

EMPLEO CON APOYO, EMPLEO INTEGRADO

BORJA JORDÁN DE URRÍES VEGA

*SUBDTOR. TÉCNICO SERVICIO DE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD (SID)
TÉCNICO SUPERIOR INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INTEGRACIÓN EN LA COMUNIDAD (INICO)
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA*

BURGOS, NOVIEMBRE 2003

1.- La inserción laboral de personas con discapacidad

Nuestro deseo sería que las personas con discapacidad pudieran acceder al empleo en la misma situación que el resto de los trabajadores, y que sus tasas de desempleo fueran igualmente similares, de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que una persona tuviera una determinada limitación.

Nuestro deseo sería también que las personas con discapacidad fueran todas capaces de llegar al empleo de manera autónoma sin necesidad de ayuda especial, como cualquier otro trabajador, simplemente por su propio esfuerzo, por sus capacidades, y que su tasa de actividad alcanzara los niveles de la población sin discapacidad.

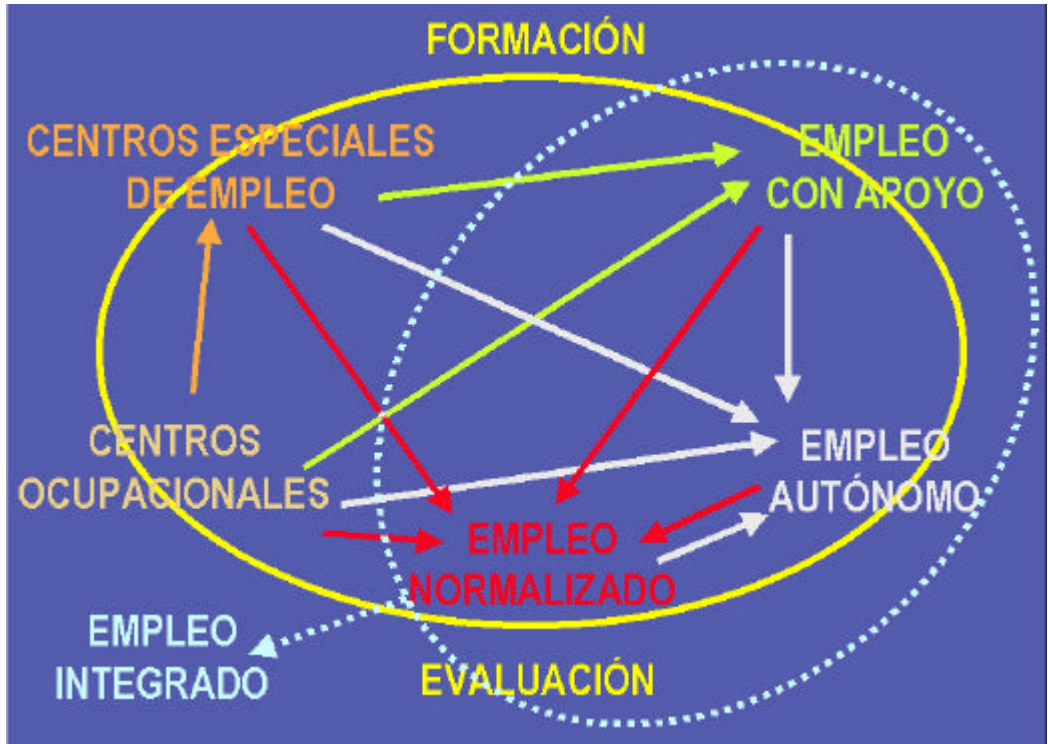
Nuestro deseo sería que el empleo proporcionara a todas las personas con discapacidad los mismos beneficios que aporta a otro trabajador cualquiera. Suficiencia económica, independencia, relaciones sociales, bienestar personal, autonomía, etc.

Pero la realidad, que camina hacia nuestros deseos, se encuentra todavía lejos de ellos. Las tasas de desempleo se encuentran aun a una distancia considerable (de la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, realizada por el INE en 1999 se extrae el dato de la tasa de paro de las personas con discapacidad que desean trabajar 25,83% en relación al 15,86% respecto a la población general que se extrae de las Tablas Anuales de la EPA de 1999, y en publicaciones de Jiménez y Huete, ambas del 2002, se señala un 26,1% frente a un 16,6%). Si bien muchas personas con discapacidad son perfectamente capaces de gestionar por sí mismas su acceso y mantenimiento en un mercado laboral abierto y normalizado, muchas otras no lo son por falta de oportunidades y de apoyos disponibles en la comunidad en que viven. A esto hay que añadir la preocupante baja tasa de actividad mostrada por el colectivo (32% frente al 64,5% de la población general según la publicación del real patronato reseñada anteriormente y basada en la encuesta del INE) que plantea dudas sobre dónde debemos incidir en las medidas, si sobre el mercado de trabajo o sobre los trabajadores. Finalmente, si para la mayoría de nosotros el trabajo aporta una serie de beneficios económicos, sociales y personales, esto no ocurre siempre así para muchas personas con discapacidad que solo alcanzan trabajos de baja calidad y que no disponen de autonomía, recursos, y de nuevo apoyos suficientes para ello.

