58	
< de 1 hora semanal	19	88,89	7,33	
de 1 a 3 horas semanales	40	88,65	10,30	

** p < 0,01 / * p < 0,05

Igualmente el mayor número de horas de apoyo directo proporcionadas a los propios trabajadores (menos de 1 hora semanal o más de 1 hora semanal) aparece asociado a menor calidad de vida considerada de manera global así como menor autodeterminación / independencia. Los resultados pueden verse en la tabla 32.

Tabla 32. Diferencias en calidad de vida en relación al número de horas de apoyo directo al trabajador proporcionadas por personal de apoyo externo

<i>Variables</i>	N	Media	d.t.	F
Competencia / Productividad				2,671
Menos de una hora semanal	89	25,24	2,48	
Más de una hora semanal	70	24,41	3,83	
Autodeterminación / Independencia				4,108*
Menos de una hora semanal	89	24,35	2,82	
Más de una hora semanal	70	23,31	3,61	
Satisfacción				0,553
Menos de una hora semanal	89	23,11	3,05	
Más de una hora semanal	70	22,71	3,70	
Pertenencia social/ Integración en la Comunidad				2,321
Menos de una hora semanal	89	20,74	3,65	
Más de una hora semanal	70	19,83	3,88	
Calidad de Vida				5,236*
Menos de una hora semanal	89	93,44	7,34	
Más de una hora semanal	70	90,27	10,10	

** p < 0,01 / * p < 0,05

Analizando los componentes de calidad de vida por separado, aparecen relaciones puntuales con algunas variables de las cuales resumimos las significativas en la tabla 33.

Tabla 33. Resumen de relaciones significativas de algunas variables del apoyo con los componentes de la calidad de vida

<i>Variables</i>	<i>Componentes de calidad de vida</i>			
	Competencia/ Productividad	Autodeterminación/ Independencia	Satisfacción	Pertenencia social/ Integración de la Comunidad
Formación a los compañeros sobre la discapacidad				Media SI=19,68 Media NO=20,93 F=4,282*
Formación a los compañeros sobre cómo entrenar y apoyar a los trabajadores con discapacidad		Media SI=23,40 Media NO=25,72 F=13,077**		
Apoyo a los compañeros proporcionado de manera continuada				Media SI=20,90 Media NO=18,84 F=9,610**
Que tipo de compañeros dedica más tiempo a proporcionar apoyo al trabajador con discapacidad (1 compañeros inmediatos, 2 supervisores inmediatos, 2 supervisores o gestores, 3 otros)	Media 1=25,15 Media 2=25,10 Media 3=22,96 F=4,294*			

**p < 0,01 / *p < 0,05

Centrándonos en la *relación de las características personales con la calidad de vida y los resultados en empleo*, las variables tenidas en cuenta en los análisis fueron: sexo, edad, nivel de formación previa, presencia de discapacidades adicionales, nivel de retraso mental, presencia de problemas de conducta y severidad de los mismos. Los resultados de los análisis aparecen en la tabla 34.

Tabla 34. Relaciones de las variables individuales con la calidad de vida global

<i>Variables</i>	N	Media	d.t.	F
Sexo				4,278*
Varones	114	92,87	8,36	
Mujeres	46	89,72	9,57	
Edad				0,658
16 a 21 años				0,146
22 a 30 años	24	91,33	7,13	
31 años en adelante	87	92,38	8,94	
Nivel formativo				3,374*
Educación especial	20	87,15	11,96	
Primaria	74	91,95	7,54	
Habilidades laborales	25	94,52	9,05	
Formación ocupacional, secundaria o F.P.	31	93,39	6,06	
Presencia de otras discapacidades				3,132
SI	47	90,06	9,07	
NO	113	92,75	8,62	
Nivel de retraso mental				1,967
Profundo a moderado (C.I. 0 a 54)	17	88,35	9,51	
Ligero (C.I. 55 a 69)	91	92,88	8,77	
Límite (70 o más)	50	91,66	8,49	
Presencia de problemas de conducta				12,962**
SI	40	87,88	9,84	
NO	112	93,51	7,97	
Severidad de los problemas de conducta				6,535**
Ninguna	92	93,21	8,37	
Ligera	26	88,00	9,20	
Media o Severa	14	86,14	9,84	

** p < 0,01 / * p < 0,05

Apreciamos en primer lugar que los varones tienen puntuaciones significativamente más altas en calidad de vida, mientras que no existen diferencias significativas respecto a la edad. Si que aparecen influencias respecto a la formación previa del trabajador, donde los trabajadores con niveles formativos inferiores muestran menos calidad de vida. No aparecen relaciones significativas respecto a la presencia de otras discapacidades o al nivel de retraso mental. Finalmente, la presencia de problemas de conducta se relaciona con resultados inferiores en calidad de vida que disminuyen más cuanto más severos son los problemas.

Al analizar la *relación entre las características del empleo y de la empresa y la calidad de vida* se tomaron como variables de análisis: el tipo de trabajo, presencia de adaptaciones, contac-

to con compañeros sin discapacidad, contacto con el público, número de empleos integrados disfrutados previamente, sector de la empresa, número de empleados, número de empleados con discapacidad y si se realiza formación sobre la diversidad o la discapacidad. Ninguna de estas variables mostró una relación significativa con la calidad de vida globalmente considerada.

Tomados los componentes de calidad de vida de manera individual se aprecia alguna relación significativa que reflejamos en la tabla 35 destacando la relación negativa que aparece entre la presencia de adaptaciones y la autodeterminación / independencia y por el contrario la relación positiva entre proporcionar orientaciones a los nuevos y el sentimiento de pertenencia social / integración en la comunidad.

Tabla 35. Resumen de relaciones significativas de algunas variables del empleo y de la empresa con los componentes de la calidad de vida

Variables	Componentes de calidad de vida			
	Competencia/ Productividad	Autodeterminación/ Independencia	Satisfacción	Pertenencia social/ Integración de la Comunidad
Presencia de adaptaciones		Media SI=24,37 Media NO=23,02 F=6,832*		
Número de empleos en la comunidad que ha tenido el trabajador			Media 1º=23,93 Media 2º=22,57 Media 3º=22,38 Media 4º=21,56 F=3,846*	
Se proporciona orientaciones a los trabajadores nuevos				Media SI=59,76 Media NO=33,60 F=5,666**
Se proporcionan orientaciones sobre la diversidad	Media SI=22,38 Media NO=24,86 F=4,362*			

**p < 0,01 / * p < 0,05

4.3.3. OTROS RESULTADOS

Además de los datos presentados anteriormente, otro aspecto analizado es la relación de las características del empleo con la tipicidad o semejanza. La ausencia de adaptaciones en el puesto de trabajo (ver tabla 36), y el que sea un puesto ya existente y no de nueva creación, aparecen asociadas a una gestión de recursos humanos y aspectos sociales más típicas. Respecto al apoyo, un menor número de horas de apoyo externo aparece también asociado a una gestión de recursos humanos y aspectos sociales más típicas. La tipicidad de los aspectos sociales aparece asociada a un mayor número de contactos con los compañeros de trabajo sin discapacidad. La adquisición del empleo es más típica en el sector industrial, seguido de servicios y comercial, pero esto se

invierte respecto a la tipicidad de la gestión de los recursos humanos que es mayor en el sector comercial seguido de servicios e industrial. Cuantos menos compañeros con discapacidad se encuentran en el entorno de trabajo inmediato (1 frente a 2) encontramos mayor tipicidad en general, así como de la gestión de los recursos humanos y de los aspectos sociales. En relación a las orientaciones proporcionadas por la empresa, cuando se proporcionan orientaciones a los trabajadores nuevos aparecen asociadas puntuaciones más altas en la tipicidad de las características del empleo, la gestión de los recursos humanos y los aspectos sociales.

Tabla 36. Resumen de relaciones significativas de variables del empleo con la tipicidad

Variables	Resultados en empleo				
	Tipicidad General	Adquisición	Características	Gestión RRHH	Aspectos sociales
Presencia de adaptaciones				Media SI =27,2609 Media NO=38,3359 F=25,237**	Media SI =14,1500 Media NO=17,2977 F=11,335**
Naturaleza del puesto de trabajo (1 ya existente, 2 partes de varios)				1=38,2797 Media 2=30,8400 F=10,974**	1=17,2689 Media 2=15,5000 F=3,897*
Horas semanales de apoyo externo (1 < de 1 vez semanal, 2 < de 1 hora semanal, 3 de 1 a 3 horas semanales)				1=42,4571 Media 1=42,4571 2=33,0625 Media 3=31,1304 F=26,265**	1=18,7681 Media 1=18,7681 2=15,8125 Media 3=15,6087 F=14,054**
Número de contactos diarios con compañeros sin discapacidad 1 de 1 a 5, 2 de 6 a 15, 3 16 ó más					Media 1=16,2059 Media 2=15,4375 Media 3=17,7800 F=4,703*
Sector de actividad de la empresa (1 industrial, 2 comercial, 3 servicios)		Media 1=13,4118 Media 2=8,6000 Media 3=9,5814 F=3,367*		Media 1=31,9697 Media 2=38,2500 Media 3=37,8687 F=4,327*	
Número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato (1 ó 2)	Media 1=112,3125 Media 2=101,8333 F=6,704*			Media 1=38,4337 Media 2=34,0213 F=4,937*	Media 1=17,7619 Media 2=15,7609 F=8,105**
La empresa proporciona orientaciones a los trabajadores nuevos			Media SI=50,7414 Media NO=48,5714 F=5,099*	Media SI=32,7049 Media NO=37,6897 F=8,684**	Media SI=17,3934 Media NO=15,4407 F=8,345**

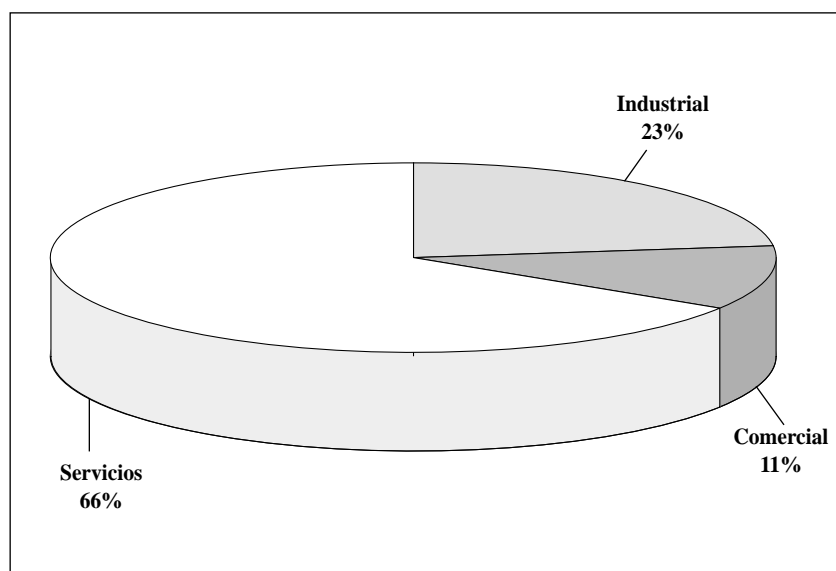
**p < 0,01 / * p < 0,05

Finalmente, analizamos también las características de las empresas que contratan trabajadores en empleo con apoyo. A este respecto, hemos obtenido los estadísticos descriptivos de las variables objeto de análisis y la distribución de cada una de ellas, que hemos plasmado en cuadros con el objeto de dar una visión más gráfica.

La tabla 37 muestra los estadísticos descriptivos proporcionándonos información sobre el número de sujetos contabilizados, el valor mínimo y máximo de la variable, la media y la desviación típica, aunque las características de las empresas podemos percibirlas más claramente mediante cuadros que reflejen la distribución porcentual.

Tabla 37. Estadísticos descriptivos de las variables referidas a la empresa

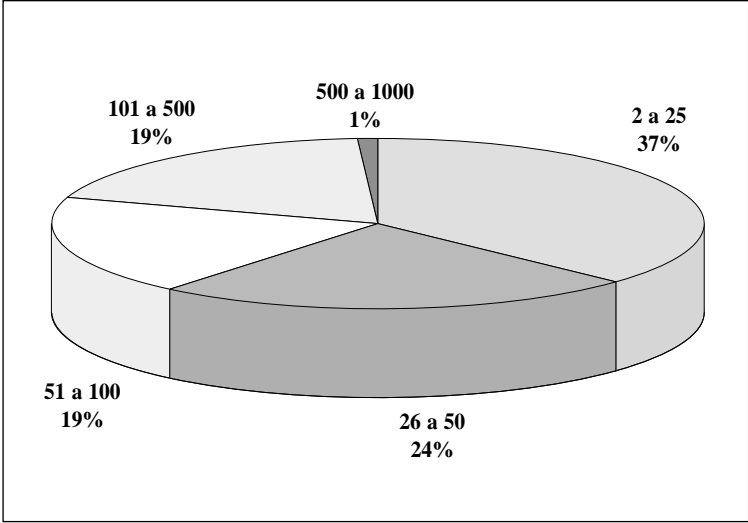
<i>Variables</i>	N	Mínimo	Máximo	Media	d.t.
Sector de actividad de la empresa	160	1	3	2,42	0,84
Número de empleados	157	1	5	2,22	1,16
Número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato	157	1	4	1,66	0,94
Han empleado anteriormente trabajadores con discapacidad	158	1	2	1,42	0,50
Proporcionan orientación a los trabajadores nuevos	148	1	3	1,72	0,71
Proporcionan formación u orientaciones sobre la diversidad	159	1	7	6,18	1,01
Proporcionan formación u orientaciones específicas sobre la discapacidad	159	1	7	6,13	1,13



Cuadro 27. Distribución Sector de actividad de la empresa

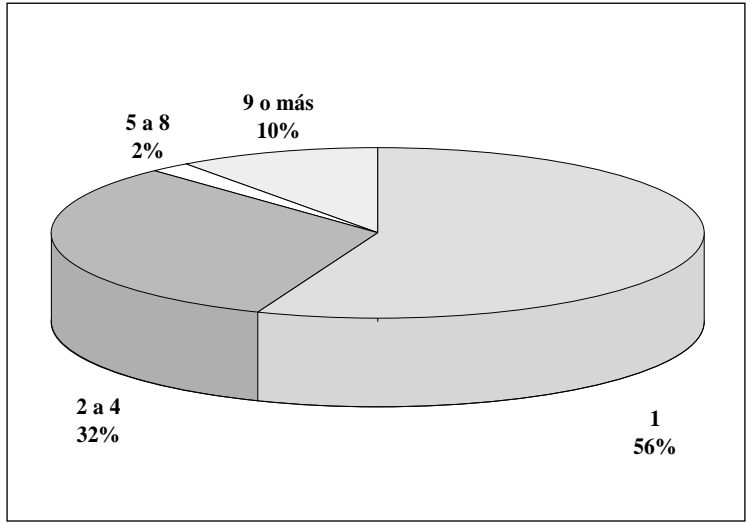
La actividad de las empresas contratadoras de trabajadores con discapacidad mediante la fórmula del empleo con apoyo desarrollan su actividad mayoritariamente en el sector servicios (66%), seguido del industrial (23%) y del comercial (11%) como vemos en el cuadro 27.

La mayoría son pequeñas empresas con entre 2 y 25 empleados (37%) ó 26 a 50 (24%) estando igualmente distribuidos los tramos de 51 a 100 y de 101 a 500 (19% cada uno) y finalmente el tramo 500 a 1000 (1%) (ver cuadro 28).



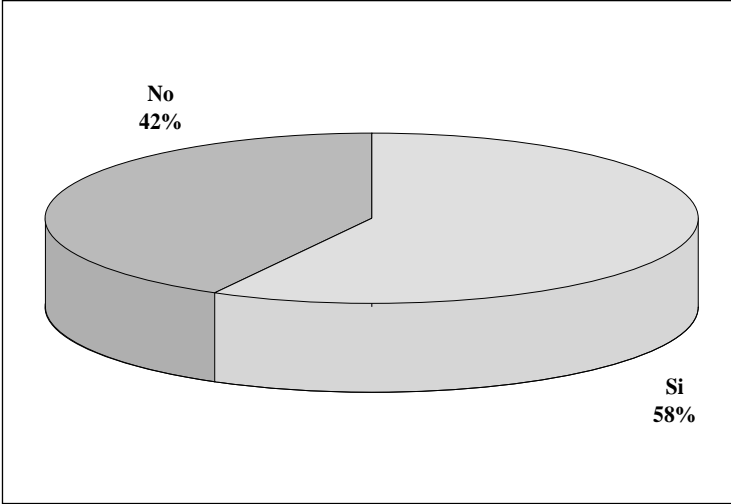
Cuadro 28. Distribución Número de empleados de la empresa

El cuadro 29 nos muestra que en estas empresas el trabajador tiene normalmente en su entorno inmediato 1 compañero de trabajo con discapacidad (56%) en ocasiones 2 a 4 compañeros (32%) y raramente más (12% restante).



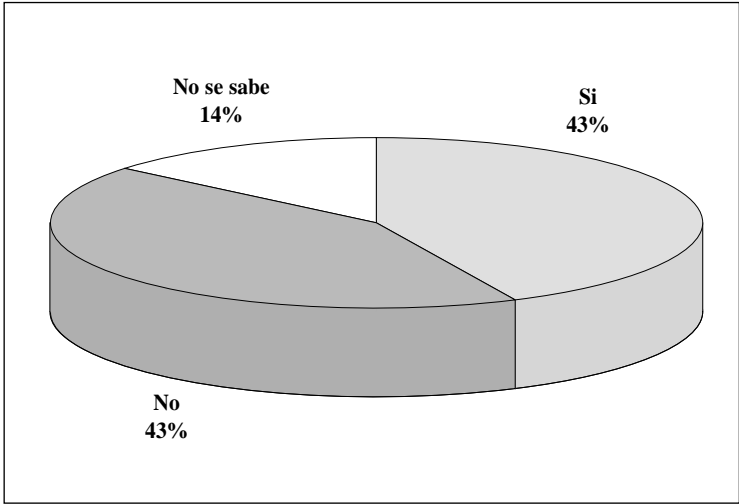
Cuadro 29. Distribución Número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato

De las empresas contratadoras de trabajadores que configuraban la muestra de este trabajo, una ligera mayoría había contratado anteriormente a trabajadores con discapacidad (58%) y el resto (42%) no lo había hecho nunca (ver cuadro 30).



