

INTEGRACIÓN LABORAL Y DISCAPACIDAD

Miguel Ángel Verdugo, Borja Jordán de Urríes, Carmen Vicent y Raquel Martín

INICO, Universidad de Salamanca

INTRODUCCIÓN

En el momento actual, cuando pensamos en las personas con discapacidad hay cuatro principios clave en la política social de cualquier nación occidental desarrollada: Igualdad de oportunidades, Participación total, Vida independiente y Autosuficiencia económica. Y en torno a estos principios hemos de hacer girar nuestro trabajo los investigadores, los profesionales, las organizaciones y los políticos. El trabajo, la actividad laboral de la persona, desempeña un importante papel en la puesta en marcha de esos principios. Y no hay que olvidar la gran desventaja que en este sentido tienen las personas con discapacidad respecto al resto de la población.

En el mundo de la discapacidad, particularmente en las afectaciones graves y de mayor impacto, el derecho a tener un empleo y a cobrar un salario similar como el de cualquier otro ciudadano ha ido emergiendo progresivamente según evolucionaba la sociedad y maduraban las organizaciones de personas con discapacidad o de apoyo a las mismas.

Los inicios, hace ya más de cuatro décadas, de la entonces llamada rehabilitación profesional no fueron fáciles. Los objetivos de entonces se centraban en conseguir infraestructuras específicas mínimas y definir algunas actividades estables para realizar actividades laborales o semi-laborales, conectadas con el mundo de las empresas, que

permitieran desempeñar roles profesionales a las personas con discapacidad a la vez que se obtenía una gratificación por ello.

Los profesionales y las organizaciones, tras décadas de esfuerzo, por lo general asentaron sus iniciativas y asumieron progresivamente nuevos retos de mayor alcance y significación para las personas con discapacidad. La productividad y gestión eficaz de las actividades laborales y centros comenzó a tener un papel de gran relevancia, y el salario de las personas empleadas en algunos casos se aproximó al salario mínimo de otros trabajadores. De esta manera se desarrollaron numerosas iniciativas ejemplares que se mantienen con solvencia en distintas partes de España. Posteriormente, en los años 90, vendría la preocupación por la mejora de la calidad del trabajo de las organizaciones, los estándares y las acreditaciones.

Tras varias décadas de múltiples esfuerzos por desarrollar empleos y actividades laborales, la integración laboral de las personas con discapacidad es uno de los retos prioritarios del momento actual. Hasta hace pocos años las iniciativas en el ámbito laboral de las personas con discapacidad se restringían al empleo protegido. Sin embargo, el desarrollo de los planteamientos basados en la igualdad de oportunidades y derechos, las demandas de los colectivos implicados, junto a la acumulación de experiencias positivas en el desenvolvimiento laboral normalizado de las personas con discapacidad, nos han permitido situar la integración laboral como una de las metas prioritarias en torno a la cual deben orientarse hoy las iniciativas.

No hay que olvidar también que existen riesgos en la situación actual pues la mayor parte del empleo es protegido, de baja cualificación o mal retribuido, no se favorece la transición al empleo ordinario, y todavía hay escasa conciencia social o falta de preparación en el mundo laboral y empresarial (Ararteko, 2003). También se ha llamado la atención,

compartida por los propios autogestores, sobre muchos riesgos posibles de situaciones no éticas en los centros especiales de empleo: falta de planificación individual integral, no favorecer la inclusión, estancamiento de los salarios, vulneración de derechos, y muchas otras situaciones no deseables (Lacasta, 2005). Todo ello sin que sirva para desmerecer la importante aportación que hacen esos centros especiales de empleo al desarrollo y vida de muchas personas (Santamaría, 2005). Quizás todavía desconocemos mucho nuestra propia realidad, y necesitamos datos, estudios e investigación que nos permita hablar menos con opinión y más con evidencias. Y aquí, el INICO, junto a otras personas y entidades, puede desempeñar un papel de ayuda importante.