Desde nuestro punto de vista entendemos que la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual el punto final deseable es el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de

tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Sin embargo somos conscientes de que quizás, por multitud de factores (económicos, sociales, ambientales, personales, etc.) la persona con discapacidad pueda quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.



Cuadro 1: Alternativas en el proceso de integración laboral

De esta manera entendemos el proceso de acceso al empleo normalizado de la siguiente forma (ver cuadro 1) en la que podemos disponer de diferentes alternativas y pasos (Centros Ocupacionales, Centros Especiales de Empleo, Empleo con Apoyo, Empleo Autónomo y Empleo Normalizado) para llegar en el mejor de los casos al empleo normalizado, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria.

2.- El empleo con Apoyo como herramienta para la normalización

Varios autores han definido el empleo con apoyo y nosotros lo entendemos como *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), definición que es perfectamente aplicable por extensión a otros

colectivos en especial situación de desventaja social con especiales problemas para acceder al mercado laboral ordinario.

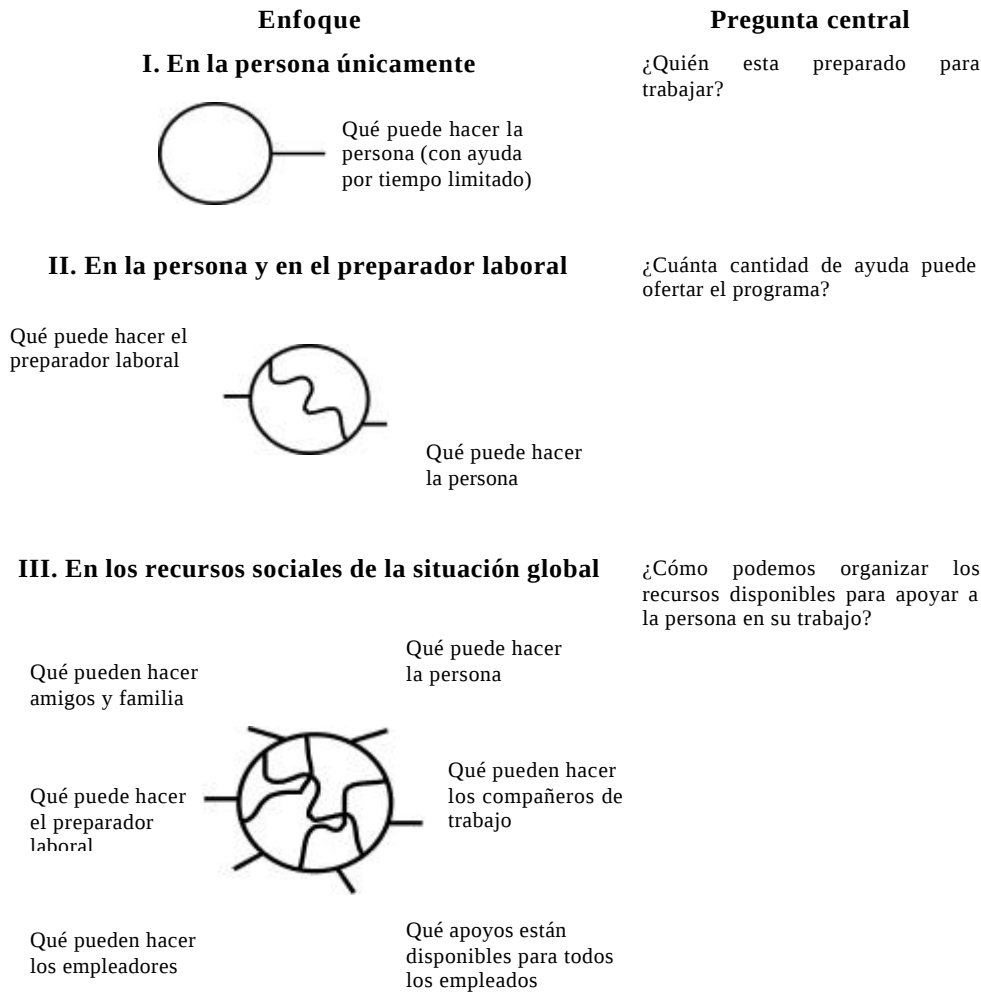
Sus características han sido claramente especificadas por Verdugo y Jenaro (1993):