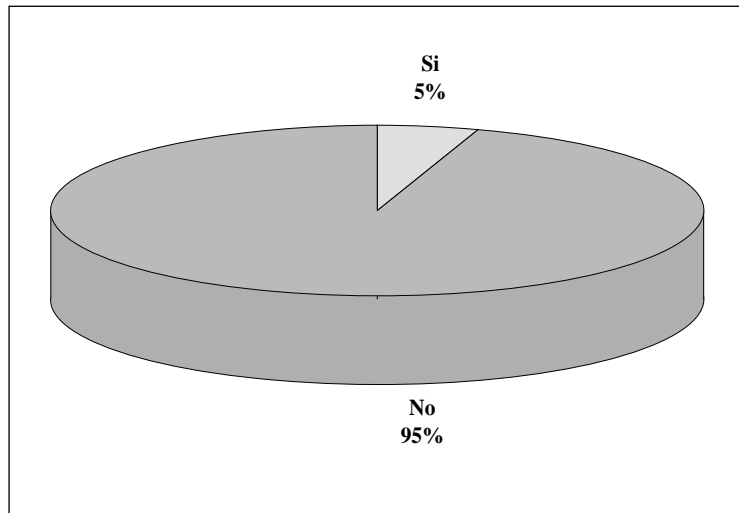
Cuadro 30. Distribución han empleado anteriormente trabajadores con discapacidad

En el cuadro 31 vemos que, exceptuando las empresas de las que no se sabía este dato, el resto se distribuye igualmente entre las que proporcionan orientaciones a los trabajadores nuevos (43%) y las que no lo hacen (43%).



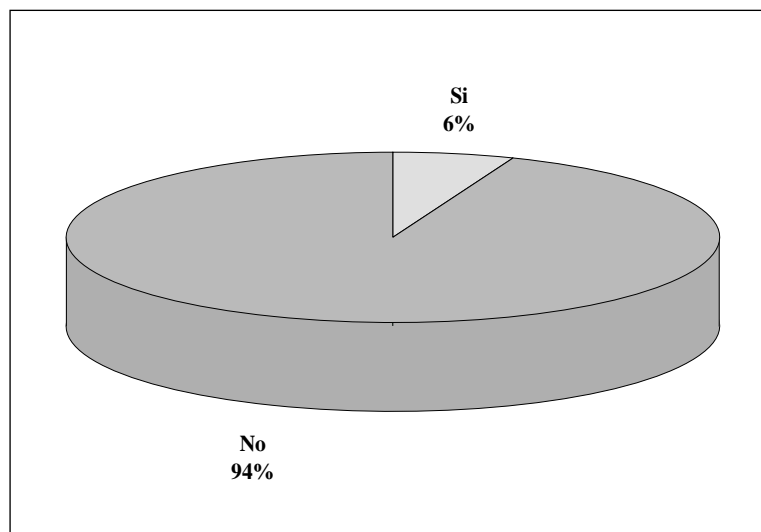
Cuadro 31. Distribución proporcionan orientación a los trabajadores nuevos

La inmensa mayoría de las empresas contratadoras no proporcionan formación u orientaciones sobre la diversidad (95%) como muestra el cuadro 32, siendo muy pocas las que sí lo hacen (5%).



Cuadro 32. Distribución proporcionan formación u orientaciones sobre la diversidad

Finalmente, podemos ver en el cuadro 33 que ocurre exactamente lo mismo respecto a si las empresas proporcionan información u orientaciones sobre la discapacidad siendo muy pocas las que lo hacen (6%) frente a la inmensa mayoría que no realiza esta práctica (94%).



Cuadro 33. Distribución proporcionan formación u orientaciones específicas sobre la discapacidad

4.4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Para realizar la discusión de los resultados y la elaboración de conclusiones, vamos a tratar de volver a las hipótesis iniciales y a las preguntas de investigación que sirvieron para centrar el trabajo.

La primera hipótesis planteaba que *LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL (TDI) QUE SE ENCUENTRAN EN PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO (ECA) DESARROLLANDO EMPLEOS INDIVIDUALES INTEGRADOS EN LA COMUNIDAD MOSTRARÁN MAYOR CALIDAD DE VIDA Y MEJORES RESULTADOS EN EMPLEO QUE TDI QUE SE ENCUENTREN EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)*, y fue operativizada en dos preguntas.

La primera pregunta de investigación planteaba: *¿muestran los Trabajadores con Discapacidad Intelectual (TDI) que trabajan en Empleo con Apoyo (ECA), mayor Calidad de Vida que los que trabajan en centros especiales de empleo (CEE)?* y los datos obtenidos nos obligan a responder que no, ya que no encontramos diferencias ni en Calidad de Vida en general ni en ninguna de las escalas que la componen, al contrario de lo que cabría esperar al revisar resultados de otros trabajos previos (Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer, 1991; McCraughrin, Ellis, Rusch y Heal, 1993; Eggelton, Robertson, Ryan y Kober, 1999) donde los sujetos en empleo integrado mostraban más Calidad de Vida que los que se encontraban en empleo protegido.

La segunda pregunta de investigación formulada planteaba: *¿muestran los TDI en ECA mejores Resultados en sus empleos que los trabajadores en CEE?* Y los datos obtenidos, si bien mostraron diferencias significativas, no lo hicieron en el sentido estricto que hubiéramos esperado, como sugería David Mank en una de sus publicaciones (Mank, 1998). Si bien es cierto que los trabajadores en empleo con apoyo tienen más antigüedad en sus puestos de trabajo y perciben sueldos superiores, también lo es que disfrutan de menos beneficios derivados del empleo (asistencia sanitaria, seguro de desempleo, vacaciones, etc.).

De esta manera nos encontramos que en función de los datos obtenidos no podemos afirmar que el empleo con apoyo como alternativa a los centros especiales de empleo suponga para los trabajadores con discapacidad (en este caso con discapacidad intelectual) un beneficio mayor en términos de Calidad de Vida. Sin embargo, aunque con reservas, sí podemos decir que los Resultados en Empleo son mejores ya que la diferencia en beneficios derivados del empleo a favor de los centros especiales de empleo aunque significativa es baja (3,35 en ECA frente a 4,00 en CEE) y sin embargo aparecen diferencias mucho más sustanciales en cuanto a antigüedad en el puesto (47,74 meses en ECA frente a 27,71 meses en CEE) y en sueldo percibido (92761,25 pts. en ECA frente a 75007,42 pts. en CEE).

Si bien no tenemos una explicación oportuna en lo referente a la Calidad de Vida para estos resultados, que por otro lado son contrarios, como hemos señalado, a los obtenidos por otros investigadores, si hemos de tener en cuenta que el instrumento utilizado responde a un modelo de calidad de vida de solo cuatro dimensiones, cuando en la actualidad el modelo multidimensional de Schalock agrupa ocho dimensiones (Schalock, 1996; Verdugo y Schalock, 2001). La utilización de un conjunto más amplio de dimensiones podría proporcionar más diferencias de las encon-

tradas. En este sentido, consideramos imprescindible realizar estudios en la misma línea que confirmen o refuten los resultados aquí obtenidos con muestra española.

La segunda hipótesis planteaba que *LOS TDI QUE SE ENCUENTRAN EN PROGRAMAS DE ECA DESARROLLANDO EMPLEOS INDIVIDUALES INTEGRADOS EN LA COMUNIDAD, MOSTRARÁN MAYOR CALIDAD DE VIDA, MAYOR INTEGRACIÓN Y MEJORES RESULTADOS EN EMPLEO CUANTO MÁS TIPICIDAD MUESTRE SU EMPLEO (GRADO EN QUE LAS CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO SON SEMEJANTES A LAS DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO SIN DISCAPACIDAD)*, y fue operativizada en dos preguntas.

La tercera pregunta de investigación que planteábamos cuestionaba: *¿es mayor la Calidad de Vida de los TDI en ECA cuanto más típicas son las características de su empleo?* Y hemos de responder que aparece una ligera relación lineal entre variables de Tipicidad y de Calidad de Vida que aunque tenga poco valor predictivo sí muestra tendencias significativas. Cuando la Tipicidad general aumenta, lo hacen la Competencia / Productividad, la Autodeterminación / Independencia y la Calidad de Vida en general y estos aumentos son significativos. En cuanto a los componentes de la Tipicidad, no parece que el proceso de adquisición del empleo esté relacionado con la Calidad de Vida, y las características típicas tampoco parecen tener demasiada influencia ya que sólo la muestran en relación a la Autodeterminación / Independencia y a la Calidad de Vida general. Podemos afirmar, sin embargo, que una gestión y unos aspectos sociales típicos están relacionados de manera significativa con la Calidad de Vida y sus componentes, excepto con la Pertenencia social / Integración en la comunidad, que no parece relacionarse con ninguna de las variables seleccionadas.

Esto nos lleva a indicar la conveniencia de realizar procesos lo más típicos posibles para los trabajadores en empleo con apoyo ya que la Tipicidad de los procesos tanto por separado como en conjunto aparece relacionada con cotas más altas de Calidad de Vida percibida por los trabajadores en sus diferentes componentes y de manera global.

La cuarta pregunta planteaba: *¿muestran los TDI en ECA mayor Integración y mejores Resultados en Empleo cuanto más Tipicidad muestra su empleo?* Y la respuesta de nuevo es sí, tanto en lo referido a la integración, considerada en este caso por las variables integración y ajuste global al empleo, que mostraron una ligera relación lineal con las variables de Tipicidad exceptuando de nuevo la adquisición, como en lo referido a los Resultados en Empleo que, aunque en menor medida, sí muestran relaciones significativas entre características del empleo y gestión típicas respecto a horas de trabajo semanales y fecha de contratación y entre todas las variables de Tipicidad exceptuando la Tipicidad general con los beneficios derivados del empleo.

Estos resultados son bastante similares a los obtenidos por Mank en sus trabajos (Mank, 1997a) aunque en este caso no hemos encontrado relación entre Tipicidad y sueldo y sí entre algu-

nos aspectos de Tipicidad y la antigüedad en el puesto de trabajo. Podemos afirmar de cualquier manera que cuanto más típicas consigamos que sean las características del empleo más integración y ajuste al mismo obtendremos, así como más beneficios derivados del empleo. Podemos decir también que algunos aspectos de la Tipicidad, como las características del empleo y la gestión, se hacen más típicos con la antigüedad en el trabajo y cuando se trabajan más horas semanales. Lo anterior reafirma la idea de que en la medida en que consigamos procesos de acceso y características más típicas de los empleos obtendremos más integración y mejores resultados del empleo.

La tercera hipótesis planteaba que *LAS CARACTERÍSTICAS DEL APOYO PROPORCIONADO TANTO A LOS TDI COMO A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO INFLUYEN SOBRE LOS RESULTADOS EN EMPLEO Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TDI*, y fue operativizada en tres preguntas.

La quinta cuestión planteaba *¿qué características diferenciales del apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo por profesionales externos generan mejores Resultados en Empleo y mayor Calidad de Vida para los TDI en ECA?* Y al tomar como variable el hecho de que se proporcione de manera general apoyo a los compañeros de trabajo para que proporcionen apoyo a los trabajadores con discapacidad, vemos que apenas influye sobre la Calidad de Vida referida a la Autodeterminación / Independencia que se muestra mayor cuando no se proporciona este apoyo. No aparecen influencias sobre los Resultados en Empleo lo cual no es congruente con los datos presentados por Mank y sus colaboradores en sus trabajos (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997b, 1999). En el sentido de lo comentado anteriormente, probablemente hemos de cuidar el hecho de apoyar a los compañeros de trabajo por si los trabajadores con discapacidad lo percibiesen como una injerencia sobre sus actividades y una limitación de su independencia.

Las horas semanales de apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo muestran una clara influencia sobre varios factores tanto de en Calidad de Vida como en Resultados en Empleo. Respecto a la Calidad de Vida, disminuye claramente según aumenta la cantidad de horas de apoyo semanales, tanto en Calidad de Vida general como en Autodeterminación / Independencia y la Competencia / Productividad. Respecto a los Resultados en Empleo el patrón se repite en los beneficios derivados en empleo, pero se invierte en la antigüedad en el puesto de trabajo. Parece pues indicado sugerir que si bien dedicar más horas de apoyo a los compañeros de trabajo es beneficioso para que los trabajadores con discapacidad mantengan más tiempo su puesto de trabajo, no beneficia sin embargo al número de beneficios derivados del empleo ni a la Calidad de Vida de los trabajadores con discapacidad, por lo que se ha de contemplar un cierto equilibrio en este aspecto. En este sentido, Mank y sus colaboradores (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997b) señalaron que más horas de apoyo indirecto (el proporcionado a los compañeros de trabajo) generaban menores sueldos y menos beneficios derivados del empleo, lo cual reafirma nuestra precaución

respecto a dedicar excesivo tiempo a este apoyo, por lo que sugerimos proporcionarlo con parsimonia y solamente el necesario.

La diferenciación sobre a qué tipo de compañeros de trabajo se proporciona el apoyo no mostró apenas influencia sobre los Resultados en Empleo o la Calidad de Vida, o no pudo ser analizada, por lo que únicamente podemos decir que cuando sí se entrena a los compañeros más inmediatos los beneficios derivados del empleo son mayores. No podemos hacer más precisiones en este sentido.

Al referirse a quién proporciona el apoyo, tampoco mostró influencias significativas o el tamaño de los grupos no permitió el análisis, pudiéndose afirmar únicamente que cuando el apoyo es proporcionado por un preparador laboral o especialista, hay también mayor antigüedad en el puesto de trabajo. Tampoco podemos hacer más precisiones en este sentido.

El tipo de apoyo tiene pocas implicaciones respecto a la Calidad de Vida y alguna más sobre los Resultados en Empleo. Proporcionar formación u orientaciones sobre la discapacidad se asocia a menor Pertenencia social / Integración en la comunidad y menor antigüedad en el puesto aunque aumenta los beneficios derivados del empleo. Pensamos por tanto que esta formación específica debe utilizarse con bastante precaución. Por otro lado, cuando se proporciona información sobre cómo entrenar y ofrecer apoyo a los trabajadores con discapacidad aparece menor Autodeterminación / Independencia, mayor antigüedad y menos beneficios derivados del empleo, por lo que de nuevo mostramos reticencias respecto a este tipo de información. Finalmente, cuando se proporciona información sobre los trabajadores con discapacidad y sus necesidades de apoyo aparecen menos beneficios derivados del empleo.

Creemos que la formación proporcionada a los compañeros de trabajo debe ser utilizada con cautela ya que los efectos que aparecen asociados a ésta no se muestran excesivamente beneficiosos para el trabajador con discapacidad sino más bien al contrario. Sería interesante en este sentido analizar si la información se proporciona a petición del interesado o independientemente de ello, ya que pensamos que en cada caso la información a proporcionar debe ser exclusivamente la que se demande y sobre las cuestiones específicas que se soliciten.

La manera en que se proporciona el apoyo a los compañeros de trabajo sólo pudo ser analizada en uno de los casos por la distribución asimétrica de los diferentes grupos. Cuando el apoyo se proporciona de manera formal mediante reuniones con el personal de la empresa, no se muestran influencias sobre la Calidad de Vida pero sí aparecen claras repercusiones positivas y significativas sobre los Resultados en Empleo, ya que antigüedad, sueldo y beneficios derivados del empleo aumentan. Aunque no hemos podido analizar otros ambientes en los que se proporcione el apoyo, podemos afirmar, sin embargo, lo positivo que resulta organizar reuniones formales con

el personal a estos efectos. Estos resultados son congruentes con los obtenidos por Mank y sus colaboradores (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1999).

El último grupo de variables considerado en relación a los compañeros de trabajo y el apoyo que reciben, se establece en relación al momento en que se proporciona el apoyo. Si bien apenas se muestran influencias significativas, como ocurre en relación a si el apoyo se proporciona antes de que el trabajador con discapacidad comience a trabajar, donde no aparece ninguna (a diferencia de los resultados obtenidos por Mank, Cioffi y Yovanoff en 1999 que indicaban mayor sueldo y Satisfacción cuando el apoyo se proporcionaba antes), o cuando el entrenamiento se proporciona al comenzar el trabajo, que únicamente se asocia a mayor antigüedad en el puesto, sí aparece alguna diferencia más cuando el apoyo se proporciona de manera continuada, generándose mayor pertenencia social e integración en la comunidad y mayor antigüedad en el puesto. Esto nos permite recomendar que el apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo se realice desde el mismo inicio de la actividad laboral del trabajador con discapacidad y desde entonces de manera continuada, aunque los datos de Mank y sus colaboradores permitan sugerir también la adecuación de proporcionar apoyo previo al comienzo del trabajo de la persona con discapacidad.

La sexta pregunta formulada fue: *¿qué características diferenciales del apoyo proporcionado a los trabajadores con discapacidad por los compañeros de trabajo generan mejores Resultados en Empleo y mayor Calidad de Vida para los TDI en ECA?* Y observamos que al diferenciar respecto a qué tipo de compañeros son los que proporcionan el apoyo, a pesar de no haber podido realizar todos los análisis deseados por la configuración de los grupos, podemos decir que el apoyo proporcionado por los compañeros inmediatos genera mejores Resultados en Empleo respecto a sueldo y beneficios y que cuando son los supervisores o gerentes los que apoyan, los beneficios repercuten más en la Calidad de Vida general y en la Pertenencia social / Integración en la comunidad, y también aumenta la antigüedad en el puesto. Estos resultados son coherentes con los obtenidos por Mank y sus colaboradores (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1999).

Esta información se complementa al analizar los datos respecto a quién dedica más tiempo a proporcionar el apoyo, viéndose influencias en la Competencia / Productividad y en los beneficios derivados del empleo, siendo en ambos casos mejores los resultados cuando son los compañeros inmediatos los que dedican más tiempo. Esto nos permite sugerir el empleo de ambos recursos, de manera que se implique en el apoyo a diferentes tipos de compañeros de trabajo, pero tomando como pilar básico al compañero más inmediato.