El panorama general que debe ofrecerse a una persona con discapacidad es la posibilidad de elegir entre diferentes opciones laborales con diferentes grados de integración, siempre apuntando hacia la opción más normalizada y al mejor salario. Y, en la medida de lo posible, conjugar las preferencias e intereses individuales con las ofertas y recursos disponibles. Visto así, la integración laboral ha de verse como una política de servicios y oportunidades diferentes, pero siempre con la ambición de lograr el máximo nivel de normalización en el trabajo profesional. Todo ello sin olvidar que el trabajo es un medio, eso sí de importancia determinante, para lograr una vida adulta plena. Pero, esta vida adulta para ser de calidad, también debe satisfacer otras áreas de la persona: bienestar emocional, relaciones interpersonales, inclusión social, autodeterminación y otras (Verdugo, 2006; Schalock y Verdugo, 2002/2003).

En esta presentación me centraré en la iniciativa más relevante sobre integración laboral que desde el INICO estamos haciendo en la actualidad, y que está centrada en promover, extender y mejorar las iniciativas que se desarrollan sobre empleo con apoyo en

toda España: el programa ECA Caja Madrid. Asimismo, comentaré también brevemente la evaluación del programa de Empleo con Apoyo de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, que también estamos desarrollando en estos momentos.

PROGRAMA ECA CAJA MADRID

Breve descripción del programa

El empleo con apoyo es la fórmula de empleo integrado con mayor fundamentación científica y planificación sistemática para colectivos de discapacidad con graves afectaciones. En España al menos 3.532 personas con discapacidad trabajan mediante la fórmula de empleo con apoyo. En su mayoría son personas con discapacidad intelectual y un grado de minusvalía entre 33% y 64%. El empleo con apoyo, ha experimentado un aumento progresivo de iniciativas desde los años 90, pero ha sido un progreso muy lento y todavía no se ha extendido a todas las Comunidades Autónomas. La consolidación definitiva del empleo con apoyo depende de su regulación legal y de la estabilidad de su financiación. Con esta finalidad nace el programa ECA Caja Madrid.

El programa ECA Caja Madrid es un programa de empleo con apoyo de Obra Social de Caja Madrid cuyo diseño, desarrollo y seguimiento es realizado por una Comisión Técnica mixta de la Obra Social de Caja Madrid (María Fernanda Ayán, Mercedes Guerrero y Paloma Perezagua) y del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (Miguel Ángel Verdugo, Borja Jordán de Urríes y Paloma Perezagua). Su objetivo es producir inserciones laborales en empleo ordinario mediante empleo con apoyo, de dos colectivos: 1) personas con discapacidad y 2) personas en proceso de exclusión social.

Todo ello, garantizando la calidad en los procesos desarrollados y acreditando los resultados.

Uno de los objetivos fundamentales que perseguimos, es incrementar significativamente las inserciones laborales de personas con discapacidad o desventaja social en empleo ordinario mediante empleo con apoyo. Nuestro objetivo inicial fue lograr al menos 351 inserciones o apoyos durante los tres años que dura el programa, pero la propia realidad ha superado esa meta. La demanda de participación de las asociaciones en toda España ha sido muy elevada, y la Obra Social de Caja Madrid (y su director gerente Carlos María Martínez) ha sido especialmente sensible a ella incrementando significativamente los recursos materiales que permitirán dar una respuesta muy satisfactoria a las demandas producidas.

La participación al programa se articula mediante federaciones u organizaciones de ámbito nacional con el fin de garantizar que las asociaciones participantes cuenten con una red de empleo. Los destinatarios finales de las ayudas económicas son las asociaciones miembros de las federaciones u organizaciones de ámbito nacional que participan en el programa.

El programa presenta una serie de aspectos innovadores. En primer lugar, se trata del primer programa de ayudas al empleo con apoyo propuesto a nivel nacional. Además plantea un modelo abierto a todos los tipos de discapacidad y a los colectivos en situación de desventaja social, y en tercer lugar, propone un modelo de financiación diferenciada de las acciones en función de la necesidad de apoyo del trabajador y del tipo de acción a desarrollar, financiando tanto las nuevas inserciones como el mantenimiento de puestos ya conseguidos (desde el segundo año de desarrollo del programa).