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

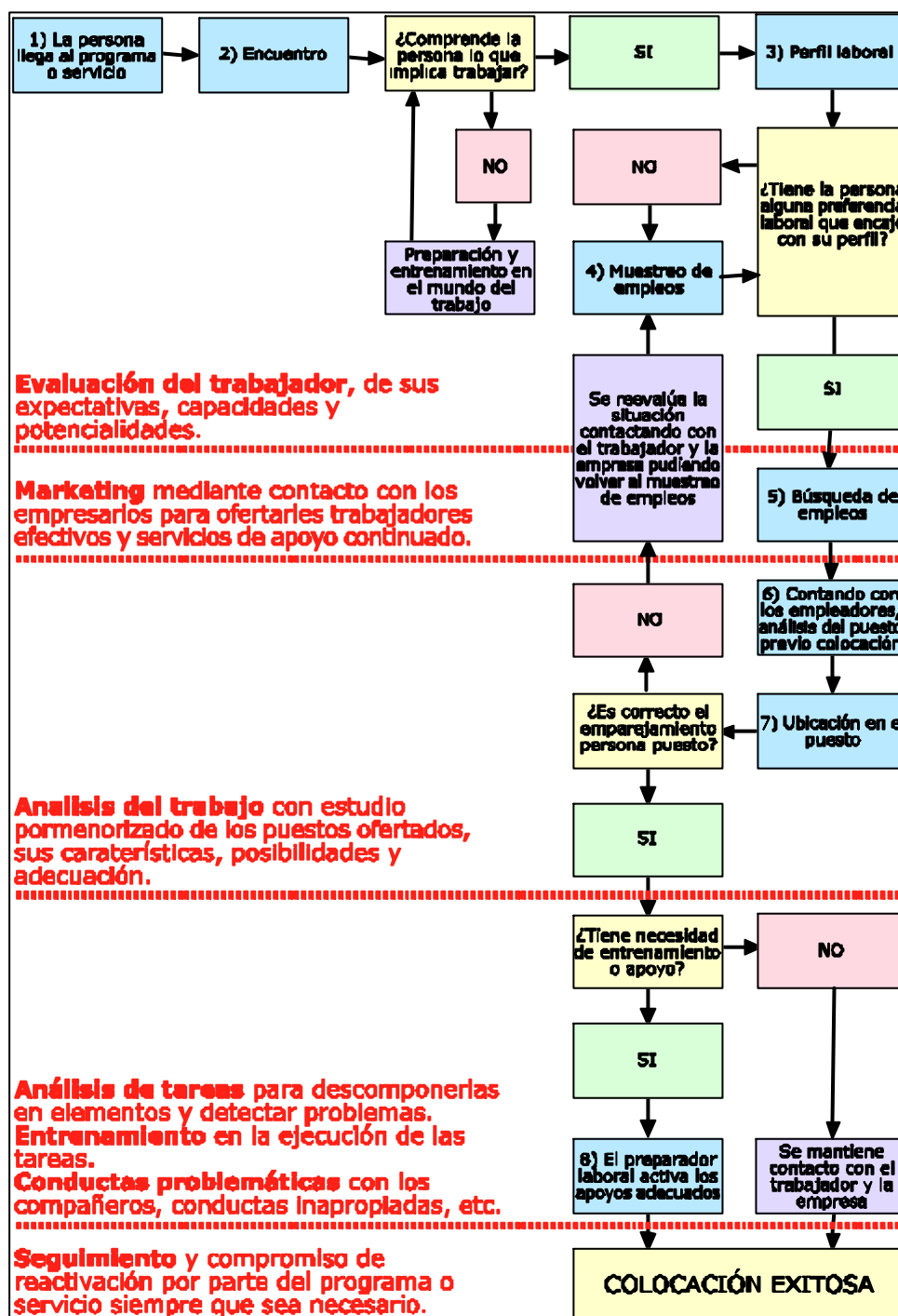
Esta evolución ha traído consigo un cambio del enfoque que progresivamente ha pasado de una selección de personas a una dinamización de recursos de la comunidad, de focalizarnos únicamente en la persona, a tener una perspectiva ecológica. Esta evolución podemos plasmarla en una tabla tal y como lo hace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



Cuadro 2. El enfoque cambiante del empleo con apoyo

O'Brien (1990, p. 25)

El empleo con apoyo tiene unos pasos claros y definidos que presentamos en el cuadro 3. 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.