No se obtuvieron diferencias significativas respecto a la frecuencia con que se proporciona el apoyo, y apenas hay incidencia en relación al número de tareas para las que se proporciona el apoyo, ya que únicamente podemos decir que los beneficios derivados del empleo aumentan con el número de tareas para las que se apoya hasta llegar a un tope establecido en 3, que al superar-

se genera un decremento del número de beneficios obtenidos. Esto nos indica que no se debe saturar de responsabilidades a los compañeros de trabajo y hacer recaer sobre ellos una excesiva responsabilidad en cuanto al número de tareas en las que apoyar.

La séptima pregunta se refería a: *¿varían los patrones de apoyo a los TDI en ECA o a sus compañeros, y los Resultados en Empleo, en función de si es el 1º, 2º ó 3º empleo en la comunidad del TDI?* A lo cual hemos de responder que prácticamente no existen variaciones significativas ni en el apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo ni en el proporcionado por éstos, ya que únicamente podemos decir que cuantos más empleos en la comunidad ha tenido el trabajador, menos formación sobre cómo proporcionar entrenamiento o apoyo se da a los compañeros de trabajo. De cualquier manera los datos muestran que la influencia es prácticamente nula.

La cuarta hipótesis planteaba que *LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES ASÍ COMO LAS DE LOS EMPLEOS Y LAS EMPRESAS INFLUYEN SOBRE LOS RESULTADOS EN EMPLEO Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TDI*, y fue operativizada en cuatro preguntas.

La octava pregunta cuestionaba: *¿cómo influyen las características individuales de los TDI en ECA en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida?* Y hemos podido encontrar diferencias significativas en varios aspectos. En primer lugar los varones disfrutaban en general de una mejor situación general en el empleo que las mujeres, sobre todo respecto al sueldo medio percibido (97102,66 en varones y 81453,40 en mujeres) y en beneficios derivados del empleo. Igualmente muestran más Satisfacción y más Calidad de Vida en general. Estos datos confirman las tendencias que aparecían (aunque no de manera significativa) en los trabajos de Mank y sus colaboradores (Olson, Cioffi, Yovanoff, Mank, 2000). En este sentido consideramos importante, al desarrollar empleos y buscar ofertas, combatir la posible discriminación ligada al sexo, promoviendo igualmente a hombres y mujeres para cualquier puesto de trabajo con lo cual podremos atajar las diferencias de los Resultados en Empleo, si bien no necesariamente las de Calidad de Vida. Suscribimos la propuesta que Mank y sus colaboradores realizan respecto a la necesidad de realizar investigación cualitativa relativa a cuestiones como la experiencia de las mujeres en el lugar de trabajo, el rol de la cultura laboral en la perpetuación de los estereotipos sexuales, y la influencia de las actitudes del personal de empleo con apoyo en la ubicación laboral de los trabajadores.

Apenas hay influencia de la variable edad, donde solamente encontramos que los más jóvenes disfrutaban empleos que reportan menor número de beneficios derivados de los mismos. Probablemente el tipo de contratos realizados a los más jóvenes y las condiciones negociadas en sus primeros accesos al mundo laboral los sitúan en una situación de desventaja influenciada por una falta de experiencia, que pueden acreditar progresivamente con la madurez y que los pone en mejor situación para mejorar o conseguir nuevos contratos más beneficiosos.

La formación previa presenta una curiosa influencia sobre la antigüedad en el puesto de trabajo dado que presentan más antigüedad en el puesto los trabajadores cuyo nivel de formación previa alcanza la formación primaria o el entrenamiento específico de habilidades laborales por encima de aquellos que han recibido formación ocupacional, formación profesional o secundaria. Esto quizás se explicase por el hecho de que los trabajadores con niveles más altos de formación suelen ser también los que muestran menor discapacidad intelectual. Y como veremos más adelante, los trabajadores con niveles intelectuales inferiores son los que muestran más Satisfacción con sus empleos y probablemente cambien menos de empleo, mientras que sus compañeros de niveles intelectuales más altos que muestran menos Satisfacción cambien más de trabajo. Una explicación similar podría emplearse para la Calidad de Vida manifestada por los trabajadores, que es mayor para los trabajadores que han sido formados en habilidades laborales por encima de los que han recibido formación ocupacional, profesional o secundaria.

La presencia o ausencia de otras discapacidades parece determinante del número de beneficios derivados del empleo que disfruta el trabajador, que es menor cuando además de la discapacidad intelectual aparecen otras asociadas, y lo mismo ocurre respecto a la Competencia / Productividad manifestada por los trabajadores. Sin embargo quizás, lo más significativo a este respecto sea la ausencia de diferencias significativas en la mayoría de los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida, lo que reflejaría que cuando se proporcionan los apoyos necesarios, la presencia de discapacidades asociadas a la discapacidad intelectual no causa diferencias en los Resultados en Empleo ni en la Calidad de Vida.

Respecto al nivel de retraso mental no encontramos diferencias significativas en los Resultados en Empleo, aunque Mank y sus colaboradores señalaran que los trabajadores con niveles más severos de discapacidad intelectual percibían menos sueldo y tenían menos antigüedad en sus puestos (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1998). Sin embargo, en lo referido a la Calidad de Vida muestran diferencias en tres de las cuatro escalas. Si bien los datos reflejan lo que cabría esperar para las escalas de Autodeterminación / Independencia y de Competencia / Productividad, donde los niveles menos severos reflejan puntuaciones significativamente más elevadas, ocurre lo contrario en la escala de Satisfacción, donde las puntuaciones son mayores conforme aumenta el nivel de severidad. Una posible explicación a este fenómeno podríamos plantearla considerando que niveles más altos de capacidad intelectual permiten posturas más reflexivas y críticas ante la situación vital y laboral de la persona, mientras que niveles más bajos de capacidad limitan este tipo de elaboraciones produciéndose una situación de conformidad y Satisfacción con lo obtenido.

En relación con la presencia o ausencia de problemas de comportamiento, solamente muestran diferencias en Resultados en Empleo referidas a las horas de trabajo semanales, de manera que los trabajadores sin problemas de comportamiento trabajan menos horas a la semana (36,36)

que los que sí muestran problemas (39,43). En este sentido, y valorando como una mejora la reducción de la semana laboral a 35 horas, podemos decir que es mejor la situación de los trabajadores sin problemas de comportamiento, aunque globalmente en Resultados en Empleo podríamos afirmar que la situación es bastante similar. Solamente el resultado reseñado sería coherente con los obtenidos por Mank y sus colaboradores (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1998) que encontraron déficits en diferentes variables de Resultados en Empleo en relación a los problemas de comportamiento. Donde sí aparecen diferencias es en la Calidad de Vida percibida, con puntuaciones más bajas especialmente en Competencia / Productividad, Autodeterminación / Independencia y Calidad de Vida total para el grupo con problemas de comportamiento. Esto podríamos explicarlo en función del carácter disruptivo de los problemas de comportamiento, que probablemente afecta de manera negativa a la percepción de autocompetencia, independencia y en general a la Calidad de Vida.

Al afinar más la comparación y distinguir en el grupo de trabajadores con problemas de comportamiento en función de la severidad de los mismos, los datos se replican exactamente igual, siendo peores los resultados al ser mayor la gravedad de los problemas.

La novena cuestión planteaba *¿cómo influyen las características del empleo en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida de los TDI en ECA?* y podemos responder en primer lugar que cuando se realizan adaptaciones al puesto de trabajo no se producen diferencias significativas en los aspectos de Calidad de Vida, y las que se producen referidas a la Autodeterminación / Independencia son negativas, de manera que la presencia de adaptaciones aparece ligada a menor Autodeterminación / Independencia. En este mismo sentido podemos decir que ante la presencia de adaptaciones aparecen sueldos menores y menos beneficios derivados del empleo y por el contrario más antigüedad en el puesto de trabajo. Hemos de señalar que en lo referente a las adaptaciones se valoró la presencia o ausencia de al menos una de las posibles (Cuidador personal, Ayudas para la comunicación, Ayudas para accesibilidad física, Cambios en el entorno inmediato, Reestructuración de la tarea, Tiempos flexibles, Instrumentos de auto-control, Señales verbales adicionales, o recuerdos, o refuerzos por parte del supervisor o los compañeros de trabajo). Estos datos son en parte congruentes con trabajos previos realizados por Mank y sus colaboradores (Jenaro, Mank, Bottomley, Doose y Tuckerman, 2002) en los que pudieron apreciar de manera diferenciada la influencia de las adaptaciones según su naturaleza viendo que determinados tipos de ellas (como los cambios en las tareas y los trabajos) reducían los resultados, no siendo así con otras (técnicas de autogestión y supervisión extra). No podemos concluir por tanto de manera clara que la presencia de adaptaciones genere globalmente resultados negativos en empleo, sino más bien pensamos que es necesario hacer matizaciones respecto al tipo de adaptaciones, matizaciones que no han sido factibles en este trabajo.

En relación a la naturaleza del puesto de trabajo (ya existente o partes de un único puesto, partes de varios puestos, o trabajo de nueva creación) la Calidad de Vida no varía, aunque sí los Resultados en Empleo, más beneficios en el puesto de trabajo y más antigüedad en el mismo cuando el puesto es de nueva creación. Si bien cabría esperar lo contrario al suponer que un empleo de nueva creación es menos típico (como efectivamente apareció reflejado en el apartado de resultados 4.5.12., que comentaremos más adelante) y que como los trabajos de Mank señalan (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a), menor Tipicidad se asocia a menores beneficios, nos encontramos con que quizás un trabajo de nueva creación esté específicamente ajustado a las posibilidades y capacidades de la persona, facilitando ésto su desempeño y su permanencia en dicho trabajo, y es posible también que conforme se logra antigüedad en el puesto se consolide mayor número de beneficios derivados del mismo. Lo anterior nos lleva a concluir que diseñar puestos específicos adaptados a las capacidades de la persona puede redundar en su beneficio.

Respecto al número de horas de apoyo directo proporcionadas al trabajador por personal de apoyo externo a la empresa, un mayor número de horas (más de una semanal) genera menos Auto-determinación / Independencia así como menos Calidad de Vida en general. Un resultado idéntico se obtiene respecto a los beneficios derivados del empleo, aunque no se aprecian diferencias respecto al resto de resultados de empleo. Los efectos referidos a los Resultados en Empleo son congruentes con otros señalados por Mank y sus colaboradores (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997b; Jenaro, Mank, Bottomley, Doose y Tuckerman, 2002) aunque aquí no aparezcan tan extendidos. De cualquier manera, tanto estos resultados como los obtenidos referidos a la Calidad de Vida abundarían en la idea de que es más beneficioso para el trabajador dedicar las menos horas posibles a realizar apoyo directo por profesionales externos.

Centrándonos en el número de contactos diarios con compañeros sin discapacidad, podemos afirmar que no tienen influencia sobre la Calidad de Vida, aunque sí sobre los Resultados en Empleo, donde los trabajos que implican mayor número de contactos con compañeros sin discapacidad generan más beneficios derivados del empleo y mayores sueldos. Estas diferencias son más marcadas en el grupo cuyos trabajos implican menos de 6 contactos respecto a los grupos con 6 a 15 ó con más de 15 contactos. En lo referido al sueldo, un número más elevado de 15 no genera más sueldo, pareciendo existir un cierto “tope” en más de 15 contactos diarios. Por ello, podemos decir que son más beneficiosos para el trabajador aquellos trabajos que implican más contactos diarios con compañeros sin discapacidad aunque parece haber un tope en el que las diferencias son pocas o negativas. Estos resultados parecen ser congruentes con otros de Mank y sus colaboradores (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a) que señalan que niveles más altos de interacción y sueldos más altos parecen estar asociados.

La presencia o ausencia de contacto con el público no influye sobre la Calidad de Vida, y sola y exclusivamente genera diferencias en Resultados en Empleo respecto al número de horas de trabajo semanales que es mayor en el grupo de trabajadores que lo hacen en contacto con el público. Este mayor número de horas (39,12 frente a 36,35) de trabajo puede estar relacionado con la naturaleza del trabajo, ya que los trabajos con horarios comerciales suelen implicar un número mayor de horas de trabajo semanales, si bien esto no es más que una elucubración. No podemos decir, en la línea de lo ya comentado en párrafos anteriores, que trabajar 40 horas sea mejor que hacerlo 35, por lo que tampoco pensamos que un trabajo de cara al público sea más beneficioso por el hecho de implicar más horas de trabajo.

Como última variable en este sentido, el número de empleos en la comunidad que haya tenido el trabajador parece no tener influencias significativas sobre los Resultados en Empleo aunque sí sobre Calidad de Vida en relación a la Satisfacción, que decrece conforme se incrementa el número de empleos que ha disfrutado el trabajador, pudiendo hacerse una doble lectura, los trabajadores menos satisfechos cambian más de trabajo, o los sucesivos cambios de trabajo disminuyen la Satisfacción del trabajador.

La décima pregunta cuestionaba: *¿cómo influyen las características de la empresa en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida de los TDI en ECA?* Y podemos decir en este sentido que los trabajadores del sector industrial son los que presentan más antigüedad en sus puestos de trabajo seguido del sector comercial y del servicios, por lo que parece recomendable desarrollar más empleos en el sector industrial. Sin embargo el sector de la empresa no influye sobre la Calidad de Vida.

El número de empleados de la empresa tampoco influye sobre la Calidad de Vida aunque sí parece hacerlo en los resultados del empleo sobre los beneficios derivados del mismo que son mayores en empresas de entre 26 y 100 trabajadores, por lo cual parece recomendable seleccionar pequeñas y medianas empresas mejor que grandes empresas para desarrollar puestos de trabajo.

Respecto a la influencia del número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato de trabajo, no muestra influencia sobre la Calidad de Vida y respecto a los Resultados en Empleo parece que influye en la antigüedad en el puesto de trabajo, que es mayor en los trabajadores que tienen solo un compañero de trabajo con discapacidad frente a los que tienen dos, por lo que parece mejor desarrollar empleos individualizados sin ubicar a más de un trabajador con discapacidad en una misma sección de la empresa.

La historia previa de contrataciones de trabajadores con discapacidad no influye sobre la Calidad de Vida ni los Resultados en Empleo de los trabajadores, siendo indiferente que la empresa hubiera contratado antes o no a otros trabajadores con discapacidad.

Podemos afirmar, sin embargo, que el hecho de que la empresa proporcione orientaciones a los trabajadores nuevos influye en la Calidad de Vida en relación a la Pertenencia social / Integración en la comunidad, que es mayor cuando se produce esta orientación, al igual que ocurre en los Resultados en Empleo referidos a la antigüedad en el puesto de trabajo. Los resultados son congruentes con los presentados por Mank y sus colaboradores (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a). Esto nos lleva a recomendar el desarrollo de puestos de trabajo en empresas que realicen este tipo de orientación inicial.

Cuando la información proporcionada inicialmente incluye orientaciones sobre la diversidad, solamente la Calidad de Vida referida a la Competencia / Productividad se ve influenciada, siendo ésta mayor cuando no se proporcionan orientaciones sobre la discapacidad. Los Resultados en Empleo no se ven influenciados. Cuando las orientaciones se refieren de manera más concreta a la discapacidad no aparece ninguna relación significativa. Estos resultados en lo referente a los Resultados en Empleo son congruentes con los obtenidos por Mank y sus colaboradores (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997b), aunque ellos señalaron que sí aumentan la participación en actividades sociales y esto no aparece refrendado con una mayor percepción de pertenencia social e integración en la comunidad. No podemos decir pues que las orientaciones iniciales sobre la diversidad y la discapacidad sean especialmente beneficiosas respecto a la Calidad de Vida o los Resultados en Empleo de los trabajadores con discapacidad.

En la decimoprimer pregunta nos planteábamos: *¿existen trabajadores en ECA con niveles más altos de retraso mental o con más severidad de problemas de conducta que muestren mejores Resultados en Empleo y Calidad de Vida?* Y centrándonos en primer lugar en los problemas de comportamiento hemos de decir que en ninguno de los casos en que se han encontrado diferencias significativas, los trabajadores con mayor severidad de problemas de comportamiento han mostrado valores más altos sino el revés. Exclusivamente apreciamos que trabajan más horas semanales pero no lo valoramos como positivo ya que su jornada media se acerca a las 40 por comparación con la del grupo sin problemas de conducta con jornada media de 36 horas. Muestran también menos Competencia / Productividad, igualmente menos Autodeterminación / Independencia, y menos Calidad de Vida total y sus trabajos son menos típicos en gestión de recursos humanos, aspectos sociales y Tipicidad en general. En segundo lugar y centrándonos en el nivel de discapacidad intelectual, hemos de contestar que en algún caso cuando existen diferencias significativas, éstas sí se producen a favor de grupos con menor nivel intelectual. En este sentido, solamente aparecen diferencias referidas a la Calidad de Vida y no en ningún otro aspecto, y si bien son los trabajadores con niveles intelectuales más altos los que muestran mayor Autodeterminación / Independencia, no ocurre lo mismo respecto a la Competencia / Productividad que es superior en niveles ligeros (C.I. 55-69) que en niveles límites (C.I.70 o más) y aun más sorprendente es el mayor nivel de Satisfacción mostrado por los trabajadores con nivel profundo a

moderado (C.I 0 a 54) por encima de los de nivel ligero y los de nivel límite y en este orden inverso. Podemos ver, por tanto, que al igual que en los resultados reflejados en los trabajos de Mank y sus colaboradores (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1998) los grupos con niveles más severos suelen mostrar peores Resultados en Empleo y en Tipicidad, pero que hay algunas excepciones. Si bien no hemos realizado posteriores análisis como hicieron los autores citados diferenciando en grupo con mejores resultados y grupo con peores resultados para analizar diferencias entre ambos, creemos que las tendencias mostradas en los estudios citados se repiten también aquí.

La quinta y última hipótesis planteaba que *LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS Y LAS EMPRESAS INFLUYEN SOBRE LA TIPICIDAD DE LOS EMPLEOS DE LOS TDI*, y fue operativizada en tres preguntas.