Esta financiación diferenciada puede verse en el siguiente cuadro:

Valoración de discapacidad por organismo competente	A – Nueva inserción	B - Mantenimiento
Nivel de apoyo 1	A1 Disc. Física (33%-44%) Disc. Sensorial (33%-44%)	B1 Disc. Física (33%-44%) Disc. Sensorial (33%-44%)
	786,12 € / año	393,06 € / año
Nivel de apoyo 2	A2 Disc. Intelectual (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Disc. Sensorial (45%-64%) Disc. Física (45%-64%) Exclusión social	B2 Disc. Intelectual (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Disc. Sensorial (45%-64%) Disc. Física (45%-64%) Exclusión social
	1.965,31 € / año	982,65 € / año
Nivel de apoyo 3	A3 Disc. Intelectual (65% o más) Disc. Sensorial (65% o más) Disc. Física (65% o más) Enf. Mental (65% o más)	B3 Disc. Intelectual (65% o más) Disc. Sensorial (65% o más) Disc. Física (65% o más) Enf. Mental (65% o más)
	3.930,62 € / año	1.965,31 € / año

Estado actual del programa

El primer año de convocatoria fue el 2005. Durante este año han participado tres federaciones de ámbito nacional: AESE, FEISD y FIAPAS, aportando un total de 54 asociaciones, cuyas acciones solicitadas, adjudicadas y asumidas se distribuyen tal y como aparece en la siguiente tabla.

Tabla 1. Distribución de las acciones solicitadas, adjudicadas y asumidas en 2005

Federaciones	Asociaciones	Acciones solicitadas	Acciones adjudicadas	Acciones asumidas
AESE	20	182	49	38
FEISD	26	100	43	29
FIAPAS	8	76	25	22
<i>Total</i>	54	358	117	89

Solicitan participar en el primer año de programa un total de 54 asociaciones, que entre todas solicitan 358 acciones. En este primer año se adjudican un total de 117 acciones de las cuales culminan con éxito 89 acciones. Es decir, se cumple con éxito el 76% de las acciones adjudicadas. De las cuáles el 65% de ellas tiene un nivel de ejecución del más del

75%. Es decir, hay 58 personas con discapacidad que tienen un contrato de trabajo de más de 6 meses de duración.

Si analizamos los niveles de apoyo que han solicitado, podemos ver que el nivel de apoyo 3, es el más demandado, seguido del nivel de apoyo 2. El programa ECA Caja Madrid asume el compromiso de otorgar más financiación a los niveles que presentan mayor dificultad en su inserción laboral, es por ello que más del 50% de la financiación prevista para la convocatoria del 2005 se destina al nivel de apoyo 3. En la siguiente tabla, presentamos las acciones solicitadas, adjudicadas y asumidas, según su nivel de apoyo.

Tabla 2. Distribución de las acciones por niveles de apoyo en 2005

Niveles de apoyo	Acciones Solicitadas	Acciones Adjudicadas	Acciones Asumidas
N1	36	34	28
N2	125	34	25
N3	197	49	36
<i>Total</i>	358	117	89

Tras el primer año de puesta en marcha del programa, en noviembre del 2005 se abrió el plazo para presentar solicitudes de participación para el segundo año, el cual se ha abierto a más federaciones y colectivos, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3. Distribución de asociaciones y acciones solicitadas por federaciones en 2006

FEDERACIONES	N	ACCIONES SOLICITADAS
AESE	27	310
FESID	23	92
FIAPAS	8	73
EAPN	2	40
ASPACE	3	6
AFEM	30	248
FEAFES	10	31
CAE	4	17
OS	1	2
<i>Total</i>	108	819

Para el segundo año del programa se han presentado 108 asociaciones, que solicitan 819 acciones, de las cuales 740 son de nueva inserción y 79 son mantenimientos. A diferencia del primer año, este año el nivel de apoyo más solicitado es el 2, tal y como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 4. Distribución de acciones por niveles de apoyo

Nivel de apoyo	N
N 1	102
N 2	403
N 3	314
<i>Total</i>	819

En este segundo año de programa se contemplan los mantenimientos de los puestos ya conseguidos en el primer año de programa. Tal y como se observa en la tabla 4, los mantenimientos solicitados son 79, por lo que podemos decir que permanencia en el mismo puesto de trabajo es bastante alta (88,76%).

Tabla 5. Distribución de los mantenimientos solicitados por niveles de apoyo

NIVELES	N	%
N1	23	29,11%
N2	23	29,11%
N3	33	41,77%
TOTAL	79	100%

Investigación en el programa ECA Caja Madrid

El desarrollo adecuado de ECA Caja Madrid implica por un lado la evaluación del programa, de sus procedimientos y resultados, así como de los acuerdos y compromisos establecidos con las organizaciones de ámbito nacional y sus asociaciones. Por otro lado, el proyecto se concibe como elemento favorecedor de la investigación sobre el empleo con apoyo, con el afán de mejorar prácticas y procesos.