Cuadro 3. Etapas típicas del proceso de empleo con apoyo

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.

En ese proceso juegan un papel fundamental una serie de elementos. El *marketing*, o la manera de presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz. El *análisis del trabajo*, que nos permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuales son los elementos fundamentales del empleo que estamos manejando. El *diseño y análisis de tareas*, que nos va a permitir descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que nos faciliten la estructuración de un entrenamiento específico. El *entrenamiento de precisión y de autonomía*, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible, desarrollando en lo posible los “apoyos naturales” (Butterworth et al., 1996; Hagner, Butterworth y Keith, 1995; Hanley-Maxwell y Whitney-Thomas 1995; Hughes y Kingsford 1997; Jordán de Urries 2000; Kregel y Wehman 1996; Mank, 1997; Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998, 1999, 2000; NIDRR, 1993; Olson et al. 2000; Storey y Certo 1996; Test, 1994; Wehman y Bricout 1999b). Y finalmente el *afrontamiento de conductas problemáticas* dentro del lugar de trabajo, ya sea por su peligrosidad para la persona, para los compañeros, o simplemente por que sean culturalmente inapropiados en un determinado lugar de trabajo.

3.- El apoyo como pieza fundamental

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 1 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 1. Taxonomía de los apoyos en el trabajo

Wehman y Bricout (1999a, p. 5)

Agente mediador	Tipo de apoyo
Apoyo proporcionado por agencias	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)
Apoyos proporcionados por el mundo laboral	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.)
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

Desde esa filosofía de los apoyos deben desarrollarse unas buenas prácticas que se plasman en unos indicadores de logro concretos que nos proporcionan la medida en la que el programa de empleo con apoyo esta siendo efectivo. Podemos ver ambos en la tabla 2.

Tabla 2. Buenas prácticas e indicadores de logro

Buenas prácticas	Indicadores de logro
<i>Con el trabajador y la familia</i>	
? Clarificación de intereses y capacidades	? Incremento de los sueldos (cuantía)
? Planificación amplia	? Aumento de las habilidades del trabajador (número y variedad)
? Elección por el consumidor	? Incremento de oportunidades de trabajo (número de ofertas al trabajador)
? Implicación de la familia	? Aumento de las oportunidades de interacción (número de interacciones)
? Apoyos individualizados	? Aumento del compromiso de la familia (número de acciones participadas)
? Entrenamiento individualizado	? Aumento de la competencia personal (independencia progresiva)
? Desarrollo de carrera	
<i>Con los empleadores</i>	
? Asociaciones con los empleadores para conseguir objetivos comunes	? Aumento de la variedad de negocios de la comunidad con presencia de empleo con apoyo (número)
? Desarrollo de empleo y marketing de venta de los servicios	? Aumento de la implicación del empleador (número de contactos, iniciativas conjuntas, resultados)
? Utilizar recursos presentes en la empresa	? Aumento de la implicación de los compañeros (tiempo, número de tareas)
? Desarrollo de más empleos con roles positivos	? Aumento del apoyo del mundo laboral teniéndoles en cuenta (mejoras de diseño de puestos, de selecciones)
<i>Con la organización</i>	
? Declaración de objetivos que evoluciona	? Inversión en servicios en la comunidad (presencia de mayor número de servicios integrados en la comunidad dentro de la organización)
? Desarrollo de equipos	
? Obtención de datos para evaluar y mejorar	
? Roles profesionales dinámicos	? Aumento del desarrollo de grupos de trabajo (numero de grupos y de trabajadores implicados dentro de la organización)
? Priorizar los servicios en la comunidad	
? Tener claro quién es el consumidor	
<i>Generales</i>	
? Financiación de servicios en la comunidad	? Aumento de las oportunidades a las discapacidades mas severas (número de trabajadores a los que se proporciona servicio)
? Políticas activas de empleo	
? Implicación de agentes de la comunidad	? Mejora de los apoyos (número, calidad, variedad, utilización de apoyos naturales)
? Escuela como primer recurso de acceso al empleo	
? Comunidad como un todo, visión ecológica	

4.- El rol del profesional

Al plantear el perfil del profesional que desarrollaría estos servicios, nos apoyamos en las recomendaciones que realizan en este sentido Brooke y sus colaboradores (Brooke, V., Wehman, P., Inge, K. y Parent, W., 1995). Asumimos también la denominación que los autores otorgan a este profesional como "Especialista en empleo en la comunidad" Así, este profesional ha de desempeñar los siguientes roles (cuadro 4):

- Planificador de servicios
- Consultor
- Recopilador de información
- Representante
- Técnico
- Recurso comunitario

Cuadro 4: Roles del Especialista en Empleo en la Comunidad

Planificador de servicios: responsable de analizar los servicios que el cliente demanda y de asistirle en el desarrollo de un plan individualizado para alcanzar los resultados deseados. Responsable de reunir y coordinar a otros profesionales dentro de la organización o fuera de la misma que puedan aportar información o soluciones concretas en relación a la demanda de la persona con discapacidad.