La decimosegunda pregunta planteaba: *¿existen características diferenciales de los empleos en ECA que impliquen mayor Tipicidad de los mismos?* Y podemos afirmar que, en general, la gestión de recursos humanos y los aspectos sociales del empleo son las dos variables de Tipicidad que se ven más afectadas por las características diferenciales de los empleos. Cuando no utilizamos adaptaciones en el puesto de trabajo la gestión de los recursos humanos, así como los aspectos sociales, se hacen más típicos. Lo mismo ocurre cuando el puesto de trabajo es uno ya existente en vez de estar configurado con partes de varios puestos. Y el mismo efecto se observa también cuantas menos horas de apoyo externo al trabajador se empleen.

Este efecto no se repite al centrarnos en el número de contactos diarios que el trabajador tiene con compañeros sin discapacidad, dado que un número mayor de contactos favorece mayor Tipicidad de los aspectos sociales del empleo.

El hecho de que el trabajo implique relación con el público no genera ningún tipo de influencia, pero sí parece generarla el número de empleos en la comunidad disfrutados por el trabajador, siendo la Tipicidad más alta en los dos primeros y disminuyendo en el tercero y siguientes. Quizás este efecto se explicase en función de que si el trabajador ha tenido que abandonar dos colocaciones, a la hora de buscar una tercera o cuarta prime que ésta se adecue a las características del trabajador sobre el desarrollar un proceso más típico.

De esta manera, parece recomendable para desarrollar más Tipicidad en el empleo prescindir de las adaptaciones, que el puesto sea uno ya existente, y restringir al máximo las horas de apoyo externo. Así mismo hay que favorecer el mayor número de contactos diarios con compañeros de trabajo sin discapacidad, y tener especial cuidado en los cambios de empleo a partir del segundo, para promover características más típicas.

Hemos de señalar claramente que más típico no significa necesariamente mejor.

La decimotercera cuestión se centraba en: *¿existen características diferenciales de las empresas en que se utiliza el ECA que impliquen mayor Tipicidad de los empleos en dichas empresas?* A lo que podemos responder que la adquisición del empleo es más típica en empresas del sector industrial seguido del de servicios y del comercial, mientras que es el comercial en el que la gestión de recursos humanos es más típica seguido del sector servicios y del industrial.

El número de empleados de la empresa no parece influenciar la Tipicidad aunque sí el número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato y tanto en Tipicidad general como en gestión de recursos humanos y en aspectos sociales, la Tipicidad es más alta cuantos menos compañeros con discapacidad se tenga en el entorno inmediato.

Cuando la empresa no ha empleado anteriormente a trabajadores con discapacidad los aspectos sociales se muestran más típicos, y finalmente, cuando la empresa proporciona orientación a los trabajadores nuevos las características del empleo y los aspectos sociales son más típicos pero no ocurre así con la gestión de recursos humanos.

Podemos decir, por tanto, que el sector comercial parece ser en términos globales aquel en que los empleos son más típicos, que cuantos menos compañeros con discapacidad haya en el entorno inmediato más Tipicidad, que parece mejor elegir empresas sin historia previa de contratación de personas con discapacidad, y que proporcionen orientaciones a los trabajadores nuevos.

Repetimos de nuevo la apostilla de que más típico no significa necesariamente mejor.

Finalmente, la decimocuarta pregunta planteaba: *¿qué características tienen las empresas que contratan Personas con Discapacidad mediante ECA?* Y podemos afirmar que el perfil de las empresas que contratan trabajadores en empleo con apoyo es el siguiente: Pertenecen mayoritariamente al sector servicios, tienen de 2 a 25 trabajadores, solamente hay un trabajador con discapacidad en el entorno inmediato, han contratado anteriormente a trabajadores con discapacidad, sólo proporcionan orientaciones a los trabajadores nuevos en la mitad de los casos en los que se conoce este dato, y no proporcionan información u orientaciones ni sobre cómo afrontar la diversidad ni específicamente sobre la discapacidad.

Queremos acabar este apartado retomando las hipótesis iniciales a modo de resumen para tratar de dar una respuesta final a los planteamientos iniciales.

1. Los Trabajadores con Discapacidad Intelectual (TDI) que se encuentran en programas de Empleo con Apoyo (ECA) desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad mostrarán mayor Calidad de Vida y mejores Resultados en Empleo que TDI que se encuentren en centros especiales de empleo (CEE).

No podemos afirmar tajantemente que esto sea así ya que no hemos encontrado diferencias en Calidad de Vida y si bien hemos encontrado tres evidencias respecto a los Resultados en Empleo en la dirección de la hipótesis, igualmente hemos encontrado una en sentido inverso al esperado.

2. Los TDI que se encuentran en programas de ECA desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad, mostrarán mayor Calidad de Vida, mayor integración y mejores Resultados en Empleo cuanta más Tipicidad muestre su empleo (grado en que las características del empleo son semejantes a las de sus compañeros de trabajo sin discapacidad).

Podemos confirmar la hipótesis ya que la Tipicidad se muestra asociada de manera positiva a la Calidad de Vida, la Integración y los Resultados en Empleo en muchos aspectos, y si bien las correlaciones fueron ligeras con poco valor predictivo si se mostraron tendencias significativas. Esto implica la conveniencia de buscar cotas altas de Tipicidad para los empleos que se desarrollen en beneficio de los trabajadores.

3. Las características del apoyo proporcionado tanto a los TDI como a sus compañeros de trabajo influyen sobre los Resultados en Empleo y la Calidad de Vida de los TDI.

Esta hipótesis se confirma ya que hemos podido ver implicaciones claras sobre los Resultados en Empleo y la Calidad de Vida de diferentes características del apoyo a los trabajadores o a sus compañeros de trabajo, señalando en cada momento aquellas circunstancias referidas al apoyo que se mostraban más beneficiosas para los trabajadores con discapacidad.

4. Las características personales así como las de los empleos y las empresas influyen sobre los Resultados en Empleo y la Calidad de Vida de los TDI.

Igualmente se confirma esta hipótesis y de nuevo hemos ido señalando oportunamente que circunstancias individuales, del empleo o de la empresa se asocian a mejores Resultados en Empleo y mayor Calidad de Vida al objeto de tratar de promoverlas por encima de otras menos beneficiosas.

5. Las características de los empleos y las empresas influyen sobre la Tipicidad de los empleos de los TDI

Finalmente podemos también afirmar que la hipótesis planteada se cumple al haber encontrado circunstancias diferenciales de empleos y empresas que influyen en una mayor Tipicidad de los empleos, las cuales se han señalado oportunamente para tratar de potenciarlas en el momento de desarrollar potenciales empleos.

El trabajo presentado puede tener varias *limitaciones* de las que somos conscientes y que exponemos a continuación.

En lo referido a los participantes, la muestra utilizada no fue aleatoriamente seleccionada sino que fue de conveniencia, elegida eso sí conforme a los criterios especificados en el apartado 4.2., entre los programas de empleo con apoyo con los que se mantenía buenas relaciones previas de manera que el trabajo de campo se facilitase en lo posible. Teniendo en cuenta esta apreciación también se ha de señalar que se seleccionaron todos los sujetos posibles de entre aquellos susceptibles de ser elegidos. Hemos de señalar también en este sentido que la muestra seleccionada de trabajadores en empleo con apoyo (160) supone sobre el total de la población en empleo con apoyo (2.417) un porcentaje del 6,62% por lo que considerando la población total, la muestra es amplia sobre todo al comparar el porcentaje con el utilizado por Mank y sus colaboradores en sus trabajos (462 de 110.000, es decir un 0,42%).

Respecto al cuestionario de Tipicidad, las respuestas fueron proporcionadas por personas que apoyaban y trabajaban para las personas que estaban en empleo con apoyo, con el posible sesgo que esto puede generar. No obstante, los profesionales recibieron indicaciones precisas por parte del investigador en sesiones de entrenamiento y pudieron consultar las dudas oportunas para tratar de evitar este efecto como se describió en el apartado 4.2.3.

Respecto a la Escala de Calidad de Vida, si bien no está baremada con población española con discapacidad intelectual, sí mostró su eficacia en la población americana y dado que nuestro objetivo no era establecer el nivel de los componentes de la muestra respecto a la Calidad de Vida, sino establecer diferencias entre grupos, creemos que la utilización de este instrumento es absolutamente justificable. La aplicación de la escala fue realizada por diferentes personas en los diferentes lugares, con las diferencias que esto puede generar, aunque todos los aplicadores fueron entrenados por el investigador en sesiones de trabajo y la escala fue trabajada y las instrucciones matizadas en lo posible para disminuir este efecto.

Con ninguno de los dos instrumentos se realizó un retest que nos asegurase la estabilidad de las medidas. En este sentido, respecto al Cuestionario de Tipicidad consideramos que los datos de fiabilidad test-retest obtenidos por Mank en sus trabajos son justificación suficiente. En el caso de la Escala de Calidad de Vida se obtuvo un coeficiente de fiabilidad en la única aplicación realizada y consideramos que los datos, aunque inferiores a los mostrados originalmente por el instrumento, son suficientes.

Finalmente, hay que señalar que en determinados análisis las muestras fueron excesivamente diferentes, por lo que parece necesario sugerir posteriores análisis con muestras mayores y más equilibradas.

5. CONCLUSIONES GENERALES

Al iniciar un trabajo de esta naturaleza, es decir una tesis doctoral, tratamos de alcanzar una meta doble. Por un lado, desarrollar una serie de habilidades investigadoras y profundizar en el conocimiento y las aportaciones científicas realizadas en el campo de estudio elegido, el empleo con apoyo. Por otro, realizar una pequeña aportación a este campo y generar implicaciones que ayuden a mejorar las prácticas profesionales y el desarrollo de programas y servicios.

En el estudio inicial el objetivo fue obtener una imagen clara de la realidad del empleo con apoyo en nuestro país. Respecto a la investigación posterior, nuestra hipótesis general planteaba que *los trabajadores con discapacidad intelectual (TDI) que se encuentran en programas de empleo con apoyo (ECA) desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad, mostrarán mejor situación en el empleo y más calidad de vida cuanto más tipicidad muestre su empleo (grado en que las características del empleo son semejantes a las de sus compañeros de trabajo sin discapacidad)*. De ella se derivaron cinco subhipótesis y catorce preguntas con las que hemos trabajado.

El estudio realizado sobre la realidad del empleo con apoyo en España, además de dar continuidad a trabajos previos, nos ha mostrado una realidad con una presencia clara (43 programas o servicios y 2.417 usuarios de los mismos), pero que no refleja aun una conversión clara de las entidades hacia los servicios en la comunidad. Una realidad que esta manteniendo en el mercado laboral de manera continuada a cerca del 70% de los trabajadores, pero en la que las discapacidades más severas, las mujeres y los trabajadores de edad mas avanzada necesitan un mayor impulso por estar menos representados. Una realidad que necesita una regulación específica y un apoyo económico firme por parte de las instituciones ya que se perfila como una alternativa beneficiosa para la sociedad no solo en términos sociales sino también económicos.

En la investigación, nuestra hipótesis general ha sido refrendada ya que la tipicidad del empleo se muestra como una influencia positiva sobre la calidad de vida del trabajador y sobre los resultados en el empleo. Respecto a las subhipótesis, y sin afán de repetir lo comentado al final del capítulo anterior: no podemos afirmar tajantemente que el empleo con apoyo genere mas calidad de vida que el trabajo en centros especiales de empleo aunque si mejores resultados; la tipicidad como hemos dicho influye positivamente sobre la calidad de vida y los resultados en el empleo; se producen diferencias en resultados y calidad de vida en función de la naturaleza y características del apoyo, siendo fundamental en este sentido la implicación de los compañeros de trabajo que mitiga los efectos del apoyo directo que debe aplicarse solo en su justa medida; las características de los trabajadores de los empleos y de las empresas influyen sobre los resultados

en empleo y la calidad de vida de manera que podemos saber con que tipos de trabajadores debemos realizar especiales esfuerzos (sobre todo con las discapacidades más severas y con las mujeres) y en que tipos de trabajos obtendremos mejores resultados y más calidad de vida (principalmente empleos sin otros compañeros con discapacidad en empresas que proporcionen orientaciones a sus trabajadores nuevos).

Finalmente y como implicaciones prácticas, creemos que la evolución histórica y la situación actual del empleo con apoyo en España, ambas analizadas en este trabajo, son fundamentales para tener una visión clara de esta realidad en un momento en el que se impone un impulso definitivo para la misma a nivel de reglamentación y de disposición efectiva de canales estables de apoyo económico (como dos de los elementos fundamentales del “trípode” sobre el que se sustenta el empleo con apoyo) que la sitúen en igualdad de condiciones respecto a otras modalidades de inserción laboral menos integradoras para poder alcanzar el nivel de expansión y consolidación que se ha producido en otros países de nuestro entorno europeo o en Estados Unidos. Los datos aportados y la evolución presentada dejan clara y manifiesta la presencia del empleo con apoyo como una realidad que por supuesto no se puede ignorar, y que seguro se debe potenciar.

Creemos también que los resultados del trabajo de investigación aplicada presentados servirán para la mejora de las prácticas profesionales (como tercer elemento del trípode), y que la implementación de las conclusiones obtenidas mejorará los resultados del empleo con apoyo, haciendo de esta metodología una práctica rigurosa, contrastada y cada vez más efectiva, consolidándola como alternativa eficaz y más integradora para aquellas personas con discapacidad que tradicionalmente han mostrado más dificultades para acceder al mundo laboral normalizado en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad.

Creemos finalmente que el resultado de este trabajo y el esfuerzo realizado en el desarrollo del mismo han respondido a las expectativas que nos planteábamos inicialmente.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Albin, J. M. (1992). *Quality improvement in employment and other human services. Managing for quality through change*. Baltimore: Paul Brookes.
- Albin, J. M., Rhodes, L. y Mank, D. (1994). Realigning organizational culture, resources, and community roles: Changeover to community employment. *Journal of the Association for Severe Handicaps*, 19(2), 105-115.
- Alonso, F., Arroyo, J. M., Buil, M., Camacho, R., García, L., Revuelta, M., Revuelta, A. y Pérez, J. (1994). *Actualizaciones sobre integración laboral del minusválido psíquico*. Cordoba: PROMI.
- Aradillas, M., Corrales, A., Díaz, R. M., Marín, J., Pérez, M. J., Pinto, M. C. y Sánchez, C. (1995). *Empleo y discapacidad psíquica. Hacia un modelo de intervención*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Bellver, F. (1993). El empleo con apoyo en España. *Siglo Cero*, 25(3), 55-63.
- Bellver, F. (1994). El Empleo con Apoyo: Una alternativa eficaz de integración en el mercado laboral abierto para personas con minusvalía. La experiencia del Consell Insular de Mallorca. En Fundación MAPFRE Medicina y Grupo ATED (ATAM-FUNDESCO) (Eds.), *Metodología y Estrategias para la Integración Laboral* (pp. 145-159). Madrid: Editorial MAPFRE.
- Bellver, F. (1995). El empleo con apoyo: no hay razones para la exclusión. *Seminario: La discapacidad en el siglo XXI. El plan de acción: una propuesta de futuro*. Santander: Universidad Internacional Menéndez y Pelayo.
- Bellver, F. (2002). Perspectivas del empleo con apoyo en España. Real Patronato sobre Discapacidad (Ed.), *Empleo privado de las personas con discapacidad* (pp. 109-118). Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Bellver, F., Bornas, X., Sans, A. y Massanet, E. (1998). The inclusion continuous quality improvement (ICIQ©) system in action. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11, 195-202.
- Bellver, F., Moll, B., Roselló, R. y Serra, F. (1993). Un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de personas con minusvalía. Una experiencia en la isla de Mallorca. *Siglo Cero*, 24(3), 15-24.
- Beyer, S., Kilsby, M., y Felce, D. (2003). El impacto de la organización y de los apoyos naturales sobre los resultados de empleo con apoyo. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Investigación, innovación y cambio* (pp. 147-160). Salamanca: Amarú Ediciones.