Como objetivos de investigación nos planteamos por un lado el análisis del impacto del programa en la mejora de la calidad de vida de la persona y el estudio de la calidad de vida laboral y, por otro lado, el examen de la repercusión de la integración laboral mediante empleo con apoyo en la promoción de la autodeterminación de cada trabajador integrado. En ambos casos se entiende que los datos longitudinales de evolución del trabajador según permanece en situaciones de integración laboral permitirán conocer en que medida el trabajo normalizado está permitiendo mejorar la satisfacción de la persona, así como su posible influencia en situaciones de mayor autonomía personal.

La investigación sobre calidad de vida y autodeterminación en el empleo con apoyo se hace desde una perspectiva metodológica plural, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas. Esto permite extraer conclusiones sobre el impacto del programa, comparar resultados con otras iniciativas o alternativas laborales, y examinar la comprensión, aceptación y posición de las personas y sus familias respecto a la actividad laboral, la calidad de vida y el comportamiento autodeterminado.

Estado actual de la investigación sobre Autodeterminación

En este estudio pretendemos obtener un mayor conocimiento de la autodeterminación percibida de las personas con discapacidad que se encuentran trabajando a través de programas de empleo con apoyo. El estudio se centra en obtener datos cuantitativos procedentes de la aplicación de la *Escala de Autodeterminación ARC* de Wehmeyer y Kelchner (1995), y análisis cualitativos procedentes de la realización de grupos focales con trabajadores y familias.

Hipótesis: Comprobar que existen diferencias significativas en las cuatro escalas que componen el instrumento de evaluación empleado, es decir, en las escalas: autonomía,

autorregulación, capacitación psicológica y autoconciencia, en función de: 1) variables relacionadas con la persona tales como: género, edad, discapacidad principal, porcentaje de discapacidad y nivel de discapacidad intelectual y 2) variables ambientales tales como: tipo de residencia, formación reglada, formación no reglada, posición previa al desempeño del trabajo actual, experiencia laboral previa, sector de la empresa, tipo de empresa, tipo de jornada y tipo de contrato.

Participantes: Trabajadores con discapacidad adscritos al programa ECA Caja Madrid en el 2005. En total contamos con 89 personas.

Instrumento: Escala de autodeterminación versión adultos elaborada por Wehmeyer y adaptada por el INICO. Esta escala es una medida de autodeterminación diseñada como un autoinforme para ser utilizada por los adultos con discapacidad. La escala tiene dos objetivos: 1) proporcionar a las personas con discapacidad y a las personas que trabajan con ellos un instrumento que les ayude a identificar sus puntos fuertes y sus puntos débiles en autodeterminación, y 2) proporcionar un instrumento para examinar las relaciones entre autodeterminación y los factores que promueven o dificultan su desarrollo. La escala consta de 72 ítems y está dividida en cuatro secciones. Cada sección examina una dimensión de la autodeterminación: autonomía, autorregulación, capacitación psicológica y autoconciencia.

Procedimiento: Se aplica la escala de autodeterminación a todos los trabajadores que van a formar parte del programa en un plazo de 15 días después de su contratación.

Resultados principales: En general los trabajadores que participan en el estudio obtuvieron puntuaciones altas en las escalas de capacitación psicológica y autoconciencia y puntuaron bajo en las escalas de autonomía y autorregulación. La media obtenida en la puntuación total de autodeterminación es alta. Las mujeres obtienen puntuaciones superiores a la de los hombres en todas las escalas, aunque sólo son significativas en la

escala de autonomía. Los trabajadores con más de 36 años puntúan más alto que el resto de los trabajadores en todas las escalas, pero solo son significativas en las escalas de capacitación psicológica y autoconciencia.

Las personas con otro tipo de discapacidad que no sea intelectual, puntúan más alto en todas las escalas, pero sólo hay diferencias significativas en la escala de autoconciencia. Las personas con un porcentaje bajo de discapacidad entre 33-44% puntúan más alto en todas las escalas, aunque solo se registran diferencias significativas en la escala de capacitación psicológica. Las personas que viven en otro tipo de residencia que no sea familiar, puntúan más alto en todas las escalas, aunque solo hay diferencias significativas relacionadas con la escala capacitación psicológica. Las personas que han cursado algún tipo de formación profesional, puntúan más alto en todas las escalas y existen diferencias significativas en la escala de autonomía. Las personas que han tenido experiencia laboral, puntúan más alto en todas las escalas y obtienen diferencias significativas en la escala de capacitación psicológica. En el resto de variables analizadas no hemos encontrado diferencias significativas.