Consultor: responsable de entrar en una relación consultiva con los clientes de los servicios y proporcionarles recomendaciones basadas en el conocimiento de experto. El profesional ha de dar la posibilidad a la persona con discapacidad de participar en la toma de decisiones en cada momento, evitando tomar un papel directivo sobre los destinos de los usuarios de los servicios y mostrándose asequible y dispuesto a asesorar en todo momento sobre las posibles opciones, sus ventajas e inconvenientes. El profesional deberá también fomentar una relación de asesoramiento con los empleadores, pudiéndoles sugerir en cada momento estrategias oportunas para favorecer la integración laboral de sus empleados así como procedimientos o estrategias que puedan modificarse no solo en beneficio de la ejecución de los trabajadores con discapacidad, sino en beneficio del total de los trabajadores.

Recopilador de información: responsable de permanecer actualizado sobre el mercado de trabajo y mantener una fuerte relación personal con la comunidad del empleo. Responsable también de recabar información sobre los ambientes actuales en los que la persona desarrolla su actividad y sobre aquellos en los que prevemos que los hará en futuro próximo, para poder determinar las necesidades de apoyo en cada uno de ellos. Responsable de mantener datos actualizados sobre el servicio, sobre sus resultados y sobre las acciones puestas en marcha.

Comercial: Este rol incluye un conjunto de diferentes actividades de marketing, desde el desarrollo y disseminación de información promocional sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad hasta la identificación de estrategias para que un individuo se promocioe el mismo en la búsqueda de empleo. El profesional debe de saber vender la imagen positiva de las personas con discapacidad como trabajadores absolutamente capacitados. La promoción de nuestros trabajadores no se puede dejar al azar, es responsabilidad del profesional planificarla cuidadosamente y evaluar la efectividad de las estrategias en funcionamiento.

Técnico: Responsable de permanecer al día en las tecnologías rehabilitadoras más recientes para ser capaz de identificar estrategias apropiadas de enseñanza de las habilidades

necesitadas, proporcionar entrenamiento cuando este sea necesario, y disolver las ayudas de manera sistemática para asegurar la adquisición y mantenimiento de una habilidad y/o comportamiento. Responsable también de conocer y manejar la legislación pertinente al empleo de las personas con discapacidad, las modalidades de contratos mas frecuentes, la manera de formalizarlas y las ayudas disponibles.

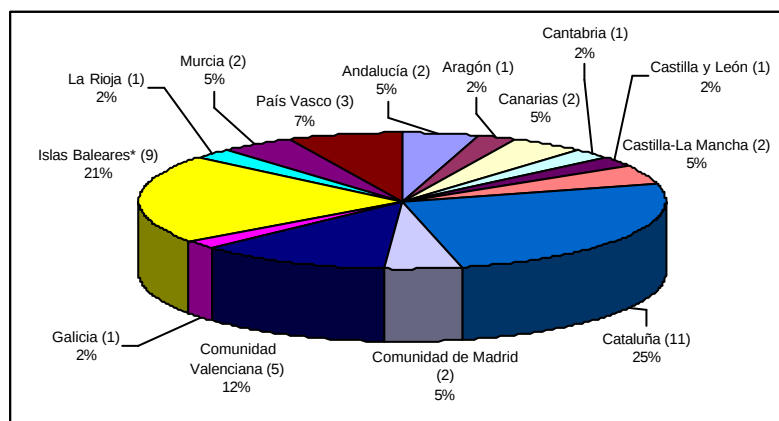
Recurso comunitario: responsable de tener conocimiento de los recursos y servicios de la comunidad, incluidas opciones de transporte, oportunidades de recreo, establecimientos sociales, pensiones, programas de vida independiente, y otras organizaciones y agencias de la comunidad. Dirigir actividades de análisis y evaluación de la comunidad, incluyendo contacto personal, localización, proceso de aplicación, y disponibilidad de los servicios. Analista de los apoyos naturales presentes en los diferentes ambientes y lugares de la comunidad, así como del grado de disponibilidad de los mismos, previendo su posible utilización en función de las necesidades concretas de cada persona.