- Borg, W. R. y Gall, M. D. (1998). *Educational research: An introduction (fifth edition)*. New York: Longman.
- Brooke, V., Wehman, P., Inge, K. J. y Parent, W. (1995). Toward a customer-driven approach of supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities, December*, 308-320.
- Butterworth, J., Hagner, D., Kiernan, W. E. y Schalock, R. L. (1996). Natural supports in the workplace: defining an agenda for research and practice. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps*, 21(3), 103-113.
- Callahan, M. (1992). Job site training and natural supports. En J. Nisbet (Ed.), *Natural supports at home, school, and in the workplace for people with severe disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Canals, G. (1994). Rosa y Odile: nuevas perspectivas. *Revista Síndrome De Down*, 11(3), 52-53.
- Canals, G. y Domènech, M. (1991). *Proyecto Aura. Una experiencia de integración laboral*. Barcelona: Ediciones Milan-Fundación Catalana Síndrome de Down.
- Chadsey-Rusch, J., DeStefano, L., O'Reilly, M., Gonzalez, P. y Collet-Klingenberg, L. (1989). *Assessing the loneliness of workers*. Urbana: University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Codina, B. (1998). Acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Aplicación de la metodología del empleo con apoyo en las administraciones públicas. En SIMPROMI (Comps.), *Resumen de ponencias del IV Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Tenerife: SIMPROMI.
- Consejería de Bienestar Social. (1999). *Plan integral de acción para personas con discapacidad en Castilla-La Mancha 1999-2003*. Toledo: Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Consejería de Bienestar Social.
- de Lorenzo, R. (1998). El CERMI y el Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad. En SIMPROMI (Comps.), *Resumen de ponencias del IV Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Tenerife: SIMPROMI.
- Esteban, R. (1998). La legislación laboral referente a la contratación de personas con discapacidad. Una visión desde los proyectos de empleo con apoyo y propuesta de mejora. En SIMPROMI (Comps.), *Resumen de ponencias del IV Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Tenerife: SIMPROMI.
- Esteban, R. (2000). Marco legislativo en relación al empleo de personas con discapacidad. En FEAPS Murcia (Comps.), *Resumen de ponencias del V Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Murcia: FEAPS Región de Murcia.
- Esteban, R. (2001a). *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

- Esteban, R. (2001b). El empleo de personas con discapacidad. Una visión desde el derecho. En M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urrés (Coords.), *Apoyos autodeterminación y calidad de vida* (pp. 457-473). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Fabian, E. (1992a). Longitudinal outcomes in supported employment: a survival analysis. *Rehabilitation Psychology*, 37(1), 23-35.
- Fabian, E. (1992b). Supported employment and the quality of life: does a job make a difference? *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 36(2), 84-97.
- Fabian, E. S., Edelman, A. y Leedy, M. (1993). Linking workers with severe disabilities to social supports in the workplace: strategies for addressing barriers. *Journal of Rehabilitation*, 59(3), 29-34.
- Fabian, E. S. y Luecking, R. G. (1991). Doing it the company way: using the internal company supports in the workplace. *Journal of Rehabilitation Counseling*, 22(b), 32-35.
- Flórez, J. (1994). La integración laboral. *Revista Síndrome De Down*, 11(2), 47-51.
- García-Villamizar, D. (2000). *El empleo con apoyo para personas con autismo*. Valencia: Promolibro.
- García-Villamizar, D. (Ed.). (2002). *Manual para la formación de preparadores laborales de personas adultas con autismo*. Valencia: Promolibro.
- Gaylord-Ross, R. y Chadsey-Rusch, J. (1991). Measurement of work-related outcomes for students with severe disabilities. *The Journal of Special Education*, 25(3), 291-304.
- Gerencia de Servicios Sociales. (2001). *Plan Regional Sectorial de Atención a las Personas con Discapacidad 2000-2003*. Valladolid: Junta de Castilla y León. Consejería de sanidad y Bienestar Social, Gerencia de Servicios Sociales.
- Gobierno Vasco - Departamento de Trabajo y Seguridad Social. (1994). *Empleo con apoyos en la C. A. P. V*. Vitoria: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Grupo Gureak, Lantegi Batuak, y Adapei Gironde. (1998). *Guía de prospección de empleo*. Lasarte-Oria: Iniciativa Comunitaria Empleo HORIZON.
- Hagner, D., Butterworth, J. y Keith, G. (1995). Strategies and barriers in facilitating natural supports for employment of adults with severe disabilities. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps*, 20(2), 112-120.
- Hanley-Maxwell, C. y Whitney-Thomas, J. (1995). A survey of supported employment agencies' quality improvement practices and training needs. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 39(1), 25-41.
- Hughes, M. y Kingsford, M. (1997). A real job-with prospects: supported employment opportunities for adults with learning difficulties and disabilities. *FE Matters*, 1(13).

- Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. (1999). *Empleo con apoyo. Guía de buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría general de asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.
- Instituto Nacional de Servicios Sociales. (1997). *Plan de acción para las personas con discapacidad 1997-2002*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Servicios Sociales.
- Jenaro, C. (1998). Transición de la escuela al trabajo y la vida independiente. *Juventud y Discapacidad*, 43, 31-45.
- Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S. y Tuckerman, P. (2002). Supported employment in the international context: an analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 5-21.
- Johnson, D. R., Lewis, D. R. y Bruininks, R. H. (1993). Evaluating the effectiveness and efficiency of supported employment programs. *Policy Research Brief*, 5(2), 1-12.
- Johnson, D. R., Wallace, T. y Krawetz, N. (1993). *Exemplary programs for persons with disabilities. In transition, supported employment and parent-professional collaboration*. Minneapolis: Institute on Community Integration, University of Minnesota.
- Jordán de Urríes, F. B. (2000). O profesional dos servicios de intermediación para a integración laboral como xestor de recursos da comunidade (El profesional de los servicios de integración laboral como gestor de recursos en la comunidad). *Quinesia*, 29, 79-98.
- Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2001). El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada. En M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 521-536). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2003). Variables del apoyo, la persona y el empleo. Breve exposición de la investigación desarrollada. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Investigación, innovación y cambio*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Jordán de Urríes, F. B., Verdugo, M. A. y Jiménez, A. (En prensa). Políticas sociales y empleo de personas con discapacidad. En Asociación Costa Artabra *Políticas sociales y empleo*. El Ferrol: Ayuntamiento de el Ferrol.
- Kiernan, W. E., Sanchez, R. y Schalock, R. L. (1989). Epilogue. Economics, industry, and disability in the future. En W. E. Kiernan, y R. L. Schalock *Economics, industry and disability. A look ahead* (pp. 365-374). Baltimore: Paul H. Brooks.
- Kiernan, W. E., Schalock, R. L., Butterworth, J. y Sailor, W. (1993). *Enhancing the use of natural supports for people with severe disabilities*. Boston: Training and Research Institute for People with Disabilities (UAP), Children's Hospital.

- Kregel, J. (1994). Natural supports and the job coach: an unnecessary dichotomy. *RRTC Newsletter, Richmond, VA: Virginia Commonwealth University-Rehabilitation Research and Training Center on Supported Employment.*
- Kregel, J. y Unger, D. (1993). Employer perceptions of the work potential of individuals with disabilities: An illustration from supported employment. *Journal of Vocational Rehabilitation, 3(4)*, 17-25.
- Kregel, J. y Wehman, P. (1996). Supported employment research: impacting the work outcomes of individuals with disabilities. *RRTC, Summer 1996.*
- Lagomarcino, T. R. y DeStefano, L. (1989). *The Employment Integration Index: Assessing integration in employment settings.* Urbana: University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Lantegi Batuak. (1999). *Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona.* Derio (Vizcaya): Lantegi Batuak.
- Lee, M., Storey, K., Anderson, J. L., Goetz, L. y Zivolich, Z. (1997). The effect of mentoring versus job coach instruction on integration in supported employment settings. *Journal of the Association of Persons With Severe Handicaps, 22(3)*, 151-158.
- Lehman, A. F. (1988). A quality of life interview for the chronically mentally ill. *Evaluation and Program Planning, 11*, 51-62.
- Luckasson, R., Coulte, D. L., Polloway, E. A., Reiss, S., Schalock, R. L., Snell, M. E., Spitalnik, D. M. y Stark, J. A. (1992). *Mental retardation. Definition, classification and systems of supports.* Washington, D. C.: American Association on Mental Retardation.
- Mank, D. (1997). El proyecto de investigación de apoyos naturales se consolida. En M. A. Verdugo, C. Caballo, F. B. Jordán de Urríes, M. Crespo, C. Jenaro, M. I. Tena, F. Sainz, y E. Díez (Comps.), *II Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Libro de Actas* (pp. 63-74). Salamanca: Instituto de Integración en la Comunidad.
- Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero, 29(4)*, 5-10.
- Mank, D. (2003). Síntesis de una serie de investigaciones sobre la “tipicidad”, los apoyos de compañeros de trabajo y los resultados de calidad del empleo con apoyo. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Investigación, innovación y cambio* (pp. 169-192). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Mank, D. y Buckley J. (1989). Strategies for integrated employment. W. E. Kiernan, y R. L. Schalock *Economics, industry and disability. A look ahead* (pp. 319-335). Baltimore: Paul H. Brooks.
- Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P. (1997a). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. *Mental Retardation, 35(3)*, 185-197.

- Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P. (1997b). Patterns of support for employees with severe disabilities. *Mental Retardation*, 35(6), 433-447.
- Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P. (1998). Employment outcomes for people with more severe disabilities. *Mental Retardation*, 36(3), 205-216.
- Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P. (1999). The impact of coworker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 37(5), 383-394.
- Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P. (2000). Direct supports in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involvement, and employment outcomes. *Mental Retardation*, 38(6), 506-516.
- Martínez, S. (1998). Tránsito y reconversión al empleo en la Comunidad. En SIMPROMI (Comps.), *Resumen de ponencias del IV Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Tenerife: SIMPROMI.
- Martínez, S. (2001). Valores de referencia. Los centros y servicios para el empleo como núdulos para la inclusión y la calidad. En M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urrís (Coords.), *Apoyos autodeterminación y calidad de vida* (pp. 219-243). Salamanca: Amarú.
- McCraughrin, W. B., Ellis, W. K., Rusch, F. y Heal, L. W. (1993). Cost-effectiveness of supported employment. *Mental Retardation*, 31(1), 41-48.
- McGaughey, M. y Mank, D. (1999). Empirical evidence of systems change in supported employment. En G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Eds.), *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium* (pp. 55-71). Richmond, VA: VCU-RRTC on workplace supports.
- Menchetti, B. y Flynn, C. C. (1993). Nuevas direcciones para la evaluación profesional. *Siglo Cero*, 25(3), 5-19.
- MTAS-CERMI. (1997). Acuerdo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos por el que se establece un plan de medidas urgentes para el empleo de las personas con discapacidad. (Madrid, Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, 15 de octubre de 1997).
- Murphy, S. y Rogan, P. (1994). *Developing natural supports in the workplace*. Saint Augustine, FL: Training Resource Network.
- National Institute on Disability and Rehabilitation Research. (1993). Supported employment for people with severe mental retardation. *NIDRR Consensus Statement*, 1(5).
- Nirje, B. (1980). The normalization principle. R. J. Flynn, y K. E. Nitsh (Eds.), *Normalization, social integration, and community services*. Baltimore: University Park Press.

- O'Brien, J. (1990). *Working on... A survey of emerging issues in supported employment for people with severe disabilities*. Syracuse: Responsive Systems Associates.
- Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P. y Mank, D. (2000). Gender differences in supported employment. *Mental Retardation*, 38(2), 89-96.
- Ortiz, C. (1994). *Integración sociolaboral de las personas con minusvalía*. Madrid: Editorial MAPFRE.
- Pallisera, M., Barrachina, S., Lobato, J. y Vilá, M. (2000). La inserción laboral de personas con discapacidad psíquica mediante el trabajo con apoyo. Estudio de los principales itinerarios de inserción. En J. Miñambres (Coord.), *La atención a las necesidades educativas especiales: de la educación infantil a la universidad* (pp. 597-604). Lleida: Universidad de Lleida.
- Pallisera, M., Fullana, J., Lobato, J., Barrachina, S. y Vilá, M. (2001). Integración laboral mediante trabajo con apoyo en Cataluña. Estudio cualitativo. En M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urrís (Coords.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (p. 855). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Rogan, P., Hagner, D. y Murphy, S. (1993). Natural supports: reconceptualizing job coach roles. *Journal of the Association of Persons With Severe Handicaps*, 18(4), 275-281.
- Rusch, F. R., Hughes, C., McNair, J. y Wilson, P. G. (1989). *Coworker Involvement Scoring Manual and Index (revised)*. Urbana: University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Schalock, R. L. (1996). Reconsidering the conceptualization and measurement of quality of life. R. L. Schalock (Ed.), *Quality of life. Application to persons with disabilities* (Vol. 1pp. 123-139). Washington D. C.: American Association on Mental Retardation.
- Schalock, R. L. (2001). Conducta adaptativa, competencia personal y calidad de vida. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urrís (Coordinadores), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 83-104). Salamanca: Amarú.
- Schalock, R. L. y Keith, K. (1993). *1990 Quality of Life Questionnaire Manual*. Worthington, Ohio: IDS Publishers.
- Schalock, R. L., Keith, K. y Hoffman, K. (1990). *Quality of life questionnaire standardization manual*. Mid-Nebraska Mental Retardation Services, Inc.
- Sinnott-Oswald, M., Gliner, J. A. y Spencer, K. C. (1991). Supported and sheltered employment: Quality of life issues among workers with disabilities. *Education and Training in Mental Retardation*, December, 388-397.
- Storey, K. y Certo, N. (1996). Natural supports for increasing integration in the workplace for people with disabilities: a review of the literature and guidelines for implementation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(1), 62-77.

- Test, D. W. (1994). Supported employment and social validity. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps*, 19(2), 116-129.
- Trochim, W. M. K., Cook, J. A. y Setze, R. J. (1994). Using concept mapping to develop a conceptual framework of staff's views of a supported employment program for individuals with severe mental illness. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 62(4), 766-775.
- Turner, E., Barrett, C., Cutshall, A., Lacy, B., Keingham, J. y Webster, M. K. (1995). The user's perspective of assistive technology. K. I. Flippo, y J. M. Barcus (Editores), *A resource for school, work and community*. Baltimore, M. D.: Paul H. Brookes.
- Unger, D., Parent, W., Gibson, K., Kane-Jonston, K. y Kregel, J. (1997). An analysis of the activities of employment specialist in a natural supports approach to supported employment. P. Wehman, J. Kregel, y M. West (Editores), *Supported employment research.: expanding competitive employment opportunities for persons with significant disabilities* (pp. 110-127). Richmond, VA: Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Center on Supported Employment.
- Verdugo, M. A. (1995). Personas con retraso mental. En M. A. Verdugo (Dir.), *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras* (pp. 555-618). Madrid: Siglo XXI.
- Verdugo, M. A. (1996). El empleo con apoyo en España. En Proyecto AURA (Comps.), *Resumen de ponencias del III Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Barcelona: Proyecto AURA.
- Verdugo, M. A. (1998). Investigaciones nacionales e internacionales sobre empleo con apoyo. En SIMPROMI (Comps.), *Resumen de ponencias del IV Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Tenerife: SIMPROMI.
- Verdugo, M. A. y Jenaro, C. (1993b). Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 24(3), 5-12.
- Verdugo, M. A., Jiménez, A. y Jordán de Urríes, F. B. (2001a). Social policies and employment of people with disabilities in Spain. *European Journal of Social Security*, 2(4), 323-341.
- Verdugo, M. A., Jiménez, A. y Jordán de Urríes, F. B. (2001b). Social policies and employment of people with disabilities in Spain. En W. Van Oorschot, y B. Hvinden (Coords.), *Disability policies in european countries*. The Hage: Kluwer Law International.
- Verdugo, M. A. y Jordán de Urríes, F. B. (2000). El empleo con apoyo. Un estudio de ámbito nacional. En FEAPS Murcia (Comps.), *Resumen de ponencias del V Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Murcia: FEAPS Región de Murcia.

- Verdugo, M. A. y Jordán de Urríes, F. B. (2001a). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Verdugo, M. A. y Jordán de Urríes, F. B. (2001b). Supported employment in Spain. A consolidated reality. En SUSE (Comps.), *Resumen de ponencias de la V Conferencia de la European Union of Supported Employment EUSE*. Edimburgh: SUSE, Scottish Union of Supported Employment.
- Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (Eds.). (2002a). *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
- Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2002b). Investigación sobre características del empleo con apoyo y resultados en diferentes variables. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo* (pp. 51-68). Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. y Bellver, F. (1998). Situación actual del empleo con apoyo en España. *Siglo Cero*, 29(1), 23-31.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Bellver, F. y Martínez, S. (1998). Supported employment in Spain. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11, 223-232.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Jenaro, C. y Bellver, F. (1995). Supported employment in Spain. A quantitative approach. En IUSE (Comps.), *Resumen de ponencias de la II Conferencia de la European Union of Supported Employment EUSE*. Dublin: IUSE, Irish Union of Supported Employment.
- Verdugo, M. A. y Schalock, R. L. (2001). El concepto de calidad de vida en los servicios humanos. En M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 105-112). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Wehman, P. (1992). *Accomplishments and challenges: a five-year report on the status of the national supported employment initiative. FY 1986-1990*. Richmond: Virginian Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Center.
- Wehman, P. y Bricout, J. (1999a). Supported employment: critical issues and new directions. En G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Eds.), *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium* (pp. 1-24). Richmond, VA: VCU-RRTC on workplace supports.
- Wehman, P. y Bricout, J. (1999b). Supported employment and natural supports: a critique analysis. En G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Eds.), *The impact of supported*

- employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium* (pp. 215-228). Richmond, VA: VCU-RRTC on workplace supports.
- Wehman, P., Moon, S., Everson, J. M., Wood, W. y Barcus, J. M. (1987). *Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities*. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes.
- Wehman, P., Sale, P. y Parent, W. (1992). *Supported employment. Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.
- West, M., Kregel, J., Hernández, A. y Hock, T. (1997). Everybody's doing it: a national study of the use of natural supports in supported employment. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 12(3), 175-181, 192.
- West, M., Revell, G. y Wehman, P. (1992). Achievements and challenges I: a five year report on consumer and system outcomes from the supported employment initiative. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps*, 17(24), 227-235.
- Wolfensberger, W. (1972). *The principle of normalization in human services*. Toronto: National Institute on Mental Retardation.
- Yan, X., Mank, D., Sandow, D., Rhodes, L. y Olson, D. (1993). Co-Workers' perceptions of an employee with severe disabilities: an analysis of social interactions in a work setting. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps*, 18(4), 282-291.

7. ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS SOBRE EMPLEO CON APOYO

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores.
Jordán de Urrés y Verdugo (1999)



DEA

CUESTIONARIO PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS SOBRE EMPLEO CON APOYO

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (1999)

Entendemos por **empleo con apoyo** el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa

A.- Filiación:

1. Nombre del programa/servicio		
2. Asociación entidad promotora		
3. Persona que responde al cuestionario		4. Puesto de la persona que responde
5. Teléfono	6. Fax	7. Correo electrónico
8. Dirección de contacto completa		
9. Localidad / 10. Provincia / 11. Comunidad Autónoma en que se desarrolla el programa/servicio		

B.- Conversión:

12. Año en que se puso en funcionamiento el programa/servicio de empleo con apoyo _____

13. Indique señalando con una cruz los servicios de que dispone su entidad indicando también si dispone de financiación estable para los mismos.

SERVICIOS	Servicio Disponible		Financiación Estable	
Servicio de rehabilitación/Centro de día	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Centro Ocupacional	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Centro Especial de Empleo	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Empleo con Apoyo	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Otros (indicar): _____	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
_____	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Otros (indicar): _____	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
_____	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores.
Jordán de Urríes y Verdugo (1999)

14. En caso de fallar la financiación de alguno de los servicios que proporciona su entidad por cualquier causa, indique si suprimiría alguno de ellos (señale con una cruz el/los que proceda/n), y en la columna contigua indique por que orden de preferencia los suprimiría.

SERVICIOS	Suprimiría	Orden (1, 2, 3, ...)
Servicio de rehabilitación/Centro de día	()	()
Centro Ocupacional	()	()
Centro Especial de Empleo	()	()
Empleo con Apoyo	()	()
Otros (indicar): _____	()	()
_____	()	()
Otros (indicar): _____	()	()

C.- Usuarios y profesionales

15. ¿Cuántas personas con discapacidad han obtenido algún empleo gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo?