Limitaciones y líneas futuras de investigación: La principal limitación actual es que solamente se pueden presentar los datos de las 89 personas que han sido contratadas, sin poder comparar todavía sus resultados con ellos mismos según permanecen en el puesto ni con otras alternativas laborales. Esto se podrá hacer a lo largo el presente año, y en el año próximo, lo cual permitirá obtener más conclusiones y de mayor significado.

La investigación a lo largo de este año consiste en examinar las propiedades psicométricas en la adaptación española hecha por el INICO de la versión de adultos de la Escala de Autodeterminación de Wehmeyer y Kelchner. Posteriormente se aplicará la técnica cualitativa Delphi para una mejor adaptación. Asimismo, se continuará con la

aplicación de la escala a los trabajadores que en el segundo año de programa estén en mantenimiento para medir si hay cambios en su autodeterminación. Finalmente, se desarrollarán grupos focales para obtener información complementaria sobre la comprensión y aceptación del concepto e implicaciones de la autodeterminación.

Estado actual de la investigación sobre calidad de vida

La calidad de vida es un principio clave en la planificación y evaluación de los servicios y programas dirigidos a personas con discapacidad o en procesos de exclusión social, por lo que en esta investigación consideramos necesario tomar como referencia directa las opiniones de los trabajadores del Programa ECA Caja Madrid sobre el impacto del empleo en su calidad de vida.

Hipótesis: Los objetivos fundamentales de esta investigación son: 1) determinar si determinadas características personales, como por ejemplo, la edad, el género o el tipo de discapacidad, impactan en la calidad de vida; y 2) determinar si determinadas características de la empresa y del empleo impactan en la calidad de vida. Teniendo en cuenta estos objetivos, las principales hipótesis planteadas son para comprobar si existen diferencias en la calidad de vida percibida por los trabajadores en función de su: género, edad, tipo de residencia, formación (reglada y no reglada), discapacidad principal, problemas de comportamiento, problemas de salud, experiencia laboral previa, sector de la empresa, tipo de contrato, tipo de jornada, sueldo, etc.

Participantes: en este estudio participan 89 personas con discapacidad que desarrollan su actividad laboral en empleo con apoyo gracias al Programa ECA Caja Madrid en su primer año de desarrollo (2005).

Instrumento: Aplicamos la escala de Calidad de Vida de Schalock y Keith (1993), traducida por el INICO (Verdugo, Caballo, Jordán de Urríes y Crespo, 1999) y validada por Caballo, Crespo, Jenaro, Verdugo y Martínez (2005) y Crespo, Jenaro y Verdugo (2006) para población española. Esta escala ha sido diseñada para evaluar la calidad de vida percibida por personas con discapacidad que desarrollan actividad laboral. Consta de 40 ítems que se agrupan en 4 dimensiones, relacionados con las metas generales de los programas de rehabilitación para estas personas: mejorar su competencia/productividad, su autodeterminación/independencia, su satisfacción y su pertenencia social/integración en la comunidad. La escala tiene como objetivos: 1) evaluar la calidad de vida de los trabajadores del Programa ECA y determinar si la modalidad laboral de empleo con apoyo para personas con discapacidad impacta en su calidad de vida; 2) proporcionar feedback formativo a los profesionales de los servicios de habilitación para planificar y diseñar intervenciones más adecuadas; y 3) proporcionar un instrumento válido y fiable de fácil y rápida aplicación.

Procedimiento: Se aplicó la escala de calidad de vida a todos los trabajadores del Programa ECA en un plazo de 15 días después de su contratación. Su formato es de entrevista personal con un tiempo medio de aplicación de 20 a 30 minutos por un profesional de cada asociación.