5.- La realidad en España

Nos parece interesante finalizar con una breve exposición extraída de los datos disponibles en la actualidad de la realidad esta modalidad de integración laboral en España (Verdugo y Jordán de Urríes, 2001; Jordán de Urríes y Verdugo 2001).

5.1.- Los servicios o 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 vemos en el cuadro 5. De esta manera, y a la luz de los datos recogidos en este estudio, podemos determinar que la cantidad total de programas de Empleo con Apoyo activos a finales de 1999 se sitúa en 43, habiendose experimentado un sensible 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.

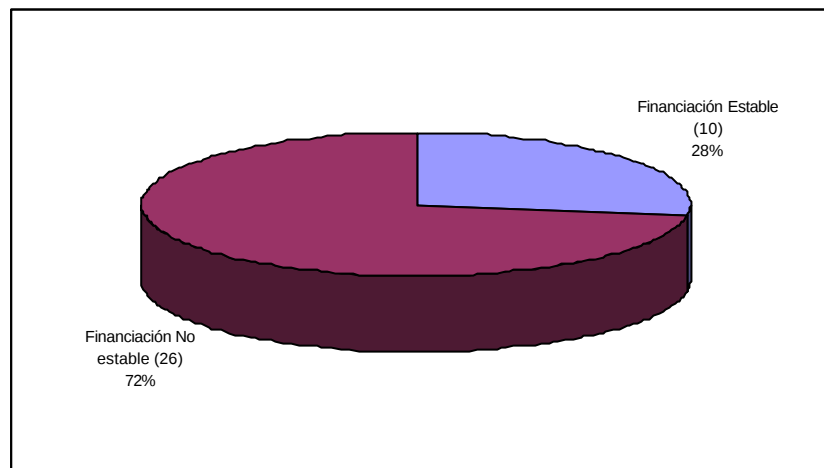


Cuadro 5. Programas de empleo con apoyo por Comunidad Autónoma

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

5.2.- Conversión

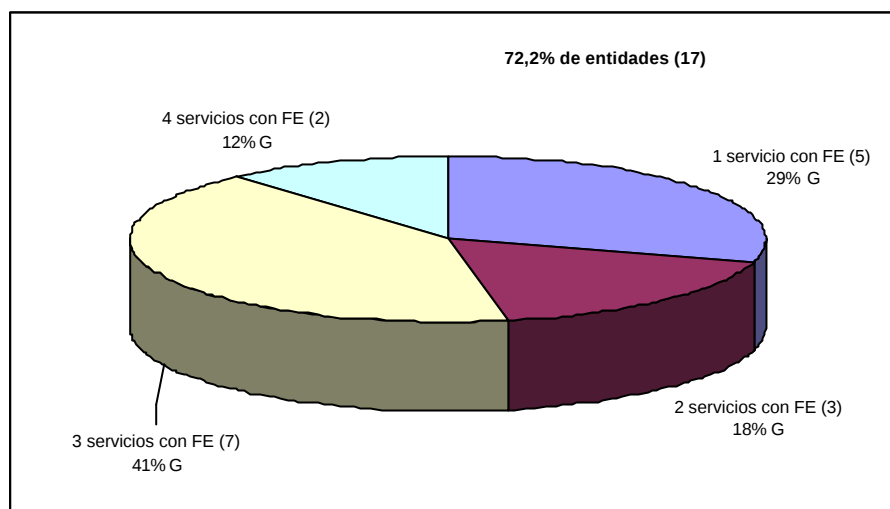
En nuestro trabajo, el análisis de la Conversión de los servicios se centra principalmente en tres cuestiones: la estabilidad de la financiación en los servicios, la convivencia de varios servicios en una misma entidad, y la supresión o no de los *mismos si la financiación se elimina*.



Cuadro 6: Estabilidad de la financiación de los programas de Empleo con Apoyo

Como podemos ver en el cuadro 6 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.