Servicio	Intelectual	Sensorial	Psiquiátrica	TOTAL

16. ¿Cuántas personas con discapacidad se encuentran trabajando actualmente gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo?

Servicio	Intelectual	Sensorial	Psiquiátrica	TOTAL

17. Respecto al total de personas con discapacidad que se encuentran trabajando actualmente gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo, indique por favor el número de personas por tramos de edad y sexo.

16-25 años		26-45 años		46-65 años		TOTAL	
Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Total:		Total:		Total:		Total:	

18. Respecto al total de personas con discapacidad que se encuentran trabajando actualmente gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo, indique por favor el número de personas por porcentajes de minusvalía.

del 33% al 64%	65% o más

19. Respecto al total de personas con discapacidad que se encuentran trabajando actualmente gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo, indique por favor el número de personas con relación al tipo de residencia en la que están ubicados.

Residencia	Hogar Familiar	Piso Tutelado	Independiente

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores.
Jordán de Urrés y Verdugo (1999)

20. Durante el tiempo en que su programa/servicio de empleo con apoyo ha estado funcionando ¿Cuántas personas han sido integradas (como promedio) por año? (como orientación puede sumar las personas integradas por discapacidades y dividir entre el número de años de vigencia del programa/servicio y lo mismo con la cantidad total)

Física	Intelectual	Sensorial	Psiquiátrica	TOTAL

21. En el último año natural, cuantas contrataciones se han realizado

Contratos Eventuales	Contratos Indefinidos	TOTAL

22. De las personas con discapacidad que se encuentran trabajando gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo, ¿cuántas tienen necesidad de apoyo intermitente, limitado, extenso o generalizado? (2ver definición de tipos de apoyo a pie de página y especificar las cifras por tipos de discapacidad)

APOYO	DISCAPACIDAD				
	Física	Intelectual	Sensorial	Psiquiátrica	TOTAL
Intermitente					
Limitado					
Extenso					
Generalizado					

23. De las personas que trabajan gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo, indique cuantas lo hacen en cada una de las modalidades a continuación descritas.

Contratos	Nº de personas
Empleo competitivo con apoyo (una persona por lugar de trabajo y en empresas normalizadas, ej.: un operario con discapacidad en una cadena de montaje)	
Enclaves (grupo de personas con discapacidad contratadas por una empresa normalizada y que trabajan juntos en alguna sección de la misma, ej.: tres personas con discapacidad intelectual que contratadas por una empresa realizan la limpieza de la misma)	
Grupos de trabajo o brigadas móviles (grupo de trabajadores que pueden estar contratados por una empresa no normalizada pero que prestan sus servicios en lugares integrados en la comunidad mediante contratos de servicios, ej.: brigadas de jardineros que son pagados por una asociación, centro especial de empleo, etc., y que trabajan en parques públicos)	
Pequeño negocio - autoempleo (persona que establece su propio negocio en la comunidad en el que la proporción de trabajadores con y sin discapacidad es similar, ej.: un taller de joyería)	

* Verdugo, M. A. (1995). Las personas con retraso mental. M. A. Verdugo (dir), *Personas con discapacidad. Perspectivas psicológicas y rehabilitadoras*. Madrid: Siglo XXI

Intermitente: apoyo cuando sea necesario. Se caracteriza por su naturaleza episódica. Así, la persona no siempre necesita el (los) apoyo(s), o requiere apoyo de corta duración durante momentos de transición en el ciclo vital (ej: pérdida del trabajo o agudización de una crisis médica). Los apoyos intermitentes pueden ser, cuando se proporcionen de alta o de baja intensidad.

Limitado: apoyos intensivos caracterizados por su consistencia temporal, por tiempo limitado pero no intermitente. Pueden requerir un menor número de profesionales y menos costes que otros niveles de apoyo mas intensivos (ej: entrenamiento laboral por tiempo limitado o apoyos transitorios durante el periodo de transición de la escuela a la vida adulta).

Extenso: apoyos caracterizados por una implicación regular (ej: diaria) en, al menos algunos entornos (tales como el hogar o el trabajo) y sin limitación temporal (ej: apoyo a largo plazo y apoyo en el hogar a largo plazo).

Generalizado: apoyos caracterizados por su constancia, elevada intensidad, proporcionada en distintos entornos, con posibilidad de mantenerlo durante toda la vida. Estos apoyos generalizados suelen requerir más personal y mayor intrusión que los apoyos extensos o los de tiempo limitado.

24. ¿Cuál estima usted que es el salario bruto mensual medio de las personas que trabajan mediante su programa/servicio de empleo con apoyo? (Para el cálculo sume el salario bruto mensual de los diez últimos contratos realizados y divídalo entre diez. En caso de no llegar a diez contratos utilice los que hayan realizado)
- _____
25. ¿Cuántos profesionales realizan funciones de preparador laboral en su programa/servicio de empleo con apoyo?
- _____
26. ¿Cuál es el salario bruto mensual medio de los profesionales que realizan funciones de preparador laboral? (si no cobraran todos lo mismo puede usted sumar el total de los salarios brutos mensuales y dividir entre el número de profesionales) _____
27. ¿Cuántos profesionales realizan funciones de búsqueda de empleo en su programa/servicio de empleo con apoyo? _____
28. ¿Cuál es el salario bruto mensual medio de los profesionales que realizan funciones de búsqueda de empleo? (si no cobraran todos lo mismo puede usted sumar el total de los salarios brutos mensuales y dividir entre el número de profesionales) _____
29. ¿Cuántos profesionales realizan funciones administrativas en su programa/servicio de empleo con apoyo?
- _____
30. ¿Cuál es el salario bruto mensual medio de los profesionales que realizan funciones administrativas? (si no cobraran todos lo mismo puede usted sumar el total de los salarios brutos mensuales y dividir entre el número de profesionales) _____
31. ¿Cuántos profesionales realizan funciones directivas en su programa/servicio de empleo con apoyo? _____
32. ¿Cuál es el salario bruto mensual medio de los profesionales que realizan funciones directivas? (si no cobraran todos lo mismo puede usted sumar el total de los salarios brutos mensuales y dividir entre el número de profesionales) _____

D.- Recursos económicos y costes

33. Los fondos utilizados para mantener el programa/servicio de empleo con apoyo proceden de: (señale con una cruz el/los que proceda/n e indique el porcentaje de financiación que cubren)

PROCEDENCIA DE LOS FONDOS		Señalar	%
Fondos europeos		()	_____
Aportaciones de instituciones públicas	Estatales	()	_____
	Autonómicas	()	_____
	Locales	()	_____
	Total	()	_____
Aportaciones de instituciones privadas	Estatales	()	_____
	Autonómicas	()	_____
	Locales	()	_____
	Total	()	_____
Aportaciones de los usuarios del programa/servicio de empleo con apoyo		()	_____
Otros (especificar): _____		()	_____

34. ¿Cuál ha sido el presupuesto empleado en el año 1999 para su programa/servicio? _____
35. ¿Cuál estima que será el presupuesto para su programa/servicio en los dos próximos años, 2000 y 2001? y

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores.
Jordán de Urríes y Verdugo (1999)

E.- Otros datos adicionales

Por favor, si lo considera oportuno añada en este espacio y la vuelta de la hoja cualquier sugerencia, aclaración o dato que considere relevante para completar la información del cuestionario DEA.

!!!MUCHAS GRACIAS!!!

**Por favor, envíen el cuestionario contestado en el sobre franqueado que recibieron
antes del 25 de Febrero del 2000**

Para cualquier consulta no dude en ponerse en contacto con nosotros llamando a:

Borja Jordán de Urrís

923 294726

bjordan@gugu.usal.es

ANEXO 2: HOJA DE VALORACIÓN DEL CUESTIONARIO DEA

HOJA DE VALORACIÓN DEL CUESTIONARIO DEA

Esta hoja sirve para hacer una valoración del cuestionario DEA desarrollado para la obtención de datos sobre empleo con apoyo por Verdugo, M. A. y Jordán de Urríes, F. B. en el Instituto de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca. Hemos pensado que una buena manera de enjuiciar la adecuación del cuestionario es someterlo a la valoración crítica de profesionales de reconocido prestigio en esta área, por lo que tus sugerencias y observaciones serán sumamente útiles y enriquecedoras a la hora de ajustar finalmente la configuración del cuestionario.

El DEA esta pensado para recabar datos cuantitativos, recogiendo información sobre: A.- Filiación (datos sobre el programa y persona que responde), B.- Conversión (analizar el movimiento de las instituciones hacia servicios de empleo integrados en la comunidad), C.- Usuarios y Profesionales (datos sobre personas integradas con relación a varias clasificaciones), y D.- Recursos económicos y costes (información sobre financiación, fuentes, costes, y previsiones).

Lo que solicitamos en la valoración es simplemente que en el espacio restante de esta hoja realices por escrito las observaciones y sugerencias que te parezcan oportunas respecto a la redacción de las preguntas, a la posible inclusión o eliminación de alguna de las cuestiones, y respecto a las dudas o inconvenientes que pueda generar. Luego envíanoslo por correo lo antes posible en el sobre franqueado adjunto.

Agradecemos tu inestimable colaboración y quedamos a tu servicio para resolver cualquier duda.

Miguel Ángel Verdugo y Borja Jordán de Urríes

OBSERVACIONES (Utiliza el resto de la hoja):

ANEXO 3: CARTA ADJUNTA AL CUESTIONARIO DEA



Salamanca 11 de Enero del 2000

Miguel Ángel Verdugo Alonso
Director del INICO

Estimados Amigos:

Nos ponemos en contacto con vosotros para informaros de que estamos tratando de realizar un nuevo estudio sobre el empleo con apoyo en España.

Probablemente muchos de vosotros conozcáis los trabajos que hemos realizado anteriormente, ya que adquirimos el compromiso de hacer llegar a todos los programas y entidades colaboradoras los resultados de los mismos, y en su momento se envió a todos un ejemplar de la revista Siglo Cero en la que aparecía el artículo correspondiente.

Pues bien, nuestro objetivo es volver a obtener datos relativos a la realidad del empleo con apoyo en toda España. Para ello hemos diseñado un nuevo cuestionario que ha sido sometido al análisis crítico de profesionales cualificados, obteniendo como resultado un producto claro y concreto que confiamos que ocupe el menor tiempo posible en cumplimentarlo (ya que muchos de los datos solicitados los tendréis ya consignados en vuestros programas).

Nuestro compromiso es el de distribuir los resultados del estudio entre todos aquellos que hayan colaborado (como ya hicimos en ocasiones anteriores), **y lo que os solicitamos es vuestra colaboración cumplimentando los cuestionarios**. Esta colaboración es imprescindible para poder hacer un dibujo fiel de la realidad de esta modalidad de integración laboral en España, y el hecho de **disponer de datos al respecto redundará en beneficio de todos** (más aun ahora, que se trata de dar una cobertura legal a esta metodología).

Junto a esta carta os enviamos el cuestionario a cumplimentar, y un sobre franqueado para que lo **enviéis de vuelta antes del 25 de Febrero del 2000**.

IMPORTANTE: LOS DATOS A CUMPLIMENTAR HAN DE HACER REFERENCIA A 31 DE DICIEMBRE DE 1999. Para cualquier duda o consulta, no dudéis en contactar con:

Borja Jordán de Urríes
923 294726
bjordan@gugu.usal.es

Al final de esta carta aparece un listado de las entidades que actualmente tenemos localizadas, si conocéis alguna más **ponernos por favor en contacto con ellos**, para no dejarnos a nadie.

Agradecemos vuestra inestimable colaboración, recibid un cordial saludo,

Miguel Ángel Verdugo Alonso
Director del INICO

LISTADO ALFABÉTICO DE ENTIDADES

1. Asociación Católica Internacional de Servicios a la Juventud Femenina (ACISJF) (Barcelona)
2. Asociación Down Huesca (Huesca)
3. Asociación Promotora del Proyecto Aura (Barcelona)
4. Asociación Síndrome de Down de Cádiz (Cádiz)
5. ASPRONA (Albacete)
6. Associació Pro-Disminuïts Psíquics de Sabadell i Comarca (Sabadell)
7. Associació Prosubnormals Comarca d'Osona APSCO (Vic)
8. Bidean (Burlada)
9. Consejería de Bienestar Social de Castilla-La Mancha (Guadalajara)
10. Coordinadora de Minusválidos de Menorca (Ciutadella)
11. FADEM Federación de Asociaciones pro Deficientes Mentales de la Región de Murcia (Murcia)
12. FECOVA (Valencia)
13. Fundación Asindown Valencia (Valencia)
14. Fundación Canaria para el Sordo FUNCASOR (Tenerife)
15. Fundación Eragintza (Bilbao)
16. Fundación Síndrome de Down de Cantabria (Santander)
17. Fundación Síndrome de Down de la Región de Murcia (Murcia)
18. Fundación Síndrome de Down de Madrid (Madrid)
19. Fundación Síndrome de Down del País Vasco (Bilbao)
20. Gestión Activa-Consejería de Bienestar Social del Gobierno de la Rioja (Logroño)
21. GUREAK (Donostia)
22. Institut Municipal de Persones amb Disminució (Barcelona)
23. Intress Ajuntamen de Lluçmajor (Lluçmajor)
24. INTRESS (Barcelona)
25. L' Heura del Valles, SCCL (Terrassa)
26. Lantegi Batuak (Etxebarri)
27. Mancomunidad Bajo Segura. Centro de Recursos de Empleo (Benejuzar)
28. Patronat Municipal de Serveis a les Persones amb Disminució (Sant Feliu)
29. Patronat Flor de Maig (Cerdanyola)
30. Patronato Intermunicipal "Francisco Esteve" (Paterna)
31. SIMPROMI, S.L. (Sociedad Insular para la Promoción del Minusválido) (Santa Cruz de Tenerife)

ANEXO 4: PLANILLA DE ANÁLISIS DEA

PLANILLA DE ANÁLISIS DEA

<i>CUESTIÓN</i>	N°	%
1. N° de programas por comunidad autónoma		
2. N° y % de programas por año		
3. Financiación de los programas	(a) Estable	
	(b) No estable	
4. N° y % de entidades que solamente tienen ECA (a)		
	Con financiación estable (b)	
	Con financiación No estable (c)	
5. N° y % de entidades que tienen ECA y CEE (a)		
	ECA con financiación estable y CEE con financiación estable (b)	
	ECA con financiación estable y CEE con financiación No estable (c)	
	ECA con financiación No estable y CEE con financiación estable (b)	
	ECA con financiación No estable y CEE con financiación No estable (d)	
6. N° y % de entidades que tienen ECA y CO (a)		
	ECA con financiación estable y CO con financiación estable (b)	
	ECA con financiación estable y CO con financiación No estable (c)	
	ECA con financiación No estable y CO con financiación estable (b)	
	ECA con financiación No estable y CO con financiación No estable (d)	
7. N° y % de entidades con ECA y además	1 servicio (a)	
	2 servicios (b)	
	3 servicios (c)	
	4 servicios (d)	
	5 servicios (e)	
8. N° y % de entidades que tienen ECA con financiación No estable y además	1 servicio con financiación estable (a)	
	2 servicios con financiación estable (b)	
	3 servicios con financiación estable (c)	
	4 servicios con financiación estable (d)	
	5 servicios con financiación estable (e)	
9. N° y % de entidades que suprimirían algún servicio		
10. N° y % de entidades que suprimirían ECA		

11. N° y % de entidades que solamente tienen ECA y que lo suprimirían				
12. N° y % de entidades que tienen ECA y otros servicios y suprimirían el ECA en	1° lugar (a)			
	2° lugar (b)			
	3° lugar (c)			
	4° lugar (d)			
	5° lugar (e)			
13. N° y % de personas que han obtenido algún empleo en ECA por tipos de discapacidad	Física (a)			
	Intelectual (b)			
	Sensorial (c)			
	Psiquiátrica (d)			
	Total (e)			
14. N° y % de personas que están trabajando actualmente en ECA por tipos de discapacidad	Física (a)			
	Intelectual (b)			
	Sensorial (c)			
	Psiquiátrica (d)			
	Total (e)			
15. N° y % de personas en ECA por grupo de edad y sexo	15-25	Varones (a)		
		Mujeres (b)		
		Total (c)		
	26-45	Varones (d)		
		Mujeres (e)		
		Total (f)		
	46-65	Varones (g)		
		Mujeres (h)		
		Total (i)		
	Total	Varones (j)		
		Mujeres (k)		
		Total (l)		
16. N° y % de personas en ECA por % de minusvalía	<i>N° total</i>	33%-64% (a)		
		65% o más (b)		
17. N° y % de personas en ECA por tipo de residencia	<i>N° total</i>	Residencia (a)		
		Hogar familiar (b)		
		Piso tutelado (c)		
		Independiente (d)		

18. Promedio de personas integradas por año y programa respecto al tipo de discapacidad (media total en el conjunto de los programas, media por programa y %)	Física (a)			
	Intelectual (b)			
	Sensorial (c)			
	Psiquiátrica (d)			
	Total (e)			
19. Nº y % de contrataciones por tipo de contrato en el último año	Eventuales (a)			
	Indefinidos (b)			
	Total (c)			
20. Nº y % de personas con discapacidad física por tipo de apoyo	Intermitente (a)			
	Limitado (b)			
	Extenso (c)			
	Generalizado (d)			
21. Nº y % de personas con discapacidad intelectual por tipo de apoyo	Intermitente (a)			
	Limitado (b)			
	Extenso (c)			
	Generalizado (d)			
22. Nº y % de personas con discapacidad sensorial por tipo de apoyo	Intermitente (a)			
	Limitado (b)			
	Extenso (c)			
	Generalizado (d)			
23. Nº y % de personas con discapacidad psiquiátrica por tipo de apoyo	Intermitente (a)			
	Limitado (b)			
	Extenso (c)			
	Generalizado (d)			
24. Nº y % de personas Total por tipo de apoyo	Intermitente (a)			
	Limitado (b)			
	Extenso (c)			
	Generalizado (d)			
25. Nº y % de personas por modalidad de ECA	Empleo competitivo (a)			
	Enclaves (b)			
	Grupos /Brigadas (c)			
	Pequeño negocio (d)			
26. Salario medio mensual de las personas en ECA (hacer referencia al SMI, a 1.5 SMI y a la relación con ambos). Sobre 31 respuestas				