Resultados principales: En general, los trabajadores que participan en el programa ECA, como grupo, obtienen puntuaciones elevadas en todas las escalas del cuestionario, y también, puntuaciones altas en calidad de vida considerada globalmente. La puntuación media de calidad de vida de los trabajadores es de 97,61 siendo la puntuación mínima de 55 y la máxima de 119 (escala: puntuación mínima de 40 y máxima 120). La escala en la que los trabajadores obtienen mayores puntuaciones en calidad de vida es en

Competencia/Productividad (su media es de 26,31) y la dimensión que obtienen puntuaciones más bajas en calidad de vida es en Pertenencia Social/Integración en la Comunidad (su media es 22,18). Si convertimos esta información en criterio que guíe la planificación de los programas y servicios que atienden a este colectivo, estableceríamos acciones encaminadas a paliar la menor satisfacción expresada de los trabajadores en relación con su integración en la comunidad. Además, los resultados muestran diferencias significativas en 14 variables de las 20 sometidas a análisis.

Respecto calidad de vida total: Son 4 variables las que generan diferencias significativas en la puntuación total de calidad de vida: la edad (puntuán más alto los trabajadores de 31-40 años), los problemas de comportamiento y la gravedad de dichos problemas (puntuán más alto los trabajadores que no tienen problemas o cuya gravedad es ligera), y si necesitan medicación habitual (puntuán más alto los trabajadores que no necesitan medicación habitual).

Respecto las dimensiones: 1) La dimensión Competencia/Productividad mide la satisfacción de la persona con aspectos educativos y laborales, y da lugar a diferencias significativas en función de la vivienda (puntuán más alto los que viven en residencia familiar) y de la experiencia laboral previa que presenten los trabajadores (puntuán más alto los trabajadores con experiencia superior a 12 meses y los que no cuentan con experiencia). 2) La dimensión Autodeterminación/Independencia es la escala de Calidad de Vida que mayor número de diferencias significativas genera. En total son 11 variables: edad, vivienda, formación reglada, discapacidad principal, porcentaje de minusvalía, medicación, experiencia previa, posición anterior previa, tipo de jornada, sueldo mensual y si tiene adaptaciones específicas en el lugar de trabajo. Son estas variables las que explican si los trabajadores del programa ECA se perciben como más o menos autónomos e

independientes. 3) La dimensión Satisfacción evalúa la satisfacción global de la persona relativa a experiencias personales y sentimientos acerca de las situaciones sociales y de la vida en general, y son el tipo de vivienda (puntúan más alto los que viven en residencia familiar) y la medicación (los que no tienen son los de mayor puntuación) las variables que generan diferencias significativas. 4) Los aspectos relacionados con la participación en actividades y asociaciones de la comunidad y relaciones sociales son evaluados por la dimensión Partencia Social/Integración en la Comunidad. Son la edad (puntúan más alto las personas de 22 a 40 años), los problemas de comportamiento y su gravedad (puntúan más alto los trabajadores sin problemas de comportamiento o con gravedad ligera), y los beneficios derivados del empleo (puntúan más alto los trabajadores que carecen de beneficios) las variables que generan diferencias significativas en esta dimensión.

Limitaciones y líneas futuras de investigación: Al igual que al evaluar la autodeterminación, la principal limitación es que solamente se pueden presentar datos de las 89 personas contratadas, sin poder comparar todavía sus resultados con ellos mismos según permanecen en el puesto ni con otras alternativas laborales.

Las líneas de investigación futuras se centran en: 1) Aplicar la escala en el segundo y tercer año del programa para llevar a cabo un estudio longitudinal de aquellos trabajadores que se mantienen trabajando en empleo con apoyo para medir si hay cambios en su calidad de vida; 2) Comparar las puntuaciones de los trabajadores del Programa ECA con las puntuaciones de otros trabajadores que desarrollan su actividad laboral en entornos con menor normalización (centros ocupacionales y centro especiales de empleo); 3) Examinar la calidad de vida laboral en relación con las condiciones de las empresas, del puesto laboral y de la situación del trabajador.

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Las iniciativas de empleo con apoyo requieren ser estudiadas en detalle para extraer conclusiones sobre su adecuación a los objetivos iniciales programados, la efectividad y su impacto en las personas y el medio social, siempre con la perspectiva de proponer mejoras futuras en las acciones emprendidas a favor de las personas con discapacidad intelectual. En este sentido ha de extenderse el trabajo que describimos a continuación.

La demanda realizada por la de Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid fue la de realizar un informe de evaluación que sirviera de base para analizar la adecuación, eficacia, relevancia, continuidad y necesidad o no de crecimiento del programa de Empleo con Apoyo. Asimismo, se planteó aportar un análisis crítico que para mejorar el desarrollo del programa en todos sus aspectos.