El dato anterior es más interesante aún cuando cuando comparamos la multiplicidad de servicios con la estabilidad en la financiación de bs mismos. De este modo, en el cuadro 7 podemos ver como se distribuyen en porcentajes el grupo de entidades que no disponiendo de financiación estable 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 nos 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 7: Entidades que tienen EcA con financiación no estable y otros servicios con financiación estable
FE Financiación Estable, G Sobre Grupo

5.3.- Usuarios y Profesionales

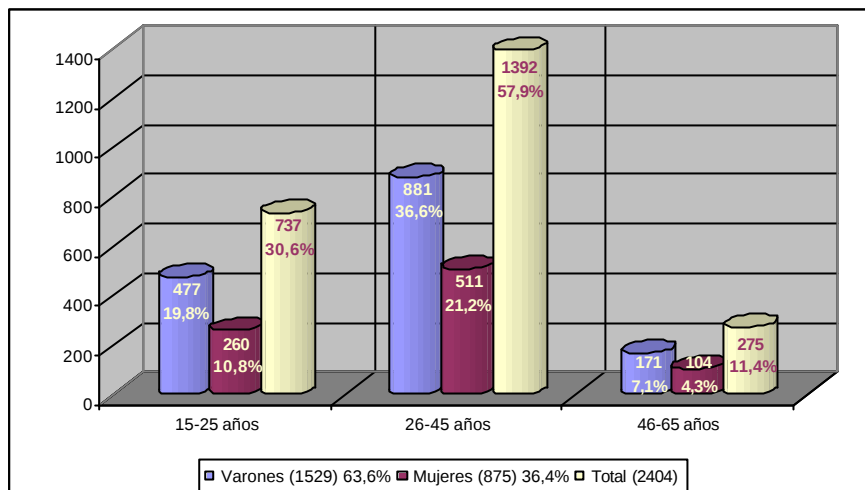
Nos parece importante señalar, como podemos ver en la tabla 3, que si bien la cifra total de personas integradas y las cifras por tipo de discapacidad han ido aumentando, ya que el total desde 1995 a 1999 aumentó más de 3 veces (para los colectivos de personas con discapacidad física, intelectual, sensorial 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.

Tabla 3: Personas integradas por tipo de discapacidad en 1995, 1996 y 1999

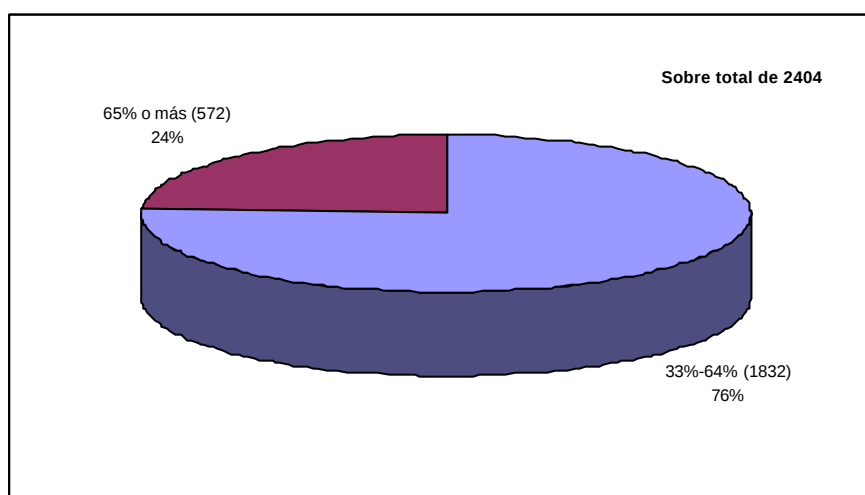
Los datos referidos a 1995 y 1996 se han obtenido de los trabajos de Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Bellver, F. y Martínez, S. (1998) y de Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. y Bellver, F. (1998).

Discapacidad	1995				1996				1999			
	Han trabajado		Están trabajando		Han trabajado		Están trabajando		Han trabajado		Están trabajando	
	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 datos presentados en el cuadro 8 nos muestran la distribución de las personas que se encuentran trabajando mediante EcA por grupos de edad y sexo. En todas las franjas de edad, así como en el total, el porcentaje de varones practicamente 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 EcA.



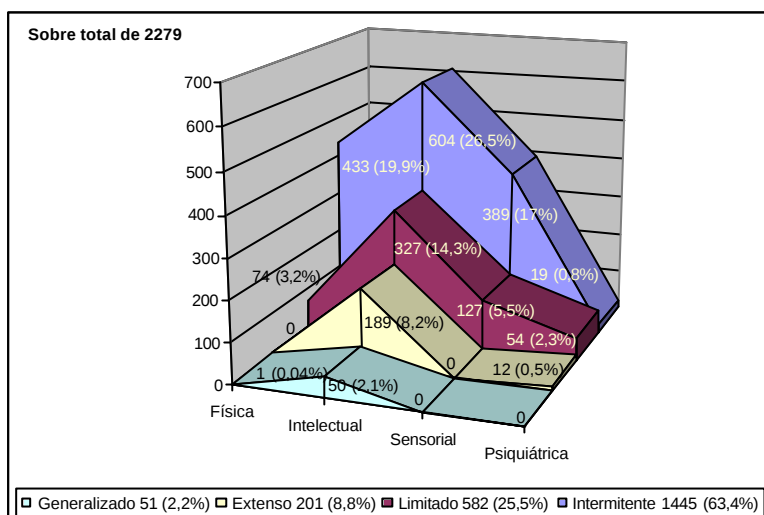
Cuadro 8: Distribución de los trabajadores en ECA por tramos de edad y sexo