27. Nº total/media de profesionales que trabajan en programas/servicios de ECA. Sobre 34 respuestas						
28. Nº total, Media por programa y % sobre el total de profesionales que trabajan en programas/servicios de ECA por funciones.	Preparadores laborales (a)					
	Buscadores de empleo (b)					
	Administrativos (c)					
	Directivos (d)					
29. Media de usuarios de ECA por profesionales en el conjunto de los programas						
30. Media de usuarios de ECA por Prep. Labor. en el conjunto de los programas						
31. Sueldo medio de los profesionales que trabajan en programas/servicios de ECA por funciones	Preparadores laborales (a)					
	Buscadores de empleo (b)					
	Administrativos (c)					
	Directivos (d)					
32. Sueldo mínimo de los profesionales que trabajan en programas/servicios de ECA por funciones	Preparadores laborales (a)					
	Buscadores de empleo (b)					
	Administrativos (c)					
	Directivos (d)					
33. Sueldo máximo de los profesionales que trabajan en programas/servicios de ECA por funciones	Preparadores laborales (a)					
	Buscadores de empleo (b)					
	Administrativos (c)					
	Directivos (d)					
34. % de las fuentes de financiación de los programas/servicios de ECA	Europea (a)					
	Pública	Estatal (b)				
		Autonómica (c)				
		Local (d)				
		Total (e)				
	Privada	Estatal (f)				
		Autonómica (g)				
		Local (h)				
		Total (i)				
	Aportaciones de los usuarios (j)					
	Otros (k)					

35. % de las fuentes de financiación de los programas/servicios de ECA con financiación estable	Europea (a)		
	Pública	Estatad (b)	
		Autonómica (c)	
		Local (d)	
		Total (e)	
	Privada	Estatad (f)	
		Autonómica (g)	
		Local (h)	
		Total (i)	
	Aportaciones de los usuarios (j)		
	Otros (k)		
36. % de las fuentes de financiación de los programas/servicios de ECA con financiación No estable	Europea (a)		
	Pública	Estatad (b)	
		Autonómica (c)	
		Local (d)	
		Total (e)	
	Privada	Estatad (f)	
		Autonómica (g)	
		Local (h)	
		Total (i)	
	Aportaciones de los usuarios (j)		
	Otros (k)		
37. Cantidad presupuestaria gastada en 1999 todos los programas	Total		
	Media		
	Mínimo		
	Máximo		
38. Cantidad presupuestaria estimada en 2000 todos los programas	Total		
	Media		
	Mínimo		
	Máximo		
39. Cantidad presupuestaria estimada en 2001 todos los programas	Total		
	Media		
	Mínimo		
	Máximo		

40. Cantidad presupuestaria gastada en 1999 sin Palma	Media	
	Mínimo	
	Máximo	
41. Cantidad presupuestaria estimada en 2000 sin Palma	Media	
	Mínimo	
	Máximo	
42. Cantidad presupuestaria estimada en 2001 sin Palma de Mallorca	Media	
	Mínimo	
	Máximo	

ANEXO 5: CUESTIONARIO SOBRE TIPICIDAD

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores.
Jordán de Urriés, Verdugo y Jenaro (1999)



CUESTIONARIO SOBRE “TIPICIDAD” EN EL EMPLEO

(Versión para personas con discapacidad intelectual en empleo con apoyo)

Jordán de Urriés, F. B., Verdugo, M. A., y Jenaro, C. (1999)

Traducido y adaptado de Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P (1997)

A.- INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

(LOS DATOS RESEÑADOS EN ESTE APARTADO SON ABSOLUTAMENTE CONFIDENCIALES)

1. Nombre del programa/servicio		
2. Asociación entidad promotora		
3. Persona que responde al cuestionario		4. Puesto de la persona que responde
5. Teléfono	6. Fax	7. Correo electrónico
8. Dirección completa		
9. Localidad / 10. Provincia / 11. Comunidad Autónoma en la que se desarrolla el programa/servicio		
12. Nombre y apellidos del usuario al que se refiere este cuestionario		13. Fecha

B.- INFORMACIÓN GENERAL

1. Sexo Hombre ¹ Mujer ²

2. Edad 16-21 ¹ 22-30 ² 31-40 ³ 41-50 ⁴ > 50 ⁵

3. Estatus residencial Hogar familiar ¹ Piso tutelado ² Residencia ³ Independiente ⁴ OTROS (especificar) ⁵ _____

4. Número de miembros en la familia 7. (consignar el número de miembros que conviven en el hogar familiar)

5. Formación previa a la inserción (consignar todas las posibles) (se excluye aquí la formación proporcionada dentro del puesto de trabajo)

8. Primaria ¹ 9. Secundaria ² 10. Ed. Especial ³

11. F.P. ⁴ 12. Formación Ocupacional ⁵ 13. Habilidades Laborales ⁶

C.- INFORMACIÓN SOBRE LA DISCAPACIDAD

6. Discapacidad principal _____

(ver la lista que aparece a en la cuestión nº 7 y escribir aquí la discapacidad principal)

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores. Jordán de Urriés, Verdugo y Jenaro (1999)

7. Otras discapacidades

(señalar todas las aplicables)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Autismo 1 | <input type="checkbox"/> Discapacidad de aprendizaje 9 |
| <input type="checkbox"/> Ceguera/discapacidad visual 2 | <input type="checkbox"/> Enfermedad mental 10 |
| <input type="checkbox"/> Lesión cerebral 3 | <input type="checkbox"/> Discapacidad intelectual 11 |
| <input type="checkbox"/> Parálisis cerebral 4 | <input type="checkbox"/> Distrofia muscular 12 |
| <input type="checkbox"/> Fibrosis quística 5 | <input type="checkbox"/> Esclerosis múltiple 13 |
| <input type="checkbox"/> Sordera/discapacidad auditiva 6 | <input type="checkbox"/> Trastornos del lenguaje 14 |
| <input type="checkbox"/> Epilepsia 7 | <input type="checkbox"/> Espina bífida 15 |
| <input type="checkbox"/> Artritis juvenil 8 | <input type="checkbox"/> Lesión medular 16 |
| | <input type="checkbox"/> Otras (especificar) 17 _____ |

8. Nivel de discapacidad intelectual

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Profundo (CI 0-19) 1 | <input type="checkbox"/> Limite (CI 70 o más) 5 |
| <input type="checkbox"/> Severo (CI 20-39) 2 | <input type="checkbox"/> Sin discapacidad intelectual 6 |
| <input type="checkbox"/> Moderado (CI 40-54) 3 | <input type="checkbox"/> Desconocido 7 |
| <input type="checkbox"/> Ligero (CI 55-69) 4 | |

¿Es este nivel una estimación? SI**9. Problemas de comportamiento** (problemas comportamentales en el lugar de trabajo)

- | | | | |
|---|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ninguno 1 | <input type="checkbox"/> Autolesiones 2 | <input type="checkbox"/> Agresiones hacia otros 3 | <input type="checkbox"/> Agresiones hacia objetos 4 |
| <input type="checkbox"/> Conductas socialmente inapropiadas 5 | <input type="checkbox"/> Comportamientos sexuales inapropiados 6 | <input type="checkbox"/> Higiene 7 | <input type="checkbox"/> Otros (especificar) 8 _____ |

10. Severidad de dichos comportamientos (en el lugar de trabajo)

- | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ninguna 1 | <input type="checkbox"/> Ligera 2 | <input type="checkbox"/> Media 3 | <input type="checkbox"/> Severa 4 |
|------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|

D.- INFORMACIÓN SOBRE EL EMPLEO**11. Sector de actividad de la empresa** Industrial 1 Comercial 2 Servicios 3**12. Definición del puesto** _____**13. Horas de trabajo semanales** _____**14. Fecha de contratación (mes/año)** _____**15. Sueldo mensual** _____ pesetas _____ euros**16. Estatus laboral**

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Contrato fijo (especificar jornada completa o media) 1 _____ | <input type="checkbox"/> Prácticas remuneradas 4 |
| <input type="checkbox"/> Contrato temporal (especificar jornada completa o media) 2 _____ | <input type="checkbox"/> Prácticas no remuneradas 5 |
| <input type="checkbox"/> Autoempleo 3 | <input type="checkbox"/> Otro (especificar) 6 _____ |

17. Tipo de trabajo desarrollado

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ensamblaje/manufactura 1 | <input type="checkbox"/> Cafeterías/restaurantes 4 | <input type="checkbox"/> Mantenimiento 7 |
| <input type="checkbox"/> Almacén 2 | <input type="checkbox"/> Oficinista 5 | <input type="checkbox"/> Reciclaje 8 |
| <input type="checkbox"/> Salud/servicios sociales/ cuidado de niños u otros 3 | <input type="checkbox"/> Vigilancia/portero 6 | <input type="checkbox"/> Tiendas/Venta minorista 9 |
| | | <input type="checkbox"/> OTROS (especificar) 10 _____ |

18. Beneficios derivados del empleo (señalar todos los aplicables) (si no es aplicable dejar en blanco)

- | | | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Ninguno 1 | <input type="checkbox"/> Subsidio por enfermedad 2 | <input type="checkbox"/> Vacaciones pagadas 3 | <input type="checkbox"/> Atención médica 4 | <input type="checkbox"/> Jubilación 5 | <input type="checkbox"/> Otros (especificar) 6 _____ |
|------------------------------------|--|---|--|---------------------------------------|--|

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores. Jordán de Urríes, Verdugo y Jenaro (1999)

19. Adaptaciones¿Tiene adaptaciones específicas en el lugar de trabajo? () SI ₁ () NO ₂**20. Si tiene adaptaciones, ¿cuáles son?** () Cuidador personal ₁

(señalar todas las aplicables)

- () Ayudas para la comunicación ₂
 () Ayudas para accesibilidad física ₃
 () Cambios en el entorno inmediato (mesa, sillas, etc.) ₄
 () Reestructuración de la tarea ₅
 () Tiempos flexibles ₆
 () Instrumentos de autocontrol (listas de tareas a realizar, etc.) ₇
 () Señales verbales adicionales, o recuerdos, o refuerzos por parte del supervisor o los compañeros de trabajo ₈
 () Otras (especificar) ₉ _____

21. Naturaleza del trabajo

- () Trabajo ya existente, o partes del mismo obtenidos de un único puesto de trabajo ₁
 () Trabajo basado en tareas que pertenecen a más de un puesto de trabajo ₂
 () Trabajo de nueva creación ₃

22 a 24. Presencia del personal de apoyo externo22. Horas semanales que el personal de apoyo externo dedica a proporcionar apoyo directo al trabajador en el puesto de trabajo (indicar el promedio semanal)

- () Escaso < de 1 vez/semana ₁ () 4-8 horas ₄ () 21-30 horas ₇
 () < 1 hora ₂ () 9-12 horas ₅ () > de 30 horas ₈
 () 1-3 horas ₃ () 13-20 horas ₆

23. Horas semanales que el personal de apoyo externo dedica a proporcionar apoyo a los compañeros de trabajo, supervisores, personal de refuerzo, gestores, etc. (indicar el promedio semanal)

- () Escaso < de 1 vez/semana ₁ () 4-8 horas ₄ () 21-30 horas ₇
 () < 1 hora ₂ () 9-12 horas ₅ () > de 30 horas ₈
 () 1-3 horas ₃ () 13-20 horas ₆

24. ¿Entrenan ustedes a los compañeros de trabajo para que proporcionen entrenamiento al trabajador con discapacidad? () SI ₁ () NO ₂**25. Número de empleos integrados en la comunidad**

Contando el empleo actual, ¿cuántos empleos integrados en la comunidad ha tenido la persona?

- () Es el 1º ₁ () Es el 3º ₃
 () Es el 2º ₂ () 4º o más ₄
 () Otros ₅ _____

26 a 33. Características del lugar de trabajo

26. Número de empleados de la empresa

- () 2-25 ₁ () 26-50 ₂ () 51-100 ₃ () 101-500 ₄ () 500-1000 ₅ () > 1000 ₆

27. Número de empleados con discapacidad en el entorno laboral inmediato, incluida la persona

- () 1 ₁ () 2-4 ₂ () 5-8 ₃ () 9 ó más ₄

28. ¿Ha empleado la compañía a trabajadores con discapacidad anteriormente? () SI ₁ () NO ₂

29. Número de contactos diarios con compañeros de trabajo sin discapacidad

- () 0 ₁ () 1-5 ₂ () 6-15 ₃ () 16 ó más ₄

30. ¿El trabajador tiene relación con el público como parte de su trabajo? () SI ₁ () NO ₂31. ¿Proporciona la compañía orientación y entrenamiento básico para los trabajadores nuevos? () SI ₁ () NO ₂ () ¿? ₃

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores.
 Jordán de Urriés, Verdugo y Jenaro (1999)

55 a 57. Aspectos sociales

	No Aplicable	No Típico			Algo Típico			Muy Típico
55. Participación con los compañeros de trabajo en actividades sociales extralaborales	N/A	1	2	3	4	5	6	7
56. Participación en actividades sociales en el trabajo	N/A	1	2	3	4	5	6	7
57. Se comporta dentro de unas normas sociales y la cultura de la empresa	N/A	1	2	3	4	5	6	7

58. Transporte

¿Cómo llega la persona al lugar de trabajo normalmente? (señalar todas las aplicables)

- () Conduce él ¹ () En el coche de un compañero ² () En taxi ³
 () Le lleva un familiar ⁴ () Con alguien del programa de empleo ⁵ () Con otros compañeros con discapacidad ⁶
 () En transporte público ⁷ () En transporte especial para discapacitados ⁸ () Andando o en bicicleta ⁹
 () Otros (especificar) ¹⁰ _____

59. Integración en el lugar de trabajo (señalar solamente una)

- () Interactúa raramente con los compañeros de trabajo ¹
 () Básicamente, intercambia saludos y mantiene breves conversaciones con los compañeros en el trabajo ²
 () La persona interactúa bastante con los compañeros de trabajo sin discapacidad sobre temas relacionados con las tareas y obligaciones del trabajo ³
 () La persona interactúa habitualmente y de modo continuado con los compañeros sin discapacidad en el lugar de trabajo ⁴

60 a 65. Ajuste global al empleo (en que medida se ha ajustado la persona al trabajo tras el entrenamiento inicial)

	No Aplicable	No Típico			Algo Típico			Muy Típico
60. Ejecuta las tareas de acuerdo con las costumbres y practicas del lugar de trabajo	N/A	1	2	3	4	5	6	7
61. Su ratio de producción es equiparable	N/A	1	2	3	4	5	6	7
62. La calidad de su trabajo es equiparable	N/A	1	2	3	4	5	6	7
63. Las relaciones con sus compañeros son positivas	N/A	1	2	3	4	5	6	7
64. Las características de su trabajo se han hecho más típicas a lo largo del tiempo	N/A	1	2	3	4	5	6	7
65. El empleado parece estar satisfecho con su trabajo	N/A	1	2	3	4	5	6	7

E.- INFORMACIÓN SOBRE EL PERSONAL DE LA EMPRESA**66. ¿Al personal de la empresa se le proporciona entrenamiento o apoyo?** (señalara todas las aplicables)

- () A los compañeros más inmediatos ¹ () Al personal de recursos humanos ⁴
 () A los supervisores o gestores ² () A otros (especificar) ⁵ _____
 () A todos los trabajadores de la compañía ³ () No aplicable ⁶

67. ¿Quién proporciona el entrenamiento o apoyo al personal de la empresa? (señalara todas las aplicables)

- () Un preparador laboral o un especialista ¹ () Un profesional de la empresa ³
 () Consultores externos ² () Otros (especificar) ⁴ _____
 () No aplicable ⁵

68. ¿Que tipo de entrenamiento o apoyo recibe el personal desde su programa/servicio? (señalara todas las aplicables)

- () Información general sobre la discapacidad ¹ () Formación sobre los trabajadores con discapacidad y sus necesidades de apoyo ³
 () Formación sobre cómo entrenar y ofrecer apoyos a los trabajadores con discapacidad ² () Otros (especificar) ⁴ _____
 () No aplicable ⁵

69. ¿Cómo es este entrenamiento o apoyo? (señalara todas las aplicables)

- Formal: reuniones con el personal de la empresa ¹ Sesiones de trabajo prácticas formalmente estructuradas para el personal de la compañía ³
 Informal: el entrenamiento o apoyo se proporciona de manera casual ² Otros (especificar) ⁴ _____
 No aplicable ⁵

70. ¿Dónde tiene lugar el entrenamiento o el apoyo? (señalara todas las aplicables)

- En el área inmediata de trabajo ¹ Fuera de la empresa ⁴
 En la sala de descanso ² Otros (especificar) ⁵ _____
 En una sala de conferencias u otra oficina fuera del área inmediata de trabajo ³ No aplicable ⁶

71. ¿Cuándo proporcionan ustedes entrenamiento o apoyo al personal de la empresa? (señalara todas las aplicables)

- Antes de que la persona con discapacidad comience a trabajar ¹ Otros (especificar) ⁴ _____
 Al comienzo del trabajo ² No aplicable ⁵
 De manera continuada ³

72. ¿Quién proporciona el apoyo o entrenamiento a los trabajadores con discapacidad? (señalara todas las aplicables)

- Los compañeros más inmediatos ¹ El personal de recursos humanos ⁴
 Los supervisores o gerentes ² Otros (especificar) ⁵ _____
 Cualquier trabajador de la compañía ³ No aplicable ⁶

73. ¿Quién de los anteriores dedica más tiempo a proporcionar apoyo? _____

74. ¿Con que frecuencia proporciona la persona que acaba de indicar en la pregunta anterior apoyo a los empleados con discapacidad? (señalara UNA solamente)

- Infrecuente/raramente ¹ Mensualmente ⁴
 Diariamente ² Otros (especificar) ⁵ _____
 Semanalmente ³ No aplicable ⁶

75. El personal de la compañía proporciona apoyo para (señalara todas las aplicables)

- Aprendizaje y comprensión de tareas ¹ Implicar a las personas con discapacidad en actividades sociales fuera del trabajo ⁸
 Mantenimiento de comportamientos socialmente adecuados ² Mantener/mejorar la calidad del trabajo ⁹
 Recordar cuando es la comida o los descansos ³ Mantener/mejorar la cantidad del trabajo ¹⁰
 Completar las tareas ⁴ Solucionar necesidades personales ¹¹
 Realizar las tareas a tiempo ⁵ Otros (especificar) ¹² _____
 Transporte ⁶ No aplicable ¹³
 Implicar a las personas con discapacidad en actividades sociales en el trabajo ⁷

;;;MUCHAS GRACIAS!!!