Los *objetivos* planteados en esta evaluación fueron analizar: 1) la Gestión del programa, 2) la Metodología utilizada, 3) los resultados, y 4) el impacto y satisfacción sobre usuarios, familiares y empresarios.

El *procedimiento* de evaluación se ha estructurado conforme a los objetivos anteriormente planteados. Para la evaluación de los objetivos 1, 2 y 3 se utiliza el Análisis de Estándares, partiendo de los propuestos por la Unión Europea de Empleo con Apoyo y desarrollando un instrumento de evaluación a tal efecto. Para el diseño del instrumento se han utilizado como referencia las publicaciones de Evans y cols. (2005) y de Fernández e Iglesias (1997).

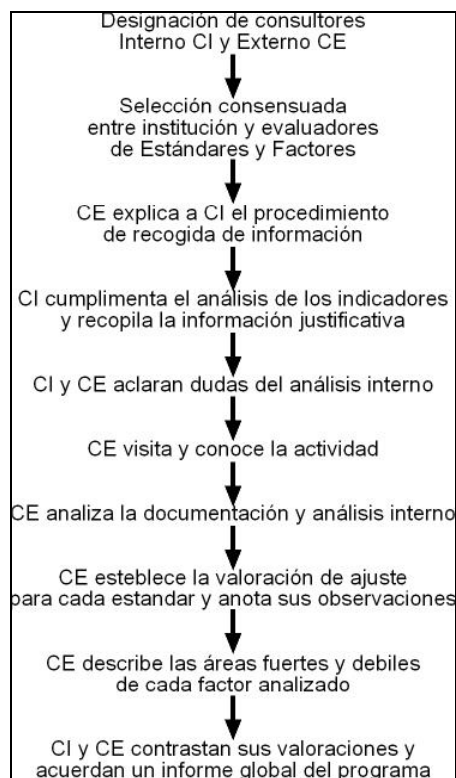


Figura 1. Secuencia de desarrollo

La secuencia de desarrollo de la evaluación (ver figura 1) consistió en la selección consensuada con la Consejería de Familia y Bienestar Social de los Estándares y Factores a analizar. Posteriormente se acordaron las personas que desempeñarán las funciones de consultor interno (CI) y consultor externo (CE), y se puso en funcionamiento el proceso. A continuación se expone la planificación de actividades programada.

Dentro del desarrollo de estos objetivos se aplicará al programa el Cuestionario de Datos Sobre Empleo con Apoyo DEA, desarrollado por Jordán de Urríes y Verdugo en la versión de su estudio de 2005, y se realizará una comparación de los datos cuantitativos obtenidos de dicha aplicación con la situación global del empleo con apoyo en España (Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent, 2005).

En el desarrollo del objetivo 4 pretendemos medir tres aspectos: la autodeterminación de las personas con discapacidad que participan en el programa, su percepción de cómo ha influido el programa de empleo con apoyo en su calidad de vida, y la percepción de la satisfacción de los padres y empresarios en relación al programa y/o los posibles cambios que hayan percibido en la calidad de vida y autodeterminación de sus hijos. Para ello, realizaremos un análisis cuantitativo y cualitativo, empleando diferentes instrumentos de recogida de datos.

El *análisis cuantitativo* se realizará sobre los datos recogidos para cada uno de los 47 participantes en el programa con la *Escala de Autodeterminación ARC* de Wehmeyer versión adultos (adaptación del INICO). Esta escala es un autoinforme que ha sido diseñada para personas con discapacidad intelectual que se encuentran en entornos laborales. Mide aspectos tales como: autonomía, autorregulación, capacitación psicológica y autoconciencia. Asimismo, se aplicará la *Escala de evaluación de empresarios* (INICO) con 20 cuestiones con puntuaciones tipo Likert de 1 a 5 analizando su grado de satisfacción con el programa.