Cuadro 9: Personas trabajando en ECA por % de minusvalía

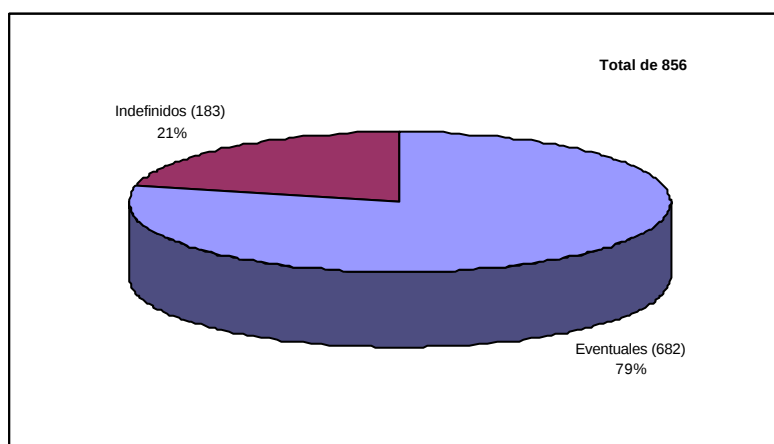
Respecto a la distribución de la población usuaria de servicios de Empleo con Apoyo en relación con el porcentaje de minusvalía que muestran, vemos en el cuadro 9 que el 76% muestra un grado de minusvalía comprendido entre el 33 y el 64%, mientras que el 24% restante muestra un 65% o más de minusvalía.

En el cuadro 10 se muestra la distribución de la población usuaria de servicios de ECA en función de su necesidad de apoyo y el tipo de discapacidad. Los datos nos 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.



Cuadro 10: Personas en EcA por Necesidad de Apoyo y Tipo de Discapacidad

Respecto al 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 está reflejado en el cuadro 11. Es interesante también señalar que el salario medio de los trabajadores en EcA está en 87.888 pesetas y es un 26,8% superior al salario Mínimo Interprofesional.



Cuadro 11: Contratos realizados en el último año por tipo de contrato

En lo que se refiere a los profesionales que trabajan en el EcA, los datos recogidos en este trabajo nos indican que a finales de 1999 los servicios de Empleo con Apoyo cuentan en España con un total aproximado de 261 profesionales. Podemos 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 no indican demasiado sino las situamos en relación al número de usuarios de los servicios de EcA. Nuestros datos nos indican que la media de usuarios por profesional para el conjunto de los programas de EcA es de 9,63 y la media de usuarios por preparador laboral es de 22,8.

5.4.- Conclusiones y recomendaciones a la luz de los datos

A la luz de los datos obtenidos, es interesante realizar una serie de recomendaciones que podemos formular a modo de decálogo:

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 las 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.

Nos parece adecuado finalizar 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).

Bibliografía

- 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.
- 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).
- Jiménez, A. y Huete, A. (2002). La discapacidad en España: Datos estadísticos. Aproximación desde la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad
- Jiménez, A. y Huete, A. (2002). La discapacidad en cifras. Madrid: IMSERSO
- 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. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 521-536). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Kregel, J., y Wehman, P. (1996). Supported employment research: impacting the work outcomes of individuals with disabilities. *RRTC, Summer 1996*.
- Mank, D. (1997). El proyecto de investigación de apoyos naturales se consolida. M. A. Verdugo, C. Caballo, F. B. Jordán de Urríes, M. Crespo, C. Jenaro, M. I. Tena, F. Sainz, y E. Díez (Compiladores), *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., 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.
- National Institute on Disability and Rehabilitation Research. (1993). Supported employment for people with severe mental retardation. *NIDRR Consensus Statement*, 1(5).
- 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.
- 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.
- Verdugo, M. A., y Jenaro, C. (1993b). Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 24(3), 5-12.
- 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., 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.

- Wehman, P., y Bricout, J. (1999a). Supported employment: critical issues and new directions. G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Editores), *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. G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Editores), *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.