Por favor, devolver el cuestionario cumplimentado al responsable del programa/servicio antes del ____ de _____ de 2000

Para cualquier consulta no dude en ponerse en contacto con nosotros llamando a:

**Borja Jordán de Urrís
923 294726
bjordan@gugu.usal.es**

ANEXO 6: ESCALA DE CALIDAD DE VIDA

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores.
Verdugo, Caballo y Jordán de Urrés (1999)



ESCALA DE CALIDAD DE VIDA

Versión para personas con retraso mental

R. L. Schalock y K. D. Keith, 1993

Traducido y adaptado por M. A. Verdugo, C. Caballo y Jordán de Urrés (1999)

INFORMACIÓN COMERCIAL			(LOS DATOS RESEÑADOS EN ESTE APARTADO SON ABSOLUTAMENTE CONFIDENCIALES)	
1. Nombre del programa/servicio				
2. Asociación entidad promotora				
3. Persona que responde al cuestionario			4. Puesto de la persona que responde	
5. Teléfono	6. Fax	7. Correo electrónico		
8. Dirección completa				
9. Localidad / 10. Provincia / 11. Comunidad autónoma en la que se desarrolla el programa/servicio				
12. Nombre y apellidos del usuario al que se refiere esta escala				13. Fecha

RESULTADOS (dejar vacío para rellenar por el investigador)

ESCALA	Calificador 1 (Si procede)	Calificador 2 (Si procede)	Media de Calificadores o Autoinforme	Percentil
Competencia / Productividad				
Autodeterminación / Independencia				
Satisfacción Pertenencia social /				
Puntuación Total				

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores.
Verdugo, Caballo y Jordán de Urrés (1999)

INSTRUCCIONES

La Escala de Calidad de Vida está especialmente diseñada para aplicarse en el ámbito laboral. Puede administrarse a personas con retraso mental que tengan adecuadas habilidades de lenguaje receptivo y expresivo. El evaluador debe ser sensible a la posibilidad de que la persona que responde pueda no comprender algunos ítems o el significado de alguna de las palabras. Si esto ocurre, es adecuado parafrasear el ítem para mejorar la comprensión. Si esto ocurre frecuentemente, o si se sabe que la persona no tiene las habilidades de lenguaje receptivo y expresivo adecuadas, es aceptable que dos personas que conocen bien al sujeto cumplimenten el cuestionario.

La escala ha sido adaptada en un tono coloquial y personal, ya que si se aplica directamente a la persona con retraso mental debe hacerse en lo posible por una persona que conozca bien al sujeto y sus circunstancias y con quien tenga confianza para responder. En caso de que el aplicador sea una persona ajena al sujeto, deberá emplear un tiempo adecuado (10-15 min.) en establecer un clima de confianza que favorezca la participación y sinceridad del entrevistado.

Instrucciones para el encuestado

Leer las instrucciones siguientes a la persona que va a responder:

Hola (nombre de la persona) quiero que pienses sobre los lugares en que vives, trabajas y te diviertes y sobre la familia, amigos, y profesionales que conoces. Juntos, vamos a responder a algunas preguntas que expresan cómo te sientes en relación con estas cosas. Si lo deseas, podemos revisar primero las alternativas de respuesta dadas para cada pregunta. Yo puedo leértelas después de cada pregunta y discutir cada una de las tres alternativas. Por favor, intenta contestar todos los ítems, utilizaremos todo el tiempo que necesites. No hay respuestas correctas o incorrectas. Sólo queremos saber cómo te sientes en relación con los lugares en los que vives, trabajas, te diviertes y como te sientes en relación con la familia, amigos, y profesionales que conoces y que respondas con sinceridad. ¿Tienes alguna pregunta?.

Si la persona que va a responder asiente, el entrevistador procede a administrar los 40 ítems. Al leer los ítems, prestar mucha atención a la formulación exacta de la pregunta. Puede parafrasear los ítems y repetirlos cuantas veces sea necesario para asegurarse de que la persona entiende su contenido.

El entrevistador dispone en determinados ítems de aclaraciones o reformulaciones de los mismos que pueden ayudar a la persona con retraso mental a comprender dichos ítems. Estas aclaraciones aparecen en cursiva. Para facilitar la comprensión, es necesario leer las posibles respuestas diferenciándolas claramente, para lo cual conviene realizar pausas marcadas entre cada respuesta.

Instrucciones para los calificadores

Los calificadores deben conocer bien a la persona que se evalúa y deben completar el cuestionario “como si fueran la persona” (es decir, puntuar cómo percibe las cosas la persona).

Las personas que puntúan deben completar el cuestionario de forma independiente y sin ninguna discusión sobre los ítems o el sujeto.

Instrucciones especiales para los ítems sobre empleo

Si la persona no está desempleada, no se le presentan las preguntas 3-10 y se asignará a cada una de ellas la puntuación de 1.

Los programas de talleres protegidos deben considerarse como un trabajo al responder al cuestionario.

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores.
Verdugo, Caballo y Jordán de Urríes (1999)

ESCALA DE COMPETENCIA / PRODUCTIVIDAD*				
Preguntas	3 puntos	2 puntos	1 punto	Puntuación
1. ¿En qué medida tu programa educativo o de formación te preparó para lo que estás haciendo ahora? <i>¿Los cursos que has hecho antes de trabajar, te han enseñado cosas para hacer mejor tu trabajo?</i>	Muy bien <i>Muchas cosas</i>	Algo <i>Alguna cosa</i>	Mal <i>Pocas cosas</i>	
2. ¿Piensas que tu trabajo u otras actividades diarias son importantes y valen la pena para tí o para los demás? <i>Para tu familia, tus compañeros, tus clientes, tus amigos</i>	Sí, sin duda	Probablemente	No estoy seguro o seguro que no	
3. En tu trabajo eres	Muy bueno, y las otras personas me dicen que soy bueno	Soy bueno pero nadie me lo dice	Estoy teniendo problemas en mi trabajo <i>No lo hago bien</i>	
4. ¿Cómo te trata la gente en tu trabajo?	Igual que al resto de empleados <i>Igual que al resto de tus compañeros</i>	Soy bueno pero nadie me lo dice	Estoy teniendo problemas en mi trabajo <i>No lo hago bien</i>	
5. ¿Estás satisfecho con las habilidades y experiencia que has adquirido o estás adquiriendo en tu trabajo? <i>¿Estás contento con las cosas que has aprendido en tu trabajo?</i>	Muy satisfecho <i>Muy contento</i>	Algo satisfecho <i>Algo contento</i>	Nada satisfecho <i>Poco o nada contento</i>	
6. ¿Estás aprendiendo cosas que te puedan permitir obtener un trabajo diferente o mejor?, ¿Cuáles son esas habilidades?	Sí, sin duda (Menciona una o más habilidades)	No estoy seguro, puede ser (menciona habilidades generales)	No, el trabajo no me proporciona oportunidades para aprender nuevas habilidades	
7. ¿Crees que recibes un sueldo justo por tu trabajo?	Sí, sin duda	A veces	No, creo que no me pagan lo suficiente	
8. ¿Te proporciona tu trabajo el dinero suficiente para comprar las cosas que quieres?	Si, suelo poder comprar cosas normales que quiero	Tengo que esperar para comprar algunas cosas o no comprarlas <i>Tienes que ahorrar para comprarte lo que quieres</i>	No, no gano lo suficiente para comprar lo que necesito	
9. ¿Estás satisfecho con las ventajas que obtienes en tu trabajo? <i>Con poder tener paro, seguro médico, vacaciones pagadas, bajas,...</i>	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Nada satisfecho	
10. ¿Cuánta supervisión tienes en tu trabajo? <i>¿Tu supervisor o tu jefe suelen estar pendientes de tu trabajo viendo lo que haces? Incluye supervisor, jefe, preparador laboral, u otra persona que realice control</i>	El supervisor está presente sólo cuando yo le necesito	El supervisor suele estar presente le necesite o no <i>Suele pasar de vez en cuando</i>	El supervisor está presente constantemente y controla mi trabajo	
PUNTUACIÓN TOTAL ESCALA COMPETENCIA / PRODUCTIVIDAD				

*Nota: Si una persona está desempleada, no se realizarán las preguntas de la 3-10. La puntuación para estos ítems será de 1.

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores. Verdugo, Caballo y Jordán de Urríes (1999)

ESCALA DE AUTODETERMINACIÓN / INDEPENDENCIA				
Preguntas	3 puntos	2 puntos	1 punto	Puntuación
11. ¿Cómo decidiste hacer el trabajo u otras actividades diarias que haces ahora? <i>¿Cómo elegiste este trabajo?</i>	Lo elegí yo por el sueldo, ventajas o intereses <i>Pudiste elegir entre varios trabajos y elegiste este</i>	Era el único disponible o que yo podía conseguir <i>Era el único que tenías para elegir</i>	Otra persona decidió por mí <i>Me dijeron que tenía que trabajar aquí</i>	
12. ¿Quién decide cómo te gastas tu dinero? <i>¿Puedes gastarte tu dinero como quieras o tienes que pedir permiso a alguien? Se puede preguntar cuanto ganas y cuanto dinero tienes cada semana, y si manejas tu solo la cartilla del banco</i>	Lo decido yo <i>Sí, lo gasto como quiero y yo manejo mi dinero</i>	Lo decido yo con la ayuda de otros <i>Tengo que pedir permiso para algunas cosas, y me dan dinero para que me las compre si puedo</i>	Otra persona lo decide <i>Ya no me puedo comprar nada y no tengo dinero</i>	
13. ¿Cómo utilizas los servicios de salud? (médico, dentista, etc.) <i>Cuando vas al médico</i>	Casi siempre yo solo <i>Vas tu solo</i>	Normalmente acompañado por alguien, u otra persona pide la cita <i>Te acompañan algunas veces</i>	Nunca solo <i>Nunca vas solo</i>	
14. ¿Decides tú sobre las cosas que haces cada día, como irte a la cama, comer, y lo que haces para divertirte? <i>¿Puedes elegir tú solo cuando acostarte por la noche o levantarte por la mañana, o la ropa que te pones o donde ir a divertirte?</i>	Sí, sin duda	A veces	Pocas veces	
15. ¿Cuándo pueden visitarte en casa tus amigos?	Tan a menudo como yo quiero o con bastante frecuencia	Cualquier día siempre que alguien más lo apruebe o esté allí <i>Cuando quieran si pido antes permiso</i>	Sólo algunos días	
16. ¿Tienes la llave de tu casa?	Sí, tengo la llave y la uso como quiero	Sí, tengo una llave pero sólo abre algunas puertas	No	
17. ¿Puedes tener un animal de compañía si quieres? <i>¿Puedes tener si quieres un perro, o un pájaro u otro animal en casa?</i>	Sí, sin duda	Probablemente sí pero tendría que pedir permiso <i>¿Crees que te dejarían?, si responde no calificaríamos como no</i>	No	
18. ¿Tienes un tutor o guardián? <i>¿Tienes alguna persona que sea responsable de ti y que decida las cosas importantes por ti?</i>	No, soy responsable de mí mismo	Sí, para algunas cosas	Sí, tengo tutor para todo	
19. ¿Vive contigo gente que algunas veces te hace daño, te molesta, te asusta o te hace enfadar? <i>¿Hay alguien en tu casa que te moleste o con el que sueles discutir o pelearte, o que te enfade, o que le tengas miedo?</i>	No	Sí, y esos problemas ocurren una vez al mes o una vez a la semana	Sí, y esos problemas ocurren cada día o más de una vez al día	
20. En general, dirías que tu vida es:	Como tú quieres que sea	Alguien se la planifica en algunas cosas <i>Que solo puedes hacer algunas cosas que quieres y otras cosas te obligan a hacerlas</i>	Normalmente no puedes hacer lo que quieres	
PUNTUACIÓN TOTAL ESCALA DE AUTODETERMINACIÓN / INDEPENDENCIA				

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores. Verdugo, Caballo y Jordán de Urrés (1999)

ESCALA DE SATISFACCIÓN				
Preguntas	3 puntos	2 puntos	1 punto	Puntuación
21. En general dirías que la vida	Saca lo mejor de ti <i>Te trata bien, te va bien</i>	Te trata como a todo el mundo	No te da ninguna oportunidad <i>Te trata mal, te va mal</i>	
22. ¿Cuánto te diviertes y entretienes en tu vida? <i>Normalmente, ¿te diviertes en tu trabajo, o con tu familia o amigos?</i>	Mucho	Algo	No mucho	
23. Comparado con otros, estás mejor, igual o peor	Mejor	Igual	Peor	
24. La mayoría de las cosas que ocurren son	Gratificantes	Aceptables	Decepcionantes	
25. ¿Estás satisfecho con tu actual hogar o lugar donde vives? <i>¿Te gustaría más vivir solo, o con tus amigos o en otro sitio?</i>	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Insatisfecho o muy insatisfecho	
26. ¿Tienes más o menos problemas que otras personas?	Menos	Igual que otras personas	Más problemas que otras personas	
27. ¿Cuántas veces al mes te sientes solo?	Muy pocas, nunca más de una o dos veces	De vez en cuando, al menos 5 o 6 veces al mes	A menudo, al menos una o dos veces por semana	
28. ¿Te sientes alguna vez fuera de lugar o incómodo en situaciones especiales? <i>Fiestas, cumpleaños, reuniones</i>	Casi nunca o nunca	Algunas veces	A menudo o siempre	
29. En comparación con otras personas, ¿cuánto éxito crees que tienes? <i>¿Crees que las cosas te salen mejor, igual o peor que a los demás?</i>	Probablemente más que cualquier persona <i>Mejor</i>	Más o menos el mismo éxito todo el mundo <i>Igual</i>	Menos éxito que otras personas <i>Peor</i>	
30. Y tus familiares, ¿te hacen sentir? <i>En tu familia tu sientes que eres</i>	Una parte importante de la familia <i>Importante y que te tienen en cuenta</i>	Algunas veces parte de la familia <i>Que solo te tienen en cuenta algunas veces</i>	Como un extraño <i>Que no cuentan contigo y te ignoran</i>	
PUNTUACIÓN TOTAL ESCALA SATISFACCIÓN				

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores. Verdugo, Caballo y Jordán de Urríes (1999)

ESCALA DE PERTENENCIA SOCIAL / INTEGRACIÓN EN LA COMUNIDAD				
Preguntas	3 puntos	2 puntos	1 punto	Puntuación
31. ¿A cuántos clubes o asociaciones de tu comunidad perteneces? (incluyendo la iglesia u otras actividades religiosas) <i>Mencionarle diferentes opciones en función del contexto personal y de la comunidad</i>	2-3	Sólo 1	Ninguno	
32. ¿Estás satisfecho con los clubes o asociaciones a los que perteneces? (Incluida la iglesia u otras actividades religiosas) <i>Si no pertenece a ninguna consignar un 1</i>	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Insatisfecho o muy insatisfecho	
33. ¿Te preocupas por lo que la gente espera de ti? <i>Te preocupa lo que los demás piensan u opinan de ti</i>	Algunas veces, pero no siempre <i>Pocas veces</i>	Algunas veces	Siempre	
34. ¿Cuántas veces a la semana hablas (o te relacionas) con tus vecinos, bien en el patio o calle o en sus casas?	3-4 veces por semana	1-2 veces por semana	Nunca	
35. ¿Suelen venir amigos a tu casa para visitarte?	Sí, bastante a menudo	Algunas veces	Pocas veces o nunca	
36. ¿Cuántas veces participas en actividades recreativas (fiestas, bailes, conciertos, juegos) de tu comunidad?	3-4 veces al mes	1-2 veces al mes	Menos de 1 vez al mes	
37. Participas de forma activa en dichas actividades de ocio <i>Cuando vas a fiestas, bailes, conciertos o juegos, ¿te quedas solo y aparte, o participas con todo el mundo?</i>	A menudo, casi todo el tiempo <i>Si estoy con los demás y participo</i>	A veces, la mitad del tiempo <i>Algunas veces me quedo solo y otras participo con los demás</i>	Casi nunca o nunca <i>Casi siempre me quedo solo</i>	
38. ¿Qué posibilidades tienes para salir con alguien o contraer matrimonio? <i>¿Conoces a chicos/as y puedes tener novio/a y vivir con el/ella o casarte si quisieras? ¿Te dejarían vivir con el/ella o casarte si quisieras?</i>	Vivo con mi novio/a o estoy casado/a o tengo pareja o tengo la oportunidad de salir con quien elija	Tengo pocas oportunidades para salir con alguien o casarme <i>Conozco a pocos chicos/as y no creo que pudiera vivir con alguien o casarme, no creo que me dejasen</i>	No tengo oportunidades para salir con alguien o casarme <i>No casi no conozco a ningún chico/a con quien poder vivir o casarme y si lo conociera no me dejarían</i>	
39. Cómo te tratan tus vecinos	Muy bien o bien (te invitan a actividades, café, etc.)	Amables (te dicen hola, te visitan, etc.)	Mal o muy mal (te evitan, te molestan)	
40. En general, dirías que tu vida es <i>En general, ¿Estás contento con tu vida, tu familia, tu trabajo, tus amigos?</i>	Vale la pena <i>Estoy muy contento con ella</i>	Está bien <i>Esta normal es como la de los demás</i>	No vale para nada <i>No estoy contento con mi vida</i>	
PUNTUACIÓN TOTAL ESCALA PERTENENCIA SOCIAL / INTEGRACIÓN EN LA COMUNIDAD				

Este cuestionario se encuentra en fase de revisión, POR FAVOR, haga un uso confidencial del mismo preservando los derechos de los autores. Verdugo, Caballo y Jordán de Urríes (1999)