El *análisis cualitativo* se realizará mediante el desarrollo de Grupos de discusión, que son el marco idóneo para captar las representaciones ideológicas, los valores, las creencias y demás aspectos dominantes, en un determinado grupo social. Para ello se trabajará por un lado con dos grupos diferenciados:

- 1.** Personas con discapacidad intelectual en empleo con apoyo. El objetivo será identificar los efectos tanto positivos como aspectos a mejorar que el empleo con apoyo tiene sobre su calidad de vida. Se llevarán a cabo dos grupos de discusión, cada uno de ellos integrado por un mínimo de 5 personas y un

máximo de 7 personas. Se utilizará con este fin el *Protocolo de preguntas semi-estructuradas* elaborado por el INICO y empleado anteriormente en el Programa Leonardo da Vinci II: Assessment of Lifestyle Satisfaction in Occupational Integration (Verdugo y Vicent, 2004).

2. Familiares de las personas con discapacidad. Objetivo: valorar la percepción que tiene sobre el impacto del programa y que cambios han percibido en la autodeterminación y calidad de vida de sus hijos. Para este fin se utilizará el siguiente *Protocolo de preguntas elaborado por el INICO*

Finalmente, el proceso evaluativo se cerrara con el desarrollo de un informe final recogiendo la información de todas las actividades descritas: Evaluación de estándares de calidad de la European Union of Supported Employment (EUSE), situación comparativa del programa respecto a la situación española a partir del cuestionario DEA, evaluación cualitativa de los grupos de discusión, aplicación de cuestionarios y conclusiones y recomendaciones Globales.

Referencias bibliográficas

- ARARTEKO (2003). *La integración laboral de las personas con discapacidad en la CAPV*. Bilbao: Autor.
- Caballo, C., Crespo, M., Jenaro, C., Verdugo, M. A. y Martínez, J.L. (2005). Factor structure of the Schalock and Keith Quality of Life Questionnaire (QOL-Q): validation on Mexican and Spanish samples. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49, 773-776.
- Colectivo Ioé (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona: Fundación “la Caixa”. [Edición electrónica: www.estudios.lacaixa.es]

- Consejo Económico y Social (2004). *La situación de las personas con discapacidad en España*. (Sesión ordinaria del Pleno de 17 de diciembre de 2003). Madrid: Consejo Económico y Social, Colección Informes 4/2003.
- Crespo, M., Jenaro, C. y Verdugo, M.A. (2006). Adaptación de la escala de calidad de vida de Schalock y Keith (1993) en adultos con discapacidad intelectual. En M.A. Verdugo (Dir.), *Como mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación*. Salamanca: Amarú.
- Evans, M., Lopes, I., Katsouda, C., Diepeveen, A., Fleming, M., Haddock, M., Hazzard, T., Schuller, S., Johnova, M., Boxava, P., Martínez, S., Jordán de Urríes, F. B., Eklund, B., Sariola, L. y Haltunen, H. (2005). *Folleto informativo y modelo de Calidad*. Belfast: European Union of Supported Employment.
- Fernández, S. e Iglesias, M. T. (1997). *Guía de integración laboral para personas con discapacidad. Estándares de calidad*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.
- Jordán de Urríes, F. B., Verdugo, M. A. y Vicent, C. (2005). *Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Lacasta, J.J. (2005). Calidad y ética en los Centros Especiales de Empleo: una reflexión para el debate. *Siglo Cero*, 36(2), 5-20.
- Malo, M.A. (2004). ¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y estado de salud de 1999. *Cuadernos de Economía*, 27, 75-108.
- Real Patronato sobre Discapacidad (2002). *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Real Patronato sobre Discapacidad, Documentos 61/2002.
- Santamaría, C. (2005). Ética y empleo de las personas con discapacidad intelectual. Aproximación al tema desde la perspectiva de una ética empresarial. *Siglo Cero*, 36(2), 21-29.
- Schalock, R. L., y Verdugo, M. A. (2002 / 2003). *Handbook on quality of life for human service practitioners*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation. [Traducción al castellano de M. A. Verdugo y C. Jenaro: *Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza.]

- Verdugo, M.A. (Dir.) (2006). *Como mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación*. Salamanca: Amarú.
- Verdugo, M.A., Caballo, C., Jordán de Urríes, B. y Crespo, M. (1999). *Adaptación de la Escala de Calidad de Vida de R. L. Schalock y K. D. Keith (1993) al español*. Salamanca: INICO.
- Verdugo, M. A. y Vicent, R. (2004). *Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo. Proyecto ALSOI*. Salamanca: INICO, Publicaciones del INICO, Colección Investigación 1/2004.
- Wehmeyer, M. y Kelchner, K. (1995). *The Arc's Self-Determination Scale*. Silver Springs, MD: The Arc of the United States.